

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.

Клименко Антон Борисович

Знання персоналу як структурний елемент інтелектуального капіталу:
підходи до захисту 226

Кліваденко Руслан Леонідович

Вдосконалення інституційної структури управління проєктами
підвищення економічної безпеки населення 229

Коваленко Валентина Іванівна

Теоретико-методологічні засади реформування системи
публічного управління 231

Коваленко Наталія Василівна

Коботи в епоху цифровізації: вплив на економіку
та виробничі процеси 234

Ковальчук Олег Володимирович

Особливості реалізації маркетингової товарної політики
в умовах реалізації цифрового маркетингу 237

Козлова Алла Іванівна, Жемчугов Володимир Павлович

Сучасні інструменти управління конфліктами на підприємствах 239

Козловський Дмитро Олександрович, Дорошенко Павло Юрійович

Оцінювання персоналу як інноваційний інструмент
в умовах цифровізації бізнесу 243

Кононенко Катерина Геннадіївна

Впровадження цифрових патформ в туристичному бізнесі 246

Корнійчук Віталіна Петрівна

Макроекономічне регулювання розвитку України 249

Косткін Корній Костянтинович

Підходи до автоматизації бізнес-процесів 252

Kotlyar Anastasia

Public administration in the field of education:
state of scientific research 254

Кошель Всеволод Віталійович

Економічні аспекти розвитку відновлювальних
джерел енергії в Україні в умовах воєнного стану та впровадження
нових ринкових інструментів 259

Kravchenko Svitlana Anatolyivna

Development of digital entrepreneurship in the agricultural sector
of the economy in the context of european integration 262

Кравівіна Галина Олексіївна, Джемільова Ельвіра Ігорівна

Особливості розвитку ресторанного господарства України
та Німеччини 265

КОЗЛОВСЬКИЙ Дмитро Олександрович

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності 051 “Економіка”,*

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

ДОРОШЕНКО Павло Юрійович

*аспірант кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування
Київський національний університет будівництва та архітектури*

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Сучасні тенденції розвитку економіки та бізнесу в умовах стрімкої цифровізації вимагають нових підходів до управління людськими ресурсами. Однією з ключових складових ефективного управління є оцінювання персоналу, яке не тільки забезпечує аналіз якості виконання працівниками своїх завдань, але й дозволяє виявляти їхні сильні та слабкі сторони, створювати умови для розвитку потенціалу та підвищення мотивації. В умовах активного впровадження цифрових технологій у бізнес-процеси, оцінювання персоналу набуває особливого значення, стаючи інструментом інноваційного управління.

Оцінювання персоналу є важливим елементом управління, що сприяє підвищенню ефективності як окремих працівників, так і трудовому колективу підприємства в цілому. Оцінювання персоналу не тільки дозволяє виявити відповідність кваліфікаційних та професійних характеристик працівників вимогам їхніх посад, оцінити їхню продуктивність та потенціал, а й ще виконати ряд завдань щодо підбору, адаптації, мотивації, навчання, кадрового резерву та ін. Такий підхід важливий у всіх сферах діяльності підприємства, адже він надає керівникам можливість приймати зважені рішення [1; 4].

Сучасні цифрові технології значно спрощують цей процес, надаючи можливість обробляти великі обсяги даних про кандидатів на роботу та працівників у реальному часі, використовувати автоматизовані системи оцінювання, що забезпечує об'єктивність та точність результатів.

Цифровізація бізнесу надає нові можливості для оцінювання персоналу. Сучасні платформи та програми для управління людськими ресурсами (HRM-системи) дозволяють автоматизувати багато завдань цього процесу, зокрема [2; 3]:

- Системи управління ефективністю (Performance Management Systems), що дозволяють оцінювати продуктивність працівників за ключовими показниками (KPI) у режимі реального часу.

- Програми зворотного зв'язку 360°, що збирають оцінки працівника від його колег, керівників та підлеглих, надаючи повний огляд його компетенцій та професійно-значущих особистих якостей.
- Аналіз великих даних (Big Data Analytics), що використовує дані по поведінку та продуктивність працівників для виявлення тенденцій та прогнозування потреб у навчанні чи змінах у структурі робочих груп.
- HR-аналіз та програми для оцінки компетенції, що дають змогу побачити кореляцію між результативністю працівників та їх професійними навичками.

Інноваційні методи оцінювання персоналу в умовах цифровізації охоплюють широке коло інструментів та технік, що дозволяють значно підвищити ефективність управлінських рішень. Серед найбільш перспективних в Україні можна виділити ATS-системи (Applicant Tracking Systems), розроблені для автоматизації процесу рекрутингу, що забезпечує ефективне оцінювання та підбір кадрів. Також необхідно виділити HRM-платформи (Human Resource Management), що реалізують комплексне управління персоналом через автоматизацію оцінки, навчання та обліку співробітників. Поєднання ATS-системи та HRM-платформи надає компаніям можливість ефективно оцінювати персонал, автоматизувати процеси найму, забезпечувати безперервний зворотний зв'язок і підтримувати професійний розвиток працівників, що у свою чергу, сприяє підвищенню загальної продуктивності праці та економічному розвитку організації.

