МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

Матеріали
ІІ 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.

ISBN 978-617-02-0406-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024

Ушакова-Кирпач Ірина Михайлівна,
Миколенко Лілія Олександрівна
Впровадження хмарних технологій в розвиток бізнес-середовища 519

Федоренко Наталія Олегівна
Фірмовий стиль як ключовий засіб формування іміджу
індустрії гостинності 522

Федоренко Олег Сергійович, Ольшевський Максим Сергійович
Основні напрямки регулювання міжнародного та державного
надання якості туристичних послуг 525

Фірстенко Олександр Володимирович
Інформаційно-комунікаційне забезпечення стратегічного управління
персоналом 528

Холявко Михайло Миколайович,
Крахмальова Тетяна Андріївна
Роль цифрових технологій в управлінні туристичними підприємствами
під час кризи 530

Худолій Юлія Сергіївна
Оцінювання впливу використання фінансових технологій
на показники розвитку банківської системи України 532

Цимбалюк Ганна Сергіївна
Особливості використання інноваційних технологій
в управлінській діяльності 536

Ципляк Павло Сергійович
Оскарження фраудаторних дій боржника за законодавством
України та США: загальний огляд 538

Цімошинська Оксана Валентинівна,
Саржинський Сергій Анатолійович
Податковий менеджмент у системі адміністрування податків 541

Цімошинська Оксана Валентинівна,
Хіміч Св'ятослав Володимирович
Фінансова система України 543

Цімошинська Оксана Валентинівна, Шишов Сергій Анатолійович
Перспективи збільшення фінансової підтримки
інноваційної діяльності 546

Чабанюк Одарка Михайлівна, Кузьмінська Катерина Іванівна
Digital-інструменти у виплаті та депонуванні заробітної плати 549

Чапук Евеліна Олегівна
Digital-інструменти в економіці 552

Червінська Любов Петрівна, Червінська Тетяна Михайлівна
Трансформація систем менеджменту в умовах цифровізації 555

3. *Гончарова О. М.* Стандартизація туристичних послуг: міжнародні та національні аспекти. *Туризм: теорія і практика*. 2021. № 2. С. 18–26.
4. *Панасюк О. І.* Система контролю якості туристичних послуг у країнах ЄС. *Вісник економічних наук України*. 2022. № 4. С. 45–52.
5. Закон України "Про туризм" від 15 вересня 1995 року № 324/95-ВР [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр
6. Міжнародна організація зі стандартизації (ISO). *Стандарти якості в туризмі. ISO 9001 та інші галузеві стандарти*. Женева: ISO, 2015.

ФІРСТЕНКО Олександр Володимирович
здобувач третього (наукового) рівня вищої освіти
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглядаючи стратегічне управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства, необхідно, насамперед, враховувати конкурентну позицію, яку займає підприємство на ринку.

Для проведення дослідження стратегічного управління персоналом можна виокремити чотири сегменти в залежності від конкурентних позицій підприємств [1, с. 105–106]

1. Сегмент D (dominating) — підприємства, які займають домінуючу конкурентну позицію.

2. Сегмент S (strong) — підприємства, які займають міцну конкурентну позицію.

3. Сегмент A (appreciable) — підприємства, які займають помітну конкурентну позицію.

4. Сегмент W (weak) — підприємства, які займають слабку конкурентну позицію.

Для забезпечення ефективної системи управління підприємством при передачі інформації необхідно забезпечити усі необхідні умови для того, щоб: інформація була краще сприйнята (для уникнення емоційно-психологічних бар'єрів); інформація була зрозумілою (для уникнення семантичних бар'єрів); інформація була засвоєна працівниками (і стала мотивом їх діяльності).

Комунікації у системі стратегічного управління персоналом проводятьсяв багатьох аспектах, ми розглянемо це за наступними напрямками: аналіз комунікативної поведінки керівника підприємства та аналіз якості комунікацій.

Аналіз комунікативної поведінки керівника підприємства передбачає визначення його комунікативного типу. Деякі науковці виділяють чотири ко-

мунікативних типи керівників в залежності від їх орієнтації на спілкування з підлеглими:

Тип А. Керівник у більшому ступені орієнтований на спілкування з підлеглими. Він вважає за необхідне спонукати їх до висловлення своїх думок, бути уважним як до їх ділових пропозицій, так і до особистих прохань, враховувати їхній настрій. Отриману "висхідну" інформацію він прагне використовувати у своїй роботі.

Тип Б. Керівник орієнтований на спілкування з підлеглими, але не особливо прагне враховувати "висхідну" інформацію. Він хоча і вважає за необхідне спонукати підлеглих до висловлення своїх пропозицій, вислуховувати їх, однак не може або не вміє ефективно використовувати цю інформацію у своїй роботі.

Тип В. Керівник орієнтований на спілкування з підлеглими лише у межах розуміння доцільності такого спілкування. Він вважає за необхідне спонукати підлеглих до висловлення своїх думок, уважний до їх пропозицій і прохань, враховує їхній настрій, але тільки доти, поки це допомагає роботі. Якщо в нього немає такої впевненості, він не схильний до спілкування з підлеглими навіть тоді, коли вони до нього звертаються. Він свідомо обмежує діапазон своєї комунікативної поведінки.

Тип Г. Керівник зовсім не орієнтований на спілкування з підлеглими. Він не вважає за необхідне спонукати їх до висловлення своїх думок, приділяти увагу як діловим пропозиціям, так і особистим проханням, враховувати їхній настрій. Певна інформація надходить лише за ініціативи підлеглих. Керівник не схильний витрачати багато часу на її аналіз та урахування при прийнятті рішень [2, с. 99–100].

Література

1. *Каліна І. І., Шуляр Н. М., Хорошенюк А. П.* Роль якості в підвищенні конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому та міжнародному ринках: теоретичний аспект. *Економічний простір*. 2023. Вип. 188. С. 101–108. DOI:https://doi.org/10.32782/2224-6282/188-17
2. *Каліна І. І., Шуляр Н. М., Мельник Б. Ю., Палій С. А.* Управління кадровим забезпеченням діяльності аграрних підприємств: монографія. Київ: Інтерсервіс, 2024. 232 с.