

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

ДМИТРЕНКО Генадій Анатолійович

доктор економічних наук, професор, зав. кафедри управління персоналом і економіки праці Навчально-наукового інституту управління, економіки і бізнесу ПрАТ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”

РІКТОР Тетяна Леонідівна

кандидат філос. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва і менеджменту Університету менеджменту освіти НАПА України

ЛЮДИНОЦЕНТРИСТСЬКИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ КВАЛІМЕТРИЧНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Надзвичайність людського фактору в усіх соціально-економічних процесах, що здійснюються в світі, розуміє багато людей. Не зрозуміло тільки тим, хто має хуторянське мислення і коло знань в рамках паркану власного досвіду.

Але про те, що економіку “роблять” люди, знає значно менше людей. Це тому, що зазвичай при згадуванні про економіку в першу чергу виникають думки про гроші (фінанси), інфляцію та інвестиції, різні технічні засоби виробництва, включаючи робототехніку, матеріальну сировину і енергетичні ресурси, науково-технічний прогрес та ін. А такі поняття як криза, ринкові коливання цін і валют, кредитування, валовий внутрішній продукт та багато-багато іншого взагалі не пов’язуються в цих думках ніяк із людською діяльністю. Але це тільки на перший погляд.

Насправді, “рука” людини прослідковується за всіма цими поняттями. Якщо уважно розглянути, наприклад економічну категорію “гроші”, тоді можна побачити наступне. Гроші “виробляють” люди із спеціального паперу на спеціальному обладнанні, що також зробили люди (навіть за допомогою роботів, які також є продуктом людської діяльності...). Гроші, що стають інвестиціями, також накопичуються у людей і зберігаються в певних установах, де цим займаються також люди... Якщо грошей не вистачає, їх можна позичити... в цих установах чи безпосередньо у тих, хто їх має в достатку. І так за кожним економічним поняттям “стоїть” людина та її діяльність.

Навіть у виникненні та розповсюдженні науково-технічного прогресу люди вирішують все: роблять винаходи, здійснюють інновації, отримуючи від цього певні блага та ін. І завжди людина виступає в двох іпостасях: як особистість із своїми потребами та здібностями і як головна продуктивна сила суспільства, що має певні знання і мотивацію для виробництва благ як для себе, так і для суспільства.

Враховуючи вищезазначене, можна додати ще деякі висновки, які зробили видатні фахівці з менеджменту і державного управління. Зокрема, Пітер

Друкер висловився, що “економічні результати є не наслідок якихось економічних сил, вони досягаються людиною” [3]. Також з цього приводу Лі Куан Ю належить вислів: “Якість людських ресурсів — єдиний і дуже важливий чинник, який визначає конкурентоспроможність країни... Ключем до інновацій і технологій є люди” [5].

Отже, якщо люди “роблять” економіку, тоді треба сконцентрувати всі зусилля, щоб розкрити і оптимальним чином (для самої людини і суспільства) використати потенціал кожної людини як особистості та головної продуктивної сили.

Дійсним проривом в цьому сенсі можна визначити двох дослідників із США, а саме: Гері Гемела та Мікеле Заніні, які у своїй книзі “Людинократія. Створення компаній, в яких люди — понад усе” [3] обґрунтовують і пропонують формувати в кожному підприємстві чи фірмі, а ще краще у великих компаніях, людиноцентристську модель економіки. Саме така модель, на їх погляд, здатна сприяти найбільш повному розкриттю і використанню потенціалу працівників цих організацій в їх власних інтересах та інтересах організацій, забезпечуючи останнім суттєве підвищення ефективності.

Така людиноцентристська модель базується на фундаменті 7-ми принципів, реалізація яких створює необхідні умови, що сприяють розкриттю і оптимальному використанню потенціалу працівників.

Автори “Людинократії...”, досліджуючи становлення і функціонування принципів людинократії в деяких компаніях, виявили наступні принципи: сила власності; сила меритократії; сила ринку; сила громади (колективу); сила відкритості; сила експериментів; сила протиріч.

На думку авторів даних тез, особливий інтерес викликають два принципи, які мало відомі більшості керівників українських підприємств, але мають велике значення для формування умов щодо розкриття потенціалу працівників, в тому числі, на основі довіри до керівництва. Мова йде про два пов’язаних між собою принципи: “сила власності” і “сила меритократії”. Їх реалізація безпосередньо позитивно впливає на соціальну справедливість, яку людина завжди сприймає дуже чутливо.

Сила власності. Це велика сила тяжіння і мотивації, що відповідає людській природі і є символом свободи особистості (при наявності певних негативів, коли людина стає рабом власності).

Як ця сила впливає на працівників в контексті реалізації їх потенціалу і підвищення довіри до керівництва підприємства? Це може трапитись тільки тоді, коли працівник може відчувати себе власником результатів свого труда. Тобто він наочно бачить ці результати і безпосередньо приймає участь в їх оцінюванні за методикою, яка є йому повністю зрозумілою.

Така методика, що базується на кваліметричній цифровізації кількості, якості і ефективності праці кожного працівника (навіть в адміністративному апараті організацій) вже розроблено і експериментально перевірено [4, с. 186–192]. Фундаментальною основою такої цифровізації є методика корисності витрат робочого часу в контексті досягнень кінцевих результатів організації.

