

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 3.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.3.35>

УДК 657.471.12:004

С. В. Мішина,

к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4925-5998>

О. Ю. Мішин,

к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин та безпеки бізнесу,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1687-4805>

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ HR-ПРОЦЕСІВ

S. Mishyna,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

O. Mishyn,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Economic Relations and Business Security, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

MODERN TRENDS IN THE FORMATION OF ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT FOR HR PROCESSES

У статті розглянуто сутність поняття “обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів”. Проаналізовано підходи до формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Розроблено універсальну структуру обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. У структурі обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів виділено такі підсистеми: цільову, облікову та аналітичну. У складі цільової підсистеми виділено: мету, завдання, принципи та функції обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Облікова підсистема складається з підсистеми нормативно-правового забезпечення, підсистеми обліку праці і заробітної плати та HRM-системи. Аналітична підсистема включає підсистему методичного забезпечення, підсистему аналізу HR-метрик та підсистему узагальнення та візуалізації результатів аналізу HR-процесів. У статті визначено принципи формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Систематизовано функції обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Проаналізовано сучасні HR-тренди, що визначають особливості формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Здійснено огляд існуючого програмного забезпечення, що використовується в обліку праці і заробітної плати. Проаналізовано сучасні тенденції аналізу HR-процесів та використання HR-метрик в системі обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Обґрунтовано роль HRM-систем в удосконаленні обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Здійснено порівняльний аналіз функціональних можливостей HRM-систем, що використовуються у вітчизняній практиці управління персоналом. Науковими результатами даного дослідження є: 1) уточнення сутності поняття “обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів” за рахунок його трактування на засадах інтегрованого підходу, що поєднує системний, цільовий, адаптивний та процесний підходи; 2) удосконалення підходу щодо формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів за рахунок забезпечення універсальності, гнучкості його структури та врахування сучасних HR-трендів.

The article explores the essence of the concept of "accounting and analytical support for HR processes." Approaches to the formation of accounting and analytical support for HR processes are analyzed, and a universal structure for such support is developed. The structure of accounting and analytical support for HR processes identifies the following subsystems: target, accounting, and analytical. The target subsystem comprises the goals, objectives, principles, and functions of accounting and analytical support for HR processes. The accounting subsystem includes the regulatory and legal support subsystem, the labor and payroll accounting subsystem, and the HRM system. The analytical subsystem consists of the methodological support subsystem, the HR metrics analysis subsystem, and the subsystem for summarizing and visualizing the results of HR process analysis. The principles of forming accounting and analytical support for HR processes are defined. The functions of accounting and analytical support are systematized. Modern HR trends influencing the specifics of forming accounting and analytical support for HR processes are analyzed. A review of existing software used for labor and payroll accounting is conducted. Current trends in HR process analysis and the application of HR metrics within the system of accounting and analytical support are examined. The role of HRM systems in improving accounting and analytical support for HR processes is substantiated. A comparative analysis of the functional capabilities of HRM systems used in domestic personnel management practices is carried out. The scientific results of the study include: 1) clarification of the essence of the concept of "accounting and analytical support for HR processes" by interpreting it through an integrated approach that combines systemic, goal-oriented, adaptive, and process-oriented approaches; 2) an improved approach to the formation of accounting and analytical support for HR processes by ensuring the universality and flexibility of its structure and accounting for modern HR trends.

Ключові слова: обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів, людські ресурси, персонал, управління персоналом, соціально-трудова сфера, HR-аналітика, HR-процеси, HRM-системи.

Keywords: accounting and analytical support of HR processes, human resources, personnel, personnel management, social and labor sphere, HR analytics, HR processes, HRM systems.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Управління людськими ресурсами, врахування тенденцій розвитку соціально-трудої сфери мають визначальний вплив на функціонування та розвиток суб'єктів господарювання. Діяльність HR-фахівців, здійснення HR-процесів мають ґрунтуватися на зважених рішеннях і діях персоналу. Результативність управлінських рішень у соціально-трудої сфері залежить від їх обґрунтованості та наявності відповідного обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. В умовах динамічного ринкового середовища доцільним є врахування сучасних тенденцій розвитку соціально-трудої сфери та сучасних HR-практик під час формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів. Це дозволить визначити вимоги та принципи формування обліково-аналітичного забезпечення, й окреслити його функції та сферу застосування, чим і обумовлена актуальність наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади розробки обліково-аналітичного забезпечення висвітлено у працях таких науковців: Будько О. [1], Гангал Л. [2], Голячук Н. [3], Загородній А. [4], Камінська Т. [5], Лень В. [6], Лиска П. [7], Нагірська К. [8], Оляднічук Н., Підлубна О. [9], Юзва Р. [10].

