

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Сафонік Наталія Петрівна Сучасні тенденції інноваційного розвитку підприємств в умовах цифрової трансформації	439
Сахно Дмитро Сергійович Цифрова трансформація залізничного транспорту: проблеми інноватизації в умовах війни	442
Семенова Тетяна Валеріївна, Бабич Віталій Анатолійович Оцінка ефективності товарної політики виробничого підприємства	445
Семеновський Артем Анатолійович Соціально-політичні практики у вимірі урбаністично-просторових змін в Україні	448
Сербіна Тетяна Володимирівна Компоненти зовнішньоекономічної логістичної діяльності підприємств у період воєнного стану	451
Середюк Катерина Володимирівна Перспективи розвитку економічного механізму забезпечення соціальних гарантій у будівельній галузі	452
Симоненко Ростислав Михайлович, Шаулко Ярослав Володимирович, Шаулко Олексій Володимирович Цифрові інструменти для підвищення ефективності управління економікою	455
Скиба Ганна Іванівна Цифрова трансформація бухгалтерського обліку в контексті сталого розвитку	458
Скрипцов Святослав Валерійович Використання інновацій та цифрових технологій для зменшення харчових відходів	461
Сливка Оксана Андріївна Напрями діджиталізації управління персоналу організації	465
Слободенюк Арсеній Сергійович Інноваційна бізнес-модель: сутність, характеристики, переваги	468
Смоквина Валерій Віталійович, Мазуренко Владислав Петрович Цифрова трансформація бізнесу як інструмент забезпечення його економічної безпеки в кризових умовах	471
Соколенко Людмила Федорівна Інноваційні технології в аудиті в умовах воєнного стану	473
Сологуб Денис Едуардович, Скиба Ганна Іванівна Цифровізація бізнесу у світлі розвитку світового ринку інформаційних технологій: сучасні тренди та перспективи	475

НАПРЯМИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Цифровізація процесів управління персоналом активізувалася під час світової пандемії Ч ковіду-19. Однак, найбільший вплив на такі процеси мав стрімкий розвиток інформаційних технологій та глобалізація світових економічних ринків, в тому числі й ринку праці. Цифровізація спочатку охопила кадрові процеси, пов'язані переважно з документуванням руху персоналу та нарахуванням заробітної плати (це були переважно облікові процеси). Далі діджиталізація просунулася до функцій підбору та відбору персоналу, пізніше вона поширилася на процеси навчання та розвитку працівників організації. Сьогодні, вона концентрується на функціях побудови ефективної системи організації та мотивації праці персоналу, контролю в організації. Загалом, найбільш складним є саме забезпечення якісної системи діджиталізації контролю процесів управління персоналом.

На ринку програмних продуктів існує достатня кількість програм, які забезпечують управління персоналом в організації. Зокрема, програмний продукт Clustree, який використовує штучний інтелект у систему обробки даних управління людськими ресурсами організації, або “Assess first”, що застосовують для прогнозування набору персоналу, програма “Talentsoft” містить широкий вибір різних інструментів, які можна використати для управління талантами, або інший програмний продукт “Workday”, який також використовують для розрахунку заробітної плати (додаток “SaaS” [1]. На ринку інформаційних продуктів функцій управління персоналом представлені також й українські розробки. Наприклад, HRIS від HURMA System. Зазначимо, що розробники зазначають, що ця платформа містить різні інструменти для HR, рекрутингу та OKR. Розгорнута презентація цієї програми представлена наступними можливостями в сфері управління персоналом: “AI Partner — чатбот для Telegram, Slack, Viber на основі штучного інтелекту для покращення зручності комунікації між компанією та співробітником; автоматизація Welcome interview, Adaptation, Probation, 1:1, Exit interview; організаційна структура компанії у зручному дереві; повідомлення про заходи та події компанії; синхронізація з Google-календарем; статистика щодо дітей співробітників; моніторинг настрою співробітників; статистика з HR та рекрутингу; загальний календар відпусток, лікарняних, власним коштом та інших видів відсутності для всіх співробітників; absense management; картки співробітників; performance management; OKR — Objectives and Key Results,

управління цілями компанії; публікація вакансій на сайті компанії; база кандидатів для рекрутера; база вакансій компанії; імпорту кандидатів з інших систем; парсинг CV з різних типів файлів; інтеграція з порталами робіт” [2]. Важливо, що розробники окремо виділили й моніторинг настрою персоналу, що дає можливість відслідковувати лояльність працівників, або їх фізичний чи моральний стан. У 2024 році українські організації використовували різні інформаційні продукти в реалізації функцій управління персоналом. Зокрема, варто виділити — Zoho People, BambooHR, Workable, SmartRecruiters, CakeHR, ADP Workforce Now та інші [2].

