

В останні роки саме відповідальні держслужбовці і науковці України намагаються всіляко популяризувати інститут викривачів корупції, однак в реальності останні продовжують наражатися на цілий ряд проблем. Три роки тому у Києві було започатковано дієвий майданчик, де обговорюються нагальні питання, пов'язані з культурою викривачів корупції – щорічні Міжнародні наукові конференції. Дві перших конференції зібрали понад дві з половиною тисяч зацікавлених осіб, які ініціювали обговорення найважливіших та найактуальніших проблем становлення цього інституту. 7 липня 2023 р. учасники третьої конференції «Викривачі корупції в Україні: успіхи та виклики» обговорили чималу низку проблем, серед яких виділялися наступні: у правоохоронних органів та судів є проблеми з ідентифікацією викривачів, саме як викривачів корупції; нерідко в кримінальних провадженнях вони набувають статусу звичайних заявників чи свідків корупційного злочину, що ускладнює набуття статусу викривача корупції [9].

Учасники конференції також зазначали, що підтримка викривачів з боку суспільства та держави на сьогодні вкрай слабка. Вони залишаються сам на сам з власними проблемами, жоден з них й досі не отримав належні 10% відсотків від грошового розміру предмета корупційного злочину. За діючими законами відповідна винагорода може бути сплачена лише після обвинувального вироку суду. Відсутній чіткий порядок виплати викривачам корупції зазначеної винагороди [9].

У 2019 р. в Україні був створений Міждисциплінарний науково-освітній центр протидії корупції в Україні (ACREC), який є науково-дослідницьким закладом і здійснює освітню, наукову та просвітницьку діяльність. Центр об'єднав вітчизняних та іноземних науково-педагогічних та наукових працівників, докторантів, аспірантів, студентів та практиків у сфері запобігання і протидії корупції. 2020 р. співробітники центру опублікували Моніторинговий звіт щодо виконання норм Закону «Про запобігання корупції» в частині захисту викривачів центральними органами влади та обласними державними адміністраціями», розробили практичний посібник і довідник для викривачів та ін. [7].

Висновки. Парадигма відповідального громадянства не може ефективно функціонувати без належного філософського обґрунтування, забезпечення всеохоплюючої транзитивності українського суспільства, а саме активізації партисипативної демократії, трансформації усіх соціальних інститутів та ціннісної шкали громадянина України відповідно сучасним суспільним викликам, нормативно-правового регулювання тощо.

Очевидно, що повна реалізація зазначеної проблеми в Україні неможлива найближчим часом і у подальшому потребує спільних титанічних зусиль громадянських інститутів, влади та держави.

Заважають становленню інституту викривачів корупції ціла низка ментально-психологічних проблем, а саме: непоодинокі випадки, коли під виглядом викриття корупційного злочину окремі громадяни намагаються помститися своїм колегам чи керівникам; викривачі корупції переживають мобінг в колективах, де вони залишаються працювати. Суттєвою проблемою є подальше працевлаштування викривачів, оскільки роботодавці не надто прагнуть мати в колективі людей з подібним досвідом тощо.

Тому, на наш погляд, на часі розпочинати тривалий процес формування нової культури, нової сутності ідентичності українців – відповідальних громадян своєї держави.

