МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

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:
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.;
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.

ISBN 978-617-02-0389-2

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023

Дименко Руслан Анатолійович, Марченко Світлана Миколаївна, Марченко Денис Євгенійович
Інновації в цифровому маркетингу: як залишатися попереду 89

Дідухович Артем Миколайович
Маркетингові стратегії успішних підприємств сфери послуг 95

Дмитренко Генадій Анатолійович, Ріктор Тетяна Леонідівна
Людиноцентристський підхід до формування ефективної економіки підприємств із застосуванням кваліметричної цифровізації ... 101

Дребот Оксана Іванівна, Лазаренко Владислав Ігорович
Сучасна роль цифрових технології в екологізації сільського господарства 104

Дрозач Максим Іванович
Сучасні проблеми ефективності використання людського капіталу в Україні 106

Єременко Юлія Олександрівна, Зайцева Ольга Ігорівна
Класифікаційні ознаки комунікацій в бізнес середовищі 109

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна
Електронний рекрутинг як інноваційна технологія управління персоналом 111

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Романов Віталій Олександрович
Формування різних типів корпоративної культури підприємства 114

Здольник Віталій Валерійович
Маркетингові інновації у мережах цінності 117

Каліна Ірина Іванівна, Давиденко Кароліна Дмитрівна
Інформація та комунікації як основний інструмент менеджменту 121

Каліна Ірина Іванівна, Михайленко Артур Гагикович
Використання соціальних інтернет-мереж як ефективного інструменту для розвитку бізнесу 123

Карбовська Любов Олександрівна
Особливості розвитку ринку цифрової потокової передачі музики (стрімінгових медіа) 126

Карбовська Любов Олександрівна, Кравченко Руслан Володимирович
Цифрова трансформація авіаційної галузі 130

Карбовська Любов Олександрівна, Скрипцов Святослав Валерійович
Блокчейн і цифрові двійники (близнюки) — технології майбутнього в управлінні відходами 133

ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА Любов Олександрівна
доктор економічних наук,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці,
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЕЛЕКТРОННИЙ РЕКРУТИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Електронний рекрутинг — це інноваційний технологічний інструмент, який спрощує процес підбору персоналу, що є одним із найважливіших ресурсів будь-якої компанії. На сучасному конкурентному ринку праці рекрутинг стає важливою ланкою для досягнення успіху. Е-рекрутинг — це практика використання веб-ресурсів для виконання завдань, пов'язаних з пошуком, залученням, оцінкою, співбесідою та наймом нових працівників. З появою Інтернету традиційні методи підбору персоналу переживають справжню революцію. Електронний рекрутинг є не просто новим трендом, але і необхідною практикою для великих та малих компаній. Він дозволяє публікувати вакансії та приймати резюме онлайн, а також спрощує спілкування з потенційними кандидатами через електронну пошту. Незважаючи на безліч переваг, пов'язаних із електронним рекрутингом, існують певні виклики. Швидкі технологічні зміни та глобалізація створюють потребу в постійному оновленні та адаптації до нових реалій. Однак ці виклики можуть бути подолані завдяки активній участі організацій у цьому процесі, що допоможе покращити якість функцій з підбору персоналу.

Основною метою дослідження є аналіз загальних тенденцій у сфері електронного рекрутингу та виявлення можливостей та викликів, які виникають як перед кандидатами, так і перед роботодавцями.

Електронний рекрутинг — це інтеграція та використання інтернет- технологій для підвищення ефективності процесу підбору персоналу. Внаслідок його оперативності, автоматизації та спрощення е-рекрутинг може стати конкурентною перевагою, і навпаки, підприємства, які не інтегрували його у власні корпоративні інформаційні системи та стратегії, ризикують втратити шанс отримати найкращих спеціалістів. Дослідження доводять, що пасивні та активні кандидати схильні надавати перевагу онлайн-заявкам перед традиційними методами подачі заявок, оскільки це економить час і гроші та дає можливість переглядати ширший спектр пропозицій роботи. Це також дозволяє шукачам роботи переглядати корпоративні веб-сайти, щоб скласти перше враження та думку про компанію. Електронний рекрутинг — це новітній тренд, який використовують як великі, так і малі організації.