Загалом, до інструментів цифровізації процесів управління персоналом відносять використання різних соціальних мереж, хмарних сховищ, спеціальних програмних додатків, створених індивідуально для окремої організації. Фахівці у сфері розвитку цифрових технологій в HR, вважають, що революційним є використання штучного інтелекту для вирішення завдань з управління персоналом організації. Використання штучного інтелекту у системі управління персоналом має цілу низку переваг. Зокрема, зменшення витрат на певну кількість функцій управління персоналом, можливість швидко та якісно аналізувати великі масиви інформації, що стосуються працівників, приймати обґрунтовані рішення в аналізованій сфері — це стосується прогнозів плинності кадрів, оплати праці, результатів діяльності персоналу, аналізу компетенцій та навичок персоналу, необхідності їх підвищення, обґрунтування та вибір стратегії розвитку персоналу та інше. Таким чином, вище наведене забезпечить формування нових якісних підходів до управління персоналом, що має на меті перш за все мінімізувати витрати організації. Не менш важливим є використання цифрових продуктів спрямованих на формування стабільного емоційного стану працівників при їх інтеграції у цифрове середовище. Крім того, інструменти цифрового процесу в управлінні персоналом мають забезпечити взаємодію між працівниками, розкрити їх потенціал, визначити успішну команду для реалізації стратегії організації. Реалізація таких завдань можлива через застосування віртуальних платформ.

Для українських підприємств цифровізація управління системи HR є одним з важливих завдань. Адже нестача людського ресурсу в країні, уже сьогодні зумовлює необхідність впровадження інформаційних програм та технологій у усі процеси, в тому числі пов’язаних з управління персоналом.

Залежно від сфери діяльності організації формується й підхід до впровадження системи діджиталізації управління персоналом. Для організації важливо обрати найбільш оптимальну модель діджиталізації управління персоналом, яка буде ефективною для неї, забезпечить їй виконання поставленої стратегії та її цілей, а отже забезпечить конкурентні переваги на ринку. Поряд з цим, діджиталізація організації в напрямку управління персоналом потребує працівників з високим рівнем інформаційної підготовки та навичками щодо розуміння основних процесів пов’язаних з функціями HR. Їхнім завданням є впровадження стратегії діджиталізації в системі управління персоналом, навчання та підтримка інформаційних навичок працівників ор-

ганізації, адже останні мають набути достатніх компетенцій, щоб виконувати свої завдання у цифровому середовищі.

Побудова оптимальної моделі діджиталізації системи управління персоналом в організації передбачає декілька етапів. Зокрема, необхідно визначити ключові виміри заданої моделі, тобто описати ключові моменти, які потрібно вирішити в управлінні персоналом, її окремих функціях цифровим інструментарієм. На цьому етапі також потрібно окреслити усі можливі чинники, які будуть впливати на модель діджиталізації системи управління персоналом. Вони можуть мати як постійний так і змінний характер. Більшої уваги заслуговують змінні чинники, адже вони якісно можуть змінювати параметри побудованої цифрової моделі функцій HR організації. Наступним кроком є зменшення кількості чинників, які мають змінний характер. Внаслідок цього, зв'язки між ними будуть більш релевантними, адже залишаться лише ті які є більш значимі для побудови такої моделі та відповідно забезпечать їй стійкість. На останньому етапі модель діджиталізації системи управління персоналом організації може бути впроваджена, однак потрібно постійно контролювати можливість її реалізації. У цьому процесі важливу роль відіграють працівники, адже вони випробовують її ефективність та можуть своєчасно вказати на ті елементи діджиталізації, які у системі управління персоналом не виконують своєї функції та не дають змоги отримати бажаний результат.

