МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

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:
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.;
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.

ISBN 978-617-02-0389-2

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023

Бурилко Микола Миколайович
Шляхи розвитку цифровізації комунікаційного простору публічного управління 52

Бялошицький Михайло Олександрович, Головач Наталія Василівна
Роль штучного інтелекту в управлінні економікою: від аналізу до прогнозу 54

Вельгас Віталій Володимирович
Ефективність десикації на насінниках буряку цукрового 57

Волох Єлизавета Сергіївна, Кришталь Галина Олександрівна
Аналіз цифрових платформ для навчання студентів 59

Галушко Андрій Сергійович, Коваль Микола Іванович
Облік, аналіз і контроль амортизації основних засобів підприємства в умовах цифровізації бізнесу 61

Гвоздєй Наталія Іанівна
Оцінка кредитоспроможності позичальника 64

Girchenko Tetiana, Tkach Kateryna
The importance of competition for customers and competitive advantages for companies 66

Головач Наталія Василівна
Сучасний онбординг: цифрові інструменти ефективної адаптації персоналу в організації 69

Головач Наталія Василівна, Невмержицький Денис Володимирович
HR-менеджмент в сучасних умовах розвитку цифрових технологій 72

Головач Наталія Василівна, Якименко Олена Олексіївна
Навчання та розвиток персоналу компаній в умовах цифрових трансформацій 75

Гошкович Ольга Миколаївна
Удосконалення організацією дозвілля туристів в туристичному підприємстві 78

Гусліста Ганна Геннадіївна
Культурно-пізнавальний туризм у Греції. Перспективи розвитку 82

Гусятинська Анастасія Миколаївна
Оцінка сучасного стану розвитку механізмів інформаційно-комунікативної взаємодії органів публічного управління з громадськістю в Україні 84

Demianyshyna Olesia, Arepieva Olena
Information technology as a tool for processing accounting information 87

come-bonus та welcome-box, ввідні курси; віртуальна і доповнена реальність (AR- та VR-технології) [2].

Завдання використання цифрових інструментів полягають у тому, щоб не тільки ефективно управляти адаптацією персоналу, а й зменшити витрати в матеріальному та часовому еквівалентах, знизити залученість керівників або HR-менеджерів у процеси онбордингу. Усі ці засоби та програми сприяють полегшенню та покращенню процесів адаптації та управління персоналом вцілому.

Таким чином, цифрові інструменти адаптації персоналу є актуальними та важливими для сучасних організацій. Використання цифрових інструментів дозволяє зробити процес онбордингу більш ефективним, зручним та інтерактивним як для нових співробітників, так і для організації в цілому. Онлайн-ресурси та інтерактивні інструменти можуть значно полегшити процес адаптації нових працівників до робочого середовища та корпоративної культури організації.

Література

1. *Бей Г. В., Середа Г. В.* Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. Вінниця: ДонНУ, 2019. № 2. С. 93–101.
2. *Коваленко А. В., Середа Г. В.* Цифрові інструменти адаптації персоналу за гібридного формату зайнятості. Режим доступу. https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/11279
3. *Обруч Г. В.* Цифрові інструменти управління адаптацією персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення їх збалансованого розвитку. *Економіка та підприємництво*. 2020. № 1. С. 113–118.

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

кандидатка педагогічних наук,
професорка кафедри управління персоналом та економіки праці
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

НЕВМЕРЖИЦЬКИЙ Денис Володимирович

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

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Перехід до цифровізації економіки суттєво змінює всі звичайні функції управління персоналом (HR-менеджменту) в сучасних організаціях. У цьо-

му контексті існує чимало проблем, які потрібно вирішувати паралельно з впровадженням інновацій та змінами в стратегії та тактиці управління людськими ресурсами.

Результати проведених досліджень свідчать про те, що існує значний розрив у розвитку між компаніями, які активно впроваджують прогресивні зміни і успішно використовують нові цифрові інструменти і технології для удосконалення процесів HR-менеджменту, та тими, які ще використовують застарілі технології. [1; 2]

Робоча сфера під впливом процесів роботизації та автоматизації постійно трансформується, що з одного боку, може становити і загрозу для компаній у залученні якісних ресурсів, а з другого — відкриває можливості для повного використання потенціалу та талантів наявних працівників. Без використання передових технологій у сфері HR-менеджменту цей процес уповільнюється або повністю втрачає актуальність.

