

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Полтавська обласна державна адміністрація (Україна)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Університет Гренландії (Данія)
Університет прикладних наук Аванс (Нідерланди)
Університет прикладних наук Вінер-Нойштадт (Австрія)
Сучавський університет імені Штефана Маре (Румунія)
Університет прикладних наук Лауреа (Фінляндія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова (Україна)

**СУЧАСНІ
ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ
РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ
09 листопада 2023 року**



Полтава
2023

До процесних інновацій відносяться нововведення у взаємодії підприємства з зовнішнім середовищем, процеси управління рухом матеріальних запасів, грошових коштів на підприємстві, загальним менеджментом, а також технологічними процесами випуску продукції.

Продуктові інновації полягають у виборі й освоєнні нових видів діяльності, продуктів. Для їх реалізації підприємству потрібне попереднє розроблення нового продукту та технології його випуску. Такі інновації можуть бути реалізовані власними силами підприємства чи шляхом замовлення у розроблювача.

Аллокаційні інновації полягають в різних схемах реорганізації підприємства, перерозподілі (реструктуризації) матеріальних, фінансових і нематеріальних активів підприємства, перерозподілі відповідальності працівників підприємства. Такі нововведення є найдорожчими і найскладнішими в реалізації, які повільно окупуються. Від них можна очікувати як високого і тривалого ефекту, так і радикального всеохоплюючого провалу.

Концептуальною основою забезпечення стабільності функціонування підприємств в умовах динамічного економічного середовища, що несе ризики виникнення кризових явищ, має стати науково обґрунтована інноваційна стратегія підприємства, що закладається в основу майбутньої антикризової програми [2, 3].

Як відомо, вихід з кризи може переслідувати різні цілі: відновлення параметрів раніше досягнутих економічною системою або перехід системи в новий якісний стан та набуття принципово інших якостей та характеристик. Тобто антикризове управління має розглядатися як система, яка забезпечує повернення вихідної системи в стан динамічної стійкості її параметрів при взаємодії із зовнішнім середовищем і утримання її в стані раніше досягнутого рівноваги (до кризи), або переведення системи в новий якісний стан.

Отже, сьогоденні реалії формують об'єктивну необхідність розглядати антикризове управління через прийняття інноваційних рішень, високу креативність яких визначає тип поведінки в кризовій ситуації та дає можливість пошуку ефективних шляхів виходу з неї.

Список використаних джерел

1. Пілецька С. Т., Ткаченко Є. В. Інноваційний потенціал підприємства в системі антикризового управління. *Облік і фінанси*. 2020. № 1. С. 178-184.
2. Бараннікова Н., Шведа Н. М. Інновації як інструмент антикризового управління підприємством в умовах сталого розвитку. *Матеріали П'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ імені Івана Пулюя, академіка НАН України Миколи Григоровича Чумаченка „Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку“*. 2016. С. 14-15.
3. Зверук Л. А., Давиденко Н. М. Антикризове управління підприємством в умовах інноваційного розвитку. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука*. 2017. № 1 (2). С. 69-75.

УДК 331.1: 005.95: 004

Марченко О.В., к.е.н., доцент; Ветоха А.Л., магістрантка
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрі Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом у цифровій індустрії стало нерозривно пов'язаним з діджиталізацією. У міру розвитку інформаційних технологій нові цифрові досягнення призводять до трансформації бізнес-організацій та зумовлює появу нових інноваційних методів, унікальних систем і процесів. Концепція цифрової трансформації тісно пов'язана з діджиталізацією і цифровими інноваціями. Усі ці концепції побудовані на цифрових технологіях, а впровадження інноваційних методів та діджиталізація призведуть до зміни

основних видів діяльності. Щоб отримати конкурентні переваги, компаніям необхідно запровадити нові методи для управління цими складними перетвореннями. І все більше уваги приділяється пошуку талантів, які найкраще підходять для конкретної компанії, та контролю над ситуацією в умовах, що швидко змінюються.

Цифровізація економіки значним чином трансформує усі традиційні функції управління організацією, й в першу чергу, сферу управління персоналом. З кожним роком все більше компаній автоматизують HR-функції і тим самим спрощують, роблять більш ефективною роботу менеджерів з персоналу та HR департаменту в цілому. Дослідження свідчать про наявність значного розриву між тими компаніями, що активно впроваджують зміни, впевнено використовують нові ресурси та технології для удосконалення HR-процесів та такими, що займають позицію вичікування. Пасивність багатьох компаній веде до вагомих втрат конкурентоспроможності, оскільки вони не тільки лишаються можливості інвестувати у власний людський капітал, але й ризикують втратити доступ до робочої сили з унікальними можливостями [1]. Якщо раніше HR розглядався як комплекс всіх процесів, то на даному етапі виділились такі процеси як Talent Management, окремо рекрутинг, управління ефективністю, планування та ін. Тобто виділились ключові процеси управління персоналом, еволюційні зміни в яких спрямовано на оптимізацію витрат та транзакцій, пов'язаних з працівниками компанії. На даному етапі активно з'являлись базові HR інструменти, які спрощували деякі процеси й давали змогу порівнювати ефективність своїх функцій [2].

