

**Міністерство освіти і науки України**  
**Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права**  
**Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**  
**(Україна)**

**Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)**  
**Гентський університет (Бельгія)**

**Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)**

**Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)**

**Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)**

**Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)**

**Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)**

**Сумський державний університет (Україна)**

**Сумський національний аграрний університет (Україна)**

**Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)**

**Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної**  
**податкової служби у Полтавській області (Україна)**

**Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської**  
**організації «Спілка аудиторів України» (Україна)**

**Торгово-промислова палата України (Україна)**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА**  
**ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**



**ЗБІРНИК**

**II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції**  
**«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В**  
**УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



**With the support of the**  
**Erasmus+ Programme**  
**of the European Union**

**06 червня 2024 року**

**ПОЛТАВА**

розробником, або передаються йому посередницькою організацією; користувачі не беруть участь у розгляді та узгодженні проектних рішень; ПЗ повинно зберігати працездатність в широкому діапазоні конфігурацій обчислювальних комплексів і при самих різних системних програмних засобах; користувачі вводять ПЗ в дію або самі, або з сторонньою допомогою; проблеми, що виникли при використанні ПЗ, вирішуються шляхом листування, а іноді через посередника; програмний виріб призначений для широкого кола користувачів; розроблене ПЗ використовується багаторазово і тривалий час.

Складність визначення вимог до програмних систем обумовлюється двома факторами. 1) при визначенні вимог необхідно врахувати велику кількість різних факторів. 2) розробники програмних систем не є фахівцями в предметних областях, що автоматизуються, а фахівці в предметній області, як правило, не можуть сформулювати проблему в потрібному ракурсі. У процесі створення програмних систем використовують мови порівняно низького рівня. Це призводить до ранньої деталізації операцій в процесі створення ПЗ і збільшує обсяг описів продуктів, що розробляються, який, як правило, перевищує сотні тисяч операторів мови програмування. Засобів же, що дозволяють детально описувати поведінку складних дискретних систем на більш високому рівні, ніж універсальна мова програмування, не існує.

Завдяки великим обсягам проектів розробка ПЗ здійснюється колективом фахівців. Працюючи в колективі, окремі фахівці повинні взаємодіяти один з одним, забезпечуючи цілісність проекту, що за відсутності задовільних засобів опису поведінки складних систем досить складно. Причому, чим більший колектив розробників, тим складніше організувати процес роботи. Разом ці фактори суттєво збільшують складність процесу розроблення.

УДК 330

Христенко О.В., к.е.н., доцент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)  
Мірошниченко Є.Ю., студентка  
*«Aurel Vlaicu» University of Arad (Arad, Romania)*

## **ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ BPM (BUSINESS PERFORMANCE MANAGEMENT) У СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Теорією і практикою менеджменту розроблено ряд різноманітних підходів, методів і моделей, націлених на підвищення ефективності управління, досить згадати такі відомі концепції управління, як: планування необхідних матеріалів (MRP), планування виробничих ресурсів (MRP I), управління ресурсами підприємства (ERP), управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM), управління ланцюгами поставок (SCM). Перераховані концепції досить добре відомі і описані в літературі, причому більшість з них тісно пов'язані з інформаційними технологіями.

Розвиток інформаційних технологій не оминув і систему управління персоналом: на рубежі XX і XXI століть сформувався принципово новий напрям, що отримав назву Business Performance Management (BPM). У загальних рисах, BPM – це цілісний, процесно-орієнтований на прийняття управлінських рішень напрям, спрямований на поліпшення здатності підприємства оцінювати свій стан і управляти ефективністю своєї діяльності на всіх рівнях шляхом об'єднання власників, менеджерів, персоналу та зовнішніх контрагентів в рамках загального інтегрованого середовища управління.

Вважаємо, що впровадження методології BPM (Business Performance Management) забезпечить значне підвищення ефективності системи управління персоналом підприємства в сучасних умовах господарювання. Так, впровадження BPM полягає у створенні на підприємстві механізму, який дозволить швидко освоювати і ефективно використовувати

вже існуючі методи управління, а саме – ті, які на поточний момент є найбільш ефективними з точки зору глобальних цілей [1].

