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

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 Габріелла Людвиківна, Шебештень 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 подієві заходи: 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

МЕГЕЙ Сергій Сергійович
магістрант кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом

СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА Інна Андріївна
доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри публічного адміністрування,
Міжрегіональна Академія управління персоналом,
innaorlova@ukr.net, https://orcid.org/0000-0001-9227-7426

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Адміністративний метод управління персоналом є ефективним інструментом для забезпечення дисципліни та передбачуваності в організації, особливо в умовах високої регламентованості виробничих процесів або в державних структурах. Проте, надмірне його використання може призвести до зниження мотивації службовців, обмеження їхньої ініціативності та розвитку, що потребує доповнення цього методу іншими підходами для створення більш збалансованої системи управління. Застосування інтегрованих HR-стратегій дозволяє досягти гармонійного розвитку організації, забезпечуючи одночасно і високий рівень дисципліни, і мотивацію співробітників до професійного зростання.

Доречно також звернути увагу на економічний метод управління персоналом в органах публічної влади, який базується на принципах матеріального стимулювання та фінансової винагороди, що дозволяє безпосередньо впливати на рівень продуктивності та ефективності службовців. Основним елементом цього методу є заробітна плата, яка не тільки забезпечує задоволення базових потреб співробітників, але й слугує ключовим фактором у визначенні їхнього статусу в організації та рівня задоволеності роботою. Крім базової заробітної плати, до економічних інструментів управління відносяться премії, бонуси, участь у прибутку, компенсаційні пакети та додаткові соціальні виплати, які формують мотиваційну систему та підвищують залученість співробітників у досягнення стратегічних цілей організації.

Ефективність застосування економічного методу багато в чому залежить від справедливості та прозорості системи винагород, адже працівники повинні чітко розуміти, які результати їхньої праці ведуть до отримання додаткових стимулів. Дослідження вчених, таких як Г. Десслер, показують, що працівники сприймають матеріальні стимули як підтвердження їхньої цінності для організації, що безпосередньо впливає на їхню мотивацію та рівень лояльності [3]. Проте, незважаючи на очевидні переваги економічного методу, він має і свої обмеження. Науковці, зокрема Дж. Мілковіч, зазначають,

що матеріальні стимули мають короткостроковий ефект і не завжди здатні забезпечити довготривалу мотивацію, оскільки їхній вплив з часом послаблюється. Поступове збільшення заробітної плати або бонусів може стати нормою, що втрачає свій стимулюючий вплив, якщо не поєднується з іншими методами мотивації.

Для подолання цих обмежень сучасні HR-стратегії рекомендують використовувати економічний метод у поєднанні з соціально-психологічними підходами, що дозволяє створити більш збалансовану систему управління мотивацією. Наприклад, поряд із підвищенням заробітної плати можна запроваджувати програми професійного розвитку, навчання та кар'єрного зростання, що підвищує не тільки рівень задоволення службовців, але й їхню зацікавленість у довготривалій співпраці з компанією. Важливим аспектом є також індивідуалізація стимулювання, коли розробляються спеціальні компенсаційні пакети з урахуванням потреб конкретного співробітника, що дозволяє забезпечити більш глибоке задоволення його професійних та особистісних амбіцій.

Не слід забувати і про соціально-психологічний метод управління персоналом в органах публічної влади, який орієнтований на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та забезпечення ефективних комунікацій між працівниками, що сприяє зміцненню внутрішніх зв'язків та формуванню згуртованих робочих груп. Даний метод акцентує увагу на людському факторі, враховуючи індивідуальні особливості, потреби та емоційні стани службовців. Основним завданням є формування позитивної корпоративної культури, де кожен працівник відчуває свою цінність та залученість у загальний процес. Соціально-психологічний підхід реалізується через такі інструменти, як командоутворення, коучинг, наставництво, соціально-психологічні тренінги та заходи з підвищення корпоративної ідентичності.

Важливим аспектом цього методу є розвиток командної взаємодії та створення умов для ефективної комунікації між різними рівнями організаційної структури [2]. Впровадження соціально-психологічних методів дозволяє вирішувати такі проблеми, як конфлікти в колективі, зниження рівня стресу та формування позитивного психологічного клімату. За даними досліджень В. Гончарова [1], соціально-психологічний метод є особливо ефективним у сферах, де основним фактором успіху є креативність і здатність працювати в команді, таких як IT-організації, рекламні агентства або наукові установи. Крім того, позитивний психологічний клімат сприяє зниженню плинності кадрів та підвищенню загальної продуктивності, оскільки працівники почуваються більш задоволеними та лояльними до організації.

Проте, незважаючи на значний позитивний вплив, соціально-психологічний метод є досить складним у впровадженні, оскільки потребує високого рівня емпатії та розуміння з боку керівництва. Для успішного застосування необхідно враховувати різні психологічні аспекти поведінки кожного працівника, що вимагає значного часу та ресурсів. Наприклад, створення ефективних командових тренінгів потребує залучення професійних тренерів та

коучів, а для формування корпоративної культури необхідна наявність єдиних цінностей, які поділяються всіма членами колективу.

Література

1. *Гугял О. Я.* Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка.* 2019. № 6(44). С. 194–198.
2. Державне управління: підручник: у 2 т. Нац. акад. держ. упр. При Президентові України; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. К.; Дніпропетровськ: НАДУ, 2013. Т. 2. 324 с.
3. *Конотопцева Ю.* Адаптація персоналу державної служби. *Науковий вісник.* 2014. Вип. 14 "Демократичне врядування". С. 100–107.

МЕЛЬНИК Анастасія Олександрівна

аспірантка кафедри прикладної статистики
Факультету комп'ютерних наук та кібернетики
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Вступ

Штучний інтелект (ШІ) став одним із найважливіших технологічних трендів останніх десятиліть, радикально змінюючи бізнес-середовище та визначаючи нові правила гри у цифровій економіці. Вплив ШІ на бізнес виходить за межі автоматизації — його потенціал полягає у глибокій інтеграції технологій з управлінськими процесами, що дозволяє компаніям не лише покращувати продуктивність, а й створювати нові можливості для інноваційного розвитку.

Основною перевагою ШІ є можливість працювати з великими обсягами даних у реальному часі, що відкриває нові горизонти для прийняття обґрунтованих рішень, знижуючи ризики та підвищуючи точність прогнозів. Водночас технології штучного інтелекту стимулюють цифрову трансформацію бізнесу, допомагаючи компаніям адаптуватися до швидких змін на ринку, підвищувати ефективність операцій та отримувати конкурентні переваги.

У цій роботі розглянуто основні напрями застосування ШІ для оптимізації бізнес-процесів, приклади успішної інтеграції інноваційних рішень у реальні бізнес-середовища та виклики, що постають перед компаніями на шляху до цифрової трансформації.

1. Вплив штучного інтелекту на бізнес-процеси

Штучний інтелект істотно впливає на бізнес-процеси через автоматизацію рутинних операцій, підвищення якості прийняття рішень і підвищення