



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Управління туризму та курортів Закарпатської ОДА
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці
Луцький національний технічний університет
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього

Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція

***«СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СЕРВІСНОЇ ЕКОНОМІКИ:
ТУРИЗМ, РЕКРЕАЦІЯ ТА КОМЕРЦІЙНІ ПОСЛУГИ»***



27–28 вересня 2024 року

Україна, Мукачево

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Управління туризму та курортів Закарпатської ОДА
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці
Луцький національний технічний університет
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долішнього**

**СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СЕРВІСНОЇ ЕКОНОМІКИ:
ТУРИЗМ, РЕКРЕАЦІЯ ТА КОМЕРЦІЙНІ ПОСЛУГИ**

**MODERN TRANSFORMATIONS OF THE SERVICE
ECONOMY: TOURISM, RECREATION AND COMMERCIAL
SERVICES**

**Збірник тез доповідей
Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
27–28 вересня 2024 року**

**Україна, Мукачево
2024**

УДК 338.486.1.02-044.922:[338.48-53:338.48-6](043.2)С91

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Науково-технічною радою Мукачівського державного університету
(протокол № 8 від 28 жовтня 2024 р.)*

С91

Сучасні трансформації сервісної економіки: туризм, рекреація та комерційні послуги: збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Мукачево, 27–28 вересня 2024 р.) /ред. кол.: Т.Д. Щербан (гол. ред.) та ін. Мукачево: МДУ, 2024. 130 с.

***Відповідальний за випуск:** Надія ГОБЛИК-МАРКОВИЧ – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.*

***Технічний редактор:** Надія КАМПОВ – старший викладач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.*

Редакційна колегія: Щербан Т.Д. – д. психол. н., професор (голова); Гоблик В.В. – д.е.н., професор; Маслиган О.О. – д.е.н., професор; Гоблик-Маркович Н.М. – к.е.н., доц.; Папп В.В. – д.е.н., професор; Медвідь Л.І. – к.е.н., доц.; Пугачевська К.Й. – к.е.н., доцент; Кампов Н.С. – ст. викладач.

У збірнику тез за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, що проводилася кафедрою менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівського державного університету, висвітлюються погляди науковців, аспірантів, слухачів магістратури, представників підприємницьких структур на актуальні проблеми сучасної трансформації сервісної економіки.

Тематика конференції охоплює наукові, освітні та практичні погляди на пошук інноваційних ідей трансформації туризму, рекреації та інших послуг у постіндустріальній економіці; визначення стратегічних пріоритетів розвитку на регіональному та міжнародному рівнях.

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів відповідають за точність наведених фактів, цитат, власних імен, статистичних матеріалів та інших відомостей.

УДК 338.486.1.02-044.922:[338.48-53:338.48-6](043.2)

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

© Мукачівський державний університет, 2024

© Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму, 2024

цифровізації бізнес-процесів у ресторанному бізнесі та їх оптимізація на основі методу А/В тестування. *Економіка, управління та адміністрування*, № 4(102). 2022, с. 28–34. URL : [https://doi.org/10.26642/ema-2022-4\(102\)-28-34](https://doi.org/10.26642/ema-2022-4(102)-28-34)

4. ТОП-13 трендів у ресторанному бізнесі у 2024 році URL: <https://joinposter.com/ua/post/restoranni-trendy>

Анжела ЛИЗАНЕЦЬ

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
управління економічними процесами та туризму

Роман ПИВОВАРОВ

здобувач ОС «Магістр» спеціальності 073 «Менеджмент»
Мукачівський державний університет

НАПРЯМКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Цифровізація процесів діяльності та управління суб'єктами господарювання викликає суттєві зміни у організації роботи різних функціональних підрозділів, та служби персоналу, зокрема.

Цифрові тренди оптимізації HR-процесів передбачають впровадження аналітичних, соціальних, мобільних і хмарних технологій для виконання кадрових функцій, покращення комунікації і взаємодії працівників, стимулювання продуктивності праці тощо.

