

та суспільством, що проявляється у спрощенні доступу пересічних громадян держави до основних сфер державної діяльності за допомогою інструментів прямого відкритого доступу.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт платформи «Дія. Проєкти цифрової трансформації. URL: <https://plan2.diiia.gov.ua/projects> (дата звернення 12.04.2023).
2. Лопушинський І. П. Цифровізація як основа державного управління на шляху трансформації та реформування українського суспільства. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2018. № 2. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Ttpdu_2018_2_20.pdf (дата звернення: 12.04.2023).
3. Апфельт Г. Види туризму у контексті сучасних тенденцій розвитку туристичної індустрії. *Економічний простір*. 2020. № 157. С. 7–12.



Петровська Олена Миколаївна

(наук. керівник – канд. пед. наук, доцент Яворська Т. М.)

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

ЕЛЕКТРОННИЙ ОБЛІК ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА: СУЧАСНИЙ ПІДХІД

В Україні з 2021 року на законодавчому рівні було прийнято рішення вести облік трудової діяльності працівника в електронній формі.

Так, 05 лютого 2021 року був прийнятий Закон України № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» [1]. Документ набув чинності 10 червня 2021 року. Старт цього Закону є початком кінця звичних паперових трудових книжок, які використовувалися для фіксації трудових відносин.

Відповідно до Закону перехід на електронний облік трудової діяльності триватиме п'ять років. Саме стільки часу відведено для включення Пенсійним фондом до реєстру застрахованих осіб Держреєстру відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників.

Отже, з 10 червня 2021 року в Україні роботодавцю необхідно дотримуватися нових правил звільнення з роботи, а саме – видавати копію наказу про припинення трудових відносин за будь-якої підстави звільнення; записи в паперову трудову книжку проводяться лише за бажанням працівника; усі записи, які робились раніше в паперову трудову книжку, мають вноситися до електронного реєстру через портал Пенсійного фонду України (ПФУ).

Також під час звільнення працівника страхувальник повинен перевірити, чи внесено до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомості про:

- прийняття на роботу;
- переміщення з одного структурного підрозділу до іншого або переведення на іншу постійну посаду чи роботу;
- про присвоєння, зміни або позбавлення рангу, розряду, класу, звання, категорії;
- складання присяги;
- стажування;
- навчання;
- звільнення тощо.

Якщо в реєстрі цих відомостей немає, страхувальник зобов'язаний внести їх через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України (<portal.pfu.gov.ua>). Інформацію дода-

ють в електронній формі, обов'язково накладаючи кваліфікований електронний підпис (КЕП). І так створюють відповідний електронний запис в електронній трудовій книжці в кабінеті страхувальника у день звільнення.

До того ж роботодавець більше не зберігатиме трудових книжок, вони залишаються у працівника.

Під час укладення трудового договору роботодавець, як і раніше, обов'язково підписує з робітником договір або видає наказ чи розпорядження, повідомляє податкову за встановленою формою, вносить відомості до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Найманий працівник не може бути допущений до роботи, якщо цього не зробити своєчасно.

Електронна трудова книжка – це цифровий аналог паперової трудової книжки, тож в електронній трудовій книжці, як і в паперовій, відображатиметься вся наявна інформація про стаж, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення й нагороди за успіхи в роботі. Зауважимо, що трудова книжка в паперовій формі не відміняється. Вона вестиметься на вимогу працівника.

Також на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформлятиметься роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. За бажанням співробітника роботодавець має вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

З 15 липня 2022 року набули чинності оновлені правила подання відомостей про трудову діяльність застрахованих осіб в електронній формі, затверджені постановою правління Пенсійного фонду від 01.06.2022 № 8-3 «Про порядок та черговість подання відомостей для створення електронних трудових книжок». Документом визначено структуру xml-файла, у вигляді якого подаються відомості.

Через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України (ПФУ) подаються відомості про трудову діяльність найманого працівника в електронній формі з обов'язковим накладанням кваліфікованого електронного підпису (КЕП) страхувальником в один із таких способів:

- у вигляді копій передбачених законодавством документів, виготовлених шляхом сканування;

- в оцифрованому вигляді – шляхом створення відповідного електронного запису в електронному кабінеті страхувальника або застрахованої особи на вебпорталі електронних послуг ПФУ, до якого додаються скановані копії документів, на підставі яких створюється запис.

