

По-друге, висока диференціація послуг за рівнем якості та за споживчими характеристиками. Це можна пояснити тим, що попит на послуги має персоніфікований характер, тому пропозиція стимулюється індивідуальними уподобаннями клієнтів, змінами їх платоспроможності. Якщо спостерігається загальне підвищення добробуту населення та розвиток і ускладнення матеріального виробництва, то інноваційна діяльність у сфері послуг посилюється.

По-третє, попит на послуги більш сегментований, ніж на фізичний товар. Він суттєво залежить від цін, доходів, стиля життя, традицій та особливо від суб'єктивної оцінки пріоритетності цієї послуги для споживача.

Крім того, ринок послуг більш сегментований територіально та має локальний характер. Це має прояв у тому, що форма та структура наданих послуг визначається певними географічними (територія, клімат, традиції) факторами і тим, що людина, як правило, задовольняє свої потреби в максимально зручному з точки зору розташування місці.

Також на ринку послуг можна спостерігати високу швидкість обігу капіталу, що зумовлено малою тривалістю виробничого циклу.

Важливою ознакою відмінності ринку послуг є наявність нецінових перешкод входу на ринок. Споживач робить свій вибір, опираючись не стільки на ціну, скільки на нецінові фактори, а саме на унікальність послуги, якість обслуговування, застосування певних технологій та навіть настроїв, що формується у процесі споживання.

Для ринку послуг також характерним є більшість малих і середніх форм підприємництва, оскільки саме вони більш гнучкі й швидко реагують на зміну ринкової кон'юнктури, настроїв та побажань потенційних споживачів.

Отже, можна стверджувати, що, хоча відмінність ринку послуг від ринку фізичного товару, на перший погляд, доволі умовна, є певні специфічні ознаки, які чітко відображають його особливість.

*О. С. Белякова, Г. В. Пущинка*

## **DIGITAL-ІНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

За думкою вчених, важливою умовою для успішного ведення бізнесу є поєднання HR-стратегії з цифровими технологіями. За умови, що підприємство залишатиметься успішним у сучасних умовах, HR-працівникам необхідно буде співпрацювати з IT-підрозділами та ретельно обирати постачальників програмного забезпечення. Виходячи з цього, цифрова реальність виникає з необхідності створювати нові умови щодо адаптації та розвитку кандидатів на вакантні посади. За допомогою перспективних інструментів є змога знаходити та інтегрувати кадри високої кваліфікації, що вважаємо допоміжним механізмом в усуненні застарілих процедур найму.

Пропонуємо розглянути сучасні засоби та методи управління персоналом. За функціональними можливостями вони поділяються на чотири групи:

Програми для відділу кадрів: облік заробітної платні, робочого часу та особистих речей.

Наприклад, «1С: Зарплата та Управління персоналом» призначена для комплексного кадрового обліку та нарахування заробітної платні. Програмне забезпечення розраховано для бухгалтерії.

Програми для оцінювання й управління кадрами, підбір кадрів за навичками та особистими характеристиками.

Наприклад, «1С: Підприємство. Оцінка персоналу» використовується для автоматизації оцінки результатів праці по КРІ-показникам.

Програми для кадрових агентств: збереження інформації, пошук та публікації в Інтернеті.

Наприклад, CSPolibase надає можливості комплексно автоматизувати кадрові агентства та кадрові служби підприємства.

Програмне забезпечення, що вибирає функціонал першої, другої та частково третьої групи.

До цієї групи можна віднести систему Hunt-flow, яка має такі переваги: скорочення фінансових затрат, економія часу, цілісність та інтегрованість інформації, безпека даних, пошук і розміщення вакансій в Інтернеті тощо.

Job-сайти на кшталт Work.ua, Robota.ua, Jooble є базовими інструментами для рекрутера. Недоліком є витратність часу на обробку та збір інформації про потенційного кандидата. Вагомим інструментом є соціальні мережі. LinkedIn, Facebook, XING використовують для публікацій вакансій на особистому акаунті або на професійному, у групах певної професійної спрямованості та безпосередньо шукати потенційних кандидатів. Вакансії, опубліковані на цих сайтах, доступні для розгляду близькому колу друзів та родичів, котрі можуть розповсюджувати інформацію та просувати її.

Отже, зменшується адміністративне навантаження на відділ кадрів, який матиме змогу займатись більш значущими функціями. Тенденції цифрового менеджменту персоналу об'єднуються в хмарні технології, мобільні додатки, соціальні мережі та аналітичні програми для поліпшення роботи співробітників компаній.

У перспективі впровадження цифрових технологій у цю сферу бізнесу і підвищення продуктивності роботи всіх відділів без винятку — це вигідна інвестиція в розвиток. Упровадження передових технологій призводить до великих позитивних ефектів і наслідків для цифрової економіки від підвищення конкурентоспроможності до підвищення якості життя. Необхідно зробити акцент на тому, що, попри важливі переваги цих технологій, у майбутньому загостриться боротьба за відтік кадрів нижчої і середньої кваліфікації. Проте наше суспільство і сприятливе інноваційно-креативне середовище дозволять втілити в життя проекти, що реалізуються в цифровому просторі.

*Л. І. Шанко*

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КУЛЬТУРНО-ДОЗВІЛЄВИХ ЗАХОДІВ У ЛОЗІВСЬКІЙ ОТГ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

У сучасних умовах обласні центри України виступають базою для розвитку креативних культурних проєктів та індустрій, маючи розвинену інфраструктуру, високий рівень мистецької освіти, грошові інвестиції та товарообіг, і суттєво відрізняються від провінційних міст та сільської місцевості рівнем споживання культурних цінностей. Україна успадкувала з радянських часів велику мережу закладів культури: сільські бібліотеки, селищні будинки культури, які забезпечували культурні дозвіллі послуги для населення.