

племінної, організаційного та соціально-економічного вдосконалення виробництва продукції птахівництва та її переробки на основі досягнень науки, освоєння нової техніки і прогресивних технологій з метою підвищення ефективності виробництва для сталого забезпечення конкурентоспроможності та продовольчої безпеки країни.

Але, інноваційна діяльність в сфері птахівництва в нашій країні відстає від своїх зарубіжних конкурентів. Інституційні проблеми розвитку птахівництва в сучасних умовах роблять малоімовірною для вітчизняних птахівничих підприємств перспективу реалізувати активну інноваційну стратегію в формі технологічного лідерства.

**Список використаних джерел:**

1. Сайт державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Гринько Т.В. Інноваційний розвиток підприємств: фактори та оцінка. *Прикладна статистика: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць*. Випуск 11. Київ: ТОВ «Видавничо-поліграфічний дім «Формат», 2012. С. 80-86.
3. Гринько Т.В., Максимчук О.С. Інноваційний розвиток як складова економічної безпеки сучасного підприємства. *Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України*: Колективна монографія / за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2017. С. 247-271.

**Пономаренко Л. Р., канд. екон. наук Яковенко В. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**СТАРТАПИ У HR СФЕРІ ЯК РИЗИК АБО ЗАСІБ  
ВИРІШЕННЯ ВПЛИВУ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ**

HR, за визначенням, є професією людей і саме люди керують бізнесом, проте це дуже гостре питання втручання «особистого» сприймання інформації та накладення власного досвіду та світогляду на проблему компанії. Особисте у даній галузі майже цілком нівелюється з цифровою трансформацією, оскільки нове покоління hrtech-стартапів забезпечує конкурентну перевагу для роботодавців у битві за залучення та утримування найцінніших кадрів.

Ринок людських ресурсів на сьогодні є майже стабільним, але на ньому зараз відбувається багато «проривних» змін, які змінюють сам тип ринку та підходи до формування запитів та задоволення них. Одним з прикладів таких компаній є «Credly». Дана платформа дає організаціям можливість залучати, розвивати і утримувати таланти за допомогою аналітичних даних на основі, що надаються «Credly» для усунення прогалин у навичках і виявлених можливостей. Компанія була заснована в 2012 році генеральним директором Джонатаном Фінкельштейном, який раніше був співзасновником двох інших компаній у сфері робочої сили і навчання, LearningTimes і HorizonLive, які були придбані Blackboard в 2010 році. На сьогоднішній день Credly залучила 20 мільйонів доларів від інвесторів, серед яких провідні соціальні та венчурні компанії, великі державні компанії, стратегічні партнери і некомерційні організації [1].

Протягом багатьох років системи управління персоналом представлялися як «єдині системи обліку». Але цей підхід вже застарів. На сьогодні у більшості компаній є багато «систем обліку», і вони пов'язані між собою через систему корпоративної аутентифікації, яка часто доповнюється можливостями для зберігання історичних даних. Ідеалом стає новий набір програмного забезпечення, який називають ще порталом самообслуговування HR, для створення кар'єрного шляху співробітників. Цей новий ринок – ринок «платформ для розвитку досвіду співробітників» є основним шляхом для розвитку підрозділів у найбільших компаніях світу [2].

В даний час рекрутинг є найбільшим ринком, що використовує штучний інтелект. ШІ допомагає вдосконалювати такі області, як джерела підбору, оцінка персоналу, співбесіду, управління досвідом і інші. Команди рекрутерів, так само як і інші співробітники HR-відділу, виступають в ролі системних інтеграторів, але це саме те, чого поки не здатна робити жодна платформа.

Саме тут постає ризик втрати інформації, порушення конфіденційних даних та поява можливості крадіжки інформації конкурентами. Також важливим питанням постає точка відповідальності, тобто де починається та закінчується

зона відповідальності для компанії та її робітника. Є три елементи розуміння відповідальності компаній з проривними бізнес-моделями:

1. Хто несе відповідальність за дії робітників?
2. Хто відповідає за активи і послуги, що надаються через посередників?
3. Коли роботодавці несуть відповідальність за працівників в їх службі?

Щоб відповісти на дані питання, необхідно розуміти та виконувати контрольний тест, чи є у об'єкта–співробітника доступ до певного рівня інформації і тому він несе відповідальність за дії. Контрольний тест прояснює, в якій мірі підприємство має контроль над діями, яку робітник виконує, а також в якій мірі контролює сам метод чи спосіб, яким це виконано.

Також є різновид проблеми, що робітники, які використовують яку–небудь онлайн платформу не несуть відповідальності за інформацію та її потенційну втрату, а несе сама платформа.

Кожна компанія визначає для себе певний рівень нормативного – «дозволеного» ризику. Визначення його є важливим процесом, але з використання різних платформ процес оцінки лише ускладнюється. А якщо оцінювати даний ризик, як складову бізнес–моделі, то вона має бути дуже гнучкою та вміти змінюватися за декілька тижнів, що для світових гігантів є дуже коротким терміном. Так для них додатковою проблемою може стати не лише гнучкість системи загалом, але і додаткові «статуси» та стандарти, які будуть необхідні при використанні вищезгаданих технологій.

Наприклад, Європейський суд у 2017 році постановив, що глобальну транспортну мережу, слід розглядати як транспортну компанію, а не посередника. Це означає, що організації, можливо, доведеться стикнутися з додатковими стандартами, дотримуючись різних правил, і потенційно змінювати свою бізнес–модель. [3]

Як висновок можна сказати, що компанії, які бачать себе, в першу чергу як постачальників технології мають самі нести відповідальність за багато інших ризиків, які вони не могли передбачити, особливо в строго регульованих

секторах, такі як: фінансові послуги, охорона здоров'я і наука. Проте організації націлені співпрацювати з галузевими асоціаціями, провидити соціальні та політичні дослідження. Однак головним чинником успіху для таких компаній – є вміння попередити ризик, побачити, що сектори, у яких відбуваються зміни можуть стати потенційним тригером до зміни загальних тенденцій цілої економіки.

**Список використаних джерел:**

1. Статистика світового журналу «Forbes» «Scale Beyond Comprehension». [Електронний ресурс] Електронний доступ: «[https://www. forbes.com/sites/benkepes/scale-beyond-comprehension-some-awsnumbers](https://www.forbes.com/sites/benkepes/scale-beyond-comprehension-some-awsnumbers)».
2. Стаття «Tech Crunch. AWS Still Owns the Cloud». [Електронний ресурс] Електронний доступ:«<https://techcrunch.com/2017/02/02/aws-still-owns-the-cloud>».
3. Стаття «The Verge. «Uber should be treated as a transport company, EU advisor says». [Електронний ресурс] Електронний доступ: «<https://www.theverge.com/2017/5/11/15621714/ubereuropean-court-ruling-transport-service>».

**Русан О. О., Чорна А. Г.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ВПЛИВ ДЕРЖАВИ НА ІННОВАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ  
В УКРАЇНІ**

Визначною характеристикою виробничих, науково-технічних, соціально-економічних та інших процесів є інноваційність держави. Для України дуже важливо розуміти принцип роботи механізму впровадження інновацій заради, щоб надати відповіді на такі питання: чи буде дана країні в списку розвинутих, можливий науково-технічний прогрес при стагнуючій економіці. В наш час відбувається всесвітній перехід від відтворювального до інноваційного розвитку країн, викликане суспільними закономірностями.

На сьогодні Україна демонструє важливість розвитку власних інновацій для вирішення ряду нагальних питань, зокрема соціально-економічних і технологічних.