Таким чином, при побудові моделі діджиталізації управління персоналом потрібно звертати увагу на наступні ключові чинники, які будуть змінюватися під її впливом та відповідно мають забезпечити результативність аналізованого процесу. Зокрема, модель діджиталізації управління персоналом впливає на наступні зміни ключових чинників: 1) в цілому на процес управління в організації, який буде змінюватися під впливом запровадження цифрового середовища; 2) на зміну структури організації, її комунікаційні зв'язків та на прийняття необхідних управлінських рішень; 3) змінює організаційну культуру організації, адже формуватиме новий тим корпоративної культури, нові цінності та пріоритети; 4) змінює процес управління персоналом — кадрову політику; щоденні управлінські процеси пов'язані з людським ресурсом в організації; 5) змінює підходи у пошуку та наймі персоналу, його розміщенні, адаптації, руху по кар'єрних сходах, вивільненні персоналу, оцінці та атестації працівників, у зміну формування системи мотивації та винагороди праці, розвитку персоналу та інше; 6) змінює підхід до управління талантами в організації та узгодження її зі стратегічними цілями організації.

Література

1. Mazour V. Digitization of Human Resources: Challenges and Opportunities. URL: <https://www.exoplatform.com/blog/2018/03/01/digitization-transforms-hr-why-human-resources-needs-to-embrace-digital-transformation/>
2. Огляд 7 найкращих HR систем на ринку України у 2024. URL: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-populyarnih-hr-sistem-shho-obrati-i-chomu/>

3. *Кравчук О. І., Варіс І. О., Рубель К. О.* Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-07-04>
4. *Mirdasse Samir.* Digitalization and Performance Management: A Conceptual Framework for HR Governance. URL: journal-efm.fr

СЛОБОДЕНЮК Арсеній Сергійович

аспірант кафедри економіки та управління бізнесом

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІННОВАЦІЙНА БІЗНЕС-МОДЕЛЬ: СУТНІСТЬ, ХАРАКТЕРИСТИКИ, ПЕРЕВАГИ

На сучасному етапі економічного розвитку конкуренція набуває нових сенсів. Передусім це стосується зменшення ролі боротьби за доступ до ключових ресурсів та матеріальних благ. Найбільш важливим є змагання за розробку та впровадження найефективніших інновацій в організаційній, комерційній та технологічній сферах. Відбулися зміни в тому, що стосується джерел економічного зростання. У сучасних умовах постійне освоєння новітніх технік і технологій є одним з головних напрямків розвитку. Проведення системних заходів щодо розробки, впровадження, освоєння, виробництва та комерціалізації інновацій стає звичайним явищем. Усе це є драйверами розвитку і впровадження революційно нових форм організації і ведення бізнесу, технологій, збуту. Актуальності набувають дослідження економічної природи інноваційної бізнес-моделі.

Концептуальні основи, які дозволили зрозуміти, як бізнес-модель може бути інноваційною розробили Генрі Чесбро, Алекс Остервальдер, Клейтон Крістенсен, Девід Тіс, Річард Болдвін, Жан-Клод Ларреше. Так, Г.Чесбро, відомий своїм підходом до “відкритих інновацій” (open innovation), вніс вклад у розвиток теорії інноваційних бізнес-моделей. У його роботі “Open Business Models: How to Thrive in the New Innovation Landscape” підкреслюється важливість інновацій не тільки в технологіях, але й у самій бізнес-моделі, що дозволяє компаніям генерувати додаткову цінність. А. Остервальдер є одним із найвідоміших авторів, який розробив концепцію бізнес-моделей та їх інновацій. Його книга та модель Business Model Canvas стали важливим інструментом для підприємців та менеджерів для візуалізації, розробки та інновації бізнес-моделей. К. Крістенсен, відомий своєю теорією “підривних інновацій” (disruptive innovation), також досліджував, як інновації в бізнес-моделях можуть змінювати галузі. Він підкреслював, що зміна бізнес-моделі часто є необхідною умовою для впровадження підривних інновацій. Д. Тіс є автором важливих праць щодо інноваційних бізнес-моделей та їх впливу на створення