Функціонування в умовах військового стану в Україні сприяє поглибленню цифровізації та прискорює розвиток цифрової інфраструктури. Використання цифрових технологій формує передумови легкого доступу до необхідних ресурсів, а також можливість роботи у віддаленому режимі, при цьому забезпечуючи належну продуктивність як окремого працівника, так і підприємства загалом.

Цифровізація забезпечує зростання гнучкості зайнятості, полегшення доступу до нових знань, розширення можливостей розвитку практичних навичок, рівня компетентності та професіоналізму.

Аналіз різних наукових джерел [1, 2, 3] дав змогу окреслити основні види інформаційних технологій, що можуть бути використані для цілей HR-менеджменту в сучасних умовах:

1) інтернет-технології (корпоративні веб-сайти, електронна пошта, соціальні мережі, професійні спілки, програми миттєвого обміну повідомленнями);

2) аналіз баз даних (Big Data base) (виявлення та аналіз плинності кадрів, кадрове планування, виявлення прогалин в якості робочої сили та ін.);

3) хмарні технології (SaaS, PaaS, IaaS, BPMonline CRM, ASoft CRM, Бітрікс-24);

4) штучний інтелект (чат-боти, ATS та CRM-системи, технології VR (віртуальної реальності), платформи RPA, ANN);

5) спеціалізоване програмне забезпечення (довідково-правові та експертні системи, окремі програми авторизації, спеціалізовані комплексні програми, ERP-системи)

Можливості застосування окремих інформаційних технологій для реалізації функцій HR-служб є дуже широкими.

Що стосується інтернет-технологій, то:

– корпоративні веб-сайти можуть бути використані для залучення кандидатів через розміщення вакансій, інформації про підприємство, можливості кар'єрного розвитку та корпоративну культуру. Формують позитивний імідж роботодавця (Employer Branding);

– електронна пошта є ефективним інструментом для комунікації з кандидатами, співробітниками та зовнішніми партнерами (наприклад, рекрутерами). Може бути використана для проведення інтерв'ю, координації зустрічей, обміну документами тощо;

– соціальні мережі є дієвим джерелом пошуку талантів (соціальний рекрутинг), комунікацій з кандидатами та залучення їх до відкритих вакансій. Популярні платформи, такі як LinkedIn, Facebook і Instagram, дозволяють швидко поширювати інформацію про вакансії;

– професійні спілки спрощують мережеві взаємодії між працівниками та професіоналами в галузі, що може використовуватися для розвитку кар'єри та пошуку відповідних працівників;

– програми миттєвого обміну повідомленнями оптимізують внутрішні комунікації в організаціях. Наприклад, Slack, Microsoft Teams чи Telegram спрощують обмін інформацією між HR та персоналом, що сприяє оперативності вирішення питань.

Великим потенціалом щодо оптимізації HR-процесів володіє штучний інтелект (ШІ). Так, чат-боти можуть бути використані для автоматизації первинної комунікації з кандидатами, надання відповідей на типові запитання або визначення рівня кваліфікації кандидатів. CRM-системи стануть у нагоді для відслідковування відносин з кандидатами і працівниками, забезпечуючи централізований доступ до інформації та комунікаційних каналів.

VR-технології можуть бути застосовані для навчання персоналу, організації віртуальних інтерв'ю або тренінгів в інтерактивному форматі. RPA (Robotic Process Automation) автоматизує рутинні кадрові завдання, такі як обробка документів, відстеження робочого часу або нарахування заробітної плати. ANN (Artificial Neural Networks) є ефективним інструментом для прогнозування плинності кадрів, аналізу продуктивності, покращення процесів відбору кандидатів за допомогою машинного навчання.

Ефективним засобом HR-цифровізації є впровадження сучасного програмного забезпечення, зокрема, застосування ERP-систем (Enterprise Resource Planning), які інтегрують управління всіма бізнес-процесами, включаючи управління персоналом, фінансовий облік, управління проектами та

інше.

Загалом, цифровізація HR-менеджменту відкриває значні можливості для підвищення ефективності управління персоналом, але вимагає уважного підходу до безпеки даних і впровадження нових технологій для забезпечення балансу між автоматизацією та соціально-орієнтованим підходом до роботи з персоналом.