Сучасні цифровізовані методи оцінки персоналу вітчизняних підприємств

Методи	Зміст методу	Інноваційні підходи	Переваги цифровізації
Ассесмент-центр	Багатоденна оцінка, кейс з діловими іграми, тестами, дискусіями та інтерв'ю для комплексної оцінки працівника.	Використання адаптивних систем для персоналізації процесу оцінки відповідно до індивідуальних потреб працівника. (<i>Work.ua</i>)	Гнучкість: можливість адаптувати оцінювання до конкретних завдань та цілей компанії.
Метод KPI	Оцінка на основі ключових показників ефективності (KPI) з кількісними та якісними критеріями.	Використання цифрових інструментів для аналізу показників ефективності в режимі реального часу. (<i>LMS</i>)	Ефективність: можливість відстеження KPI та оцінювання ефективності в реальному часі.
Оцінювання на основі ШІ	Автоматичний аналіз поведінки працівників для прогнозування їх ефективності або потреби в розвитку.	ШІ аналізує патерни поведінки та результати роботи для більш точної оцінки потенціалу працівників. (<i>Hurma System</i>)	Об'єктивність: штучний інтелект (ШІ) мінімізує людські помилки та упередження.
Гейміфікація	Імітація робочих ситуацій. Використання ігрових елементів для стимуляції участі працівників у процесі оцінювання.	Інтеграція з мобільними платформами для підвищення зацікавленості та мотивації через ігрові сценарії. (<i>HR-Task</i>)	Підвищення мотивації: ігрові елементи сприяють активнішій участі та зацікавленості працівників у навчанні.

Адаптивне оцінювання	Системи, що підлаштовуються під індивідуальні характеристики працівників для точного визначення рівня компетенцій	Персоналізований підхід до оцінювання, що дозволяє точніше визначити сильні та слабкі сторони працівників. (<i>Hurma System</i>)	Точність: адаптивні системи дозволяють оцінювати компетенції більш індивідуалізовано.
Мобільні платформи	Використання мобільних додатків для зручності процесу оцінки та зворотного зв'язку.	Підвищення гнучкості оцінювання та можливість участі працівників у будь-який час і з будь-якого місця. (<i>LMS</i>).	Гнучкість: віддалений доступ до процесів оцінювання підвищує ефективність процесу.
Факторно-критеріальна кваліметрія	Оцінка компетенцій працівника за кількома факторами (критеріями), кожен з яких має свою вагу, що підсумовується	ШІ автоматично обчислює вагу значущості факторів для оцінки на основі історичних даних, прогностичних моделей. (<i>Hurma System</i>)	Об'єктивність: мінімізація суб'єктивних помилок через автоматизацію процесу зважування критеріїв

Завдяки використанню інноваційних цифрових інструментів для оцінювання персоналу менеджери з персоналу та керівники отримують можливість швидше реагувати на зміни в продуктивності працівників, оперативно коригувати процеси навчання та розвитку, а також будувати більш точні прогнози щодо потреб у людських ресурсах, що сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень, які базуються на реальних даних.

Таким чином, оцінювання персоналу є важливим інструментом інноваційного управління, який в умовах активної цифровізації бізнесу набуває ще більшого значення. Використання сучасних цифрових технологій для оцінювання персоналу дозволяє підвищити ефективність процесів управління, забезпечити об'єктивність і точність результатів, а також сприяє розвитку мотивації працівників і адаптації бізнесу до швидко мінливих умов. Цифровізація оцінювання персоналу є ключовим елементом у стратегії інноваційного управління та підвищенні конкурентоспроможності підприємств в умовах ринку.

Література

1. *Балуєва О. В., Снопенко Г. В. (2021). Методи оцінки ефективності персоналу: еволюція під впливом розвитку технологій. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 21. С. 30–36.*
2. *Панасюк О. (2023). Цифровізація процесу оцінювання персоналу як стратегічний напрям вдосконалення управління персоналом компанії. Проблеми і перспективи економіки та управління. (4 (36), 72–85. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4\(36\)-72-85](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4(36)-72-85)*
3. *Шатілова О. В., Шишук Н. О. (2020) Вплив цифрових технологій на управління бізнес-організацією. Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 14–15 трав. 2020 р.). Запоріжжя : ЗНУ, С. 94–96.*
4. *Nataliia Holovach, Ivan Bakhov, Liubov Zgalat-Lozynska. (2019) An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. Journal of Advanced*

КОНОНЕНКО Катерина Геннадіївна

*студентка 3 курсу кафедри організації туристичної діяльності
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ПАТФОРМ В ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ

Сучасним трендом розвитку туризму є діджиталізація. Під поняттям діджиталізація (від англ. *digitalization*) розуміють впровадження цифрових технологій в різноманітні сфери життя суспільства, в тому числі і в туризмі [1].

Впровадження цифрових технологій та послуг дозволяє досягати таких стратегічних цілей, як:

- зростання доходів внаслідок впровадження цифрових послуг;
- зниження експлуатаційних витрат через оптимізацію та прискорення бізнес-процесів;
- розширення асортименту та підвищення якості послуг;
- зростання рівня задоволення і лояльності споживачів [3].

Концепція, характеристики та диференціація цифрового туризму. Цифровий туризм є важливою сферою інформатизації туризму, яка стосується оцифрування та створення мережі всього процесу туристичної діяльності.

Обробка інформації — це реалізація різноманітних прикладних функцій у системі цифрового туризму; результатом є всі послуги, що надаються цифровими туристичними системами. Цифрові технології в туризмі можуть сприйматися по-різному, в залежності від суб'єкта сприйняття. Так, можна виокремити 3 аспекти:

1) З точки зору туристів, цифровий туризм — це процес споживання цифрових туристичних продуктів та використання цифрових туристичних послуг.

2) З точки зору галузевих туристичних операторів, цифровий туризм — це цифрова трансформація туристичної галузі, оцифровка туристичної інформації, оцифровка бізнес-процесів, виробництво цифрових туристичних продуктів та надання цифрових послуг.

3) З точки зору соціального розвитку, цифровий туризм є продуктом інтегрованого розвитку цифрових технологій та туризму. Вивчення наукової літератури з цифрових технологій в туризмі дало нам змогу визначити особливості цифрового туризму, які полягають у: інтеграції цифрових техноло-