

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



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

10 жовтня 2023 р.

Київ
2023

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – ректор 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:

Дачій 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.;

Коваль Микола Іванович – завідувач кафедри обліку і оподаткування ННІУЕБ, 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 № 10 від 29.11.23)*

Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2023 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, 2023. 274 с.

ISBN 978-617-02-0389-2 (електронне видання)

Опубліковано наукові статті, в яких висвітлено теоретико-методологічні засади та практичний досвід роботи в таких галузях, як: економіка, маркетинг, менеджмент, публічне управління, туризм в умовах цифровізації бізнесу.

Для науковців, викладачів, наукових співробітників, промисловців, підприємців, аспірантів і студентів.

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.

Бурилко Микола Миколайович Шляхи розвитку цифровізації комунікаційного простору публічного управління	52
Бялошицький Михайло Олександрович, Головач Наталія Василівна Роль штучного інтелекту в управлінні економікою: від аналізу до прогнозу	54
Вельгас Віталій Володимирович Ефективність десикації на насінниках буряку цукрового	57
Волох Єлизавета Сергіївна, Кришталь Галина Олександрівна Аналіз цифрових платформ для навчання студентів	59
Галушко Андрій Сергійович, Коваль Микола Іванович Облік, аналіз і контроль амортизації основних засобів підприємства в умовах цифровізації бізнесу	61
Гвоздеї Наталія Іанівна Оцінка кредитоспроможності позичальника	64
Girchenko Tetiana, Tkach Kateryna The importance of competition for customers and competitive advantages for companies	66
Головач Наталія Василівна Сучасний онбординг: цифрові інструменти ефективної адаптації персоналу в організації	69
Головач Наталія Василівна, Невмержицький Денис Володимирович HR-менеджмент в сучасних умовах розвитку цифрових технологій	72
Головач Наталія Василівна, Якименко Олена Олексіївна Навчання та розвиток персоналу компаній в умовах цифрових трансформацій	75
Гошкович Ольга Миколаївна Удосконалення організації дозвілля туристів в туристичному підприємстві	78
Гусліста Ганна Геннадіївна Культурно-пізнавальний туризм у Греції. Перспективи розвитку	82
Гусятинська Анастасія Миколаївна Оцінка сучасного стану розвитку механізмів інформаційно-комунікативної взаємодії органів публічного управління з громадськістю в Україні	84
Demianyshyna Olesia, Arepieva Olena Information technology as a tool for processing accounting information	87

References

1. <https://www.concorrencia.pt/en/benefits-competition>
2. Гірченко Т. Сучасні тенденції розвитку банківської конкуренції та реалізація банками конкурентних переваг. *Регіональна економіка*. 2007. № 3. С. 149–154.
3. Serhii Smerichevskyi, Tetiana Kniazieva, Yuriy Kolbushkin, Irina Reshetnikova and Anna Olejniczuk-Merta (2018). Environmental orientation of consumer behavior: motivational component. *Problems and Perspectives in Management*. 2018. № 16(2). P. 424–437.
4. <https://ago.mo.gov/civil-division/consumer/antitrust-laws/the-importance-of-competition>

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

кандидатка педагогічних наук,
професорка кафедри управління персоналом та економіки праці
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

СУЧАСНИЙ ОНБОРДИНГ: ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ЕФЕКТИВНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Застосування цифрових інструментів для ефективного адаптації персоналу в організаціях є особливо актуальним завданням в сучасних умовах. Правильно розроблена програма адаптації спрямована на надання новому співробітнику можливості швидко втягнутися в робочий процес і корпоративну культуру компанії, мінімізувати або уникнути можливих помилок, пов'язаних із вступом на посаду, оцінити відповідність і потенціал нового фахівця обраній посаді та ін.

В сучасних умовах цифрової трансформації економіки та інноваційності інформаційно-комунікаційних технологій постають нові вимоги до працівників. Цифрова трансформація є впровадженням передових технологій у бізнес-процеси підприємства, при впровадженні яких важливо не тільки встановлювати сучасне програмне забезпечення, але і змінювати підходи до формування корпоративної культури, внутрішніх та зовнішніх комунікацій [1]. Однак найбільш важливим в цьому процесі є адаптація команди до оновлених бізнес-процесів.