Джерела

1. Brown R. Protection of persons who report breaches. *Persons and Law*. 2019. Vol. 29 (15). pp. 73-81.
2. Kymlicka W. Responsible Citizenship. *Trudeau Foundation Papers*. 2012. Vol. 4/2. pp. 55-87.
3. Freeks F. Responsible citizenship is more than a government label! : Faith-based values in the domestic domain. *Pharos Journal of Theology*. Volume 103. DOI: <https://doi.org/10.46222/pharosjot.10330>
4. Бровко Н. Аналіз феномену правосвідомості людини у філософсько-правовій думці. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2016. № 1 (11). С. 73-80.
5. Богатов Є., Гармаш О. Впровадження інституту викривачів в Україні. Поняття «викривач». *Юридична газета*. 2023. №49 (599). Режим доступу: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/vprovadzhennya-institutu-vikrivachiv-v-ukrayini-ponyattya-vikrivach.html>
6. Громадянська відповідальність особистості як атрибутивний феномен правового суспільства. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. № 2 (25). С. 113-129.
7. Моніторинговий звіт щодо виконання норм Закону «Про запобігання корупції» в частині захисту викривачів центральними органами влади та обласними державними адміністраціями. Режим доступу: file:///C:/Users/Anatoly/Documents/%D0%92%D0%9B%D0%9B%D0%86/research-nazk-v-NNNN_compressed.pdf
8. Парламент схвалив законопроект про викривачів корупції. *Судово-юридична газета*. 2019. 17 жовтня. Режим доступу: <https://sud.ua/ru/news/laws/152638-parlament-skhvaliv-zakonoproekt-pro-vikrivachiv-koruptsiyi>
9. Хрипун В. Що повинні враховувати громадяни, які планують стати викривачами корупції – аналіз НАЗК. *Судово-юридична газета*. 2023. 8 липня. Режим доступу: <https://sud.ua/uk/news/publication/275442-cho-dolzhy-uchityvat-grazhdane-kotorye-planiruyut-stat-razoblachitelyami-korruptsii-analiz-nark>

Руденко Вікторія Олександрівна

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Науковий керівник: Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Дослідження присвячено основним організаційним та економічним аспектам управління персоналом в умовах цифрової економіки. Висвітлено важливість цифрової трансформації та застосування інноваційних підходів у управлінні персоналом для досягнення успіху в умовах сучасної цифрової економіки. Також розкрито окремі питання щодо умов цифрової економіки, що дозволяють компаніям створити більш гнучкий робочий графік та підтримувати віддалений формат роботи, що забезпечує зниження витрат. Ключові слова: управління персоналом, організаційні аспекти, економічні аспекти, цифрова економіка, цифрова трансформація.

У сучасному світі, зростання ролі цифрових технологій впливає на всі сфери господарської діяльності, змінюючи підходи до управління бізнесом та його активами. Значні зміни відбуваються також у сфері управління персоналом. Цифрова економіка надає нових можливостей і викликів для підприємств у плані організації роботи зі своїми працівниками. Існують організаційні та економічні аспекти, які необхідно врахувати для успішного впровадження цифрових інструментів у процес управління персоналом.

Організаційно-економічні аспекти управління персоналом включають в себе ряд питань, пов'язаних з ефективним управлінням людськими ресурсами на підприємстві. Це може включати розробку системи управління персоналом, що спрямована на досягнення економічних та соціальних цілей підприємства [4].

Управління персоналом в умовах цифрової економіки важливо для успішного функціонування компаній. Цифрові технології дозволяють створювати сучасні робочі місця, підтримувати більшу гнучкість та співпрацю, а також забезпечують співробітникам кращий баланс роботи та життя [1], що, у свою чергу, призводить до більшої продуктивності та ефективності.

Одне з досліджень на цю тему було проведено Маковоз О. та Передерій Т., де вони розглядають управління персоналом в умовах цифрової економіки. Вони досліджують принципи, що визначають технології та гнучкі робочі схеми, які дозволяють створювати сучасні робочі місця, підтримувати більшу гнучкість та співпрацю, а також забезпечують співробітникам кращий баланс роботи та життя [1]. Мельник М., Антипова Т. наголошують, що важливо врахувати нові можливості, які відкриває цифрова економіка, і перетворити організацію на найважливіший драйвер її успішного розвитку [5].

Збрицька Т. та Сорока О. вважають, що основна мета управління персоналом у цифрову еру – сприяти ефективній участі співробітників і підвищувати продуктивність під час переходу на новий напрямок і підвищення цифрової активності [2]. HR-служба сучасної компанії має бути частиною її цифрової культури, піклуватися про працівників та їхній індивідуальний шлях розвитку та використовувати цифрові технології для управління їхніми навичками, навчанням і мотивацією.

У дослідженні Продюс О. та Лобінцевої В. розглядаються шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві, досліджуються принципи, що визначають технології та гнучкі робочі схеми, які дозволяють створювати сучасні робочі місця, підтримувати більшу гнучкість та співпрацю, а також забезпечують співробітникам кращий баланс роботи та життя [3].

Умови цифрової економіки вносять суттєві зміни в підходи до управління персоналом в організаціях. Технологічний прогрес і цифрові інновації змінюють роль людей у бізнесі, вимагають нових навичок та відносин в компаніях.