Різноманітні можливості цифрового HR дозволяють значно поліпшити виконання будь-яких HR-функцій, підвищити ефективність використання людського капіталу та розвивати HR-бренд. Завдяки такій автоматизації майже в половині випадків оптимізований кадровий облік і адміністрування персоналу, третина компаній спростили внутрішні комунікації і ще чверть почали ефективніше підбирати персонал. Кожна сьома компанія використовує комп'ютерні та інтернет-технології з метою отримання більш точної HR аналітики. І практично стільки ж мають можливість більш ефективно оцінювати і навчати персонал (в тому числі дистанційно), що дає можливість охопити максимальну кількість співробітників і мінімізувати витрати з боку роботодавця. Компанії, які тільки починають використовувати цифрові технології в своїй роботі, в першу чергу лякає їх знеособленість, а вже потім - складність і дорожнеча. А ось ті, хто вже встиг оцінити зручність цих інструментів, головними перевагами бачать точність і доступність даних – 42% опитаних, можливість зв'язати між собою різні бізнес-процеси – 39% і керувати 7 віддаленими співробітниками – 35%, а також синхронізувати роботу HR-відділу з іншими бізнес-підрозділами – 28% [3].

На сьогоднішній день більшість українських компаній знаходяться на даному етапі, однак безумовно на ринку є технологічно розвинені лідери, які перейшли до третього етапу – HR, як інструмент створення конкурентної переваги, де завдання HR-менеджера впливати на топ-лінію бізнесу. Digital HR об'єднує соціальні мережі, мобільні додатки, хмарні технології, доповнену реальність та є новою платформою для покращення роботи як працівників, так і кандидатів, удосконалення та опрацювання їх досвіду. Розробники цифрових рішень забезпечують технічну складову цифрового HR, в той час як керівництво компаній та HR-департаменти повинні будувати власні інтегровані стратегії та програми цифрового управління персоналом. При цьому перехід до цифрової трансформації повинен базуватись на глибокому аналізі внутрішніх і зовнішніх чинників, дослідженні переваг та недоліків, а також галузевих обмежень і потенційних партнерів. Актуальність впровадження можливостей цифрового HR особливо важливо для компаній на стадії росту і розширення, великих та міжнародних компаній, з високою значимістю інвестиційної привабливості, значною кількістю відкритих вакансій.

Список використаних джерел

1. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / В.М. Жуковська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. № 2. 2017. С. 13-17.

2. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ. 2019. 28 с.

3. Кравчук О. І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 172-191.

УДК 658:338.2

Михасько Т.Ю., Курбатов О.В., Ляшенко В.М., Черкаський Г.І., Іртищев О.С., аспіранти
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
(м. Миколаїв, Україна)

УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Сучасний розвиток суспільства спонукає до зміни у побудові бізнес-процесів об'єктів господарювання, і врахування позиції цифровізації у даному процесі. Розвиток інформаційних технологій змінює моделі діяльності бізнес-організацій, адаптацію до нових умов, переходу до Четвертої промислової революції, яка в свою чергу передбачає повну автоматизацію та цифровізацію системи бізнес-процесів та етапів виробництва. В умовах Четвертої промислової революції цифровізація стає інструментом комерціалізації досягнень технологічного прогресу. Відповідно, зростає актуальність питання оптимізації існуючих бізнес-процесів промислових підприємств, через спрощення та пришвидшення, на основі застосування цифрових технологій та підключення до більшої кількості діджитал інструментів, розширення даного набору. Для розвитку суб'єктів господарювання важливе вміння вчасно адаптуватись до сучасних тенденцій бізнесу, переходу до цифрового середовища, що дозволяє виживати у конкурентній боротьбі [1].

Управління бізнес-процесами відіграє важливу роль у функціонуванні компаній в сучасному бізнес середовищі та їх можливість адаптуватися до ринкових змін. Мета ж цифрової трансформації полягає в тому, щоб допомогти підприємствам конкурувати на ринку та ефективно пристосовуватись до змін. BPM (business process management) дає можливість здійснювати бізнес-діяльність більш динамічно, адаптуючись до змін в ринковому середовищі і підлаштовуючись під процеси цифрової трансформації і відповідно до впровадження діджитал технологій [2].

В залежності від етапу та бізнес-процесу, важливо також розглянути системи управління бізнес-процесами, за допомогою яких і відбуваються основні зміни. Оскільки управління бізнес-процесами (BPM) є досить широкою та складною галуззю та зазвичай включає використання різних інструментів, деякі експерти у цій галузі виокремлюють наступні категорії та підходи до ефективного BPM [3]:

1. Системно-орієнтований BPM. Цей тип системи управління бізнес-процесами відповідає за процеси, які в основному функціонують в існуючих системах (наприклад, HRMS, CRM, ERP) без особливої участі людини. Системи управління бізнес-процесами, орієнтовані на інтеграцію, є досить гнучкими, щоб мати можливість створювати нові процеси і відносно швидко удосконалювати застарілі БП.

2. Людиноцентричний BPM. BPM, орієнтований на людину, призначений для тих процесів, які в основному виконуються людьми. Вони часто потребують чимало узгоджень і завдань, які виконують окремі особи. Даний підхід потребує більше часу та докладених зусиль, але на виході показує гарний результат.

3. Документоцентричний BPM. Ці рішення для управління бізнес-процесами потрібні, коли в основі процесу лежить документ (наприклад, контракт або угода). Вони дозволяють маршрутизувати, формувати, перевіряти та підписувати документ під час виконання завдань у робочому процесі. Більшість систем управління бізнес-процесами можуть включати елементи кожної з вище зазначених, але кожна з них зазвичай має конкретну спеціалізацію.