Існування різних підходів до визначення поняття “обліково-аналітичне забезпечення” свідчить про достатню увагу до досліджуваної проблематики, проте подальших і більш детальних досліджень потребує уточнення сутності

поняття “обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів”, яке враховувало б специфіку облікової та аналітичної роботи безпосередньо в HR-сфері та сучасні тенденції розвитку HR-технологій.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є уточнення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів з урахуванням сучасних тенденцій розвитку соціально-трудової сфери.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання:

висвітлити сутність поняття “обліково-аналітичне забезпечення”;

уточнити зміст та структуру обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів;

проаналізувати підходи та принципи формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів;

визначити функції та вимоги до формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів;

розробити підхід щодо формування універсальної структури обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів, проаналізувавши сучасні тенденції розвитку HR-технологій;

проаналізувати можливості застосування HRM-систем та сучасного програмного забезпечення у структурі обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів.

Виклад основного матеріалу. Обліково-аналітичне забезпечення може формуватися на засадах різних підходів: системного, процесного, структурного. Від вибору підходу до трактування залежить зміст та структура обліково-аналітичного забезпечення.

Так, Голянчук Н. [3, с. 409] вважає, що складовими обліково-аналітичного забезпечення є, крім підсистем обліку і аналізу, ще й підсистеми внутрішнього контролю і аудиту. Тобто автор приділяє суттєву увагу контрольній функції обліково-аналітичного забезпечення.

Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. також дотримуються точки зору, щодо структури обліково-економічного забезпечення як такого, що дає змогу формувати необхідну інформацію для користувачів, яка формується із сукупності підсистем обліку, аудиту, контролю, аналізу, планування. Таке розуміння вносить управлінський аспект, оскільки включає функції контролю, аудиту і планування [9].

Орієнтація на управлінський аспект прослідковується і у визначенні обліково-аналітичного забезпечення Загороднього А. який стверджує, що обліково-аналітичне забезпечення суб'єкта підприємництва є досконалою формою організації всіх видів обліку й аналізу, метою якої є прийняття виважених поточних і стратегічних управлінських рішень та контролю над їх реалізацією [4, с. 98].

Системний підхід реалізується у працях Будько О. [1] та Камінської Т. [5].

Будько О. стверджує, що обліково-аналітичне забезпечення – система, що на засадах системного підходу формується на основі вхідних показників про ефективне оперативне, тактичне і стратегічне управління суб'єктом господарювання [1, с. 208; 5, с. 288]

Камінська Т. під обліково-аналітичним забезпеченням розуміє систему збору, обробки, узагальнення, подання та аналізу фінансової інформації, забезпечення її кількості й якості для ведення господарської діяльності, зокрема управління [5]. Визначення Камінської Т. стосується перш за все інформаційної функції, проте має спрямованість на фінансову сферу.

Процесний підхід до розуміння сутності обліково-аналітичного забезпечення реалізовано у працях таких науковців, як Гангал Л. [2] та Юзва Р. [10].

Гангал Л. [2] вважає обліково-аналітичне забезпечення системою, що складається з низки підсистем, на вході якої є дані, зокрема, оперативного, статистичного, фінансового й управлінського обліку, відносно яких здійснюються процеси обробки (узагальнення, класифікації, перевірки,

аналізу), а на виході – аналітичні звіти для застосування певними суб'єктами в процесі прийняття управлінських рішень. Автор, реалізуючи процесний підхід, розуміє під обліково-аналітичною системою за змістовними характеристиками систему контролінгу і вважає, що обліково-аналітична система є підґрунтям для формування обліково-аналітичного забезпечення.

Юзва Р. [10] розглядає обліково-аналітичне забезпечення як сукупність облікових і аналітичних процесів, об'єднаних у обліково-аналітичну систему та спрямованих на задоволення інформаційних потреб користувачів шляхом перетворення первинної інформації в узагальнюючу згідно з визначеними цілями, а також нормативно-правовим, методичним, організаційним, програмним, математичним, технічним та ергономічним забезпеченнями. Визначення [10] побудоване на засадах процесного підходу у поєднанні з системним підходом. Таке визначення є більш повним, оскільки поєднує два підходи.

