

ВОЛИНЮК М.О., магістрантка

Науковий керівник – **ТОМІЛОВА-ЯРЕМЧУК Н.О.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

ntomilova1984@gmail.com

ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ЇХ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА РИНКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Актуальність дослідження сучасних систем менеджменту та їхніх елементів зростає з кожним роком разом з посиленням інноваційного впливу інформаційно-комунікаційних технологій на результати діяльності підприємств. Інструменти управління людським капіталом набувають інноваційних рис, що обумовлено збільшенням частки сучасних технологій з високим рівнем інтелектуалізації, які застосовуються при здійсненні господарської діяльності.

Ключові слова: людські ресурси; управління людським капіталом; IT-послуги; ІКТ.

Цифровізація публічного управління, підвищення його якості, результативності та ефективності неможлива без діджиталізації управління людськими ресурсами державної служби та є необхідною умовою розвитку в Україні цифрового суспільства та цифрової економіки. Основними досягненнями Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) у сфері цифровізації управління людськими ресурсами є:

переведення HR-процесів в електронний вигляд, створення HELP DESK для кандидатів, Career.gov.ua, Career-бот, інтегрування порталу вакансій державної служби Career.gov.ua з Work.ua та Robota.ua;

запускання Порталу управління знаннями тощо [41, 50].

Тобто, певні кроки у цьому напрямку вже здійснені. Однак, слід врахувати, що цифровізація вимагає від HR у найближчому майбутньому вирішення обов'язкових завдань щодо:

оперативного реагування на виклики трендів ринку праці, починаючи з різноманітності форм зайнятості і форм фінансування підприємництва, робототехніки, штучного інтелекту, росту міграції населення і трудової мобільності;

особистісного підходу до персоналу та його мотивації;

розвитку крос-культурних компетентностей та забезпечення крос-культурного менеджменту;

переведення HR-технологій у цифровий формат та автоматизації більшості HR-функцій (побудувавши хмарні HR-платформи з мобільними додатками (Human Resource Information System (HRIS));

здійснення переоцінки соціального капіталу організації як одного із ключових ресурсів майбутнього;

створення умов для залучення глобальних талантів в будь-який час і у будь-якому місці, їх пошуку, розвитку і підтримки по всьому світу, використовуючи маркетингові технології в HR.

Крім того, серед загальних трендів, які можна відслідкувати в діджиталізації HR у бізнесі, слід виділити наступні:

1) Автоматичне заповнення профілів кандидатів на основі їх сторінок у професійних мережах (LinkedIn).

- 2) Анонімність у попередньому відборі (продукти Jobr, JobSnap, Switch, Inco.work, Djinni).
- 3) Використання соцмереж для підбору кандидатів (Facebook, Твіттер, Telegram).
- 4) Автоматизація підбору персоналу (цифрові системи ATS – Applicant Tracking System).
- 5) Автоматизація рекрутингових процесів – онбордінг, адаптація, навчання, розвиток, внутрішній документообіг компанії (ZohoPeople, Bamboo HR, Hurma System).
- 6) Прогнозування і HR – аналітика (штучний інтелект).
- 7) Моніторинг настрою співробітників (moodpolls-опитування настрою та вимірювання залученості Людський капіталу – продукти eNPS і Gallup Q12, BambooHR, Hurma).
- 8) Поєднання процесів рекрутингу та HR.
- 9) Інтеграція з календарями, управління зустрічами (Google-Календар).
- 10) Корпоративне навчання.
- 11) Діджиталізація рекрутингу (відеоконференції в Skype, GoogleHangouts або Zoom).

12) Сайти для перевірки навичок – Codility, TestDome, Tests4Geeks, Prometheus [1].

Хрестоматійними прикладами цифрової трансформації HR вже стали:

- 1) аналіз резюме претендентів на роботу через спеціальні системи (applicant tracking system – ATS), які дають змогу автоматично відфільтровувати кандидатів, які не підходять на ту чи іншу вакансію, використовуючи ключові слова та дані про високоєфективних співробітників компанії;
- 2) автоматизація та цифровізація процесів найму працівників;
- 3) планування на основі Big Data кар'єрного зростання, преміювання працівників, а також виявлення прогалів в їхніх навичках та освіті з метою оперативного проходження необхідних тренінгів [23].