Причиною переходу до онлайн-рекрутингу та використання цифрових технологій веб ресурсів для виконання більшої кількості функцій з управлін-

ня персоналом та недосконаліть паперового процесу. Більшість менеджерів з персоналу та лінійних керівників зазначили, що відсутність систематичного обліку інформації та неналежне зберігання паперових заявок призводить до неминучих затримок в обробці заявок. Це збільшує час, необхідний для найму, а отже, і вартість найму, водночас ставлячи під загрозу якість найму через некомпетентність, людські помилки та упередженість. Результати опитування показали, що розділи електронного рекрутингу на сайтах роботодавців зараз є четвертим за популярністю методом набору персоналу. Понад сім з десяти роботодавців розміщують оголошення про вакансії на своїх корпоративних веб-сайтах, тоді як дошки оголошень про роботу використовують чотири з десяти, а 73 % з них повідомили про зниження витрат завдяки використанню електронного рекрутингу в Європі [2, с. 81].

За даними Чартерного інституту розвитку персоналу (CIPD), у 2004 році у Великій Британії понад дві третини організацій розміщували оголошення про вакансії на власних веб-сайтах. За оцінками консалтингової компанії Empowerment Group, у 2009 році пошук роботи в Інтернеті зріс на 76 % за попередні два роки, і ним користуються 11 мільйонів людей у Великобританії [3, с. 117]. Як і в багатьох інших аспектах ділового світу, Інтернет став невід'ємною частиною процесу підбору персоналу. Він розпочався як інструмент для роботодавця, що дозволяє йому рекламувати свої вакансії для широкої аудиторії, а пошукачам роботи — бути доступними 24 години на добу. Інтернет дозволяє фахівцям з управління персоналом розміщувати детальну інформацію про відкриті вакансії в Інтернеті, щоб здобувачі могли переглянути її у вільний час, таким чином мінімізуючи витрати часу рекрутера на цьому етапі процесу. Компанії будь-якого розміру зазвичай мають, як мінімум, веб-сайт, який дозволяє їм вести частину свого бізнесу онлайн. Деякі з них мають розділ кар'єри з онлайн-рекрутингом: зберігають інформацію про відкриті вакансії, пільги для працівників, щоб привабити потенційних кандидатів, і прискорити процес подання заявок. Приймаючи листи-заявки та резюме, надіслані електронною поштою, заявники тепер мають можливість відповісти аж до дати і часу закриття оголошення про вакансію.

Багато компаній зараз роблять наступні кроки у впровадженні інтернету на наступних етапах процесу підбору персоналу: відбір відповідних кандидатів може забирати багато часу і ресурсів, тим більше, коли на вакансію відгукується багато претендентів. Зараз доступне програмне забезпечення для відбору кандидатів [2, с. 83]. Онлайн-тести на ставлення і здібності стають все більш популярними як засіб відбору потрібних кандидатів. Також пандемія COVID-19, війна зумовили переорієнтацію на відеоконференції, які дозволяють проводити співбесіди онлайн, а пропозиція роботи і прийняття на роботу проводяться онлайн з електронним підписом, що дозволяє кандидатам приймати і підтверджувати пропозицію онлайн. У багатьох організаціях онлайн-процеси були додані до проведення вступного інструктажу, який називається e-on-boarding. Пізнішою тенденцією стало створення онлайн-баз даних, де шукачі роботи можуть зберігати свої резюме, тим самим надаючи роботодавцям можливість шукати кандидатів, які відповідають їхньому про-

філю. Це може прискорити процес подачі заявок і дати людям, зацікавленим у зміні роботи, ініціативу продемонструвати свою готовність, не подаючи активних заявок на роботу [2, с. 84]. Весь процес е-рекрутингу та використання ІТ рішень для підбору персоналу передбачає автоматизацію зусиль від початку до кінця підбору, і його можна деталізувати наступним чином [3, с. 118]:

- організації розміщують вакансії в інтернеті (на власному сайті або на сайтах агентств з працевлаштування);
- зацікавлених кандидатів просимо надсилати свої резюме в електронному вигляді;
- резюме проходять електронну перевірку;
- інтелектуальна система підбору перетворює резюме досвіду на резюме навичок;
- з кандидатами, які мають відповідний профіль для цієї роботи, роботодавці зв'язуються електронною поштою;
- інтерв'ю проводяться онлайн або за допомогою комп'ютерів у певних місцях;
- після цього обговорення проводяться за допомогою телефону, електронної пошти або відеоконференцій;
- умови узгоджені;
- пропозиції приймаються або відхиляються.