Структурний підхід до трактування обліково-аналітичного забезпечення поєднується з системним у працях Лень В. [6], Лиски П. [7] та Нагірської К [8]. Ці науковці розглядають обліково-аналітичне забезпечення як систему, що повинна сприяти прийняттю ефективних управлінських рішень.

Лень В. під обліково-аналітичною системою розуміє упорядковану внутрішню структуру підприємства, що накопичує дані господарського обліку й зовнішню інформацію для аналізу та формування звітності для внутрішніх і зовнішніх користувачів у необхідному для них форматі [6, с. 287]. Тобто, спрямованість цього трактування пов'язана з інформаційними потребами, необхідними для формування звітності, що звужує сферу застосування визначення.

Лиска П. О. [7] під системою обліково-аналітичного забезпечення розуміє багатоскладову, єдину, сформовану підсистему, яка збирає та обробляє різні дані і виробляє інформацію, тобто кінцевий продукт, котра необхідна для прийняття управлінських рішень конкретно внутрішніми

споживачами. У визначенні [7] зазначено мету збору інформації, як таку, що пов'язана з прийняттям управлінських рішень.

Нагірська К. [8] зводить обліково-аналітичне забезпечення до розуміння як інтегрованої системи стратегічного обліку і стратегічного аналізу, яка систематизує інформацію для обґрунтування бізнес-стратегії, координації напрямів стратегічного розвитку підприємства, системної оцінки ефективності реалізації оперативно-тактичних і стратегічних управлінських рішень. Вимагає пояснення поняття стратегічного обліку, через яке трактується сутність обліково-аналітичного забезпечення.

Як на думку авторів, найбільш повним буде трактування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів з позицій інтегрованого підходу, що поєднує цільовий, адаптивний, процесний та системний підходи (табл. 1).

Таблиця 1. Підходи до визначення поняття “обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів”

Назва підходу	Визначення
Процесний підхід	Процес збору, обробки, систематизації, зберігання та аналізу інформації щодо здійснення та оптимізації HR-процесів й прийняття відповідних управлінських рішень в соціально-трудовій сфері
Системний підхід	Інтегрована сукупність взаємопов'язаних підсистем, спрямованих на збір, обробку, систематизацію, зберігання та аналіз інформації, що стосується управління людськими ресурсами та оптимізації HR-процесів
Адаптивний підхід	Динамічна система збору, обробки, систематизації, зберігання, аналізу та подання інформації, яка гнучко адаптується до змін у зовнішньому і внутрішньому середовищах і дозволяє оптимізувати HR-процеси у соціально-трудовій сфері
Цільовий підхід	Сукупність методів, інструментів та процедур, спрямованих на досягнення конкретних цілей управління людськими ресурсами шляхом збирання, обробки та аналізу відповідної інформації.
Інтегрований підхід	Інтегрована сукупність динамічних, взаємопов'язаних та взаємодіючих підсистем, що забезпечують процес збору, обробки, систематизації, зберігання та аналізу інформації щодо здійснення HR-процесів, з метою підвищення ефективності управління людськими ресурсами та досягнення цілей підприємства

Джерело: розроблено автором.

Запропоноване авторське визначення обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів ґрунтується на інтегрованому підході. Інтегрований підхід передбачає поєднання процесного, системного, адаптивного та цільового підходів, що дозволяє врахувати всі аспекти управління HR-процесами та досягти побудови оптимальної структури обліково-аналітичного забезпечення задля підвищення ефективності управління людськими ресурсами. Інтегрований підхід акцентує увагу на поєднанні структурованості та взаємодії (системний підхід); результативності (цільовий підхід); послідовності (процесний підхід) та гнучкості (адаптивний підхід).

Обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів, як на нашу думку, має формуватися з урахуванням сучасних тенденцій розвитку соціально-трудової сфери.