Саме тому для подальшої цифровізації управління людськими ресурсами державної служби необхідно застосовувати інтегровані мобільні додатки й автоматизувати HR процеси; здійснювати цифрову інтеграцію з хмарними системами; HR-аналітику та Big Data; застосовувати VR-технології та штучний інтелект; можна впроваджувати для кандидатів на зайняття посад державної служби аналіз резюме через спеціальні системи (applicant tracking system – ATS), планувати для державних службовців на основі Big Data кар'єрне зростання, преміювання, а також виявлення прогалів в їхніх навичках для професійного розвитку; враховувати у подальшому професії майбутнього, які можуть бути застосовані і на державній службі (директор з добробуту, HR для фрілансерів, фасилітатор для віддалених співробітників, лідер з формування майбутніх посад, корпоративний кар'єрний консультант, агент зі збору HR-даних, тренер з перекваліфікації); розвивати цифрову компетентність державних службовців і HR-менеджерів; впроваджувати напрямки глобалізаційних змін, такі як: цифрова робоча сила, цифрове робоче місце, цифровий HR, а також тенденції розвитку HR (HR-автоматизацію, HR-аналітику, HR-маркетинг, SMARTрекрутинг та електронне навчання). З урахуванням зазначеного, цифровізація управління людськими ресурсами державної служби України повинна передбачати: автоматизацію HR процесів, застосування інтегрованих мобільних додатків, HR-аналітики та Big Data, VRтехнологій та штучного інтелекту тощо; розвиток цифрової компетентності державних службовців та HR-менеджерів.

Список використаних джерел

1. Длугопольська Т.І., Гук Ю.В. Цифрова трансформація у сфері HR: напрями, проблеми та можливості. URL: http://bses.in.ua/journals/2021/62_2021/4.pdf
2. Підсумки 2021 у фактах та цифрах : Публічний звіт Голови НАДС за 2021 рік. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/01.03.2022/zvit-2022.pdf>
3. Публічний звіт Голови НАДС про підсумки діяльності у 2019 році URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/vit-2019-ost-versiya.pdf>.

УДК 657.1:658.115

КУЧЕРУК О.О., магістрант

Науковий керівник – **ТОМІЛОВА-ЯРЕМЧУК Н.О.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

ntomilova1984@gmail.com

ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ НЕОБОРОТНИХ АКТИВІВ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

Україна перебуває в стані війни, що вимагає радикальних змін у функціонуванні економічного механізму та гармонізації інтересів всіх зацікавлених сторін. Загальні результати роботи компанії, створення принципово нових підходів до управління підприємством в цілому та основних засобів, зокрема, залежать від того, наскільки ефективно використовуються існуючі засоби праці, від їх відповідності до сучасного етапу розвитку науково-технічної прогрес.

Ключові слова: організація, бухгалтерський облік, бюджетні установи, принципи, інноваційність, стратегія розвитку, автоматизація

Ринкова економіка стимулює підприємства впроваджувати нові технології та технології, розширює можливості використання нових фінансових інструментів та механізмів, але на практиці існує проблема з реальністю їх застосування.

Облік у бюджетних установах в сучасних умовах неможливий без використання інформаційних технологій. Існує безліч програм, за допомогою яких можна раціонально використовувати час бухгалтерського персоналу, зменшуючи обсяг ручної роботи з документами.

Автоматизація управління на основі економіко-математичних методів, комп'ютерних технологій і інформаційних технологій є невід'ємною частиною процесу підвищення ефективності. Останнім часом намітився якісно новий етап, який характеризується прагненням створювати інтегровані автоматизовані системи, що поєднують в собі всі завдання управління. Це підтримується розподіленими обчислювальними системами і мережами, інструментами управління базами даних та інструментами для проектування і реалізації функціональних підсистем.

Впровадження інтегрованої автоматизованої системи для будь-якого підприємства є однією з найбільш трудомістких і дорогих програм розвитку.

В цих умовах роль керівників підприємств, що приймають стратегічні рішення в області комп'ютеризації, надзвичайно важлива. Головне – розробити стратегію розвитку автоматизації, яка гарантувала б досягнення цілей компанії.

Можна виділити наступні задачі по автоматизації обліку необоротних активів:

1. облік і контроль необоротних активів за місцями зберігання та класифікаційним групам;