По суті, електронний рекрутинг працює на програмному забезпеченні, і деякі поширені програми включають програмне забезпечення для управління персоналом, систему відстеження заявок. Окрім того, до зазначених переваг, таких як економія коштів, адже розміщення вакансій онлайн дешевше, ніж реклама в газетах, зниження трансакційних витрат, внаслідок того, що не передбачено залучення посередників; на проведення попереднього оцінювання не залучаються працівники кадрових відділів та лінійні керівники, роль HR у цій моделі розглядається як більш фасилітаційна, що теоретично дає рекрутерам час для залучення до стратегічних питань у сфері підбору персоналу. Е-рекрутинг може сприяти децентралізації багатьох кадрових операцій, коли відповідальність за багато аспектів процесу рекрутингу передається співробітникам на рівні бізнес-підрозділу, департаменту або лінійного керівництва. Окрім того, скорочується час на підбір персоналу (понад 65 % часу на найм), це полегшує підбір потрібних людей з необхідними навичками та сприяє підвищенню ефективності процесу підбору персоналу. 24-годинний доступ до онлайн-колекції резюме, що допомагає організаціям відсіювати некваліфікованих кандидатів в автоматизованому режимі. Компанії можуть розміщувати повні детальні описи вакансій і відповідати на поширені запитання.

Таким чином, електронний рекрутинг має багато переваг для компаній, таких як низькі вартість та трудомісткість, вища швидкість, ширша територія та краща відповідність. Розширення впровадження електронного рекрутингу як технології кадрової роботи є перспективним. До того ж нові тенденції в технологіях і процесах, а також глобалізація свідчать про те, що цей процес

буде продовжувати розширюватися, а отже, організаціям слід включитися в цей процес, щоб підвищити якість своїх функцій з підбору персоналу.

Література

1. *Bhupendra S. H., Swati G.* Opportunities and challenges of e-recruitment. *Journal of Management Engineering and Information Technology*. 2015. № 2. P. 1–4.
2. *Omolawal S. A.* E-recruitment: practices, benefits and challenges. *Journal of the Institute of Personnel Management of Nigeria*. 2015. № 7(2). P. 76–86.
3. Ugo Chuks Okolie, Ikechukwu Emmanuel Irabor. E-Recruitment: Practices, Opportunities and Challenges European. *Journal of Business and Management*. 2017. Vol. 9. № 11. P. 116–122.

ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА Любов Олександрівна

доктор економічних наук,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

РОМАНОВ Віталій Олександрович

магістрант кафедри управління персоналом та економіки праці
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ФОРМУВАННЯ РІЗНИХ ТИПІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток будь-якої організації тісним чином пов'язаний з формуванням корпоративної культури, оскільки вона дозволяє працівникам відчути організаційну ідентичність, будує внутрішнє глибинне уявлення про організацію, що створює у працівників відчуття надійності самої організації і свого положення у ній, формує почуття соціальної захищеності та стабільності, стимулює самосвідомість і високу їх відповідальність.

Залежно від підходу та елементів дослідники використовують різні типології корпоративної культури. Корпоративна культура, що визначає специфіку виду діяльності дозволяє виділити культуру як культуру взаємовигідних угод. За відношенням до часу розрізняють моноактивну, поліактивну і реактивну корпоративну культуру. Формування культури на конкуруючих цінностях визначає її як кланову, ієрархічну, ринкову й адхократичну.

Більшість дослідників дотримується думки, що така типологія охоплює усі існуючі культури. Вона визначає два виміри: перший відокремлює критерії ефективності організації, другий — за який пов'язує її зі стабільністю, порядком і контролем. Обидва виміри припускають використання комплексу показників, кожен з яких свідчить про організаційну ефективність і визначає, що саме люди цінують у діяльності організації [1, с. 169]. Ієрархічна