

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.

Литовченко Руслан Іванович

Індекси професійної конкурентоспроможності випускників
закладів вищої освіти: методологічні підходи 314

Лісовий Сергій Миколайович

Управління бізнес-процесами підприємств в умовах цифровізації 317

Лоскоріх Габрієлла Людвиківна, Шебешень Едіна Гейзівна

План BEPS і цифрова економіка: нові виклики для оподаткування 320

Луценко Костянтин Валентинович

Тенденції світового ринку кіберстрахування 323

Любчук Ольга Костянтинівна, Марченко Ірина Федорівна

Інноваційні технології для сталого розвитку туризму і рекреацій
в умовах цифрової трансформації 324

Любчук Ольга Костянтинівна, Машир Ігор Олегович

Фестивальний туризм як інноваційні події заходів:
специфіка управління та розвитку 328

Мазур Юлія Володимирівна, Антоненко Сергій Миколайович

Загрози втрати економічної безпеки підприємства
в сучасних умовах господарювання 330

Майстренко Катерина Миколаївна, Нос Євгеній Михайлович

Соціальний захист населення у контексті реінтеграції
тимчасово окупованих територій 334

Maslii Oleksandra, Galushka Roman

Modern technologies and digital products for state socio-economic
security assessment 337

Маринчук Діана Сергіївна

Підтримка зростання туристичного бізнесу в умовах економічної
нестабільності: нові стратегії та можливості розвитку 339

Матвійчук Богдан Олександрович, Кришталь Галина Олександрівна

Використання інноваційних методів в управлінні
бюджетною установою 342

Манайло Приходько Ласло Васильович

Цифрова трансформація в енергетичній галузі 344

Мегей Сергій Сергійович, Семенець-Орлова Інна Андріївна

Проблеми підвищення ефективності управління персоналом 347

Мельник Анастасія Олександрівна

Використання штучного інтелекту для оптимізації бізнес-процесів
у цифровій економіці 349

Мільонушкін Костянтин Вікторович

Навички персоналу в конкурентному середовищі 351

ШІ є ключовим фактором у цифровій трансформації бізнесу. Завдяки впровадженню технологій, таких як машинне навчання та аналіз даних, компанії можуть покращити якість послуг, оптимізувати процеси прийняття рішень та підвищити загальну ефективність бізнес-операцій.

Попри значний прогрес у розвитку ШІ, впровадження цих технологій пов'язане з певними викликами, такими як висока вартість розробки та потреба в спеціалістах із глибокими знаннями у сфері ШІ. Водночас перспективи розвитку є надзвичайно позитивними, оскільки зростає доступність технологій і знижуються витрати на їхнє впровадження.

Висновки

Штучний інтелект стає важливим елементом у сучасній цифровій економіці, сприяючи оптимізації бізнес-процесів і забезпечуючи нові можливості для компаній. Інтеграція ШІ в бізнес дозволяє автоматизувати рутинні завдання, покращувати прийняття рішень і адаптуватися до змін ринку, що відкриває нові перспективи для конкурентоспроможності та зростання бізнесу у майбутньому.

Література

1. *Лисий В. М.* Вплив штучного інтелекту на цифрову економіку: виклики та можливості. *Науковий вісник Ужгородського ун-ту. Серія “Економіка”*. 2024. № 1(63). С. 17–21. URL: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2024.1\(63\).17-21](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2024.1(63).17-21).
2. *Нікулін В. І., Філяр С. В.* Аналіз застосування штучного інтелекту на сучасних підприємствах. *Економічний розвиток держави та регіонів в контексті сучасних інтеграційних процесів*. 2023. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-308-1-14>.
3. *Bostrom N.* Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies. Oxford University Press, 2014. 272 p.
4. *Davenport T. H.* From analytics to artificial intelligence. *Journal of Business Analytics*. 2018. Vol. 1. №. 2. P. 73–80. URL: <https://doi.org/10.1080/2573234x.2018.1543535>.
5. *Russell S. J., Norvig P.* Artificial Intelligence: A Modern Approach. Pearson Education, Limited, 2021.

МІЛЬОНУШКІН Костянтин Вікторович

здобувач вищої освіти третього наукового рівня

ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”

НАВИЧКИ ПЕРСОНАЛУ В КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сьогоднішній ринок праці зовсім не стабільний. Попит на певні навички постійно змінюється у відповідь на швидкий розвиток технічних інновацій. Більше того, очікується, що персонал у всіх секторах буде йти в ногу з цими

змiнами. І, здавалося б, попит на персонал з технічними та ІТ-кваліфікаціями продовжує зростати невпинно, як і раніше. Кожний керівник компанії може зробити, щоб співробітники розвивалися та були на випередженні в динамічному діловому світі, що швидко змінюється.

