

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.

Жабровець Віталій Леонідович, Головач Наталія Василівна Сучасні підходи до управління розвитком персоналу організацій в умовах цифровізації	187
Жук Інна Іванівна Фінанси в цифровій економіці: адміністрування, управління та кібербезпека	190
Загородній Дмитро Ігорович Інноваційні підходи до економічної та маркетингової діяльності в умовах цифрової трансформації	193
Залізнюк Вікторія Петрівна “Ідеальний шторм” в антикризовому управлінні	196
Згалат-Лозинська Любов Олександрівна Цифрова трансформація як рушійна сила соціально-економічного розвитку: міжнародний досвід та українські реалії	198
Зеленін Юрій Миколайович Розвиток інституційних підходів в металургії з урахуванням доступу до якісних ресурсів	201
Земляна Наталія Олександрівна Віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR) у розвитку туристичних продуктів	203
Ігнатушенко Олександра Сергіївна Цифрові технології в аграрному секторі України: перспективи та виклики	206
Ільїна Оксана Анатоліївна Економічні відносини в умовах цифровізації	209
Іоргачова Марія Іванівна Інноваційні підходи у мерчандайзингу в умовах цифровізації бізнесу	210
Калієва Юлія Максимівна Інструменти підтримки та стимулювання розвитку туристичної галузі України в умовах війни	213
Калінін Андрій Миколайович Використання Big Data в українській економіці: можливості та перспективи розвитку	215
Карбовська Любов Олександрівна, Железняк Катерина Леонідівна Інноваційні маркетингові стратегії та тактики просування кормів для домашніх тварин	219
Карпенко Олег Олександрович, П'янкова Оксана Василівна Вплив валютного курсу на конкурентоспроможність підприємств у ЗЕД	222

- development of intersectoral cooperation and wide introduction of public-private partnership in the medical field;
- improvement of the state of public health through demographic modernization and development of competition for the provision of medical services;
- transformation of state property management in the medical field through denationalization and privatization;
- improving the mechanisms of state management of systemic changes in the field of health care, taking into account the main directions of medical reform and European standards of health care.

References

1. Concept of public health system development [Electronic resource]. Access mode: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250214112>
2. State Administration of Health Protection of Ukraine: [monograph] / [Lazoryshynets V. V., Slabkyi G. O., Yarosh N. P., Chepelevska L. A., Shevchenko M. V., Kutuza A. S., Tsiborovskyi O. M., Istomin S. V., Kondratyuk N. Yu., Kucherenko N. T., Tyapkin H. M.]. K., 2021. 312 p. P. 53.
3. WHO. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.who.int>
4. State policy in the field of health care: col. monogr. : u2 h. / [col. author ; according to Prof. Y. F. Radish; prev. and editor-in-chief Prof. M. M. Bilynska, prof. Y. F. Radisha]. K.: NADU, 2018. Part 1. 396 p.
5. Tkacheva N. M. Mechanisms of state regulation of regional economic security: monograph. Donetsk: Donetsk State University of Management, 2019, 284 p.

ЖАБРОВЕЦЬ Віталій Леонідович

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

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

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

канд. пед. наук, доц.,

професор кафедри управління персоналом та економіка праці

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

<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У сучасних умовах цифрова трансформація бізнесу суттєво впливає на управління персоналом, вимагаючи впровадження інноваційних підходів до

розвитку людських ресурсів. Стрімкий технологічний прогрес, цифровізація економіки та глобалізаційні процеси посилюють актуальність розвитку кваліфікованих кадрів, оскільки підвищена технологічна складність виробничих процесів потребує залучення висококваліфікованого персоналу для забезпечення стабільного функціонування підприємств. Водночас зростають і витрати на утримання персоналу, оскільки фахівці з високим рівнем компетенцій вимагають відповідної оплати праці.

Для задоволення сучасних вимог ринку й одночасної оптимізації витрат компаніям необхідно розробляти ефективні системи управління розвитком персоналу, які мають не лише забезпечувати працівників необхідним рівнем професійної підготовки, але й сприяти раціональному використанню ресурсів організації. Цифрові інструменти, зокрема онлайн-курси та персоналізовані програми навчання, відкривають нові можливості для підвищення кваліфікації працівників, що підкреслює актуальність інноваційних підходів до управління розвитком персоналу в умовах швидких технологічних змін.

Сучасні технології трансформували основні принципи офісної роботи, підвищуючи ефективність і прозорість бізнес-процесів. Наприклад, автоматизація і роботизація змінюють характер і зміст праці: сьогодні працівник виступає здебільшого спостерігачем, який контролює правильність виконання операцій роботизованими системами, що дозволяє зменшити трудомісткість, знизити виробничі втрати завдяки точнішому виконанню технологічних процесів і підвищити продуктивність [1; 3]. Таким чином, цифрова трансформація змінює і роль самого працівника, роблячи його користувачем цифрових технологій і підкреслюючи потребу в розвитку нових спеціалізованих навичок.

