



Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Державна вища професійна школа ім. кап. Вітольда Пілецького в Освенцеми (Польща)  
Університет економіки в Братиславі  
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словацька Республіка)

**IV Міжнародна  
науково-практична конференція  
“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ  
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:  
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”**



**6-7 квітня 2022 р.**

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

У66

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
Вченою радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 4 від 18 квітня 2022 року)*

У66

**Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики:** збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2022 р.). – Мукачево: МДУ, 2022. – 272 с.

***Відповідальний за випуск:** ФЕЄР Оксана – к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму, відповідальна за наукову роботу кафедри.*

***Технічний редактор:** ТОВТ Тетяна – к.е.н., доцент.*

У збірнику тез за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції, що проводилася кафедрою менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівського державного університету, висвітлюються погляди науковців, здобувачів освіти, представників державних органів влади та місцевого самоврядування, підприємницьких структур на актуальні проблеми управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів в сучасних умовах.

Матеріали структуровані в розрізі декількох напрямів досліджень: «Управління економікою держави в умовах глобальних перетворень»; «Особливості регіонального управління господарськими процесами»; «Управління економічними процесами суб'єктів господарювання»; «Фінансове регулювання та обліково-аналітичне забезпечення діяльності суб'єктів на мікро- та макрорівнях»; «Управління інвестиційно-інноваційною діяльністю»; «Управління освітньою діяльністю у цифровому просторі»; «Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства».

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2022  
© Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму, 2022

<b>Коломієць Д.В., Уманців Г.В.</b> Ідентифікація прав на об'єкти інтелектуальної власності у складі нематеріальних активів з метою оцінки	110
<b>Крамський С.О.</b> Інтеграція агропродовольчих хабів до глобальних ринків логістичних ланцюгів вартості	113
<b>Кривун М.В.</b> Стратегічні напрями підвищення економічної ефективності молокопереробних підприємств	114
<b>Курепін В.М.</b> Роль штучного інтелекту в управлінні персоналом та професійними ризиками на підприємствах	118
<b>Лизанець А.Г., Бабинець А.В.</b> Управління кадровими ризиками в організації	121
<b>Лизанець А.Г., Ремета М.М.</b> Прогресивні методи оцінювання персоналу	123
<b>Лизанець А.Г., Скуба А.М., Садіков Д.А.</b> Мотиваційні основи управління продуктивністю роботи торгового персоналу	126
<b>Лизанець А.Г., Турок Я.М.</b> Управління збутовими ризиками підприємства в умовах нестабільності бізнес-середовища	129
<b>Мазуркевич О.П., Драч Я.В.</b> Проблеми та перспективи розвитку музейного туризму	131
<b>Мазуркевич О.П., Кирилішена Т.В.</b> Управлінська праця: її особливості в умовах сьогодення	133
<b>Маслиган Р.М.</b> Сутність категорій кіберспортивний клуб та клубна система кіберспорту	137
<b>Микуланинець С.І.</b> Теоретичні основи управління людськими ресурсами в умовах крос-культурного середовища	138
<b>Овод Л.В., Марківська А.А.</b> Дослідження зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на формування амортизаційної політики підприємства	140
<b>Проскура В.Ф., Гурзан Н.</b> Основні завдання та функції аналітичного забезпечення антикризового управління підприємством	142
<b>Росола У.В., Росола О.А.</b> Цифровізація як чинник розвитку управління підприємством	145
<b>Туль О.</b> Проблеми функціонування комунальних підприємств в сучасних умовах та шляхи їх вирішення	146
<b>Хаустова К.М.</b> Роль цифрових технологій у забезпеченні адаптивності управлінських систем	148
<b>Хаустова К.М., Воробок А.Р.</b> Ресурсне забезпечення підприємств в умовах турбулентності	150
<b>Шашовець Й.П.</b> Оцінювання схильності до ризику системи управління підприємством	153
<b>Шуванова О.В., Бондаренко В.С.</b> Теоретичні підходи до аналізу товарної стратегії фармацевтичної компанії	155
<b>Юрик М.</b> ABC/XYZ-аналіз як засіб управління асортиментом торговельного підприємства	156

## **СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ КІБЕРСПОРТИВНИЙ КЛУБ ТА КЛУБНА СИСТЕМА КІБЕРСПОРТУ**

Зважаючи на те, що кіберспорт офіційно визнано видом спорту в Україні (з 2020 р.), його базовою складовою, поступово, стають традиційні для цього виду фізичної або інтелектуальної активності, спеціалізовані об'єднання кіберспортсменів до купи (відповідно до їх спортивних інтересів та мети). Фактично, вже формувалися та функціонують низка вітчизняних кіберспортивних клубів та клубних систем кіберспорту (серед яких Ваулт, CUBE, RAILWAY CLUB, Windigo Arena, Ukraine MT LLC тощо).

