

2. Єрґн Д. Нова карта світу. Енергетика, клімат, конфлікти / пер. з англ. Остап Гладкий. Київ : Лабораторія, 2022. 488 с.

3. Кіктенко В. О. Геоекономічне зростання Китаю у сучасному світі. Стенограма наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 22 лютого 2017 року. Вісн. НАН України, 2017, № 4. С. 42–53.

4. Українська асоціація китаєзнавців. URL: [t/me/UkrainianSinologists/6839](https://me/UkrainianSinologists/6839).

5. В. Юрчишин. Прискорення фрагментації під впливом «шовкових шляхів». URL: <https://razumkov.org.ua/statti/pryskorennia-fragmentatsii-pid-vplyvom-shovkovykh-shliakhiv> (дата звернення: 07.10.2023).

6. Возняк Т. Кілька штрихів до геополітичної стратегії Китаю. URL: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/voznyak/61f552eb01ed0/> (дата звернення: 25.10.2023).

УДК 331.108.2:004(510)

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-347-0-67>

**Череп А. В.**

ORCID: 0000-0001-5253-7481

*доктор економічних наук, професор,*

*заслужений діяч науки і техніки України,*

*Академік академії наук вищої освіти України,*

*завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування*

*Запорізький національний університет*

*м. Запоріжжя, Україна*

**Череп О. Г.**

ODCID: 0000-0002-3098-0105

*доктор економічних наук, професор,*

*професор кафедри управління персоналом і маркетингу*

*Запорізький національний університет*

*м. Запоріжжя, Україна*

## **ЦИФРОВЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК НОВА РУШІЙНА СИЛА ЯКІСНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КИТАЮ**

**Ключові слова:** цифрове управління людськими ресурсами, електронне управління, трансформація концепції УЛР.

В умовах стрімкого розвитку цифрової економіки нове покоління інформаційних технологій, таких як Інтернет, великі дані, хмарні обчислення та штучний інтелект стали новою рушійною силою якісного розвитку економіки Китаю. Нове покоління інформаційних технологій змінило ринкові тенденції, конкурентні переваги, організаційну структуру та межі, з якими стикаються організації, особливо змінило те, як співробітники працюють і як вони керують співробітниками, що призвело до управління людськими ресурсами (управління людськими ресурсами, HRM). Відбулися фундаментальні зміни, такі як порушення організаційного кордону людських ресурсів та зайнятості, інтелектуальні роботи та алгоритми, що підвищують цінність відновлення традиційної праці в організації. На цей час УЛР як важлива частина управління підприємством у Китаї зазнає змін, спричинених цифровою трансформацією, а поява цифрового управління людськими ресурсами (digital-HRM) поставила перед практикою управління людськими ресурсами безпрецедентні проблеми. Цифрове управління людськими ресурсами (ЦУЛР) в Китаї відіграє ключову роль у забезпеченні якісного розвитку економіки. Це передбачає використання інформаційних технологій для оптимізації процесів управління персоналом, підвищення ефективності робочої сили і стимулювання інновацій. Основні аспекти, які варто розглядати, такі:

1) використання цифрових технологій для автоматизації рутинних завдань, як-от облік робочого часу, ведення персональних досьє та інші аспекти управління персоналом, що може значно полегшити роботу відділу кадрів і звільнити ресурси для стратегічного планування;

2) аналіз великих обсягів даних за допомогою інструментів аналітики дає змогу здійснювати більш точне прогнозування потреб у персоналі, ефективніше взаємодіяти з працівниками і оптимізувати стратегії найму;

3) розвиток цифрових платформ для навчання дає змогу компаніям швидко адаптуватися до змін у вимогах до навичок працівників. Це може бути особливо важливим у змінних економічних умовах;

4) використання цифрових інструментів для оцінки ефективності працівників і стимулювання їхньої продуктивності. Це може передбачати системи нагород і визнання, які побудовані на основі об'єктивних даних;

5) блокчейн може забезпечити безпеку та прозорість у веденні кадрових документів, полегшити процеси перевірки кваліфікацій і досвіду;

6) цифрове управління може допомогти створити більш гнучкі форми зайнятості, що важливо в умовах швидкої зміни технологічного ландшафту;

7) успішне впровадження цифрового управління людськими ресурсами вимагає не тільки технологічних змін, але й культурних та організаційних змін. Крім того, потрібно враховувати питання конфі-

денційності даних та інші етичні аспекти, пов'язані з використанням технологій у сфері управління персоналом;

8) цифрове управління може сприяти створенню інноваційного середовища для обміну ідеями та співпраці між працівниками. Використання цифрових платформ для збору ідей та реалізації проєктів може полегшити процес інновацій;

9) застосування технологій штучного інтелекту для аналізу кандидатів може значно полегшити відбір і найм нового персоналу. Також цифрове управління може допомогти в ідентифікації ключових професіоналів і розробці стратегій для їх утримання;

10) завдяки швидкому доступу до даних і аналітиці компанії можуть швидше реагувати на зміни в економічному середовищі. Це дає змогу бізнесу адаптуватися до нових викликів і збільшувати конкурентоспроможність;

11) запровадження цифрового управління вимагає активної підтримки та прийняття нових технологій з боку персоналу. Компанії повинні вкладати у навчання та розвиток співробітників, щоб вони були здатні ефективно працювати з новими інструментами;

12) оскільки важлива інформація про персонал і процеси управління зберігається в електронній формі, велика увага повинна бути приділена кібербезпеці. Заходи безпеки допоможуть уникнути неправомірного доступу та втрати конфіденційної інформації;

13) цифрове управління може допомагати підприємствам вдосконалювати свою соціальну відповідальність, сприяти сталому розвитку, зменшуючи екологічний вплив та підтримуючи рівні можливості.