Онбординг (з англ. “onboarding”) — це процес інтеграції та адаптації нового працівника в організацію або команду [2]. Цей процес спрямований на те, щоб новий співробітник максимально швидко і ефективно ознайомився з компанією, її культурою, цінностями, процедурами і виконуваними завданнями.

Онбординг є важливим напрямом роботи з персоналом, оскільки допомагає знизити плинність кадрів, підвищити задоволеність праці, швидше досягнути продуктивності в роботі, тощо.

Онбординг зазвичай включає в себе такі основні етапи:

- ознайомлення нового співробітника з організацією, її структурою, основними відділами та їх напрямками роботи;
- організація ознайомчої зустрічі з колегами та ключовими працівниками, а також створення можливостей спільної роботи і спілкування;
- ознайомлення з посадовими обов'язками, правами, відповідальністю;
- проведення навчальних сесій і тренінгів, що допомагають засвоїти необхідні навички та знання новачкам щодо виконання роботи;
- ознайомлення з політикою та процедурами в організації: роз'яснення правил внутрішнього трудового розпорядку, включаючи питання безпеки, конфіденційності та інші аспекти роботи в організації;
- проведення систематичної оцінки успішності та прогресу в роботі нового працівника впродовж перших тижнів або місяців роботи.

Протягом останніх кількох років багато компаній стали активно розробляти програми онбордингу для своїх співробітників. Вони усвідомили, що успішна адаптація новачків є ключовою для збереження ефективності роботи команди. Онбординг — це комплексний процес інтеграції нового працівника в організацію та її колектив, який починається ще на стадії найму і може тривати до півроку або навіть більше, залежно від програми адаптації та корпоративної культури [3]. Цей процес зазвичай поділяють на декілька етапів, таких як: преонбординг, перший тиждень, перший місяць, три місяці, півроку та може і довше. Кожен з цих етапів спрямований на досягнення позитивного першого враження, ознайомлення з корпоративними цінностями та місією, відповідність очікувань і реальних обов'язків та інші аспекти. Якщо цей процес побудований правильно, співробітник успішно відчує себе частиною команди і стане більш продуктивним для організації.

Світова економіка та технології швидко розвиваються, і компанії постійно стикаються з новими викликами. Цифрові інструменти адаптації можуть допомогти персоналу швидко відповідати на зміни та адаптуватися до нових умов. Також необхідно зазначити, що це нові можливості для безпеки та конфіденційності, роботи з віддаленими співробітниками. Вони дозволяють підвищити ефективність навчання та розвитку персоналу, створювати індивідуальні навчальні програми, відстежувати прогрес, а також надавати доступ до ресурсів для саморозвитку. Цифрові програми адаптації можуть допомогти забезпечити однаковий доступ до ресурсів та навчальних матеріалів для всіх співробітників, незалежно від їхнього місцезнаходження. Аналітика та відстеження програм адаптації персоналу за допомогою цифровізації тепер більш якісна, що дозволяє оперативно коригувати підходи та вдосконалювати процеси навчання та розвитку. Крім того, застосування цифрових інструментів може допомогти зменшити витрати на навчання та адаптацію персоналу, оскільки вони можуть бути ефективнішими та менш ресурсоемкими у порівнянні з традиційними методами.

Наразі сучасні фахівці шукають можливості для особистого та професійного розвитку. Наявність цифрових інструментів адаптації може бути при-

вабливим фактором для кандидатів і допомогти утримувати талановитих співробітників в організації.

Використання цифрових інструментів онбордингу може значно полегшити і покращити цей процес. Наведемо більш розповсюджені способи, які допомагають впровадити цифровий онбординг:

1. Електронні документи та підписи. Замість паперових документів, нові співробітники можуть заповнювати та підписувати всі необхідні форми та угоди онлайн. Це робить процес швидшим та зменшує паперові витрати.

