

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**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:

Дачій 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.

Дименко Руслан Анатолійович, Марченко Світлана Миколаївна, Марченко Денис Євгенійович Інновації в цифровому маркетингу: як залишатися попереду	89
Дідухович Артем Миколайович Маркетингові стратегії успішних підприємств сфери послуг	95
Дмитренко Генадій Анатолійович, Ріктор Тетяна Леонідівна Людиноцентристський підхід до формування ефективної економіки підприємств із застосуванням кваліметричної цифровізації ...	101
Дребот Оксана Іванівна, Лазаренко Владислав Ігорович Сучасна роль цифрових технологій в екологізації сільського господарства	104
Дрозач Максим Іванович Сучасні проблеми ефективності використання людського капіталу в Україні	106
Єременко Юлія Олександрівна, Зайцева Ольга Ігорівна Класифікаційні ознаки комунікацій в бізнес середовищі	109
Згалат-Лозинська Любов Олександрівна Електронний рекрутинг як інноваційна технологія управління персоналом	111
Згалат-Лозинська Любов Олександрівна, Романов Віталій Олександрович Формування різних типів корпоративної культури підприємства	114
Здольник Віталій Валерійович Маркетингові інновації у мережах цінності	117
Каліна Ірина Іванівна, Давиденко Кароліна Дмитрівна Інформація та комунікації як основний інструмент менеджменту	121
Каліна Ірина Іванівна, Михайленко Артур Гагикович Використання соціальних інтернет-мереж як ефективного інструменту для розвитку бізнесу	123
Карбовська Любов Олександрівна Особливості розвитку ринку цифрової потокової передачі музики (стрімінгових медіа)	126
Карбовська Любов Олександрівна, Кравченко Руслан Володимирович Цифрова трансформація авіаційної галузі	130
Карбовська Любов Олександрівна, Скрипцов Святослав Валерійович Блокчейн і цифрові двійники (близнюки) — технології майбутнього в управлінні відходами	133

безпеки, моніторингу навколишнього середовища та спільної роботи в сільському господарстві.

Література

1. Питання Міністерства цифрової трансформації. Постанова Кабінету Міністрів України. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 67-р. 2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>
3. Руденко М. В. Вплив цифровізації на розвиток агросфери. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 2019. С. 127–129.

ДРОЗАЧ Максим Іванович

*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Кожний громадянин України має ряд прав і обов’язків, визначених Конституцією України, законами України та підзаконними актами. Статус громадянина, зокрема, передбачає примусове обмеження деяких прав та свобод для людини під час воєнного стану, що зменшує конкурентоспроможність громадян України на ринку праці. Це стосується, в першу чергу, громадян України чоловічої статі віком 18–60 років, а також керівників підприємств, установ та організацій, які самі належать, або наймають працівників із певних категорій населення. Автори стверджують, що взаємодія між окремими системами, які є невід’ємними частинами великого механізму Української держави, поступово набуває антагоністичного характеру; а найбільший вплив це чинить на окремі категорії громадян України, причому всупереч їх волі, що безперечно вплине як на економічну, так і на демографічну ситуацію в Україні в середньостроковій та довгостроковій перспективі.

Ситуацію можна частково покращити, дозволивши підприємствам “бронювати” своїх працівників. Але під час дії воєнного стану забронювати працівників, крім державних органів та органів місцевого самоврядування, можуть:

- підприємства, установи і організації, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення), у разі, коли це необхідно для виконання встановлених мобілізаційних завдань (замовлень);

- підприємства, установи і організації, які здійснюють виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, необхідних для забезпечення потреб Збройних Сил, інших військових формувань;
- підприємства, установи і організації, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

А фізична особа-підприємець не може бронювати власних працівників [3].

Враховуючи, зазвичай, вищий рівень життя та рівень оплати праці за кордоном за таку саму роботу, як в Україні, стає очевидним, що людина, яка “добровільно-вимушено” втратила роботу в Україні заради переїзду в безпечне місце проживання і змогла працевлаштуватися за кордоном, навряд чи повернеться на український ринок праці. А українські діти, з високою ймовірністю, отримають громадянство та освіту, а згодом і роботу, в країні фактичного проживання, і не матимуть ні необхідності, ні бажання жити та працювати в Україні. Після зникнення штучних бар’єрів, українські чоловіки поєднуються з членами своїх сімей за кордоном і навряд чи повернуться на український ринок праці, адже другий раз ризикувати потрапити в Україні під “обмеження волі” ніхто не буде, особливо якщо професія чоловіка передбачає регулярні виїзди за кордон.