Загальний опис організаційних аспектів управління персоналом в цифровій економіці охоплює широкий спектр змін, які виникають внаслідок цифрової трансформації. Ці аспекти стосуються як культурних, так і технологічних змін, що впливають на спосіб роботи з персоналом в організаціях.

Деякі організаційні аспекти управління персоналом в умовах цифрової економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Організаційні аспекти управління персоналом в умовах цифрової економіки

Гнучкість і адаптивність	У цифровому світі зміни відбуваються швидко, тому компанії повинні стати більш гнучкими і адаптивними. Це означає, що управління персоналом повинно сприяти розвитку гнучких робочих графіків, відкритих комунікаційних каналів та здатності швидко реагувати на нові виклики.	Розробка гнучких робочих графіків та умов трудових відносин.
		Підтримка відкритої комунікації та співпраці.
Розвиток навичок	Цифрова економіка призводить до появи нових технологій і зміни потреб у навичках працівників. Управління персоналом повинно активно сприяти розвитку навичок працівників, надавати доступ до навчальних платформ та стимулювати самонавчання.	Навчання новим технологіям та цифровим інструментам.
		Підтримка самонавчання та професійного розвитку.
Культура інновацій	Цифрова економіка потребує постійної інноваційної діяльності. Керівництво повинно підтримувати створення культури інновацій, де співробітники відчують себе заохоченими до проблемного мислення, творчості та впровадження нових ідей.	Стимулювання творчого мислення та проблемного підходу.
		Впровадження системи стимулювання ідей та інновацій.
Використання аналітики	Цифрова економіка надає доступ до великих обсягів даних, які можна використовувати для аналізу та управління персоналом. Аналітика допомагає виявляти тенденції, прогнозувати потреби в персоналі та приймати обґрунтовані рішення.	Збір та аналіз даних про співробітників.
		Використання даних для прийняття обґрунтованих рішень управління персоналом.
Віртуальний та розподілений персонал	Завдяки цифровим технологіям дедалі більше компаній мають можливість працювати з віртуальним або розподіленим персоналом. Управління персоналом повинно забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю між всіма членами команди.	Підтримка ефективної комунікації та співпраці в режимі онлайн.
		Використання цифрових інструментів для організації роботи віддалено.
Забезпечення кібербезпеки	Зростання цифрових технологій також призводить до збільшення кіберзагроз. Управління персоналом повинно забезпечити належний рівень кібербезпеки та навчання працівників правилам безпеки в ІТ.	Забезпечення кібербезпеки та навчання працівників основам кібербезпеки.
		Захист персональних даних працівників та корпоративних ресурсів.
Роботизація і автоматизація	Впровадження роботів та автоматизованих процесів може змінити роль людей в організації. Управління персоналом повинно сприяти співіснуванню людей і технологій, а також навчанню співробітників використанню нових систем.	Інтеграція роботів та автоматизованих систем.
		Підтримка співпраці між людьми та технологіями.
Робота з даними	Важливим аспектом управління персоналом є збір і аналіз даних про співробітників. Це допомагає зрозуміти їхні потреби, здібності та ефективність, а також забезпечує підтримку прийняття рішень.	Створення цифрового робочого середовища.

Ці аспекти представляють загальний огляд того, як цифрова економіка впливає на управління персоналом. Кожна компанія може відповідно до своєї специфіки розробити власну стратегію управління персоналом у цифрових умовах для забезпечення успішної адаптації до змін та досягнення конкурентних переваг. Крім того, ці аспекти допомагають компаніям впроваджувати та ефективно використовувати цифрові рішення у сфері управління персоналом, що сприяє покращенню продуктивності, залученню талановитих працівників та забезпеченню конкурентної переваги на ринку.

Економічні аспекти управління персоналом в умовах цифрової економіки включають ряд факторів та стратегій, спрямованих на оптимізацію витрат, збільшення продуктивності та покращення фінансових

результатів компанії. Деякі з головних економічних аспектів управління персоналом в цифровій економіці (табл. 2).

