

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”**

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Боголепова Аліна Віталіївна

Шляхи підвищення ефективності механізмів запобігання корупції
в публічному управлінні 58

Богун В'ячеслав Сергійович

Цифровізація економіки: вплив на макроекономічні показники
та розвиток бізнесу 61

Борецька Наталія Петрівна, Кутакова Дар'я Олексіївна

Проблеми розвитку туризму в умовах невизначеності 64

Борецька Наталія Петрівна, Шубіна Юлія Вікторівна

Вибір АІС управління готелем в умовах цифровізації (на прикладі
комп'ютерних систем бронювання “AMADEUS” та “WORLDSPAN”) 67

Братусь Ганна Анатоліївна, Бєлозьорова Лариса Павлівна

Сучасні методи дослідження стилів управління 71

Братусь Ганна Анатоліївна, Зарицька Наталія Володимирівна

Чинники зростання продуктивності праці підприємства 74

Братусь Ганна Анатоліївна, Козлова Алла Іванівна

Стан та перспективи розвитку ринку праці ІТ сектору України 77

Бялошицький Михайло Олександрович

HR-стратегії у міжнародних косметичних компаніях:
цифрові підходи до управління талантами 80

Вельгас Віталій Володимирович

Інноватизація як прогностична ідея розвитку бізнесу
в умовах цифрової економіки 83

Виноград Ірина Вікторівна

Цифровий маркетинг у бізнесі під час воєнного стану 87

Вітрик Ігор Віталійович

Цифровізація енергетичного сектору України як базис
енергетичної незалежності 91

Водолажченко Маргарита Павлівна, Каліна Ірина Іванівна

Межа між креативом та маніпуляцією в рекламі 93

Волковецький Владислав Олексійович, Головчак Марія Ігорівна

Екосистема інновацій у закладах вищої освіти як драйвер
економічного зростання: роль штучного інтелекту
та сталого розвитку 95

Гаман Галина Володимирівна

Основні напрями міграційної політики країн ЄС 97

Ганганов Кирило Євгенійович, Братусь Ганна Анатоліївна

Маркетинг як драйвер впровадження ІТ-рішень:
роль технологій у створенні конкурентних переваг 100

БРАТУСЬ Ганна Анатоліївна

*доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки та управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ЗАРИЦЬКА Наталія Володимирівна

*магістр кафедри економіки та управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Глобальні виклики, включаючи четверту промислову революцію, впровадження штучного інтелекту, зміну форм зайнятості, а також світову економічну кризу, з якою зіткнулись країни, роблять пошук та використання факторів зростання продуктивності праці. Новий контекст соціального розвитку вимагає уточнення методів підходів до оцінки продуктивності праці, яка за своїм змістом та характером є інтелектуальною та інноваційною, а також вдосконалення процесу управління продуктивністю праці на підприємстві обумовлюють актуальність дослідження.

Продуктивність праці залишається важливим узагальнюючим показником ефективності використання значної складової витрат робочої сили і орієнтиром підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства.

Підвищення продуктивності праці — економічна необхідність розвитку будь-якого суспільства в цілому і окремих підприємств зокрема. Основними цілями підвищення продуктивності на будь-якому підприємстві є:

- стратегічна (довгострокова) мета — підвищення рівня життя. З історії економічного розвитку відомо, що за рахунок зростання продуктивності праці в країнах, які перейшли на ринкову економіку, відбулося підвищення рівня життя на 40–90 %;
- найближча (короткострокова) мета, яка полягає у підвищенні ефективності діяльності галузей та підприємств, а також сприяє швидкому зростанню індивідуальних доходів працівників [1].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання трудового потенціалу підприємства потребують чіткої класифікації чинників продуктивності праці.

Чинники, які впливають на продуктивність праці — це уся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до її збільшення. Їх можна класифікувати за рівнем керованості, за змістом, за сферою виникнення і дії. Окрім них існують також резерви для зростання продуктивності праці — це можливо-

сті її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин ще не використані, для повного використання яких на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, де визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх виявлення і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження [2; 3].

