

Міністерство внутрішніх справ України
Харківський національний університет внутрішніх справ
Сумська філія

**ПРАВОВА НАУКА І ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ В
УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЙНИХ
ПРОЦЕСІВ**

**Матеріали
XIV Міжнародної науково-практичної конференції
(19-20 травня 2023 року)**

Суми – 2023

УДК 34
ББК 67
Р66

Рекомендовано до друку вченою радою Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, протокол № 5 від 17 травня 2023 року

Редакційна колегія:

Лукаш С. С., доктор юридичних наук, професор (голова редколегії);

Василенко В. А., кандидат філологічних наук, доцент;

Дуравкіна Н. І., кандидат юридичних наук, доцент;

Лук'янихіна О. А., кандидат економічних наук, доцент;

Панасюк О. В., доктор юридичних наук, доцент

Р66 Правова наука і державотворення в Україні в контексті інтеграційних процесів: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (19-20 травня 2023 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми: СФ ХНУВС, 2023. 373 с.

Збірник містить тези доповідей учасників XIV Міжнародної науково-практичної конференції «Правова наука і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції» з проблем юриспруденції, економіки, філософії, історії, психології, лінгвістики, освіти, євроінтеграції на шляху сучасного державотворення в Україні. Матеріали викладені в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори.

УДК 34
ББК 67

Електронна копія збірника безоплатно розміщується у відкритому доступі на сайті Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ (<http://www.univd.edu.ua>) у розділі «Наукова діяльність», сторінка «Матеріали науково-практичних конференцій»), а також у репозитарії ХНУВС (<http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/>)

© СФ ХНУВС, 2023

УДК 658:004

Вадим Олександрович ЛУК'ЯНИХІН,

доцент кафедри управління Сумського державного університету, кандидат економічних наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0002-7436-6836>

Світлана Сергіївна САЙЧЕНКО,

студентка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Цифрова революція стрімголов трансформує весь сьогоденний світ. Не оминуло це і компанії, що мали вже свій традиційний підхід з управління людським капіталом.

За оцінками експертів зміни відбуваються в трьох сферах: цифровізація робочої сили, цифровізація робочого місця, цифровізація HR-менеджменту в цілому [1]. Щодо діджиталізації людських ресурсів слід зазначити, що вона відбувається певною мірою еволюційно й природньо у зв'язку із теорією поколінь та їх зміною, - нові покоління персоналу вже «народжуються» діджиталізованими.

Дві ж інші сфери (робочі місця і системи HR-менеджменту) потребують активних трансформацій. Так результати досліджень [2] показують, що 59 % опитаних очікують зосередитися на переплануванні робочого місця в найближчі два-чотири роки. 93 % з них вважають, що відхід від загальноприйнятого визначення робочого місця є доречним або дуже важливим для успіху їх власного бізнесу.

Для HR-менеджера цифрова трансформація значно спрощує процес аналізу даних про співробітників, допомагає більш продуктивно розподіляти та керувати мобільною робочою силою в режимі реального часу, налагоджує процеси управління персоналом та прийняття важливих управлінських рішень. За цифровою трансформацією HR-індустрії стоїть об'єднання актуальних технологій SMAC (соціальних мереж, мобільності, аналітики та хмарних сховищ). На сьогодні така інтеграція посилюється застосуванням штучного інтелекту (AI).

Діджиталізація HR-індустрії звільняє робочий час менеджерів, дозволяючи їм виконувати стратегічну роль у якісному функціонуванні підприємства. Відділ кадрів тепер може займатись роботою, недосяжною для штучного інтелекту: підвищувати продуктивність співробітників нематеріальними мотиваційними стимулами, займатись пошуком та наданням індивідуальних можливостей для розвитку кожного окремого працівника, піклуватись про мікроклімат колективу задля утримання найкращих талантів.

В епоху 4.0 індустріальної революції навіть найпростіші системи дозволяють систематизувати бази штатного персоналу та кандидатів, вести зручний облік відпусток, лікарняних та інших видів відсутності, організовувати стажування нових працівників за допомогою різноманітних

інтегрованих додатків, створювати індивідуальні плани розвитку для співробітників, розміщувати вакансії на різних джоб-порталах, проводити аналітику й оцінювати ефективність працівників [3].

HR-процеси нині автоматизуються за допомогою різноманітних цифрових застосунків. За останніми дослідженнями, 62,3% HR-менеджерів використовують в роботі одночасно кілька систем [2].

