

тощо. При цьому бізнес свідомо взяв на себе значний фінансовий тягар щодо вирішення соціальних проблем у своєму регіоні. Таким чином, виникла потреба у відображенні всіх зусиль, фінансових витрат у документах – нефінансовій звітності.

Згідно з Глобальною ініціативою зі звітності (GRI, GlobalReportingInitiative), під нефінансовою звітністю розуміють розкриття інформації та звітування щодо результатів діяльності компанії у галузі сталого розвитку перед внутрішніми та зовнішніми зацікавленими особами (стейкхолдерами) [1]. Її основне призначення полягає у інформуванні про економічні, екологічні та соціальні наслідки повсякденної діяльності компанії.

Для цього використовуються різноманітні стандарти. Так, Рада зі стандартів звітності сталого розвитку SASB (TheSustainabilityAccountingStandardsBoard) займається розробкою спеціальних стандартів для розкриття нефінансової інформації публічних компаній США. Тематика стандартів SASB щодо стійкості організована за п'ятьма аспектами сталого розвитку: 1) вплив на навколишнє середовище; 2) соціальний капітал, тобто очікування, що бізнес сприятиме суспільству; 3) управління людськими ресурсами компанії; 4) бізнес-модель та інновації (цей аспект стосується інтеграції екологічних, людських та соціальних проблем у процесі створення вартості компанії); 5) лідерство та управління, тобто включає регулювання відповідності, управління ризиками, управління безпекою, постачання матеріалів, конфлікт інтересів, антиконкурентну поведінку, корупцію та хабарництво.

Саме пандемія продемонструвала, що нефінансова звітність дозволяє отримувати інформацію про інноваційно-інвестиційну діяльність. Зокрема, прийняття «Зеленої угоди» (Green deal) щодо зменшення парникових газів на 60% до 2040 року, набуття чинності Регламенту (ЄС) 2020/852 (TaxonomyRegulation) щодо сталих фінансів актуалізують саме нефінансову звітність. І з 2021 року компанії повинні розкривати в нефінансових звітах інформацію щодо екологічності своєї діяльності. Така система покликана сприяти переорієнтації фінансування в сталі технології та ініціативи.

Список використаних джерел

1. Official website of Global Reporting Initiative (GRI). URL: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
2. Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a frame work to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088 (Text with EEA relevance)//<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32020R0852>

УДК 331.1

Глебова А.О., к.е.н., доцент; Даніленко А.В., студентка
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний світ актуалізує питання адаптації під свої реалії та обумовлює необхідність використання та впровадження дистанційних технологій у основні бізнес-процеси, які дозволяють піклуватися про стан здоров'я працівників та забезпечувати процес управління на основі електронних комунікацій та цифрових технологій. Таким чином, процес діджиталізації стає ключовим для всіх підсистем підприємства та бізнес-процесів.

Особливої уваги, на нашу точку зору, заслуговує HR-діджиталізація процесів управління персоналом підприємств, щоповинна забезпечити виконання наступних ролей:

- аналітика – стратегічне управління персоналом, визначення стратегічних цілей державного органу, узгодження їх із HR-стратегією;
- комунікатора – служба управління персоналом повинна представляти інтереси персоналу у державному органі, заохочувати та мотивувати своїх працівників, забезпечувати реалізацію права голосу кожного державного службовця;
- каталізатора змін – служба управління персоналом має трансформувати, змінювати та оновлювати структуру державного органу[1].

В практиці українських підприємств процес діджиталізації основних процесів ускладнюється тим що, фахівці (служби, департаменти) працюють із персональними даними, за розголошення яких передбачається адміністративна та кримінальна відповідальність. Адже, діджиталізація передбачає використання соціальних мереж, хмарних технологій, мобільних додатків для покращення роботи працівників, так і підвищення ефективності пошуку кандидатів на вакантну посаду. Також це використання технологій доповненої реальності, bigdata, штучного інтелекту тощо. Це, в свою чергу, впливає на процес організації роботи даних служб та компетенції працівників.

Обрання, впровадження використання програмного забезпечення відповідно обумовлює врахування не тільки функціональних складових, але і параметрів цифрової безпеки, яка потім може призвести до посилення загроз. Зрозуміло, що цифрові технології дозволять фахівцям зменшити кількість паперів, забезпечити прозорість процесів прийняття рішень та бізнес-процесів, більш ефективніше здійснювати аналітичний процес щодо управління персоналом. Однак, саме діджиталізації буде обумовлювати водночас більш високі вимоги до фахівців даних служб або департаментів, які будуть використовувати цифрові комунікації у поточній діяльності та будуть нести відповідальність за результати. Таким чином, діджиталізації відкриває нові можливості щодо більш ефективної організації роботи працівників та формування програм розвитку їх потенціалу у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Функціонування служб управління персоналом // <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/funkcionuvannya-sluzhb-upravlinnya-personalom>
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. № 2. 2017. С. 13-17.

УДК 004.338.32

Думанська А.О., студентка
Науковий керівник – Бей Г.В., к.е.н., доцент
ДонНУімені Василя Стуса (м. Вінниця, Україна)

ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ТЕХНОЛОГІЇ АІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Ефективне використання проривних технологій, характерних для сучасного етапу розвитку, є важливим науковим та прикладним питанням, оскільки вони мають беззаперечний потенціал використання для вирішення поточних і стратегічних завдань будь-якої організації. До таких технологій відносяться алгоритми штучного інтелекту