

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.

Литовченко Руслан Іванович, Дмитренко Геннадій Анатолійович Використання цифрових технологій в процесі підготовки конкурентоспроможних випускників закладів вищої освіти	182
Луговий Олександр Сергійович Ідентифікація ризиків промислових підприємств	185
Мазур Юлія Володимирівна, Харитонюк Данило Васильович Посилення довіри і згуртованості колективу в організації в умовах воєнного стану	187
Макря Ліля Павлівна Особливості мотивації персоналу в сфері туризму	189
Мамоян Агіт Хдрович Теоретичні аспекти оцінювання персоналу на підприємстві	191
Міллер Владислав Сергійович Вплив маркетингових інновацій на розвиток туристичної індустрії	194
Міляєва Марія Проблема здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності	197
Мотуз Вероніка Сергіївна Культурно-пізнавальний туризм у Чехії. Перспективи розвитку	199
Нурадінов Ахмед Абдійович Особливості PR у діяльності та розвитку туристичного підприємства	201
Панченко Ольга Вікторівна Маркетингові технології в умовах цифровізації бізнесу	204
Пендюр Діана Романівна Класифікації механізмів державного регулювання у туристичній сфері ...	206
Перегуда Юлія Андріївна Перспективи глобального регулювання цифрової економіки України	209
Пирог Віктор Володимирович Інновація бізнес-процесів та її вплив на розвиток підприємства	212
Попов Андрій Вячеславович, Коваль Микола Іванович Переваги окремих методів цифрового маркетингу у роботі з споживацькою аудиторією на сучасному етапі розвитку суспільства	214
Романова Лідія Василівна Методологічні підходи до формування маркетингової стратегії підприємств будівельної галузі в період відновлення України	218
Романова Лідія Василівна, Василенко Катерина Андріївна Формування інноваційної стратегії “Розумний будинок” як важливий пріоритетний напрям розвитку будівельної галузі	222

(ризик-культури). Ризик-культура розглядає систему цінностей, знань та переконань у сфері ризик-менеджменту, які поділяються та застосовуються на практиці співробітниками компаній на всіх рівнях управління. Зважаючи на це, виникає потреба у вдосконаленні та розвитку існуючих практик ризик-менеджменту.

Література

1. *Вербіцька І. І.* Ризик-менеджмент як сучасна система управління ризиками підприємницьких структур. *Міжнародний науково-виробничий журнал Сталий розвиток економіки*. 2013. 55 (22). С. 282–291.
2. *Грачов В. І., Коюда Т. П.* Класифікація ризиків та управління ними. *Фінанси України*. 2002. № 10. С. 56–61.
3. *Шпандарук В. О.* Вдосконалення управління ризиками підприємств на засадах реалізації превентивних заходів. *Вісник Хмельницького національного ун-ту*. 2010. № 3 (1). С. 241–244.

МАЗУР Юлія Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент,
декан Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ХАРИТОНЮК Данило Васильович

студент 4 курсу спеціальності “Менеджмент”

ПОСИЛЕННЯ ДОВІРИ І ЗГУРТОВАНOSTІ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Більшість підприємців у різних країнах світу називають серед критеріїв довіри одні й ті ж риси: компетентність, надійність, порядність. Результати багатьох досліджень сходяться в тому, що у довірі є дві складові: раціональна й емоційна. До першої — раціональної — відноситься впевненість в тому, що колега, керівник або підлеглий здатний виконати взяті на себе зобов'язання. Вона ґрунтується на оцінці компетентності, результативності праці, а також послідовності, передбачуваності вчинків. Емоційна складова довіри заснована на оцінці “доброї волі” партнера, спільності цінностей і мотивів: доброзичливості, відкритості для успішного вирішення проблем, вмотивованості на досягнення спільної мети, порядності.

Залежно від корпоративної культури і типу команди ці якості можуть мати різну “вагу” при формуванні довіри. В організаціях з колективістською культурою, особливо в тих, де генеральний директор виступає в ролі “батька сімейства”, набагато більше значення надається спільності цінностей, “типо-

вості” рухів працівників: навіть різниця в віці може знизити довіру. Досвід показує, що доброзичливість і загальні цінності команди приносять фінансову вигоду в довгостроковій перспективі. Їх важко, а часто і нерационально розвивати в короткострокових проектних командах, склад яких на кожному етапі змінюється в залежності від розв’язуваних завдань. У таких групах довіру один до одного потрібно формувати насамперед на основі високого професіоналізму, результативності, передбачуваності та відкритості до обговорення проблем. Однак, якщо мова йде про довгостроковий проект, управлінській команді або колективі підрозділу, спільність цінностей і взаємодопомога підвищують керованість і дають основу для прориву [1].