Список використаних джерел

1. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджіталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*. 2020. № 3 (64). С. 147–156.

2. Могильна Л.М., Орехова А.І., Хромушина Л.А. Використання інноваційних іт технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 44. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1829>.

3. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання digital технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Економічні науки. Вип. 41, 2021. С. 54–60.

Світлана МИКУЛАНИНЕЦЬ

кандидат економічних наук, старший викладач
кафедри менеджменту, управління
економічними процесами та туризму

Владислав РЕГА

здобувач ОС «Магістр» спеціальності 073 «Менеджмент»
Мукачівський державний університет

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Розвиток сучасних технологій штучного інтелекту, які демонструють значний потенціал як для глобального розвитку, так і для бізнесу, становить наукову та практичну проблему, що характеризується високою складністю і багатогранністю. З одного боку, інтеграція штучного інтелекту може сприяти вирішенню нагальних економічних, соціальних і екологічних викликів у контексті цифрової трансформації економіки. З іншого боку, ця інтеграція супроводжується значною кількістю невизначеностей, дебатів і неоднозначних питань, які потребують термінового вирішення.

Під терміном «штучний інтелект» узагальнено розуміють розділ комп'ютерної лінгвістики та інформатики, що займається вивченням найбільш ефективних алгоритмів самостійного пошуку і прийняття рішень шляхом формалізації завдань, аналогічних тим, які виконує людина, а також тих, що людина не може виконати.

При розгляді штучного інтелекту важливо враховувати його основні складові:

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. КРАЄЗНАВЧІ ДОСЛІДЖЕННЯ В ТУРИЗМІ ТА РЕКРЕАЦІЇ

Ільтьо Тетяна, Стецько Василь. СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ НА ЗАКАРПАТТІ	5
Кочан Василь. АРХЕОЛОГІЧНА КАРТА ЯК ВІЗИТІВКА ПІЗНАВАЛЬНОГО ТУРИЗМУ УЖГОРОДЩИНИ	6
Малець Олександр, Жеребак Оксана. МУЗЕЙ ПРИКЛАДНОГО МИСТЕЦТВА ЗАКАРПАТТЯ МДУ ЯК ЦЕНТР КРАЄЗНАВЧИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	8
Олександр Малець, Діана Штерр. МУЗЕЙНИЙ ТУРИЗМ ЯК СКЛАДОВА КУЛЬТУРНОГО ТУРИЗМУ	10
Матей Золтан, Касинець Отокар. КУЛЬТУРНІ ТРАДИЦІЇ УГОРЦІВ ЗАКАРПАТТЯ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА ТУРИСТИЧНОЇ ТА РЕКРЕАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	12

СЕКЦІЯ 2. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СЕРВІСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Верецький Алан, Маслиган Олена. ЦИФРОВІ ІННОВАЦІЇ В ТУРИСТИЧНІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ	15
Жирний Роман, Семікіна Марина. ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	17
Лизанець Анжела, Левко Тарас. SMART-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	19
Лизанець Анжела, Русин Олександра. ЦИФРОВІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	21
Лизанець Анжела, Пивоваров Роман. НАПРЯМКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ	23
Микуланинець Світлана, Рега Владислав. МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	25
Черничко Тетяна. ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ОПТИМІЗАЦІЮ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ У СЕРВІСНІЙ ЕКОНОМІЦІ	27
Чизмар Іван. БІЗНЕС-МОДЕЛІ КІБЕРСПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	29

СЕКЦІЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ ТУРИЗМУ, РЕКРЕАЦІЇ ТА КОМЕРЦІЙНИХ ПОСЛУГ

Джунковська Катерина. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	32
Гоблик-Маркович Надія, Капітан Едуард. КОНТРОЛЬ І МОНІТОРИНГ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	34
Ільтьо Тетяна, Синетар Антон. МІСЦЕ ТАРГЕТИНГУ В СИСТЕМІ КОМУНІКАЦІЙ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	36



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, 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/>