Факт становлення та розвитку кіберспортивних клубів та клубних систем кіберспорту формує потребу [1-2]:

- у конкретизації понять "спортивний клуб" та "кіберспортивний клуб" як "організаційних утворень", що більш детально можна схарактеризувати користуючись з аналізу положень чинного законодавства України. Поняття "спортивний клуб" згадується у Законі України "Про фізичну культуру і спорт" від 17.11.2009 № 1724VI (як заклад фізичної культури і спорту або юридична особа, що забезпечує розвиток фізичної культури і спорту шляхом надання фізкультурно-спортивних послуг (ст. 1)) та у Цивільному Кодексі України;

- у конкретизації понять клубних систем кіберспорту (кіберспортивні клуби є фундаментальним блоком клубних систем кіберспорту).

Аналіз чинного законодавства України, зокрема Законі України "Про фізичну культуру і спорт" дозволив зробити висновок, що наявний у ньому зміст дефініції "заклад" не відповідає термінології Цивільного Кодексу України. За класифікатором організаційно-правових форм господарювання (КОПФГ), дефініція заклад охоплює такі організаційно-правові форми діяльності, як [3]: 1) комерційна організація / підприємство фізичної культури і спорту; 2) некомерційна організація; 3) спеціалізоване приміщення, де надаються фізкультурно-спортивні послуги. Чинна юридична практика визначає, як найкращі форми створення і функціонування спортивних клубів в Україні, комерційні та некомерційні організації різних розмірів [1; 3]. Зокрема, спортивні клуби класифікуються на: 1) малі (з чисельністю учасників до 100 осіб); 2) середні (з чисельністю учасників від 100 до 500 осіб); 3) великі (з чисельністю учасників понад 500 осіб). Відповідно кіберспортивний клуб - це заклад фізичної культури і спорту, що забезпечує розвиток кіберспорту шляхом надання кіберспортивних послуг (які є одним з різновидів нематеріального продукту).

Клубні системи кіберспорту слід розглядати як об'єднання організовані за принципом піраміди, з фундаментом, який становлять кіберспортивні клуби та їх учасники (а саме геймери-аматори та професійні спортсмени). Кіберспортивний клуб, як складова клубної системи, може функціонувати як: 1) комерційна організація, що створюється в організаційно правовій формі підприємницьких товариств, комунальних, державних підприємств (які є суб'єктами публічного права), виробничих кооперативів; 2) некомерційна організація, що створюється в організаційно-правових формах непідприємницьких товариств (як правило, громадських об'єднань) або установ (державних, комунальних, приватних).

**Список використаних джерел:**

1. Бурим Ю. Юридичне Оформлення Спортивних Клубів. URL: <https://legalsupport.top/sportivniyklub/> (дата звернення 10.09.2021).
2. Данилюк И. Что такое клубная система? URL: [https://skateukraine.org/post/2020/club\\_system?lang=ru](https://skateukraine.org/post/2020/club_system?lang=ru) (дата звернення 11.09.2021).
3. Класифікатор організаційно-правових форм господарювання. URL: <https://dovidnyk.in.ua/directories/kopfg>

УДК 331.5.024.5

МИКУЛАНИНЕЦЬ С.І.  
кандидат економічних наук,  
асистент кафедри менеджменту,  
управління економічними процесами та туризму,  
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ  
В УМОВАХ КРОС-КУЛЬТУРНОГО СЕРЕДОВИЩА**

Успіх кожної компанії значною мірою залежить від ефективно організованої системи управління персоналом, як повинна мати якісне наукове та практичне підґрунтя. Формування системи управління персоналом необхідно здійснювати з урахуванням сучасних тенденцій управління у світі на основі підбору якісного складу персоналу, рівня його потенціалу та відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам господарської діяльності. В межах окремої компанії управління персоналом виступає одним з найважливіших напрямів управління, оскільки персонал є незамінним елементом компанії, саме тому в межах сучасного менеджменту пріоритетним напрямом є управління персоналом.

У науковій літературі існує багато різних підходів до трактування поняття «управління персоналом» (УП), розглянемо основні з них. Д. Богиня [1] вважає, що УП є цілеспрямованим впливом на працівників компанії, з метою забезпечення відповідності потенціалу персоналу та напрямів розвитку компанії.

На думку А. Кібанов [2] управління персоналом компанії це діяльність керівників, що полягає в розробці концепції та стратегії кадрової політики, принципів і методів УП компанії.

В. Федосеева та М. Капустяна [3] стверджують, що УП є найбільш важливою функцією будь-якої компанії, яка повинна враховувати всі напрями роботи з персоналом, забезпечувати розвиток персоналу компанії.

Л. Балабанова, О. Сардак [4] визначають необхідність системного підходу до УП, що полягає в взаємоузгоджені окремих аспектів УП, а саме розробка цілей та визначення напрямів їх досягнення, створення дієвої системи управління, забезпечення комплексного планування, організації та стимулювання роботи з персоналом.

Існує істотна різниця між УП компанії, яка здійснює господарську діяльність в межах однієї країни та компанії, яка функціонує в міжнародному середовищі на перетині національних культур. УП компанії, яка функціонує у крос-культурному середовищі (ККС) більшою мірою зазнає впливу зовнішніх факторів та характеризується використанням більш широкого різноманіття управлінських функцій.

Д. Йолкін [5] визначає необхідність адаптації теорії та практики УП та диференційованого підходу до підготовки управлінських кадрів. Адже внаслідок глобалізації в середині компанії з'являється нова культура, яка здійснює вплив на всі аспекти діяльності компанії, а зокрема і на УП.



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>