Довіра членів команди один до одного проходить три основні стадії: розрахунок, досвід, тотожність.

Стадія розрахунку заснована на своєрідному балансі всіх “за” і “проти”, які учасники подумки підраховують у разі порушення партнером взятих зобов’язань. Довіра на цій стадії досить часто, розвивається повільно, обережно і може зникнути в результаті одного помилкового кроку. При цьому для його розвитку принципово важливі частота контактів в команді, дотримання домовленостей у дрібницях: вчасно передзвонити, направити запитану інформацію. Основне значення в цей час має раціональна складова довіри, члени команди повинні переконатися в компетентності, надійності, передбачуваності один одного. На цій стадії особливо необхідні малі перемоги: успішне вирішення незначних проблем спільними зусиллями.

На стадії досвіду різні гарантії та противаги в значній мірі втрачають свій сенс, оскільки про вчинки партнера в майбутньому можна судити з його поведінки в аналогічних ситуаціях у минулому. На цьому етапі зростає значення емоційних складових довіри — доброзичливості та відкритості до обговорення проблем. При цьому довіру підвищується в серйозних кризах, критичних ситуаціях, для вирішення яких потрібно взаємодопомога. Навпаки, якщо, зіткнувшись з труднощами, менеджери “дуже зайняті” або бояться відверто висловлювати свою думку щодо складних питань, команда ризикує втратити довіру назавжди. Як показують дослідження, закритість — найвірніший шлях до руйнування довіри, оскільки дозволяє членам колективу приписувати поведінці один одного будь-які, навіть найбезглуздіші мотиви.

На стадії тотожності члени команди є групою з єдиною системою цінностей. Вони настільки добре розуміють один одного і схожі в оцінках подій, що цілком можуть довіряти один одному представлення взаємних інтересів у відносинах з іншими людьми. На цій стадії навіть серйозні поодинокі зриви, викликані помилковими рішеннями будь-кого з членів групи, не знижують довіри, якщо інші впевнені, що співробітник слідував командним принципам.

Роль довіри в сучасному бізнесі в період воєнного стану стає все більш відчутною [2]. Неформальні горизонтальні зв’язки визнаються важливіше офіційних, а цифрові технології дозволяють членам команд працювати на великих відстанях один від одного і поза прямого контролю. Керованість організацій все більше залежить від довіри між співробітниками і керівницт-

вом, а його межі проходять там, де довіра, поступово знижується в міру віддалення від центру компанії, повністю замінюється розрахунком і санкціями. Стало змінюватися уявлення про зовнішнє середовище організації. Завданням стає не саме по собі просування товару, а формування маркетингу відносин — розширення бази постійних клієнтів, підрядників і партнерів. Управління якістю вже не зводиться тільки до характеристик товару або процесів в ланцюжку створення цінності — на перший план виходить якість відносин.

Література

1. *Каліна І. І., Завгородня А. А.* Основні складові організаційно-економічного механізму корпоративного управління підприємства в небезпечних умовах. *Економічний простір*. 2022. Вип. 181. С. 105–109. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/181-18>
2. *Tereshchenko E., Shkolenko O., Kosmidailo I., Kalina I., Shuliar N.* Formation of an effective risk management system at the enterprise. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2021. 1 (36). P. 320–329. URL: <http://fkd.ubs.edu.ua/index.php/fkd/article/view/3128/3150>

МАКРЯ Ліля Павлівна

здобувачка вищої освіти групи С – 8 -20 –Б1М (4,0з)

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СФЕРІ ТУРИЗМУ

Теорії мотивації мають значний вплив на організацію управління трудовими ресурсами у сфері обслуговування. Але здійснення процесу мотивації у деяких галузях людської діяльності має певні відмінні риси. Варто приділяти велику увагу мотивації працівників “непрестижних” професій у сфері туризму, які є основними у процесі обслуговування: прибиральниці, покоївки тощо. Адже, ці професії не користуються популярністю через низку причин, серед яких незадовільні умови праці, низька заробітна плата. Кожна людина прагне, щоб праця приносила задоволення, давала можливість розвиватись, вдосконалювати свої вміння та навички, реалізовувати потенціал.

Мотиви діяльності персоналу сфери обслуговування можна поділити на такі групи. Вони сприяють стимулюванню людських ресурсів в туристичній сфері і відіграють позитивну роль на процесі мотивації.

1) Безпека. Працівники хочуть бути спокійними і впевненими у своєму майбутньому, почуватись захищеними. Ці потреби можуть бути задоволені через використання страхових полісів, видів на хорошу пенсію.