МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

Матеріали
ІІ 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.

ISBN 978-617-02-0406-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024

Ушакова-Кирпач Ірина Михайлівна,
Миколенко Лілія Олександрівна
Впровадження хмарних технологій в розвиток бізнес-середовища 519

Федоренко Наталія Олегівна
Фірмовий стиль як ключовий засіб формування іміджу
індустрії гостинності 522

Федоренко Олег Сергійович, Ольшевський Максим Сергійович
Основні напрямки регулювання міжнародного та державного
надання якості туристичних послуг 525

Фірстенко Олександр Володимирович
Інформаційно-комунікаційне забезпечення стратегічного управління
персоналом 528

Холявко Михайло Миколайович,
Крахмальова Тетяна Андріївна
Роль цифрових технологій в управлінні туристичними підприємствами
під час кризи 530

Худолій Юлія Сергіївна
Оцінювання впливу використання фінансових технологій
на показники розвитку банківської системи України 532

Цимбалюк Ганна Сергіївна
Особливості використання інноваційних технологій
в управлінській діяльності 536

Ципляк Павло Сергійович
Оскарження фраудаторних дій боржника за законодавством
України та США: загальний огляд 538

Цімошинська Оксана Валентинівна,
Саржинський Сергій Анатолійович
Податковий менеджмент у системі адміністрування податків 541

Цімошинська Оксана Валентинівна,
Хіміч Св'ятослав Володимирович
Фінансова система України 543

Цімошинська Оксана Валентинівна, Шишов Сергій Анатолійович
Перспективи збільшення фінансової підтримки
інноваційної діяльності 546

Чабанюк Одарка Михайлівна, Кузьмінська Катерина Іванівна
Digital-інструменти у виплаті та депонуванні заробітної плати 549

Чапук Евеліна Олегівна
Digital-інструменти в економіці 552

Червінська Любов Петрівна, Червінська Тетяна Михайлівна
Трансформація систем менеджменту в умовах цифровізації 555

ЧЕРВІНСЬКА Любов Петрівна
д-р екон. наук, професор кафедри менеджменту
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЧЕРВІНСЬКА Тетяна Михайлівна
канд. екон. наук, доцент кафедри кібербезпеки, інформаційних технологій та економіки
Київського інституту інтелектуальної власності та права
Національного університету "Одеська юридична академія"

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

В умовах швидкого розвитку цифрових інноваційних технологій питання розвитку менеджменту та його взаємозв'язку з використанням способів оцінювання ефективності управління в компаніях набуває особливої актуальності. Так як сучасні компанії стрімко переходять на цифрові платформи і інтегрують нові технології в свої бізнес-процеси дуже великі обсяги інформації стають дедалі важливішими і в оперативному і в стратегічному управлінні. Це стосується, кодування, інтерпретування, збирання, обробки, забезпечення конфіденційності й безпеки даних в умовах цифрових змін. Отже, в сучасному менеджменті виникає необхідність створення ефективної системи управління даними і їхнього використання для прийняття відповідних рішень [1].

Сучасні організації мають зосередити свою увагу на потребах клієнтів, постійно аналізувати їх зміни для покращення своїх продуктів та послуг, що привносить відповідні зміни в роботу менеджерів. Важливого значення також набуває організація командної роботи. Удосконалення менеджменту повинно сприяти створенню команд та їх ефективній співпраці, забезпечувати високу якість продуктів, послуг. В період цифровізації треба формувати команди, що працюють в режимі онлайн і розташовані в різних частинах світу. У таких умовах зростає значимість відкритої комунікації і співпраці між різними рівнями менеджменту. При цьому важливо вести постійний діалог із співробітниками і клієнтами, розвивати нові методи комунікації, використовувати цифрові інструменти для підвищення ефективності діяльності.

Так як цифрові технології змінюються сьогодні надто швидко, це вимагає від співробітників організацій постійного підвищення професійних навичок і знань. Отже, компанії повинні забезпечувати підвищення кваліфікації своїх працівників, при використанні цифрових інструментів і інноваційних методів навчання.