Компанія Deloitte у 2024 році провела опитування Global Human Capital Trends, у якому взяли участь 14 000 респондентів (керівників компаній і HR-лідерів) з різних галузей економіки з 95 країн світу. Однією з тенденцій є необхідність визначення нових показників оцінювання ефективності роботи працівників [11]. З огляду на сучасну динамічність і міжфункціональність праці, яка часто не піддається точному вимірюванню кількісними показниками, традиційні критерії оцінки ефективності, такі як: тривалість робочого часу, дотримання норм часу на виконання завдань, можуть бути недостатніми для адекватного визначення продуктивності працівників. У зв'язку з цим актуальним є застосування прозорих і більш релевантних показників ефективності праці.

Як на нашу думку, враховуючи сучасні тенденції розвитку HR-технологій та необхідність зміни підходів до оцінювання продуктивності праці, доцільним є впровадження у структуру систем обліково-аналітичного забезпечення сучасного програмного забезпечення для обліку праці і заробітної плати, сучасних HRM-систем для відслідковування HR-процесів та ключових HR-метрик для оцінювання результативності праці.

Сформована з урахуванням сучасних тенденцій розвитку HR-сфери універсальна структура обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів подана на рис. 1.

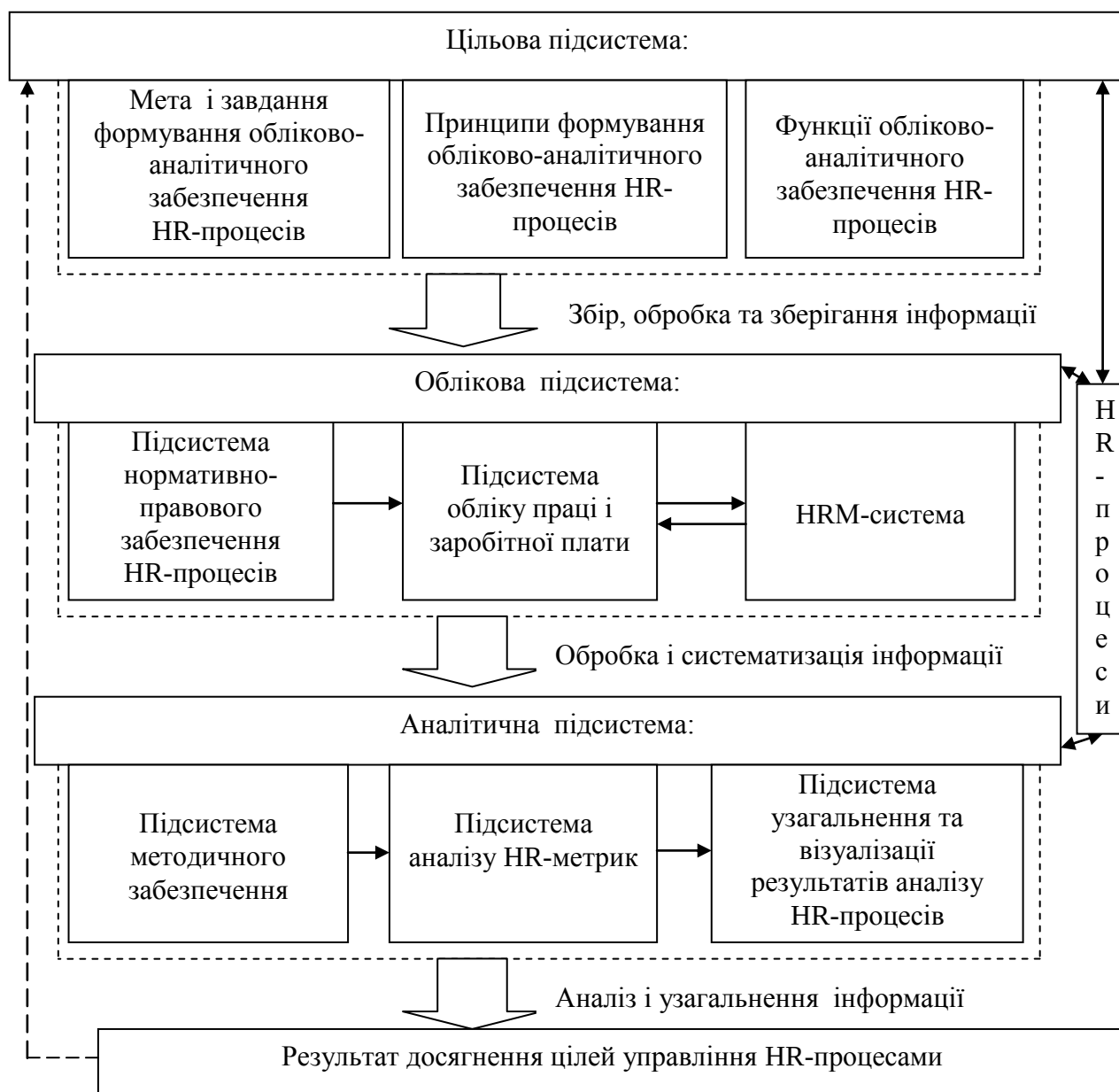


Рис. 1. Універсальна структура обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів

Джерело: розроблено автором.