Навіть нелегальні українські працівники-“гастарбайтери”, які одного разу вже залишилися в Україні без своєї закордонної роботи на невизначений строк, після омріяного виїзду будуть значно рідше приїжджати в Україну до своїх батьків та інших родичів та подвоять свої зусилля щодо легалізації та натуралізації за кордоном.

Окремою проблемною категорією є люди, які виїхали з України нелегально в умовах воєнного стану. Зокрема, у період з 24 лютого по 31 грудня 2022 р. лише в систему “Шлях” внесли відомості щодо 96 442 чоловіків призовного віку. Із них назад не повернулись 9 373 чоловіки, що становить 11,1 % від загальної кількості виїздів [2]. Система “Шлях” — це лише один із варіантів, найбільш наближений до легального, а щодо загальної кількості незаконних перетинів кордону чоловіками інформації немає. Всі ці люди — це потенційні працівники, і, можливо, батьки майбутніх працівників.

Подальша інтеграція з ЄС посилить міграційні процеси, що можуть призвести до втрати Україною від чверті до третини населення до середини ХХІ століття. Скорочення в першу чергу стосується населення віком до 60 років. В той самий час, чисельність населення віком 60+ років буде зростати. За всіх прогностичних сценаріїв розвитку ситуації, державні заходи щодо соціальної підтримки населення старшого віку суттєво збільшать навантаження на працююче населення [4, р. 30].

Отже, український народ та український ринок праці в майбутньому має перспективу залишитися без частини своїх синів та доньок, які є цілком працездатними та могли б жити в Україні і примножувати її людський капітал. Тому Україні потрібно, щоб після перемоги у війні на ринок праці поверталися не лише особи, у яких не склалася кар’єра за кордоном, а в першу чергу

особи, які хочуть і можуть сприяти розвитку нашої держави та мають для цього відповідні компетентності.

Висновки та перспективи. Наразі існує суперечність між наступними трьома факторами: а) право на безпеку життя в Україні; б) право (обов'язок) на захист України; в) право на працю (із правом на звільнення та на вибір місця роботи) в Україні. Українцям наразі доводиться обирати лише будь-який один з трьох варіантів, і часто цей вибір роблять за них та не на їх користь. Це, з великою ймовірністю, призведе до відтоку мізків в ті країни, де людині дозволяють добровільно вибрати будь-які два із трьох варіантів. Наразі лише штучні бар'єри стримують негативний розвиток цієї ситуації, а зняття бар'єрів одразу після відміни воєнного стану може спричинити її блискавичне погіршення.

Роботодавцям стає невигідно наймати працівників, які виконують ключові виробничі функції, вимагають часу та коштів на додаткове навчання та інтеграцію у виробничий процес, але можуть бути заборані у роботодавця коли завгодно під приводом мобілізації. Тому бізнес змушений або відмовляти військовозобов'язаним чоловікам у прийомі на роботу, або закриватися через вибуття ключових працівників.

Окремі фахівці пропонують вирішувати проблему нестачі робочих кадрів за рахунок залучення іммігрантів [1]. Проте це не вирішить проблему, адже надання їм громадянства України поставить іммігрантів в такі самі умови та перед такими самими обмеженнями, як і всіх інших громадян України. І звичайно, краще замість іноземця прийняти на роботу українця, який добре володіє державною мовою, знайомий з українською культурою, має досвід роботи в Україні та кваліфікацію, підтверджену українськими документами. Тому автори пропонують припинити будь-які інсинуації щодо майбутнього покарання для українців, які під час війни виїхали закордон. Навпаки, необхідно сприяти їх поверненню та реінтеграції в українське суспільство на засадах рівних прав.

Література

1. Відтік мізків, підтримка ветеранів та кар'єрний злет тих, хто залишиться в Україні: експерти про ринок праці під час війни. URL: <https://delo.ua/business/vidtik-mizkiv-pidtrimka-veteraniv-ta-karjernii-zlet-tix-xto-zalisitsya-v-ukrayini-eksperti-pro-rinok-praci-pid-cas-viini-417901/> (дата звернення: 6.10.2023)
2. Стало відомо скільки чоловіків призовного віку втекли з Хмельниччини за кордон під час війни. URL: <https://vsim.ua/Podii/stalo-vidomo-skilki-cholovikiv-prizovnogo-viku-vtekli-z-hmelnichchini-11778335.html> (дата звернення: 6.10.2023)
3. Як забронювати працівника від мобілізації. URL: <https://legalaid.ua/ua/yak-zabronyuvaty-praczivnyka-vid-mobilizaciyi/> (дата звернення: 6.10.2023)
4. Ukraine's Population Future after the Russian Invasion. The role of migration for demographic change. *EU Science Hub. European Union*, 2023. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC132458> (дата звернення: 6.10.2023).