

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.

ЗМІСТ

Айрапетов Михайло Анушаванович

Цифрова трансформація економіки: переваги та недоліки 17

Андрушкевич Наталія Віталіївна

Інструменти Digital-маркетингу в цифровій економіці 22

Арбузова Тетяна Василівна

Цифровізація як інструмент покращення управлінських процесів та доступу до інформації для мешканців територіальних громад 24

Бакай Віталій Йосифович

Діджиталізація бізнес-процесів компанії 27

Басенко Олеся Валеріївна, Лапицька Ніна Іванівна

Мотивація працівників: інноваційні рішення підвищення ефективності діяльності організації 31

Баран Роман Олегович, Корицька Ольга Іванівна

Інтеграція штучного інтелекту у системи управління економічною діяльністю 34

Баранніков Максим Олександрович,

Кириченко Сергій Олександрович

Digital-інструменти в циркулярній економіці 38

Барінов Олександр Олександрович, Коваль Микола Іванович

Формування ефективного організаційно-економічного механізму управління системою збору і переробки вторинних ресурсів у умовах цифровізації бізнесу 40

Башинська Марина Ігорівна

Цифрові рішення та інновації у сфері туристичного бізнесу 43

Беженар Інна Миколаївна, Скиба Ганна Іванівна

Виноробний сектор України 46

Бережинський Денис Володимирович

Роль маркетингових стратегій у формуванні підприємницького потенціалу територіальних громад 49

Білобловський Святослав Володимирович

Застосування моделі McKinsey 7S для інтеграції концепції Triple Bottom Line у звітність організацій 53

Бігдаш Володимир Дмитрович

Стан та напрями розвитку страхового ринку за 1-ше півріччя 2024 року в Україні 55

тивним використанням цифрових технологій, дозволить побудувати краще майбутнє для успішного розвитку компанії.

Впровадження цифрових технологій може стати ключовим фактором успіху для бізнесу в умовах постійних змін на ринку. Тому важливо бути готовим до цифрової трансформації, використовуючи нові технології для покращення бізнес-процесів та забезпечення конкурентоспроможності [3].

Література

1. *Петрашевська А. Д.* Переваги та недоліки діджиталізації економічних процесів на сучасному етапі / А. Д. Петрашевська, Л. С. Галіус. *Регіональна економіка та управління*. 2019. № 1 (23). С. 157–160.
2. Цифровізація (діджиталізація) — що це таке, суть, визначення навіщо потрібна та як відбувається. URL: <https://termin.in.ua/tsyfrovizatsiia-didzhytalizatsiia>.
3. Що таке діджиталізація та її переваги для бізнесу? URL: <https://outsourcing.team/uk/blog/smm-blog/shho-take-didzhitalizatsiya-ta-yiyi-perevagi-dlya-biznesu>.

БАСЕНКО Олеся Валеріївна

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,

спеціальності 051 “Економіка”,

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЛАПИЦЬКА Ніна Іванівна

доцент кафедри управління персоналом та економіка праці

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ: ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Вдосконалення мотивації працівників вітчизняних підприємств в сучасних складних кризових умовах господарювання залишається надзвичайно актуальним, незважаючи на те, що ця тема вже давно досліджується. Це пояснюється тим, що теоретичні підходи часто не реалізуються у практичних рішеннях, а стимули та мотиви економічного характеру часто неправильно інтерпретуються. Необхідно враховувати і те, що програми мотивації, які використовуються в західних компаніях не враховують соціально-економічні особливості України. У зв'язку з цим необхідно шукати інноваційні методи

мотивації працівників, які орієнтовані на досягнення високих результатів та успіху в будь-якій діяльності.

Сучасні уявлення про мотивацію обґрунтовані у працях таких відомих зарубіжних вчених, як Г. Емерсон, А. Сміт, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, а також українських дослідників, зокрема Д. Богині, Г. Дмитренка та багатьох інших. Однак мотивація працівників та інноваційні підходи до її покращення залишаються недостатньо дослідженими. Дане питання важливе для підвищення ефективності діяльності організацій, оскільки нові методи мотивації можуть значно вплинути на продуктивність праці і розвиток підприємства.

У сучасних умовах активної цифровізації бізнесу, мотивація працівників є однією з найважливіших складових успіху організації. Ефективна система мотивації не лише сприяє підвищенню продуктивності праці, а й забезпечує залученість і лояльність працівників. В даному контексті інноваційні рішення у сфері мотивації є вкрай важливими для досягнення стратегічних цілей компанії.

Мотивація працівників — це сукупність факторів та механізмів, які спонукають людей до дії, впливаючи на їхнє ставлення до роботи та її результатів [2, с. 32]. Мотиваційні чинники можуть бути як внутрішніми (особисті цінності, інтереси), так і зовнішніми (фінансові стимули, соціальне визнання, тощо). Суть мотиваційного процесу полягає в раціональному поєднанні зовнішніх і внутрішніх чинників у конкретній ситуації. Основна специфіка мотивації виявляється у визначенні бажаного статусу чи рівня доходу, досягнення яких прагне працівник. Відповідальність також є важливим чинником мотивації, коли працівник усвідомлює цінність того, що може бути втрачено, наприклад, чи то висока зарплата, повага, або керівна посада, тобто все, що є результатом їх тривалої праці та зусиль.