Поміж тим запровадження сучасних систем менеджменту на українських підприємствах дещо проблематично, це, пов'язано з: недостатньою кваліфікацією персоналу для проведення змін, що може загальмувати трансформацію менеджменту у зв'язку з необхідністю навчання персоналу або підбору нових кадрів; відсутністю чи обмеженістю фінансових ресурсів, необхідних для впровадження нових систем менеджменту; слабкою підтримкою впровадження означених систем менеджменту керівництвом, адже воно може бути незацікавленим в означеному процесі, у зв'язку з необхідністю проведення певних змін в роботі підприємства; слабкою інтеграцією з існуючими системами і програмним забезпеченням, що особливо стосується організацій, які використовуються застарілі, непідтримувані програмні продукти; несприйняття визначених змін працівниками підприємства, через недостатню свідомість і обізнаність стосовно переваг інноваційних систем управління і необхідності проведення певних змін; неякісною організацією процесу впровадження сучасних систем менеджменту, що може привести до негативних результатів перетворень.

Задля уникнення або вирішення зазначених проблем необхідно: забезпечити належну підготовку персоналу, проводити регулярні навчання, тренінги; визначити чіткі цілі та завдання впровадження; розробити план дій, врахувати можливі ризики; залучати керівництво і персонал до процесу впровадження сучасних систем та пояснювати їм переваги даних змін, застосовувати ефективні програми мотивування; забезпечити належне фінансування для реалізації відповідних змін та інвестування у розвиток персоналу за рахунок державних програм, інвестиційних фондів тощо; визначити критерії оцінювання успішності впровадження нової системи менеджменту, щоб було зрозуміло, наскільки вона ефективна тощо.

Сучасні умови організації бізнесу змушують підприємців відходити від цільового управління організацією до проблемно-орієнтованого, який більш орієнтований на вирішенні проблем, а не на досягненні цілей. Якщо при цільовому управлінні компанія ставить перед собою конкретні цілі і формує стратегії, які дозволять їх досягнути, то при проблемно-орієнтованому, — ставиться завдання вирішення певних проблем чи викликів, що виникають у процесі роботи. Проблемно-орієнтоване управління може успішно впроваджуватись в межах різних підсистем сучасного менеджменту, що взаємодіють між собою задля вирішення спільних завдань. Означений підхід дає можливість компаніїї гнучкіше реагувати на зміни внутрішнього й зовнішнього середовища, ефективніше використовувати свої ресурси, сприяє розвитку інноваційності і пошуку нових рішень.

Основними принципами сучасного менеджменту мають бути: гнучкість і адаптивність, інноваційність і креативність, цифрова трансформація і аналіз даних, фокусування на потребах споживачів, командна робота, постійне навчання і розвиток персоналу.

Цифровізація також призводить до відповідних змін на ринку праці у сферах організаційної, соціальної реструктуризації компаній, які стають більш прозорими, гнучкими у відносинах із зацікавленими сторінами, за-

для створення онлайн-платформ і широкого зовнішнього співробітництва. Організація онлайн-платформ зумовлює формування економіки спільного використання, економіки спільного споживання, взаємопідтримки; розвитку світового ринку інтелекту, з особливо здібними особам, із певними унікальними можливостями.

Однак на осіб задіяних в онлайн-індустрії, часто не поширюється законодавство про трудові відносини і соціальний захист в країні походження клієнта або ж самого працівника стосовно робочого часу, відпустки, виплати лікарняних, мінімальної оплати праці, безпеки праці тощо. Онлайн-працівники стикаються з ризиками, особливо це стосується працевлаштування на платформах, виконанням завдань для клієнтів певної платформи, (пов'язано з фінансовою залежністю від цього клієнта). Так як відносини між клієнтом і фрілансером часто набувають ознаки трудових відносин, отже, повинні захищатись законодавством, що, на жаль, не завжди дотримується.