Наведена на рис. 1 універсальна структура системи обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів є водночас гнучкою, оскільки містить ключові підсистеми (цільову, облікову, аналітичну), які мають

внутрішню структуру, але не визначають конкретні інструменти збору, обробки, систематизації й аналізу інформації. Їх вибір здійснюється суб'єктами господарювання з урахуванням особливостей та переліку здійснюваних HR-процесів, а також з урахуванням доцільності застосування спеціального програмного забезпечення та HRM-систем.

Характеристики цільової підсистеми обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів подано у табл. 2.

Таблиця 2. Характеристики цільової підсистеми обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів

Характеристики	Визначення
Мета формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів	Забезпечення підвищення ефективності використання людських ресурсів та досягнення цілей підприємства завдяки збору, обробці, систематизації, зберіганню та аналізу інформації про HR-процеси
Завдання формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів	систематизація інформації про HR-процеси; задоволення інформаційних потреб користувачів з питань розвитку людських ресурсів; оцінка ефективності роботи HR-служби; надання інформації для оптимізації HR-процесів; формування переліку HR-метрик для оцінки результативності праці; забезпечення безпеки інформації про HR-процеси у сфері HR
Принципи формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів (вимоги до інформації)	системність; прозорість; адаптивність; інтеграція; релевантність; достовірність; інноваційність; ефективність
Функції обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів [9]	інформаційна; аналітична; облікова; контрольна; зворотного зв'язку; організаційна

Джерело: систематизовано автором.

Обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів, як на нашу думку, доцільно формувати на засадах таких принципів:

системність, тобто забезпечення цілісності збору, обробки, зберігання та аналізу інформації, що дозволяє привести HR-процеси у відповідність зі стратегічними цілями підприємства;

прозорість, як принцип означає забезпечення обізнаності користувачів щодо інформації, якою вони мають володіти для виконання своїх функціональних обов'язків;

адаптивність, тобто гнучкість і здатність до змін та пристосування до мінливих умов структури обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів;

інтеграція, тобто побудова обліково-аналітичного забезпечення на засадах поєднання різних підходів (процесного, системного, адаптивного та цільового);

релевантність, тобто збір та використання тільки тієї інформації, що дійсно є необхідною і актуальною за певних умов для забезпечення управління HR-процесами;

достовірність. Тобто обліково-аналітичне забезпечення має забезпечувати високу якість інформації та її достовірність, що сприятиме прийняттю оптимальних управлінських рішень в соціально-трудої сфері;

інноваційність, як принцип означає використання інноваційних HR-технологій в системі обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів;

ефективність, тобто перевищення ефекту над сумою витрат на формування та функціонування обліково-аналітичного забезпечення;

Автори розділяють точку зору Оляднічук Н. та Підлубної О. [9], які розглядають функції обліково-аналітичного забезпечення, виділяючи серед них: інформаційну, облікову, аналітичну, контрольну, зворотного зв'язку та організаційну. Облікова та аналітична функції відповідають структурі обліково-аналітичного забезпечення. Інформаційна, контрольна і функція зворотного зв'язку реалізуються у процесі функціонування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів.

Облікова підсистема включає: підсистему нормативно-правового забезпечення; підсистему обліку праці і заробітної плати; HRM-систему.

Підсистема нормативно-правового забезпечення включає законодавчі і нормативно-правові акти з питань регулювання соціально-трудових відносин, серед яких: Кодекс Законів України про працю, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Закон України “Про прожитковий мінімум”, Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності”, Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов’язання», Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства.

