

реалізації. Варто додати, що цей процес зачасто ускладнюється через людський фактор, що спричиняє внесення коректив до первісного варіанту рішення та викликає додаткові проблеми, які потребують сил та ресурсів на їх вирішення, що свідчить про технологічну складність та відповідальність вказаного етапу управління сфері послуг.

Процес втілення рішення в господарську діяльність містить в собі нижче зазначені етапи:

- визначення кінцевих і проміжних календарних термінів остаточного виконання рішення;
- призначення виконавця або ж декількох виконавців, які будуть відповідальними за впровадження рішення та доведення до них необхідної інформації стосовно особливостей даної процедури;
- проведення детального інструктажу осіб, які будуть займатися процесами втілення рішення в життя, пояснення їх ролі в трудовому процесі із паралельною конкретизацією завдань, які необхідно виконати та відповідальності, яка закріплюється за кожним виконавцем;
- забезпечення процесу розподілу матеріально-технічних ресурсів для виконання запланованої трудової діяльності;
- проведення необхідних зборів та нарад із роз'ясненням мети, завдань та цілей, які супроводжуватимуть процес втілення рішення;
- виконання координуючої функції стосовно виконавців рішення;
- внесення коректив в схему прийняття рішення за потреби;
- застосування заходів мотивуючого характеру для забезпечення ефективного втілення рішення в життя;
- проведення підсумкового контролю та обліку процедури виконання рішення [2].

Список використаної літератури:

1. Кузьмак О. І., Кузьмак О. М. Управлінські рішення як дієвий інструмент формування кадрового потенціалу підприємств сфери послуг. Економіка і управління. 2020. № 3. С. 45-53.
2. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 384 с.
3. Рижик І. О., Глебова А. О., Синягівська В. С. Особливості формування моделі управління бізнес-процесами підприємства сфери послуг. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2020. Вип. 1. С. 152-160.
4. Тиркало Ю. Є. Оптимізація управлінських рішень в умовах підприємницького ризику і невизначеності [Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". 2022. № 3. С. 12-16.

**Левченко О.М.**

доктор екон.наук, професор

**Олійник М.Р.**

студент групи УП-22М

Центральноукраїнський національний технічний університет

**м. Кропивницький, Україна**

## **СУЧАСНІ АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРАТЕГІЧНІЙ ТА ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Дедалі частіше різного роду організації приділяють свою увагу автоматизованим системам управління в своїй стратегічній та інноваційній діяльності, зокрема і в управлінні персоналом.

Автоматизовані системи управління персоналом (АСУП) для організації при здійсненні своєї стратегічної та інноваційної діяльності, дає можливість забезпечувати якісне ведення та контроль таких важливих сегментів організації як: ведення операцій пов'язаних з обліком кадрових працівників; охоплення всіх операцій пов'язаних з заробітною платою кожного працівника, фінансовою складовою організації та її бухгалтерський облік та звітність; загальна звітність та аналіз про працівників; контроль відвідування згідно графіку та робота з графіком загалом; результати та оцінка показників продуктивності праці організації та окремого працівника; різні пільгові виплати працівникам чи омпенсації; побудова планів управління кадровим потенціалом та формування його резерву на перспективу та багато іншого [1].

Варто відмітити, що АСУП набули популярності в 80-х роках минулого століття на фоні росту популярності такого програмного продукту, як ERP, який розшифровувався як (управління ресурсами підприємства). В цей період розроблено велику кількість транзакцій та операцій. З часом почали відходити від використання основного ЕОМ, та перейшли до технології клієнт-сервер. Такі лідери, як «Oracle», PeopleSoft, SAP що займаються розробкою програмного забезпечення в свої розробки додали нові важливі та функціональні модулі серед яких і модуль з управління людськими ресурсами. Цей модуль важливий тим, що він виконує функцію по забезпеченню своїх користувачів інформацією про робочу силу і черпає цю інформацію з єдиної цілісної системи [1].