Більшість співробітників задоволені роботою на цифрових платформах, що зумовлене вільним графіком роботи й можливістю працювати вдома, можливістю добровільно обирати завдання, доступністю роботи для співробітників [4]. А невдоволення фрілансерів онлайн-роботою, як правило, пов'язане з відсутністю матеріальних стандартів оплати праці і їхньою нестабільністю, нечесністю окремих клієнтів, можливими несплатами винагород фрілансерам, збором великих комісійних платформи із фрілансерів, податковими проблемами і спілкуванням з клієнтами, обмеженістю власного спілкування з іншими людьми тощо. Відповідним ризиком у сфері цифрової зайнятості в Україні є так звана надзайнятість. За даними звіту МОП в Україні, 11% опитаних мають робочий тиждень 35–49 год.; 11 % — 50–85 год.; 7 % — більше 86 год. [3]. Також однією із проблем в цій сфері є випадки несплати за надані послуги. За даними звіту МОП в Україні, 32 % опитаних зіткнулися з означеною проблемою [3], це свідчить, що цифрова зайнятість не забезпечує належного захисту платежів за надані послуги.

Варто зазначити, що в період впровадження карантинних обмежень в нашій країні правовики певним чином відреагували на нові виклики. Було прийнято проєкт Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи". Метою даного документу є врегулювання нових форматів зайнятості, — дистанційної роботи. В ньому передбачено поєднання норм чинного законодавства із використанням нових нормативів і підходів до визначення гнучкого графіка роботи, дистанційної роботи, обліку роботи тощо. Проте цього недостатньо для отримання певних вигод від цифрової зайнятості бізнес-структурами України. Увляється, що цифрова зайнятість потребує змін в системі управління, конструктивної трансформації систем менеджменту з урахуванням існуючих змін і нових викликів.

Отже, удосконалення систем менеджменту в умовах цифровізації являється важливим фактором успішного функціонування сучасних організацій. Використання цифрових технологій, запровадження нових методів управління і розвиток персоналу дає змогу забезпечити ефективну роботу біз-

нес-структур, підвищити їхню конкурентоспроможність, досягти успіху на ринку. При цьому гнучка система управління, може забезпечить швидке реагування на зміни у середовищі бізнесу і дозволяє ефективно використовувати нові можливості, які відкриваються перед організаціями завдяки цифровізації.

Література

1. *Баранов В. В.* Цифровий менеджмент як невід'ємний складник цифрової економіки. *Приазовський економічний вісник*. 2021. Вип. 1 (24). С. 57–62. URL:http://pev.kpu.zp.ua/journals/2021/1_24_ukr/11.pdf
2. *Бут-Гусаім О. Г., Ковтуненко К. В.* Цифровий менеджмент: проблеми та перспективи розвитку. *Бізнес Інформ*. 2020. № 6. С. 297–304. URL:http://www.business-inform.net/article/?year=2020&abstract=2020_6_0_297_304
3. *Лозовський О. М.* Шляхи оптимізації системи менеджменту підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/48.pdf
4. *Червінська Л. П.* Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія"*. Серія "Економіка" : науковий журнал. Острог, НаУОА, 2020. № 16(44). С. 113–117.

ЧЕРНЕНКО Інна Олександрівна

старший ординатор відділення межових станів клініки психіатричної Національного військово-медичного клінічного центру "Головний військовий клінічний госпіталь", підполковник медичної служби, кандидат медичних наук, orcid.org/0000-0002-9189-6652

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ГРОМАДСЬКИМ ЗДОРОВ'ЯМ

У сучасних умовах реформування системи охорони здоров'я особливої актуальності набуває питання вдосконалення управління громадським здоров'ям, яке є важливим елементом забезпечення сталого розвитку суспільства та підвищення якості життя населення. Зростання потреб у якісних медичних послугах, демографічні зміни, соціальна нерівність та глобалізаційні процеси вимагають від системи охорони здоров'я високої гнучкості, здатності адаптуватися до динамічних умов та реагувати на нові виклики. Для цього необхідно впроваджувати нові моделі управління, які б враховували специфіку місцевих умов, забезпечували ефективну координацію між усіма рівнями управління та сприяли розвитку профілактичних програм. Розробка та впровадження стратегічних пріоритетів, які відповідатимуть сучасним