У зв’язку з тенденцією автоматизації HR-процесів доцільним є використання у структурі облікового забезпечення HRM-систем для автоматизації функцій HR-фахівців. Серед часто використовуваних у вітчизняній практиці HRM-систем такі як:

HURMA System – програмне забезпечення з широким функціоналом та високим рівнем безпеки зберігання даних, що забезпечується завдяки наданню кожному клієнту хмарного сервера. Функціонал: HR-автоматизація, система для рекрутингу, система постановки цілей, система для проведення опитувань працівників, наскрізна аналітика, база знань, система управління ІТ-активами, програма для онбордингу, відслідковування відпусток і відсутностей, HRIS, інструмент для запиту відпусток та відсутностей;

BamboohR – програмне забезпечення для застосування в малому та середньому бізнесі. Функціонал BamboohR включає: наймання та адаптацію, кадрові дані та звітність, досвід і продуктивність співробітників. Перевагою HRM-системи BamboohR є можливість доповнення інструментарієм для обліку заробітної плати під назвою “нарахування заробітної плати, час і пільги”.

SmartRecruiters – це програмне забезпечення, що є інструментом для наймання персоналу, тобто рекрутинговою платформою. Вирізняється наявністю хмарних рішень та легкою інтеграцією з іншими платформами і програмним забезпеченням. Функціонал HRM-системи SmartRecruiters: відстеження заявників, оголошення про роботу, розподіл роботи, онбординг, розподіл кар'єри, CRM, сайти кар'єри, чат-бот Рекрутинг, текстовий рекрутинг, AI recruiting.

CakeHR – це програмне забезпечення, що є SaaS-рішенням, що використовується для автоматизації управління персоналом і може використовуватися на мобільних пристроях, інтегруватися в інше програмне забезпечення. Сфера застосування: малий і середній бізнес. Функціонал HRM-системи включає: управління продуктивністю, управління робочою силою, зворотний зв'язок 360, відстеження часу/відвідуваності.

Workable – HR-платформа з інтелектуальними інструментами для оптимізації найму, відстеження робочого часу, управління даними про співробітників та нарахування заробітної плати. Функціонал платформи: пасивні інструменти пошуку кандидатів, конструктор сторінок кар'єри, реферальна програма для співробітників, база даних Talent CRM, інструменти оцінювання персоналу, перевірка заявників за допомогою штучного інтелекту, кандидатський досвід, гнучкі робочі процеси, управління пропозиціями.

Zoho People – HR-платформа, для автоматизації функцій з управління персоналом та створення внутрішньокорпоративних порталів. Функціонал платформи включає: управління працівниками, трекер відвідуваності, онбординг співробітників, таблиць обліку робочого часу, планування змін, управління продуктивністю, HR Analytics, корпоративна LMS.

Вибір конкретної HRM-системи залежить від кількості та складності HR-процесів, вартості програмного забезпечення та його функціональних можливостей.

Підсистема обліку праці і заробітної плати має бути побудована з урахуванням специфіки діяльності підприємств та сучасних тенденцій автоматизації обліку. Характеристика можливостей застосування програмного забезпечення з обліку праці і заробітної плати подана у табл. 3.

Таблиця 3. Характеристика програмного забезпечення, що може використовуватися в структурі обліково-аналітичного забезпечення

HR-процесів

Назва ПЗ	Сфера застосування	Ціноутворення
Oblik SaaS	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес, наявні галузеві версії	Помісячна підписка. Безкоштовний тариф для нових користувачів і здобувачів
M.E.Doc	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес, великі підприємства, бюджетна сфера. Наявна локальна та мережева версії	Річна підписка. Наявна демоверсія
Master Бухгалтерія	Малий, середній бізнес, державні установи. Наявний софт для мобільних пристроїв	Помісячна підписка. Можливе разове придбання
Smartfin	Фрілансери, мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес. Зручність використання ФОПами	Помісячна підписка
Dilovod	Малий бізнес, середній бізнес, великі підприємства. Наявність розширеного функціоналу (електронної звітності, CRM системи)	Помісячна, піврічна, річна підписка. Можливість оформлення безкоштовного 7-ми денного тестового періоду
Бухгалтерія Онлайн	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес. Наявні хмарні сервіси. Зручність у використанні ФОПами	Помісячна підписка. Наявність безкоштовного тарифу на 30 днів. Безкоштовна інтеграція з Приват24
Cota	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес, великі підприємства. Наявна програма електронного обігу	Річна підписка. Вартість продукту індивідуальна і залежить від обраних модулів
Navkolo-Tech	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес. Торгівля, виробництво, комунальні підприємства. Громадські організації, сфера послуг. Універсальний характер програмного забезпечення	Помісячна підписка. Діє безкоштовний тестовий період на 1 місяць
Дебет Плюс	Малий бізнес, середній бізнес, бюджетні установи, комунальні підприємства, ЖКГ, сільське господарство, промисловість, торгівля	Прихована ціна
Taxer	Мікро бізнес, малий бізнес, середній бізнес. Наявність онлайн-бухгалтерії та електронної звітності	Річна підписка. Безкоштовне надання базової версії