Для обліку, адміністрування та розрахунку з персоналом значна кількість респондентів використовують програму «SAP» як інструмент для управління ресурсами і бізнес-процесами, в т.ч. людськими ресурсами, що спрощує ефективну обробку даних та інформаційні потоки в масштабі всієї кадрової політики підприємства.

Як CRM-систему використовують «Bitrix 24», який допомагає керівникові вибудувати в своєму колективі ефективну роботу, надає платформу для зручного ділового спілкування між співробітниками, або окремої команди, зручний для обліку і контролю робочого часу, автоматизовує бізнес-процеси.

Програмне забезпечення «Hurma» може забезпечити зручним функціоналом усі процеси рекрутингу, HR та OKR в одній системі, а саме: робота з вакансіями та кандидатами; планування дзвінків по телефону та відео-зв'язок, інтерв'ю та тестових завдань; керування тестовим періодом кандидатів та його оцінювання; зручний чат [4].

Джоб-портали та професійні мережі до цього часу є основним джерелом пошуку роботи для більшості професіоналів і розміщення вакансій. Однією з таких найуспішніших профмереж вважається LinkedIn [5]. За допомогою соціальних мереж можна не лише шукати персонал та розміщувати вакансії, але і проводити оцінку кандидатів. Адже досвідчений рекрутер навіть одного разу переглянувши сторінку людини може отримати необхідну інформацію про неї: вік, освіту, хобі, фото, що допомагає створити загальну картину кандидата та визначити чи підходить людина на посаду і чи співпадають його цінності та стиль життя з цінностями компанії.

Це ті програми, які нині використовуються найчастіше. Вони є привабливими завдяки їх простоті та можливості інтеграції з іншими системами.

Цифровізація HR-індустрії – це революційний крок вперед, а не поступовий крок. Звісно не всі продукти управління персоналом повинні завершити трансформацію за одну ніч. Однак аби сталась цифрова еволюція кадрового відділу підприємства, HR-менеджер повинен чітко визначити, які послуги та продукти більше не будуть потрібні в майбутньому, які нові послуги і продукти є «обов'язковими» для бізнесу та які механізми залишаться необхідними для діджиталізації й аналітики.

Провідні програми мають можливість опрацьовувати резюме практично з будь-яких джерел текстових файлів, що істотно заощаджує час рекрутера. В зоні активного розвитку та популяризації такий цифровий напрям як HR-аналітика – надання керівництву та, за потребою, співробітникам організації інформації про власні операції, яка може допомогти в ефективному управлінні компанією. І що найважливіше, вона створює моделі для прогнозування різних варіантів

розвитку, якими керівництво може скористатись задля отримання найбільшої віддачі від інвестицій у існуючий людський капітал.

Таким чином кожен HR-менеджер повинен перш за все взяти на себе відповідальність, яка допоможе керівництву та працівникам швидко трансформуватися й адаптуватися до сучасних реалій цифровізації бізнесу. Адже саме від HR-служби залежить клімат колективу, продуктивність його праці та як наслідок – компанії в цілому. Досвід проведення провідними компаніями діджиталізації HR-функцій вже показує свою ефективність.

Список бібліографічних посилань:

1. Digital Transformation and the Evolution of HR Trends. URL: <http://infosystems.mu/digital-transformation-and-the-evolution-of-hr-trends> (остання дата звернення 08.05.2023 р.).
2. Human Capital Trends 2023. Neue Grundsätze für eine Welt ohne Grenzen URL: <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-deutschland.html> (остання дата звернення 08.05.2023 р.).
3. Was muss HR in der digitalen Transformation anbieten können? Digitales Human Resource Management URL: <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/human-capital/articles/hr-transformation.html> (остання дата звернення 08.05.2023 р.).
4. Автоматизація ваших HR-процесів в один клік. HRM – система HURMA – керування співробітниками, онбординг, автоматизація запитів у єдиному та зручному особистому кабінеті (назва з екрана). URL: <https://hurma.work/capabilities/hr/> (остання дата звернення 08.05.2023 р.).
5. Що таке LinkedIn і як я можу ним користуватися? (назва з екрана). URL: <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a791920/-linkedin-?lang=uk>. (остання дата звернення 08.05.2023 р.)

Наукове видання

ПРАВОВА НАУКА І ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ПРАВОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

**Матеріали
XIV Міжнародної науково-практичної конференції
(19-20 травня 2023 р.)**

За редакцією авторів

Відповідальні за випуск: С. С. Лукаш, Н. І. Дуравкіна

Комп'ютерне верстання: Н. І. Дуравкіна

Підписано до друку 17.05.2023

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. Обл. вид. арк. 22,18