

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.

Сахно Дмитро Сергійович Передумови реформування стратегії розвитку галузі залізничного транспорту	226
Семчук Дмитрій Володимирович Ринок поліграфічних послуг у світі	229
Середюк Катерина Володимирівна Акселерація та інкубація бізнесу: сутність та фактори вибору	232
Середюк Олена Володимирівна Бізнес-комунікації: сутність, основні елементи та методи застосування	234
Сєдова Аліна Геннадіївна Культурно-пізнавальний туризм у Румунії: перспективи розвитку	238
Скиба Ганна Іванівна Цифровізація облікових процесів в умовах сталого розвитку	240
Соломаха Валерія Юрївна Внутрішнє середовище туристичного підприємства та його елементи	243
Суцук Ольга Анатоліївна, Скиба Ганна Іванівна Облік виробничих витрат у поліграфії в умовах цифровізації бізнесу	246
Табаченко Данил Аркадійович Управлінські процеси в туризмі як засоби розвитку здоров'я та безпеки суспільства	250
Філіппов Іван Михайлович Управління персоналом торгових підприємств в умовах розвитку цифрових технологій	252
Цімошинська Оксана Валентинівна, Хіміч Св'ятослав Володимирович Ефективність цифровізації для економіки України	254
Червінська Любов Петрівна Платформи цифрової праці: реалії, виклики	257
Шостак Вікторія Анатоліївна Система управління якістю туристичного підприємства	261
Школенко Оксана Борисівна, Мітряхін Роман Віталійович Маркетинговий інструментарій просування продукції вітчизняних підприємств	265
Шуляр Наталія Миколаївна, Шинкаренко Софія Ігорівна Відтворення ресурсної складової трудового потенціалу підприємства у повоєнний період	268
Яцюк Денис Юрійович Культурно-пізнавальний туризм у Польщі. Перспективи розвитку	270

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В умовах формування цифрової економіки різко зростає значимість знань та інформації для забезпечення ефективності діяльності торгових підприємств. Персонал набуває нових властивостей, функцій, компетенцій і виступає одним з головних факторів, які забезпечують розвиток торгових підприємств в умовах їх цифрової трансформації [1]. У разі впровадження цифрових технологій на торгових підприємствах є дефіцит кваліфікованих кадрів, що є бізнес-загрозою для їх зростання та розвитку. Найближчим часом торговим підприємствам будуть потрібні нові фахівці, які вміють працювати в галузях робототехніки, штучного інтелекту, машинному навчанні, 3D-технологіях, кібербезпеці, захисті даних, а також знадобляться кваліфіковані топ-менеджери, які зможуть здійснювати розвиток бази нових технологій [2]. При цьому вони повинні володіти знаннями на стику цих областей [3]. Це вимагатиме змін та трансформації існуючої системи управління персоналом торгових підприємств.

Одним з основних складових елементів системи управління персоналом є підсистема підготовки кадрів для торгових підприємств. У цифровій економіці виникає трансформація управління персоналом і використовуються нові принципи управління, засновані на переході від ієрархічного управління до мережових структур — децентралізація, скорочення ієрархії та введення самоврядування, самоорганізація. Торгові підприємства можуть формувати на базі закладів вищої освіти свої базові кафедри, центри компетенцій. Мобільність кадрів торгових підприємств, розташованих на відстані від основних центрів навчання, підвищується за рахунок використання дистанційних форм навчання. персонал, що вивільняється в ході впровадження цифрових технологій, направляється на перенавчання для роботи на нових робочих місцях, що формуються новими можливостями цифрової трансформації. З'являються нові форми зайнятості, пов'язані з віддаленою роботою.

Найважливіший напрямок удосконалення системи формування та використання персоналу — це зростання ефективності діяльності інститутів сфери освіти, зміна форм освітньої діяльності, розширення використання активних та інтерактивних форм навчання. При цьому відбувається формування нейро-мережевої освіти з опорою на нейрокогнітивні механізми засвоєння нових знань з цифрової економіки, а також широке використання нейрокомп'ютерних інтерфейсів, штучного інтелекту, віртуальної та доповненої реальності в сегменті дистанційного навчання. Формуються нові вимо-

ги цифрової економіки до навчання співробітників протягом усього життя, оскільки цього вимагають постійні кардинальні зміни до навичок співробітників. При цьому широко використовуються масові відкриті онлайн-курси, інноваційні моделі додаткової освіти, змішане навчання.

Враховуючи безпосередній вплив персоналу на результативність впровадження цифрових технологій торговими підприємствами, нами запропоновано виділити стадії готовності підприємств до впровадження цифрових технологій в залежності від якісних характеристик персоналу (при цьому вважаємо, що чим досконаліша система управління персоналом, тим краще підготовлений персонал до впровадження цифрових технологій). Щоб визначити ступінь готовності підприємств до впровадження цифрових технологій, необхідно розглянути 4 стадії управління. Новизна запропонованої моделі полягає в тому, що модель включає в себе в порядку зростання чотири рівні готовності, що характеризуються аналітично-дослідницькою стадією розвитку системи управління персоналом, стадією виявлення пріоритетних завдань у сфері управління персоналом, стадією організації та стадією адаптації заходів, за відповідністю з якими оцінюється рівень готовності системи управління персоналом та кадрів підприємства до впровадження цифрових технологій.

Використання нових цифрових технологій в умовах зростання невизначеності та ризиків може здаватися ефективнішим за використання персоналу для вирішення поточних завдань. Це зумовлено особливостями психіки індивідів, які формують персонал, які в умовах невизначеності знижують ефективність своєї роботи, припускаються помилок.

Оцінка рівня компетенцій може бути проведена експертним шляхом з використанням моделі оцінки цифрових компетенцій торгового підприємства, що включає інформаційну грамотність, комунікації та співпрацю, вміння створювати цифровий контент, безпеку, навички вирішення проблем із застосуванням цифрових технологій та шкали оцінок.

Новизна положення полягає в тому, що модель оцінки цифрових компетенцій персоналу торгових підприємств враховує їх сучасні вимоги до персоналу, використання яких дозволяє більш точно оцінити рівень персоналу підприємства, необхідний для впровадження цифрових технологій.

Література

1. Digital y HR: інструменти, автоматизація і використання цифрових технологій в управлінні персоналом. URL: <http://biznesoblast.com/biznes/59418/>
2. Жуковська В. М. Цифрові технології у стимулюванні інноваційного розвитку підприємств торгівлі. *Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні* : Міжнар. X бізнес-форум (Київ, 21.03.2017) ; відп. ред. А. А. Мазаракі. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 2017. С. 68–70.
3. Циганок А. Українські підприємства починають впроваджувати технології big data і монетизувати “великі дані”. URL: <https://www.lisportal.org.ua/27297/>