Отже, відмітимо, що ERP- це система – від англійського “enterprise resource planning” – складна система за допомогою якої здійснюється планування ресурсів організації та відповідно налаштування автоматизації бізнесової діяльності. Тобто, іншими словами можемо сказати, що це свого роду інструмент керівника, за допомогою якого здійснюється накопичення інформації за минулі періоди, а й робити ефективні плани та прогнози на майбутнє враховуючи різні фактори які можуть бути пов'язані з внутрішніми та зовнішніми загрозами. Отже, ця система потрібна організації для накопичення певних статистичних даних щоб в подальшому більш ефективно реагувати на зміни ринку в своїй стратегічній та інноваційній діяльності. За допомогою такого зручного інструменту як ERP, можна сконцентрувати та поєднати в одному місці безліч складних процесів та організувати роботу в середині організації. В результаті це дасть можливість вибудувати бізнес-процеси та правильно розставити пріоритети що в подальшому вплине і на показники діяльності [2].

Більшість керівників схильні думати що дана система вартує досить дорого. І так воно було донедавна, але в зв'язку з тим, що останнім часом досить популярними стали «хмарні» технології, їх спектр застосування досить широкий в поєднанні з різними міжнародними автоматизованими платформами, дали змогу компаніям-інтеграторам значно знизити витрати на такі рішення автоматизації. До того більшість керівників схиляють свою думку на те, що це все таки не витрати, а капітальні інвестиції, які мають великий позитивний вплив на всі важливі процеси. Згідно статистики близько 80% організацій, які зробили в себе такі впровадження відмітили, що всі ключові фінансові показники значно покращились [2]. При впровадженні ERP-систем в подальшій діяльності організації чи компанії зміцнює її позиції на ринку, та виступає ключовою конкурентною перевагою в стратегічній перспективі. Автоматизація процесів та робіть в будь якій компанії робить бізнес гнучким і адаптивним, а це в свою чергу особливо важливо в кризові періоди.

Компанії інтегратори АСУП пропонують своїм клієнтам єдину систему керування компанією та розвитку бізнесу, тобто створюють так би мовити «єдину екосистему», де всі накопичені дані організації за великий проміжок часу та занесені до ERP, буде автоматично застосовано та адаптовано до всіх інтегрованих додатків які використовуються організацією. Тобто, коли для вашої організації буде створено свого роду персональне рішення щодо автоматизації, обов'язково особливу увагу приділяють саме інтеграціям, які критично важливі для ведення бізнесу в Україні. Тобто потрібні та важливі модулі буде інтегровано в

загальну, комплексну та єдину систему, а цей симбіоз в подальшому дасть змогу оптимізувати бізнес-процес.

Серед відомих організацій які скористалися АСУП та швидкими темпами з невеликої компанії розрослися в розгалужені мережі варто відмітити такі, які наведено на рис. 1.



Рис 1. Компанії впроваджувачі ERP-систем та отримали значні конкурентні переваги.

Компанії інтегратори АСУП як правило пропонують її впроваджувати в декілька етапів. На першому етапі відбувається контактування з організацією та уточнення деталей та потреб бізнесу. На другому етапі розробляється та узгоджується логіка впровадження. На третьому етапі відбувається налаштування системи та навчання персоналу. Четвертий етап є консультаційним, де компанія інтегратор залишається на постійному зв'язку для підтримки та оновлення.

Отже, сучасні автоматизовані системи управління персоналом в стратегічній та інноваційній діяльності організації відіграють важливу роль та дають можливість підвищувати якість кадрових рішень, скорочувати часу прийняття рішень на всіх рівнях управління організації, швидко підготовлювати звітність для партнерів чи клієнтів відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог, підвищувати продуктивність праці персоналу, знижувати витрати на управління персоналом, оптимізувати використання професійних якостей працівників компанії. Також це дає можливість відслідковувати та планувати кар'єрне зростання та підвищення кваліфікації працівників, підготовку кадрового резерву та просування по службі найбільш перспективних співробітників організації та вести повну індивідуальну трудову історію персоналу організації.

### Література

1. Автоматизовані системи управління персоналом. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Бачити бізнес онлайн. ERP комплексне рішення для розвитку та управління бізнесом. URL: <https://bjepro.com/erp-system>

**Суринович О.М.**

к.т.н., доцент

**Рудинець М.В.**

к.т.н., доцент

Луцький національний технічний університет,

**Плинокос Д.Д.**

к.е.н., доцент,

Національний університет «Запорізька Політехніка»,

**Кужелєв М.О.**

д.е.н., професор

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

## РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УНІВЕРСИТЕТАХ

Одним із важливих завдань на шляху до євроінтеграції та розвитку економіки держави є процес підготовки молоді готової і спроможної самостійно вести власний бізнес та сприяти розширенню кількості робочих місць. У Європейських країнах даний процес