Дослідження, проведене компанією IBM, виявило справжній рівень нестачі навичок. З організацій, які брали участь у дослідженні, 45 % зазнали труднощів з пошуком персоналу з навичками, необхідними для виконання наявних робіт. Серед великих компаній цей показник досягав 67 %. Основними причинами були або нестача претендентів на роботу в цілому, або відсутність кандидатів з достатнім досвідом [1].

Звіт також показав, що “термін придатності” навичок також значно скоротився в останні роки. Не так давно потрібно було від десяти до п’ятнадцяти років, щоб навичка досягла половини своєї колишньої цінності, і перш ніж знадобився курс підвищення кваліфікації. Зараз це п’ять років і менше.

Розрив у навичках — це невідповідність між навичками та/або вміннями, необхідними для виконання певного завдання, і тими, які фактично присутні у організації. Або невідповідність заданих вимог до роботи та кваліфікації кандидатів.

Прогалини в навичках пояснюють, чому компанії часто мають великі труднощі з пошуком потрібних людей для заміщення своїх вакансій, навіть якщо на ринку праці є велика кількість шукачів роботи. Дефіцит кваліфікації також можна визначити як зміну попиту. Проривні технології, мінливі ринки, нові правила, демографічні зрушення та дедалі більш чітка позиція громадськості, що змінюється та висувають нові вимоги до працівників [2].

Усі ці чинники сприяють змінам, що повсюдно переосмислюють ринки. Основна небезпека зростання розриву в навичках полягає в дефіциті талантів — проблема, яка має величезний вплив на всіх рівнях, від окремих людей до економіки [3].

Іншим фактором, що сприяє розриву в навичках, є дедалі ширший спектр навичок і знань у цілому. У галузях промисловості, сільського господарства, охорони здоров’я, ІКТ та промисловості співробітники повинні знати та бути в курсі все більшої кількості проблем. Часто вони включають в себе навички та знання, які не відігравали жодної ролі під час формального навчання чи освіти.

Крім знання основних функцій на робочому місці, різні інші навички також часто фігурують у посадових інструкціях. Охарактеризуємо деякі з найпоширеніших навичок або рис, які просять або вимагають передові сучасні компанії записати до посадових інструкцій:

1. Цифровий розум. Сьогодні комп’ютери та мобільні пристрої незамінні практично для кожної професії. Більшість людей асоціюють їх використання з офісною роботою, але навіть у сфері роздрібної торгівлі, туризмі, безпеки, охорони здоров’я та освіти вони вже широко використовуються.

2. Орієнтація на клієнта важливіша, ніж будь-коли. Дуже важливо, щоб персонал залишався доброзичливим і орієнтованим на клієнта, особливо коли мова йде про вимогливих споживачів, які чітко виставляють претензії.

3. Вирішення проблем. Характеристики, які демонструють, що людина “вирішує проблеми”, включають здатність ідентифікувати вузькі місця, точно визначити причини помилок і згодом усунути ці проблеми. Ці навички є незамінними для моніторингу, управління та оптимізації процесів організації. Здатність вирішувати проблеми також вимагає певної творчості. Пошук рішення проблеми часто змушує нас мислити нестандартно.

4. Універсальний. Кордони між країнами, дисциплінами, роботами та секторами, здається, стираються, а це означає, що сучасні професіонали змушені виходити за рамки власної професії.

5. Міждисциплінарна співпраця стає все більш важливою.

6. Здатність пристосовуватися до обставин, ситуацій і методів, що постійно змінюються, є, мабуть, однією з найважливіших навичок у сучасному суспільстві. Іти в ногу з часом, бути в курсі сучасних знань і навчатися протягом усього життя є ключовими для досягнення конкурентної переваги.

7. Аналітика даних також відіграє вирішальну роль в управлінні та розвитку організаційних процесів і маркетингових стратегій у цю епоху великих даних, алгоритмів і ШІ.

Отже, навички персоналу в конкурентному середовищі є найважливішим елементом для ефективного функціонування підприємства та його розвитку в нестійкій економіці.

Література

1. Дослідження компанії IBM. URL: <https://research.ibm.com/>
2. Шешлюк О. С. Стратегічний розвиток креативності персоналу в контексті інноваційних змін на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 64. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-162>
3. Каліна І. І., Шуляр Н. М., Мельник Б. Ю., Палій С. А. Управління кадровим забезпеченням діяльності аграрних підприємств: монографія. Київ. Інтерсервіс. 2024. 232 с.

МІЛЯЄВА Марія Володимирівна

аспірантка, Міжрегіональна Академія управління персоналом,
miliaeva.mariia@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0003-2502-0550>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ “ЕЛЕКТРОННЕ ВРЯДУВАННЯ”

Розвиток інформаційно-комп’ютерних систем і технологій, впровадження автоматизації електронних звернень розширило сферу застосування інформаційно-комунікаційних технологій у публічному управлінні й створив