Основною метою створення ефективної мотиваційної програми на підприємстві є подолання труднощів, зниження напруженості та конфліктів в колективах, а також прагнення забезпечити максимальну продуктивність працівників, наприклад, у періоди нестабільності.

У сучасних умовах мотивація персоналу повинна вирішувати низку важливих завдань, зокрема [1; 2]:

- стимулювати працівників до своєчасного якісного виконання завдань;
- сприяти зростанню показника продуктивності праці;
- формувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;
- управляти плинністю кадрів, знижувати її рівень;
- залучати і утримувати висококваліфікованих та талановитих фахівців;
- підвищувати рівень лояльності працівників до підприємства і роботодавця;
- розвивати корпоративний дух, організаційну культуру підприємства.

Мотивація працівників є комплексним процесом, що потребує індивідуального підходу з врахуванням потреб працівника, колективу та роботодавця.

Інноваційні рішення в мотивації працівників є важливими для підвищення ефективності діяльності організації в умовах сучасного бізнес-середови-

Інноваційні методи мотивації працівників сучасних організацій

Метод мотивації	Сутність методу	Приклад впровадження
Персоналізовані програми мотивації	Розробка індивідуальних програм мотивації для кожного працівника, враховуючи їхні унікальні потреби і бажання, що може включати вибір між фінансовими винагородами, гнучким графіком або можливістю професійного розвитку.	Надання працівникам можливості вибору між фінансовими бонусами, додатковими вихідними або навчальними курсами.
Використання технологій	Інноваційні HR-технології для збору даних про ефективність працівників, проведення оцінок та надання зворотного зв'язку, що допомагає своєчасно виявляти проблеми та адаптувати мотиваційні стратегії.	Використання платформ для управління продуктивністю, таких як Performance Management Systems (PMS) для моніторингу роботи.
Соціальна відповідальність	Залучення працівників до соціально-громадських проєктів, таких як волонтерська допомога або екологічні ініціативи, що слугує потужним мотиватором до патріотичної діяльності.	Організація волонтерських акцій або екологічних програм, де працівники можуть брати участь у проєктах, що відповідають їхнім цінностям.
Навчання і розвиток	Постійне навчання та можливості для кар'єрного розвитку є важливими чинниками мотивації. Компанії, які пропонують тренінги, курси підвищення кваліфікації, здатні зберігати таланти та підвищувати їхню продуктивність.	Проведення регулярних тренінгів, семінарів та курсів підвищення кваліфікації для працівників, щоб підтримувати їхній професійний розвиток.
Гейміфікація	Застосування ігрових елементів у робочому процесі, що підвищує залученість працівників.	Впровадження системи балів для виконання завдань, з можливістю обміну на подарунки або бонуси.

ща. Застосування гейміфікації, персоналізованих програм мотивації, новітніх технологій, соціальної відповідальності та можливостей для навчання допомагає створити сприятливий для роботи клімат в колективі, що сприяє зацікавленості працівників і, врешті-решт, забезпечує сталий успіх компанії. Інвестування в мотивацію працівників — це інвестування в майбутнє організації!

Індивідуалізоване навчання передбачає використання адаптивних програм, що підлаштовуються під потреби працівників, зокрема через платформи онлайн-навчання, що сприяє підвищенню кваліфікації та розвитку. Мобільні додатки забезпечують доступ до ресурсів навчання в будь-який час і з будь-якого місця, що робить навчання зручним і гнучким. Регулярний зворотний зв'язок у реальному часі, через платформи для оцінки роботи, покращує продуктивність і мотивацію працівників. Використання, наприклад, Big Data для аналізу мотиваційних факторів допомагає вдосконалити управлінські рішення, тоді як залучення до тимчасових проєктів і формування

крос-функціональних команд стимулює креативність і співпрацю між відділами [1].

Таким чином, мотивація працівників є ключовим фактором успіху організації, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність, залученість і лояльність персоналу. Інноваційні підходи до мотивації, такі як використання новітніх технологій, гейміфікація, персоналізовані програми та соціальна відповідальність, сприяють створенню позитивного клімату в трудовому колективі та досягненню стратегічних цілей компанії. Інвестування в системи мотивації працівників забезпечує стійкий розвиток організації в жорстких конкурентних умовах сучасного бізнес-середовища.

Подальші наукові дослідження можуть бути зосереджені на вивченні методів аналізу мотиваційних чинників через Big Data, а також на розробці адаптивних систем навчання з використанням мобільних платформ і технологій реального часу. Особливо актуальним є вивчення ефективності крос-функціональних команд і тимчасових проєктів у контексті підвищення креативності та співпраці між відділами, що збільшує мотивацію працівників.

Література

1. Назаренко С., & Малиновський А. (2023). Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. *Економіка та суспільство*. (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39>
2. Семикіна М. В., Лучик С. Д., Запірченко Л. Д. та ін. (2022). Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія. Кропивницький: ЦНТУ. 281 с.

БАРАН Роман Олегович

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності “Менеджмент” Інституту економіки і менеджменту Національного університету “Львівська політехніка”

КОРИЦЬКА Ольга Іванівна

*Науковий керівник: канд. екон. наук,
доцент кафедри менеджменту організацій*

ІНТЕГРАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

У сучасних умовах глобалізації та стрімкого розвитку технологій цифровізація економіки стає ключовим фактором трансформації бізнес-процесів. Впровадження цифрових рішень у різні сфери діяльності підприємств доз-