Отже, впровадження цифрового управління людськими ресурсами в Китаї значно покращує конкурентоспроможність компаній і сприяє сталому розвитку економіки. Однак успішне впровадження потребує комплексного підходу, врахування культурних особливостей та ефективного управління змінами у Китаї. З постійним покращенням функціонального стану управління людськими ресурсами в організації та розвитком науки і техніки у 1990-ті роки почало з'являтися електронне управління людськими ресурсами (Electronic Human Resource Management, e-HRM). Впровадження та застосування – це також трансформація управління людськими ресурсами та стратегічних моделей, які адаптуються до цифрового розвитку. У процесі УЛР інформаційні технології впроваджуються у планування УЛР, підбір і навчання співробітників, управління продуктивністю, управління заробітною платою та інші ланки для підвищення прозорості, рівня якості й ефективності роботи УЛР. Завдяки застосуванню інформаційних технологій для інтеграції внутрішніх і зовнішніх ресурсів організації, просування управління всіма співробітниками та розширення участі співробітників електронне управління персоналом приділяє більше уваги стратегії управління персоналом організації та скорочує адмініс-

тративне навантаження відділу кадрів. Цінність e-HRM полягає не лише в розширенні стратегічної участі відділу управління персоналом, а й у впливі на поведінку всіх співробітників організації. На початку XXI століття, щоб адаптуватися до складного конкурентного середовища, організації встановили партнерські відносини з іншими організаціями за допомогою мережових технологій, щоб розширити свої стратегічні можливості, підвищити адаптивність і сформувати віртуальні організації. З'являється віртуальне управління людськими ресурсами (Virtual Human Resource, v-HRM). v-HRM як нова мережева структура людських ресурсів у Китаї, заснована на партнерстві, що використовує інформаційні технології як носій для допомоги організаціям у придбанні, розвитку та використанні інтелектуального капіталу.

Управління людськими ресурсами стало важливою сферою економічного та соціального розвитку Китаю. Створення власної системи управління людськими ресурсами за умов цифрового розвитку має велике значення для працівників управління людськими ресурсами. Модель управління людськими ресурсами переходить від «стратегічної орієнтації» до «культурно-стратегічної орієнтації». Починаючи з нового тисячоліття, дослідники виявили, що організаційна культура, як і стратегія, є фактором, пов'язаним з успіхом або невдачею управління людськими ресурсами. До того ж через особливе культурне середовище Китаю нові елементи національної культури та організаційної культури інтегровані в управління людськими ресурсами разом з організаційними стратегіями для створення моделі управління людськими ресурсами з китайською специфікою. Інтеграція управління людськими ресурсами разом з організаційною культурою та стратегією дає змогу уникнути поділу людських ресурсів, як у минулому. Акцент на цілісності, зв'язку та динаміці є основною особливістю цього періоду. Варто зазначити, що швидкий розвиток інформаційних технологій призвів до того, що сфера управління людськими ресурсами, особливо розвиток електронного управління персоналом, починається з одnofункціонального управління людськими ресурсами і створює широку платформу. Деякі пасивні та реактивні елементи минулого можуть бути інтегровані. Інформаційна система управління людськими ресурсами поступово перетворюється на систему підтримки прийняття рішень. Спільне використання ресурсів може бути реалізовано в підборі, навчанні, працевлаштуванні й утриманні персоналу. Консалтингові компанії та портали при цьому відіграють величезну роль, аутсорсинг управління людськими ресурсами стає вибором багатьох підприємств. Однак у міру того, як організації стикаються з тенденціями цифровізації, швидкі зміни у технологіях та глобальна конкуренція, посадові обов'язки та реалістичні кваліфікації поступаються місцем розширенню робочих місць, ротації робочих місць, збагаченню робочих місць, функції в організаціях стають усе більш і складнішими. Виникає ситуація de-

jobbing, тобто розширення посадових обов'язків компанії та заохочення співробітників до виконання роботи, що виходить за рамки змісту посадової інструкції, що і є майбутньою тенденцією. У найближчі десять років буде запущено повною мірою концепцію управління ефективністю, що має більш широке й ефективне значення, ніж атестація. Інакше кажучи, управління ефективністю більше враховує відповідність між людиною та організацією, а не просто відповідність між людиною та посадою, «м'які» аспекти, такі як індивідуальні здібності та відносини. Поведінкові індикатори, фокус не тільки на оцінці, але й на плануванні та зворотному зв'язку. Трансформація китайської моделі управління людськими ресурсами завершила перехід від транзакційного до стратегічного управління людськими ресурсами, перетворилася на виконання окремої функції кожного модуля, зосередження уваги на загальній функції та інтеграції її в організаційну стратегію організації.

### Література:

1. Череп О. Г., Воронкова В. Г., Беспалова С. С. Мотивація персоналу: від теорії до практики стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності. Prospective directions of scientific and practical activity : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2023. С. 57–64.

UDC 339.9

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-347-0-68>

*Chukhnii O. Yu.*

ORCID: 0000-0002-4512-8388

*Postgraduate Student at the Department of International Economic Relations  
West Ukrainian National University  
Ternopil, Ukraine*

### AI'S ROLE IN CHINESE CITIES' CLUSTERIZATION IN THE GLOBAL GEOECONOMIC SPACE

**Key words:** AI, a city cluster, urban processes, economic development.

There have recently appeared a number of indices that aim to estimate the importance of Artificial Intelligence (AI) in cities as the latter is becoming increasingly important for them due to many different reasons.