Джерело: сформовано автором за джерелом [12]

Аналітична підсистема, як на нашу думку, повинна включати: підсистему методичного забезпечення, підсистему аналізу HR-метрик та підсистему узагальнення та візуалізації результатів аналізу HR-процесів.

Підсистема методичного забезпечення містить перелік використовуваних методик аналізу HR-процесів, що адаптовані до особливостей функціонування підприємства, мети та завдань управління персоналом та соціально-трудовими відносинами.

Підсистема аналізу HR-метрик становить собою перелік ключових HR-метрик та формул для їх розрахунку. Призначення використання HR-метрик полягає в оцінюванні ефективності роботи HR-фахівців. Ключові HR-метрики, як на нашу думку, мають групуватися за видами HR-процесів, що протікають на підприємстві. Серед них: HR-метрики якості рекрутменту, HR-метрики якості адаптації, HR-метрики якості навчання та розвитку персоналу, мотиваційні HR-метрики, кар'єрні HR-метрики, корпоративні HR-метрики, HR-метрики кадрової безпеки, HR-метрики загальної ефективності HR-процесів. Перелік ключових HR-метрик формується з урахуванням особливостей функціонування HR-служби та цільових показників ефективності, що мають бути досягнуті HR-фахівцями.

Підсистема узагальнення та візуалізації результатів аналізу HR-процесів призначена для систематизації позитивних та негативних тенденцій зміни значень HR-метрик. Результати аналізу підлягають візуалізації, що підвищить їх значимість для планування, прийняття рішень та відслідковування тенденцій зміни. Інструментами візуалізації в умовах розвитку цифровізації є: дашборди, графіки та інфографіка.

Застосування дашбордів та інфографіки в системі обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів можливе завдяки використанню спеціального програмного забезпечення або можливостей та інструментів HRM-систем. В Україні часто використовується таке програмне забезпечення для підготовки дашбордів: Power BI, Tableau, Google Data Studio, QlikView, а також Sisense.

Dashboard, як програмне рішення, сприяє підвищенню ефективності системи обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів через:

використання динамічних візуальних інструментів (графіків, діаграм, індикаторів та таблиць, відео);

аналіз динаміки HR-метрик у режимі реального часу;

групування схожої інформації про HR-процеси за спільними ознаками;

сортування попередньо згрупованих відомостей про HR-процеси за певною ознакою;

обчислення показників та метрик у режимі реального часу;

виключення з візуального контенту неважливої інформації про HR-процеси;

відображення кращих (мінімальних чи максимальних) значень певних HR-метрик.

Інфографіка, як інструмент візуалізації, може бути інструментом дашборду, який наочно демонструє дані про HR-процеси. Дашборди становлять собою інтерактивні віджети, на яких інформація про HR-процеси може бути узагальнена, згрупована, відсортована у режимі реального часу.

Для створення інфографіки може бути обране програмне забезпечення з числа таких продуктів: RAWGraphs, Visualize Free, Easel.ly, Infogr.am, Piktochart та Canva.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Таким чином, науковими результатами даного дослідження є: 1) уточнення сутності поняття “обліково-аналітичне забезпечення HR-процесів” за рахунок його трактування на засадах інтегрованого підходу, що поєднує системний, цільовий, адаптивний та процесний підходи; 2) удосконалення підходу щодо формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів за рахунок забезпечення універсальності та гнучкості його структури й врахування сучасних HR-трендів. Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в удосконаленні методичного

забезпечення аналізу HR-процесів в умовах нестабільного середовища функціонування підприємств.