Темпи переходу від класичного до високотехнологічного способу ведення бізнесу поруч з ефективним використанням наявних людських ресурсів є ключовим фактором, що визначає сьогодні конкурентоспроможність компаній. Це також вимагає розробки нової HR-стратегії, яка ґрунтується на активному використанні передових технологій і забезпечує високу продуктивність, інноваційність, гнучкість і адаптивність.

Сьогодні цифровий HR-менеджмент це нові можливості використання соціальних Інтернет-мереж і цифрових платформ, великих обсягів даних, хмарних сервісів, штучного інтелекту, доповненої реальності та спеціальних мобільних додатків. Використання аналітики для прийняття рішень в галузі управління персоналом стає набагато поширеним завдяки доступності великих обсягів даних, що дає можливість ефективніше планувати найм персоналу, оцінювати ризики та передбачати потреби в робочій силі. Необхідно зазначити переваги онлайн-освіту з використанням цифрових технологій, що робить навчання та розвиток персоналу більш доступними та ефективними [3]. Це не тільки дає значні переваги у сфері управління персоналом, але також призводить до посилення крос-функціональності фахівців, розвиток їх компетентності і професійних якостей. Сьогодні роль HR-фахівця в умовах цифрового середовища суттєво змінюється: від традиційного адміністратора до стратегічного партнера бізнесу. Сучасному HR-фахівцю для успішного функціонування в цифровому середовищі вже необхідні професійні цифрові навички [1, с. 19].

У більшості випадків впровадження передових HR-технологій в українських компаніях здійснюється фрагментарно і не завжди систематично. Відзначається значна розбіжність в уявленнях щодо необхідності змін між вищим та лінійним керівництвом, що потребує глибокого аналізу та оцінки ефективності існуючих практик та перегляду підходів до управління людськими ресурсами в новому форматі.

Впровадження цифрових технологій значно змінює традиційні HR-процеси, такі як найм, навчання, оцінка, мотивація та розвиток. Завдяки цифровим технологіям можливе автоматизоване ведення багатьох рутинних

завдань у сфері HR. Наприклад, можуть бути ефективно автоматизовані робота з відбору кандидатів, даними співробітників, звітністю та ін. Оцінка впливу цих змін на ефективність та якість роботи важлива для загального розвитку HR-стратегії [2].

Забезпечення інформаційної безпеки в сфері HR набуває важливості через збільшення обсягу даних, пов'язаних з персоналом, що вимагає посилення заходів з кібербезпеки для запобігання витоку даних та іншим загрозам, зокрема, що стосуються особистих даних працівників.

Використання соціальних Інтернет-мереж та інших цифрових платформ в HR-менеджменті спрямоване на підвищення впізнаваності бренду компанії серед потенційних кандидатів. Цифрове брендування грає важливу роль у залученні та збереженні наявних трудових талантів.

Сфера HR-менеджменту в контексті цифрових технологій вкрай важлива для успішного розвитку бізнесу, підтримки ефективної роботи з персоналом в умовах сучасної стрімкої цифрової трансформації.

Отже, цифровий HR-менеджмент відкриває багато можливостей для досліджень та розвитку нових підходів до ефективного управління організацією в умовах цифрової економіки, що необхідно враховувати в професійній освіті майбутніх фахівців з управління персоналом та практикуючих HR-фахівців і менеджерів, які стикаються з викликами цифрової трансформації. Розвиток нових HR-стратегій і методів у контексті цифрових технологій є необхідним для забезпечення конкурентоздатності та успіху організацій у сучасному світі.

Серед ключових питань, які можуть бути досліджені в рамках цієї теми, може бути більш активне використання штучного інтелекту в HR-менеджменті, розробка гнучких форм роботи, кібербулінг та етика в Інтернет-просторі, адаптація кадрової політики до нових реалій, захист особистих даних та забезпечення приватної інформації про співробітників, залучення нових працівників і утримання досвідченого персоналу тощо.

Література

1. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу: аналіт. зап. / В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук. К.: НАДУ, 2019. 28 с.
5. Як полегшити життя HR-ам: цифрова трансформація пошуку персоналу [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://prohr.rabota.ua/yak-polegshiti-zhittya-hram-tsifrova-transformatsiya-poshuku-personalu
6. *Nataliia Holovach, Gennady Dmitrenko, Ivan Bakhov.* (2020). Digitalization of the Education System: Formation of Personality According to Parameters. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems.* 2020. Vol. 12. 04-Special Issue. P. 849–860. DOI: 10.5373/JARDCS/V12SP4/20201555