2. Віртуальні тури та матеріали. З допомогою відео та віртуальних турів нові співробітники можуть ознайомитися з офісом, філіалами або робочою обстановкою ще до приходу на роботу. Це сприяє знайомству з робочим оточенням.

3. Онлайн-навчання. Цифрові навчальні платформи дозволяють організувати навчальні курси і тренінги в онлайн-форматі. Нові співробітники можуть навчатися дистанційно, складати тести та вирішувати завдання онлайн.

4. Віддалена інтеграція. Використання відеоконференцій та спеціальних платформ для спілкування дозволяє проводити віртуальні зустрічі та інтерактивні сесії для новачків, де вони можуть задавати питання та отримувати відповіді.

5. Електронні панелі управління. Організації можуть використовувати цифрові панелі управління для відстеження прогресу нових співробітників, надавати завдання та відмічати досягнення.

6. Онлайн-ресурси для самонавчання. Доступ до онлайн-ресурсів, таких як відео-уроки, статті, інструкції, може допомогти новим співробітникам засвоювати необхідні знання та навички у зручний для них час.

7. Мобільні додатки. Розробка спеціальних мобільних додатків для онбордингу може дати співробітникам зручний спосіб отримання інформації та виконання завдань [3, с. 114].

Тепер розглянемо нові сучасніші цифрові інструменти. Наприклад, програма Coloris HRM є потужним інструментом для автоматизації всіх HR-процесів. Звіт від Sapling вказує на значну кількість активностей, пов'язаних із адаптацією, які новачки показують у свій перший робочий тиждень. Цей процес може бути складним, особливо поза офісом, тому автоматизація його стає більш важливою. Наприклад, переведення співробітників на нові посади або нове місце роботи (крос-бординг) в стресових умовах війни, яка триває в нашій країні. Для успішної адаптації в таких ситуаціях також важливо використовувати такі програми та інструменти, які спрощують організацію роботи співробітників, зокрема, це Google, Slack, ClickUp, Asana, Todoist та Wrike, які використовують для полегшення комунікації та управління завданнями.

Автоматизовані процеси онбордингу, які можна побудувати за допомогою програми PeopleHR, дозволяють ефективно управляти процесом адаптації нових співробітників, включаючи планування програм, відстеження виконання завдань і надання доступу до навчальних матеріалів та інструкцій.

За версією Laba (міжнародної школи професійного розвитку) виділяють такі основні елементи сучасного онбордингу: чат-боти; гейміфікація; wel-

come-bonus та welcome-box, ввідні курси; віртуальна і доповнена реальність (AR- та VR-технології) [2].

Завдання використання цифрових інструментів полягають у тому, щоб не тільки ефективно управляти адаптацією персоналу, а й зменшити витрати в матеріальному та часовому еквівалентах, знизити залученість керівників або HR-менеджерів у процеси онбордингу. Усі ці засоби та програми сприяють полегшенню та покращенню процесів адаптації та управління персоналом в цілому.

Таким чином, цифрові інструменти адаптації персоналу є актуальними та важливими для сучасних організацій. Використання цифрових інструментів дозволяє зробити процес онбордингу більш ефективним, зручним та інтерактивним як для нових співробітників, так і для організації в цілому. Онлайн-ресурси та інтерактивні інструменти можуть значно полегшити процес адаптації нових працівників до робочого середовища та корпоративної культури організації.

Література

1. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. Вінниця: ДонНУ, 2019. № 2. С. 93–101.
2. Коваленко А. В., Середа Г. В. Цифрові інструменти адаптації персоналу за гібридного формату зайнятості. Режим доступу. <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/11279>
3. Обруч Г. В. Цифрові інструменти управління адаптацією персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення їх збалансованого розвитку. *Економіка та підприємництво*. 2020. № 1. С. 113–118.

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

*кандидатка педагогічних наук,
професорка кафедри управління персоналом та економіки праці
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

НЕВМЕРЖИЦЬКИЙ Денис Володимирович

*магістрант Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Перехід до цифровізації економіки суттєво змінює всі звичайні функції управління персоналом (HR-менеджменту) в сучасних організаціях. У цьо-