Література

1. Бudyко О. В. Моделювання системи обліково-аналітичного забезпечення суб'єктів господарювання в умовах сталого розвитку. *Проблеми економіки*. 2015. № 1. С. 285-291.
2. Гангал Л. С. Обліково-аналітичне забезпечення управління конкурентоспроможністю агропромислових підприємств : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.09 ; ОНЕУ. Одеса, 2016. 297 с.
3. Голячук Н. Обліково-аналітичне забезпечення як важлива складова управління підприємством. *Економічний аналіз*. 2010. № 6. С. 408-410.
4. Загородній А. Г. Система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2007. № 5 (76). С. 94-102.
5. Камінська Т. Г. Обліково-аналітичний процес : його зміст стадії . *Науковий вісник НАУ*. 2002. № 50. С. 313.
6. Лень В. С. Обліково-аналітична система підприємства: обґрунтування, визначення, модель. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 1 (5). С. 281-290. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/79179/74937> (дата звернення 16.02.2025).
7. Лиска П. О. Розвиток обліково-аналітичного забезпечення управління корпоративною соціальною відповідальністю. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 5 (30). С. 237-243. URL: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-35> (дата звернення 16.02.2025).
8. Нагірська К. Є. Обліково-аналітичне забезпечення вибору стратегії підприємства: систематизація наукових поглядів. *Облік і фінанси*. 2015. № 12. С. 206-215.
9. Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. Обліково-аналітичне забезпечення економічної діяльності суб'єкта підприємництва. *Науковий вісник*

Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 33. Ч. 2. С. 16-21. URL: <https://lib.udau.edu.ua/handle/123456789/10229> (дата звернення 16.02.2025).

10. Юзва Р . П. Обліково-аналітичне забезпечення управління діяльністю підприємств спиртової промисловості автореф . дис. канд. екон. наук: 08.00.09. Тернопіль, 2011. 20с.

11. Deloitte 2024 Global Human Capital Trends. Офіційний сайт компанії Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2024/human-capital-trends.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення 16.02.2025).

12. Miisoft: офіційний сайт. URL: <https://miisoft.com.ua/category/accounting-software/> (дата звернення 16.02.2025).

References

1. Bud'ko, O.V. (2015), “Modeling of the system of accounting and analytical support business entities in the conditions of sustainable development”, *Problemy ekonomiky*, vol. 1, pp. 285-291.

2. Hanhal, L.S. (2016), “Accounting and analytical support for managing the competitiveness of agro-industrial enterprises”, Abstract of Ph.D. dissertation, Accounting, analysis and audit (by type of economic activity), Odesa National Economic University, Odesa, Ukraine.

3. Holiachuk, N. (2010), “Accounting and analytical support as an important component of enterprise management”, *Ekonomichnyj analiz*, vol. 6, pp. 408-410.

4. Zahorodnij, A.H. (2007), “System of accounting and analytical support of enterprise management”, *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, vol. 5 (76), pp. 94-102.

5. Kamins'ka, T.H. (2002), “Accounting and analytical process: its content of the stage”, *Naukovyj visnyk NAU*, vol. 50, p. 313.

6. Len', V.S. (2016), "Accounting and analytical system of the enterprise: justification, definition, model", *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia*, [Online], vol. 1 (5), pp. 281-290, available at: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/79179/74937> (Accessed 16 February 2025).
7. Lyska, P.O. (2024), "Development of accounting and analytical support for corporate social responsibility management", *Stalyj rozvytok ekonomiky*, [Online], vol. 5 (30), pp. 237-243. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-50-35>.
8. Nahirs'ka, K.Ye. (2015), "Accounting and analytical support for choosing an enterprise strategy: systematization of scientific views", *Oblik i finansy*, vol. 12, pp. 206-215.
9. Oliadnichuk, N.V. and Pidlubna, O.D. (2020), "Accounting and analytical support of the economic activity of an entrepreneurial entity", *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, [Online], vol. 33, no. 2, pp. 16-21, available at: <https://lib.udau.edu.ua/handle/123456789/> (Accessed 16 February 2025).
10. Yuzva, R.P. (2011), "Accounting and analytical support for the management of the activities of alcohol industry enterprises", Ph.D. Thesis, Accounting, analysis and audit (by type of economic activity), Ternopil, Ukraine.
11. Official company website Deloitte (2024), "Deloitte 2024 Global Human Capital Trends", available at: https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2024/human-capital-trends.html?utm_source=chatgpt.com (Accessed 16 February 2025).
12. Official website Miisoft (2025), available at: <https://miisoft.com.ua/category/accounting-software/> (Accessed 16 February 2025).

Стаття надійшла до редакції 26.02.2025 р.