ВРМ зосереджена на аналізі й усвідомленні справ, що відбуваються в системі управління персоналом підприємства, вона робить акцент на використанні цієї інформації для координації і розвитку персоналу задля досягнення стратегічних цілей.

Слід відзначити, що в основі технології ВРМ лежить ідея безперервного циклу управління, починаючи від визначення цілей, моделювання майбутнього розвитку, планування діяльності до підготовки фінансової та управлінської звітності. На рис. 1 наведемо основні елементи управління персоналом за методологією ВРМ [2].

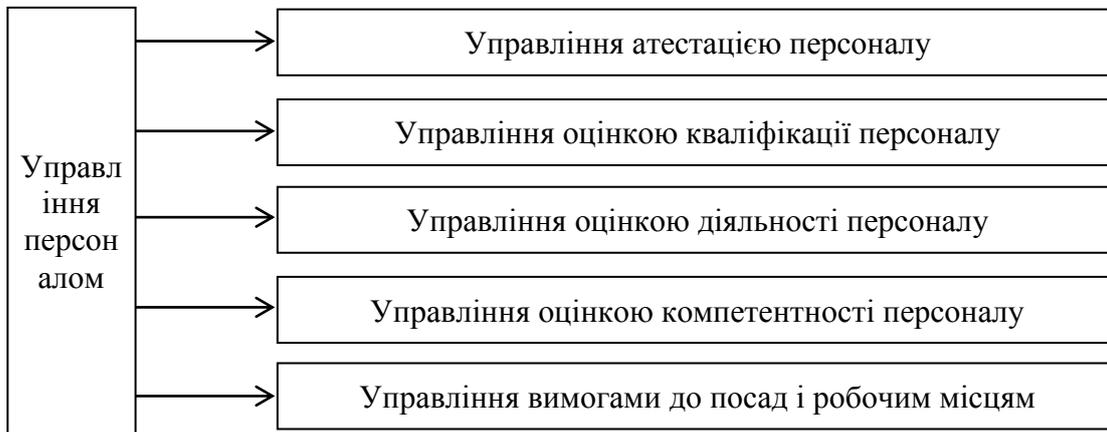


Рисунок 1 – Елементи управління персоналом за методологією ВРМ

В основі методології ВРМ лежить ідея безперервного циклу управління, що включає: визначення цілей розвитку; моделювання факторів, що визначають досягнення цих цілей, і бар'єрів на ринку; планування дій, що ведуть до досягнення поставлених цілей; постійний моніторинг, що дозволяє відстежувати стан ключових показників ефективності та їх відхилення від плану; аналіз досягнутих результатів, що дозволяє краще усвідомити природу «носіїв ефективності»; складання фінансової та управлінської звітності, що допомагає керівникам приймати економічно обґрунтовані рішення.

Таким чином, суть ВРМ як системи управління на підприємстві полягатиме в тому, що вона дозволяє більш системно і комплексно підійти до завдань управління персоналом. За умов впровадження ВРМ в систему управління персоналом зростає прозорість організації, керівники різних рівнів товариства почнуть краще усвідомлювати ключові фактори, що забезпечують успіх бізнесу, що дасть можливість більш широко застосовувати практику делегування повноважень. Система управління персоналом на підприємстві стане більш гнучкою, більшою мірою націленою на кінцевий результат, а отже – більш ефективною [3].

Завдяки впровадженні ВРМ у систему управління персоналом можна, по-перше, вирішувати більше завдань, а, по-друге, робити це більш ефективно. В результаті, завдання управління людськими ресурсами стануть більш відчутними, більш очевидними, більш нагальними. Якщо проблема полягає в тому, що роботи виконуються невчасно (наприклад, звіти формуються із запізненням), програмне забезпечення допоможе усунути це відставання. Однак, якщо причина в тому, що дані є некоректними або неповні, працівники підприємства просто зможуть швидко і легко вносити зміни у невірні звіти.