Сила мерітократії. Це практика, яка винагороджує людину вищим соціальним статусом, посадою, рівнем доходу й загальним визначенням, що базується на заслугах.

Саме в цьому сенсі відкрита участь працівників в оцінюванні результатів праці за допомогою кваліметричної цифровізації на очах самих працівників (а не в кулуарах) і відповідна винагорода за одержання цих результатів стає потужним важелем реалізації одночасно двох принципів людиноцентристського управління — власності і мерітократії.

Що стосується українських підприємств, то перехід до людиноцентристської моделі економіки підприємств є сенс здійснювати поступово за рахунок більш “м’яких” методів побудови партнерських відносин між працівниками і керівництвом.

Наприклад, шляхом щорічного (чи піврічного) визначення якості трудового життя (ЯТЖ) працівників із залученням факторно-критеріального кваліметричного оцінювання рівня задоволення їх нагальних потреб в трудовому житті. Мова йде про такі потреби, як: гідна винагорода за працю; відповідність змісту праці професійно-особистісним якостям (“сродня” праця — за Г. Сковородою); сприятлива атмосфера в трудовому соціумі; чітка організація праці; можливість розвитку і побудови кар’єри та ін.

Після опитування працівників за спеціальною анкетною, яка надає два види інформації: цифровий і смисловий (за умов незадоволення), керівництво вже не може бездіяти в контексті турботи про свій колектив. Це тому, що цифрова інформація є оцінкою досягнення керівництвом однієї із людиноцентристських цивілізаційних цілей підприємства — підвищення якості трудового життя і рівня самореалізації своїх працівників.

Цю технологію побудови партнерських відносин на підприємстві можна продовжити і поглибити шляхом застосування оригінальної методики мотивації працівників Річі-Мартіна [6]. Ця методика вже адаптована для вітчизняних підприємств з організацією мотиваційних моніторингів [2, с. 73–98].

Сутність методики зводиться в першу чергу до визначення 12 факторів мотивації працівників, серед яких лише два мають відношення до матеріального аспекту, всі інші — до соціального.

За допомогою спеціального тесту із 33-х питань (кожне складається із чотирьох стверджень: $33 \times 4 = 132$), визначається мотиваційний профіль кожного працівника з висвітленням рівня задоволення кожним з 12 факторів мотивації. Щорічне визначення індексів такого задоволення складає сутність мотиваційного моніторингу, якій надає можливість бачити динаміку мотиваційних профілів як результат дій керівництва в цій площині.

Отже, підвищення ефективності і конкурентоспроможності економіки потребує все більшої уваги приділяти людиноцентристським економічним моделям в інтересах як самої людини, так і суспільства в цілому. Це повністю відповідає сутності цивілізаційного розвитку і окремої країни так і всього людства в контексті найбільш повного розкриття людського потенціалу.

1. *Гері Гемел та Мікеле Заніні*. Людинократія. Створення компаній, у яких люди-на — понад усе / пер. з англ. Дмитро Кожедуб. К.: Лабораторія, 2021. 320 с.
2. *Дмитренко Г. А., Ріктор Т. Л.* Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: монографія. К.: Дорадо-Друк, 2012. 296 с.
3. *Друкер П. Ф.* Задачі менеджмента в ХХІ столітті / пер. з англ. Н. М. Макарова. М.: Вільямс, 2001. 272 с.
4. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медведь (за заг. ред. Г. А. Дмитренка). Житомир: Видавець О. О. Євенок, 2016. 336 с.
5. *Лі Куан Ю*. Роздуми великого лідера про майбутнє Китаю, США та світу / ред. Г. Елісон, Р. Д. Блеквілл, Е. Вайн; пер. з англ. О. Лобастовой. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2018. 224 с.
6. *Річчі Ш., Мартін П.* Управление мотивацией: двенадцать факторов; пер. з англ. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2004. 397 с.

ДРЕБОТ Оксана Іванівна

*доктор економічних наук, професор, академік НААН, директор
Інститут агроекології і природокористування НААН*

ЛАЗАРЕНКО Владислав Ігорович

*доктор філософії в галузі економіки,
завідувач відділу економіки природокористування в агросфері
Інститут агроекології і природокористування НААН, м. Київ*

СУЧАСНА РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОЛОГІЗАЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Цифровізація екологічних напрямків сільського господарства має великий потенціал вирішити багато проблем, пов'язаних з екологічністю та сталістю сільського господарства. Одна з найбільших потреб у цифровізації екологічних напрямків сільського господарства — це підвищення ефективності використання ресурсів. Завдяки використанню сучасних цифрових технологій, таких як датчики, Internet of Things (IoT) і машинне навчання, фермери можуть моніторити різні показники, такі як рівень вологості, температура, якість ґрунту тощо. Це дозволяє робити точніші розрахунки та приймати кращі рішення щодо використання води, добрив і захисту рослин. Також це сприяє зменшенню витрат на ресурси, зниженню впливу на довкілля і збільшенню врожайності.

Інша потреба — це покращення здоров'я і безпеки для сільських господарів і споживачів. З використанням цифрових рішень, наприклад, дронів