Таблиця 2

Економічні аспекти управління персоналом в умовах цифрової економіки

Ефективне управління ресурсами:	Цифрова економіка дозволяє компаніям здійснювати більш точне планування та управління ресурсами, зокрема персоналом. Використання аналітики та інформаційних систем допомагає прогнозувати потреби у персоналі, раціонально розподіляти завдання та знижувати непродуктивні витрати.	<i>Аналітика працівників:</i> Застосування аналітичних інструментів допомагає компаніям зрозуміти, які процеси залучення, утримання та розвитку персоналу є найбільш витратоємними та як їх можна оптимізувати. <i>Прогнозування потреб в персоналі:</i> Використання даних та аналітики дозволяє прогнозувати потреби в робочій силі на майбутнє, що допомагає планувати найм нових співробітників та управляти звільненнями ефективніше.
Зниження адміністративних витрат:	Впровадження електронних платформ та цифрових інструментів для управління персоналом дозволяє автоматизувати багато адміністративних процесів, таких як кадровий облік, зарплатні виплати та відпустки. Це допомагає знизити витрати на адміністрування та звільняє час для вирішення більш стратегічних завдань.	<i>Електронний кадровий облік (HRIS):</i> Впровадження HRIS дозволяє автоматизувати процеси кадрового обліку, зарплатних виплат, відпусток та звітності. <i>Самообслуговування працівників:</i> Впровадження цифрових платформ для самообслуговування дозволяє працівникам здійснювати багато процесів самостійно, що знижує навантаження на кадровий відділ та забезпечує більш швидке обслуговування.
Гнучкість робочого часу та робочого місця:	Цифрові технології дозволяють створювати більш гнучкі робочі графіки та давати співробітникам можливість працювати віддалено. Це дозволяє знизити витрати на оренду офісного простору та поліпшує робочий баланс співробітників.	<i>Віддалена робота:</i> Застосування цифрових інструментів дозволяє співробітникам працювати віддалено, що зменшує витрати на оренду офісних приміщень та допомагає привернути талановитих працівників з інших міст або країн. <i>Гнучкі робочі графіки:</i> Використання цифрових технологій дозволяє створювати більш гнучкі робочі графіки, що задовольняють потреби як компанії, так і працівників.
Розумний рекрутинг та утримання талановитих працівників:	Застосування цифрових інструментів для пошуку та відбору кандидатів допомагає знизити витрати на рекрутинг та забезпечує залучення кращих талантів на ринку праці. Крім того, зосередження уваги на розвитку та задоволенні працівників допомагає знижувати витрати на їх утримання та зберігання.	<i>Цифровий рекрутинг:</i> Використання платформ для рекрутингу допомагає залучати кандидатів, які відповідають потребам компанії, та знижує витрати на пошук та відбір персоналу. <i>Забезпечення задоволеності працівників:</i> Цифрові інструменти допомагають збирати дані про задоволеність працівників та розуміти їх потреби, що дозволяє підвищити рівень залученості та утримання талановитих співробітників.
Оптимізація навчання та розвитку	Використання електронних платформ для навчання дозволяє ефективно здійснювати професійний розвиток працівників без значних фінансових витрат на офлайн-навчання.	<i>E-learning:</i> Застосування електронних платформ навчання дозволяє зменшити витрати на традиційні навчальні програми, оптимізувати процеси навчання та підвищити ефективність навчальних процесів.
Інноваційність та конкурентоспроможність:	Цифрові технології можуть стимулювати інновації в компанії, що допомагає розвиватися та впроваджувати нові продукти та послуги на ринку. Компанії, які успішно впроваджують цифрові ініціативи, зазвичай стають більш конкурентоспроможними.	<i>Цифрові ініціативи:</i> Впровадження інноваційних цифрових ініціатив допомагає компаніям стати більш конкурентоспроможними та зайняти лідерські позиції відносно конкурентів. <i>Прискорення процесів:</i> Цифрові технології дозволяють автоматизувати та прискорити процеси в управлінні персоналом, що допомагає реагувати на ринкові зміни швидше та ефективніше.
Персоналізований підхід до працівників	Цифрові інструменти дозволяють збирати та аналізувати дані про працівників, що допомагає зрозуміти їх потреби та побажання.	<i>Аналітика персоналу:</i> Використання аналітики допомагає розуміти індивідуальні потреби та побажання працівників, що дозволяє підлаштовувати управлінські рішення до потреб кожного співробітника.