Таким чином, впровадження ВРМ у систему управління персоналом підприємства забезпечить значне підвищення ефективності цього процесу, він стане комп'ютеризованим, у автоматичному режимі здійснюватиметься координація діяльності окремих працівників, визначатимуться їх результати діяльності, буде здійснюватися більш раціонально мотивація кращих працівників тощо.

### Список використаних джерел

1. Мирошниченко, Ю. В., Навіцкас, В. А., & Сорокіна, А. В. (2016). Сучасні методи управління персоналом. *Молодий вчений*, (5), 107-111.
2. Хімич, С. В. (2023). Впровадження ERP-систем: вдосконалення управління цифровізацією бізнес-процесів підприємства. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки*, (5 (72)), 51-56.
3. Михайліченко, М. В., Троян, А. В., & Балановська, Т. І. (2020). Сучасні технології управління персоналом. URL: <http://dglb.nubip.edu.ua/jspui/handle/123456789/6297>

УДК 330

Пікалов О.О., студент; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент  
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)

## ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0

«Індустрія 4.0» – це загальний термін для Четвертої промислової революції, яка протягом останніх 10 років особливо займала вчених у сфері виробництва. Термін був вперше представлений на Hannover Messe 2011 німецькими вченими (Acatech - Національна академія науки та техніки), які хотіли привернути увагу громадськості та політиків до нової високотехнологічної стратегії для Німеччини. Протягом наступних двох років у Німеччині була створена робоча група для розробки рекомендацій щодо впровадження Індустрії 4.0. У 2013 році громадськості було представлено підсумковий звіт «Рекомендації щодо впровадження стратегічної ініціативи Індустрія 4.0» [1].

Більшість європейських країн запустили національні інноваційні ініціативи та програми фінансування для розгортання Індустрії 4.0, для прикладу: «Piano Nazionale di Industria 4.0» в Італії [2], «Розумна промисловість - стратегія нової індустріалізації для Швеції» у Швеції [3], «Індустрія 4.0 Österreich» в Австрії [4] або «Industria Conectada 4.0» в Іспанії [5], Таїланд з ініціативою «Таїланд 4.0» [6] або «Зроблено в Індії» [7]. У північноамериканському регіоні (США та Канада) концепції Індустрії 4.0 часто відомі під термінами «Інтернет речей» (IoT), Розумне виробництво або Інтелектуальне виробництво [8].

У широкому баченні Індустрії 4.0 розумні підприємства стають інтелектуальними підприємствами, призводять до появи динамічних, в оптимальний час оптимізованих, самоорганізованих виробничих систем з виробничими об'єктами, що є автономними, здатними контролювати себе відповідно до різних ситуацій, самоналаштовуються, саморегулюються, самосвідомі та самооптимізовані [1, 9].

На таких інтелектуальних підприємствах співробітники будуть звільнені від необхідності виконувати рутинні завдання, що дозволить їм зосередитись на творчій діяльності, яка приносить додану вартість. Таким чином, вони збережуть ключову роль, особливо у плані нагляду та забезпечення якості.

Розумне підприємство забезпечує швидко та гнучку адаптацію або реконфігурацію за допомогою підключених машин, здатних отримувати дані, а також пропонувати інформацію іншим елементам виробничої системи (наприклад, людям, продуктам). Інтелектуальні підприємства можуть думати, вчитися, запам'ятовувати і в певний момент ділитися цим обсягом знань або реагувати на певні ситуації [10]. А інтелектуальні виробничі системи, високоавтоматизовані на рівні виробництва – самовідновлюються, самооптимізуються та самоналаштовуються, використовуючи переваги технологій штучного інтелекту та нейронних мереж [11].

Перший рівень Індустрії 4.0 був здебільшого керований технологією для створення передумов для наступного рівня, адже усі ці технології фундаментально сприяли створенню,