Нові вимоги до навчання персоналу в умовах цифровізації бізнес-процесів вимагають оновлення форм і методів навчання. Важливо зосередитися на інноваційних підходах, які використовують ефективні засоби передачі інформації, допомагають краще організувати дані у компактних візуальних форматах, забезпечують практичну спрямованість, інтерактивність та активну участь учасників навчального процесу, сприяють інклюзивності навчальних інструментів, особистісному розвитку співробітників та емоційному інтелекту, а також відкривають можливості для дистанційного навчання, індивідуалізації процесу з консультативною підтримкою фахівців. Серед сучасних методів навчання можна виділити менторство, секондмент, баддинг, шедоуінг, фасилітацію, коучинг, сторітелінг, кінотренінг, гейміфікацію, бізнес-симуляції, віртуальні тренажери, баскет-метод, кейс-метод та тімбілдинг [2, с. 77].

Поява платформ-інтеграторів відкриває доступ до контенту партнерських програм, а вимоги до якості навчальних курсів постійно зростають.

Зростає значення тьюторів та методистів у реалізації навчальних програм з індивідуальними траєкторіями, а також спостерігається суттєве скорочення життєвого циклу навчальних курсів, що вимагає їх постійного оновлення, ревіталізації та адаптації до конкретних професійних завдань і вимог [3]. Отже, сучасний етап цифрової трансформації бізнес-процесів вимагає

швидкої адаптації корпоративної освіти до нових умов, реалізуючи концептуальні принципи. Комплексний підхід до вдосконалення системи навчання та розвитку персоналу здатен забезпечити конкурентоспроможність українського бізнесу та підвищити професійний рівень залучених працівників у відповідь на складні вимоги нового часу.

**Сучасні підходи до навчання та розвитку персоналу
в умовах цифровізації**

Підхід	Сутність підходу	Приклади застосування
Цифрове навчання	Використання онлайн-курсів, вебінарів і платформ електронного навчання для підвищення кваліфікації співробітників.	Prometheus, Coursera, EdEra, Open Education, Hillel IT School, Skillbox, IT-Лабораторія, Linkos Group, Lernify, iLearn.
Індивідуалізоване навчання	Створення персоналізованих програм навчання, що враховують потреби та цілі кожного співробітника.	Персоналізовані плани розвитку, менторство.
Гейміфікація	Використання ігрових елементів у навчанні та розвитку для підвищення мотивації і залученості співробітників.	Системи оцінювання з елементами змагання, нагороди за досягнення.
Безперервний розвиток	Постійний процес навчання та розвитку, що включає регулярні оцінки і коригування програм навчання в залежності від змін у бізнес-середовищі.	Щорічні оцінки ефективності, відгуки від співробітників.
Соціальне навчання	Використання колективних знань і досвіду співробітників для навчання та розвитку через обмін інформацією та співпрацю.	Платформи для обміну знаннями, внутрішні форуми, групи у соцмережах і месенджерах.
Мобільне навчання	Застосування мобільних технологій для доступу до навчальних матеріалів у будь-який час і в будь-якому місці, що сприяє гнучкості навчання.	Мобільні додатки для навчання, доступ до ресурсів через смартфони.
Адаптивне навчання	Використання технологій, що дозволяють коригувати навчальні програми залежно від прогресу та результатів кожного співробітника.	Інтерактивні платформи, що налаштовуються під потреби учасників.
Розвиток м'яких навичок	Розвиток не лише професійних, але й соціальних, емоційних та управлінських навичок, які стають критично важливими в сучасному бізнес-середовищі.	Тренінги з емоційного інтелекту, комунікаційних навичок, лідерства.

Переваги використання інноваційних методів навчання та розвитку включають актуальність матеріалу та його адаптацію до конкретних потреб підприємства, велику кількість практичних занять на робочому місці, покращення професійного та міжособистісного спілкування працівників, пе-

рехід від формального до неформального спілкування та підвищення мотивації. Проте слід пам'ятати, що кожен із зазначених підходів та методів має свої плюси і мінуси. Якість застосування цих інновацій значною мірою залежить від підготовленості тренера (ментора, коуча, фасилітатора), тому методи, які виявилися ефективними в одних компаніях, можуть не дати результату в інших. Відсутність чітких рекомендацій щодо вибору конкретних інструментів навчання може призвести до вибору неефективних методів для конкретного підприємства. Крім того, на початкових етапах впровадження інновацій може виникати недовіра і негативне сприйняття нових навчальних інструментів з боку працівників.

Отже, управління персоналом в сучасних умовах включає в себе використання цифрових технологій для навчання, організації роботи, мотивації та контролю. Інтеграція цифрових технологій і інноваційних методів навчання забезпечує більш персоналізований, гнучкий та ефективний процес управління розвитком персоналу в умовах швидко мінливого бізнес-середовища.

Література

1. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 556–561.
2. Головач Н. В., Якименко О. О. Навчання та розвиток персоналу компаній в умовах цифрових трансформацій. Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу” (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: МАУП, 2023. С. 75–78.
3. Шелюжак І. Г., Тодорюк С. І., Кифяк В. І. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 437–444. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-437-444>

ЖУК Інна Іванівна

*канд. екон. наук, доцент, проректор з навчально-виховної роботи, професор кафедри обліку і фінансів факультету інформаційних технологій та економіки Приватний вищий навчальний заклад “Буковинський університет”
доцент кафедри фінансів, банківської та страхової справи
Навчально-науковий інститут управління економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ФІНАНСИ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: АДМІНІСТРУВАННЯ, УПРАВЛІННЯ ТА КІБЕРБЕЗПЕКА

Цифрова економіка на сучасному етапі розвитку займає ключову роль у формуванні глобальних фінансових процесів. Впровадження новітніх тех-