Зовнішні чинники перебувають поза контролем окремого підприємства (тобто чинники загальнодержавні та загальноекономічні — законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура; макроструктурні зрушення в суспільстві; природні ресурси).

Внутрішні чинники — підприємство може безпосередньо впливати на них (характер продукції, технологія та обладнання, матеріали, енергія, персонал, організація виробництва й праці, система мотивації тощо).

До групи зовнішніх чинників належать ті, що об'єктивно перебувають поза сферою управління окремого підприємства (загальнодержавні та загальноекономічні — законодавство, політика, ринкова інфраструктура; конкуренція; макроструктурні зрушення в суспільстві; культура і моральність; природні ресурси), а до внутрішніх — ті, на які підприємство може безпосередньо впливати (характер продукції, техніка і технологія; матеріали й енергія; персонал, організація виробництва і праці, інновації, система мотивації тощо). Проте зовнішні чинники теж мають для підприємства важливе господарське значення. Урахувавши їх, можна ґрунтовніше мотивувати відповідні управлінські рішення, які дають змогу виробити стратегію підвищення продуктивності праці [2].

Внутрішні фактори — це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства і поділяються на “тверді” та “м'які”.

“Тверді” (стійкі, сталі) включають в себе: виріб — його якість, призначення, дизайн, технологію й устаткування — впровадження нових технологій, зменшення простоїв устаткування та підвищення ефективності діючих виробничих потужностей, модернізація устаткування, усунення вузьких місць тощо, управління матеріалами.

“М'які” (змінні) фактори включають: якість робочої сили, підвищення ефективності її використання за допомогою подальшого удосконалення мотивації праці, поліпшення її поділу та кооперації, участі всіх категорій працівників в управлінні підприємством; організаційні системи та методи — динамічність і гнучкість структури підприємства, удосконалення організації виробництва і праці, трудових методів; стилі та методи управління — вплив їх на організаційну структуру, кадрову політику, планування діяльності підприємства.

Зміст чинників зростання продуктивності праці представлено у табл.

За останніми дослідженнями, у рамках “нової теорії зростання” (new growth theory), на стимулювання продуктивності праці і економічне зростання найбільший вплив мають нові знання і технології.

Тому акцент робиться на інвестиції у дослідження і новітні розробки, системи вищої освіти та професійного навчання, гнучкі організаційно-управлінські структури [2].

Класифікація чинників зростання продуктивності праці [4]

Групи чинників	Зміст
Соціально- економічні	Поліпшення умов праці; підвищення частки кваліфікованих працівників в загальній кількості промислово-виробничого персоналу підприємства; поліпшення використання робочого часу працівників; підвищення норм і зон обслуговування; скорочення браку тощо.
Матеріально- технічні	Технічний рівень виробництва; зміна технічних характеристик виробів і конструкцій; впровадження інновацій; підвищення якості продукції; перехід на нові види сировини, матеріали; виготовлення нової продукції тощо.
Організаційно-економічні	удосконалення організації виробництва; удосконалення організації праці промислово-виробничого персоналу; удосконалення процесу управління виробництвом (структури керівного апарату) тощо.

На сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства зростає необхідність збільшення інвестицій у людський капітал під впливом змін у змісті освіти. Тут виявляється одна з найактуальніших проблем у змісті професійної освіти, а саме: розрив між вимогами сучасного інтенсивно еволюціонуючого виробництва та підготовкою кадрів, яка не встигає за новими потребами.

Отже, продуктивність праці, будучи показником динамічним, має значення тільки в своєму прогресуючому тренді. Саме високий рівень продуктивності праці і його позитивна динаміка є основним фактором, що забезпечує зростання економіки, його розвиток, високий рівень добробуту всіх членів суспільства.

На продуктивність праці впливає низка чинників, тобто об'єктивні та суб'єктивні процеси і явища, що обумовлюють її зміну. Їх визначення допомагає виявити резерви та можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Література

1. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2012. № 22. С. 33–36.
2. Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники. <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/1365/123.pdf?sequence=1>
3. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2008. 248 с.
4. Єфремов В. Еволюція поглядів на продуктивність праці та їх практичне значення для України. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 18–22.