Роботодавець також заповнює анкету та прикріплює до неї скановані копії паперової трудової книжки. До того ж він повинен обов'язково надати скановану копію згоди працівника щодо надання дозволу на оброблення його персональних даних.

Пенсійний фонд України протягом п'яти років має включити до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутні дані про трудову діяльність працівників на підставі відомостей, наданих страхувальниками.

В особистому кабінеті застрахованої особи на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України можна переглянути дані особи з Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Основною перевагою впровадження електронних трудових книжок є автоматичне призначення пенсії. До того ж це зменшення витрат роботодавців на ведення паперового документообігу, спрощення доступу до інформації про набутий стаж, зменшення негативних наслідків втрати паперових документів, їх фізичного пошкодження.

Отже, в Україні відбувається перехід на електронний облік трудової діяльності працівників. Через визначений Законом час у державі трудова книжка більше не буде основним документом про трудову діяльність.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення 10.04.2023).

2. Про електронні трудові книжки – електронний облік трудової діяльності. URL: <https://www.ebskief.com/ob-elektronnyh-trudovyh-knizhkah-elektronnyj-uchet-trudovoj-deyatelnosti/> (дата звернення 10.04.2023).



Поліщук Діана Михайлівна
(наук. керівник – д-р екон. наук, професор Анісімова О. М.)
Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

МІСЦЕ ЧАТ-БОТІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В умовах сьогодення прогресу науки наша увага розсіюється, адже майже щодня в інформаційному просторі з'являються інсайти та відомості про здійснення вченими нового відкриття чи започаткування технології. Проте одна новація викликала загальний інтерес громадськості, а саме презентація ChatGPT від OpenAI.

Водночас технологія чат-ботів, згідно з кількістю наукових матеріалів досліджень, є дискусійною та посідає важливе місце в науці. ChatGPT відрізняється від своїх попередників, адже це чат-бот зі штучним інтелектом [1]. Декілька років тому ймовірність створення подібної технології і тенденція її розвитку вбачалась досить «мрійливою» і недосяжною в найближчі роки. Відповідно до цього цей винахід можна вважати, без перебільшень, революційним та проривним для сучасної науки.

Згідно з дослідженням UBS, аудиторія ChatGPT досягла 100 мільйонів щомісячних активних користувачів у січні, всього через два місяці після запуску, що робить його найбільш швидкозростаючим додатком в історії [2]. Як свідчать дані, щодо кількості користувачів логічно постає теза, що такий інтерес суспільства не є безпідставним.

Процес розвитку суспільства є безупинним і постійним явищем, реалізація якого неможлива без гармонійних змін у різних сферах та галузях знань.

Відповідно до цього діяльність сучасного підприємства не повинна обмежуватися лише стараннями команди працівників, коли існують технології, здатні бути вигідно та вдало застосованими у покращенні управління на підприємстві (рис. 1).

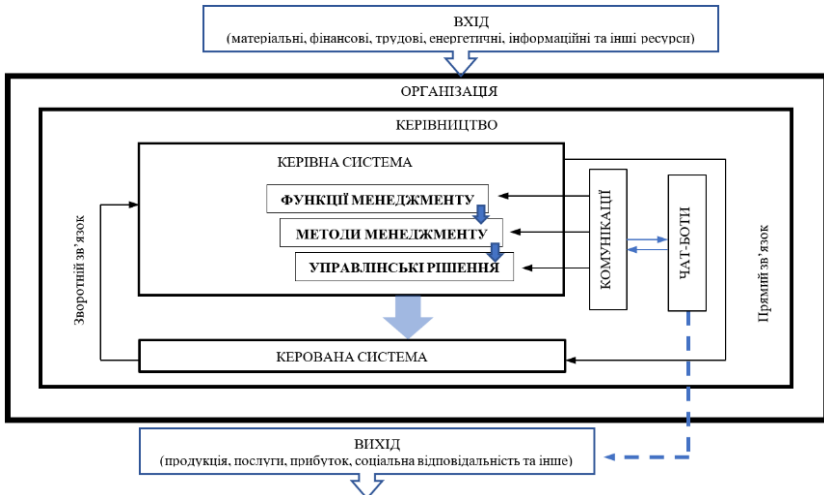


Рисунок 1 – Графічна модель процесу менеджменту [4]