



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Люблінська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)

VII Міжнародна науково-практична конференція

**“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”**



11 квітня 2025 р.

Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Люблінська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ**

**MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC
TRANSFORMATIONS OF BUSINESS PROCESSES:
REALITIES AND CHALLENGES**

Тези доповідей
VII Міжнародної науково-практичної конференції

11 квітня 2025 р.

Мукачево
2025

потенціалом організації	
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ДУДКА К. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом	214
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., КУЗЕМЧАК С. Теоретичні засади формування цифрової стратегії діяльності організації	216
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ЛУКЕЧА М. Теоретичні аспекти управління логістичною діяльністю підприємства	219
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., МИКУЛАНИНЕЦЬ В. Логістичне забезпечення діяльності підприємств у сфері туризму в умовах військового стану	221
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ПЕРЕЦ В. Підвищення ефективності використання робочого часу керівника за допомогою тайм-менеджменту	223
ОПЛАЧКО І., ГАВРОН Р. Онлайн інструменти в системі інтегрованих маркетингових комунікацій підприємств	225
PAULYK A. CHARAKTERISTIKA, VÝZNAM A TRENDY ROZVOJA HOTELÍRSKEHO A REŠTAURÁČNEHO PODNIKANIA	227
ПЕКАР В., ФЕЄР О. Репутаційний менеджмент підприємства	228
ПОПФОЛОШІ В., ФЕЄР О. Стратегічне управління сучасною освітньою організацією	229
ПОПФАЛУШІ М. Управління якістю надання послуг підприємства як пріоритетний компонент в системі забезпечення його конкурентоспроможності	230
ПУГАЧЕВСЬКА К., КРИВАНИЧ Н. Контроль ризиків у зовнішньоекономічній діяльності підприємства	232
ПУГАЧЕВСЬКА К., ПЛОСКІНА Р. Маркетингова стратегія підприємства в умовах динамізації Інтернет-торгівлі	233
РОМАНЮК І. Сучасні методи управління бізнес-процесами в умовах нестабільності туристичного ринку	235
СІДОР М., ФЕЄР О. Ефективні стратегії маркетингу для малого бізнесу в умовах конкуренції	238
ЦУПРА І., ВЕРЕЦЬКИЙ Д., ПРОСКУРА В. Підходи щодо оцінки результативності управління якістю розробки інформаційних систем	239
ЧУКУРНА О., ЯТВЕЦЬКА Г. Крос-функціональний вплив поведінкових теорій на концепцію когнітивного маркетингу	241
ШАШОВЕЦЬ Й., БАРТА Л. Підвищення ефективності комерційної діяльності оптових торговельних підприємств шляхом урізноманітнення спектру додаткових послуг	244
ШАШОВЕЦЬ Й., ЯКОВЛЕВ М. Превентивне антикризове управління діяльністю підприємницьких структур	246
ШМІГЕЛЬСЬКА О. Управління нематеріальними активами в контексті забезпечення фінансового менеджменту підприємства	248
ЯРОШ В., ФЕЄР О. Кризовий менеджмент на підприємстві в умовах нестабільного середовища	250

2. Крихтіна Ю.О., Савченко О.В., Ткаченко І.М. Політика управління персоналом ат “Укрзалізниця” та шляхи її вдосконалення. Теорія та практика державного управління. 3(66), 2019. С. 172-180.

3. Назаренко І.Л., Омеляненко М.В. Основні напрямки збереження та розвитку кадрового потенціалу Укрзалізниці в умовах війни Вісник економіки транспорту і промисловості № 84, 2023. С. 150-164.

УДК 658.310.4

СВІТЛАНА МИКУЛАНИНЕЦЬ

кандидат економічних наук, старший викладач
кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму,
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

КИРИЛ ДУДКА

здобувач ОС «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Впровадження інноваційних технологій у сферу управління персоналом є ключовим чинником підвищення ефективності діяльності сучасних організацій. У контексті динамічних змін на ринку праці та розвитку цифрових технологій, застосування новітніх методів управління кадрами сприяє покращенню продуктивності працівників, зниженню витрат та оптимізації бізнес-процесів.

Інноваційний підхід до управління кадрами передбачає використання сучасних методик оцінки працівників, автоматизацію процесів рекрутингу, впровадження цифрових платформ для підвищення залученості персоналу, а також застосування адаптивних стратегій розвитку людського капіталу. Важливу роль у цьому контексті відіграє персоніфікований підхід до кожного працівника з урахуванням його компетенцій, мотивації та кар'єрних амбіцій. Основними принципами інноваційного управління є орієнтація на результат, гнучкість, адаптивність та використання технологій для прогнозування потреб ринку праці.

Інновації в управлінні персоналом також пов'язані з використанням цифрових систем для автоматизованого управління людськими ресурсами, які дозволяють значно зменшити адміністративне навантаження на HR-служби. Такі технології забезпечують швидкий доступ до аналітики щодо продуктивності співробітників, рівня їхнього залучення та ефективності роботи в командах.

Сучасні методи оцінювання ефективності працівників базуються на комплексному підході, що враховує як кількісні, так і якісні показники. Використання методу таксономічного аналізу дозволяє визначити індивідуальні показники конкурентоспроможності персоналу, беручи до уваги динаміку змін у професійній діяльності та рівень кваліфікації співробітників. Крім того, аналіз поведінкових характеристик та моделювання потенційного розвитку працівників сприяють ухваленню обґрунтованих управлінських рішень. Також активно використовуються методи 360-градусного зворотного зв'язку, КРІ (ключові показники ефективності), а також автоматизовані системи аналізу продуктивності.

Додатково застосовуються моделі прогнозування, що базуються на штучному інтелекті. Вони дають змогу оцінювати ймовірність успішного розвитку працівника у певній компанії на основі аналізу історичних даних та поточного рівня компетенцій.

Важливим аспектом є також можливість адаптації підходів до оцінювання відповідно до особливостей корпоративної культури та стратегічних цілей організації.

Застосування інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, великі дані та автоматизовані HR-системи, забезпечує нові можливості для підбору кадрів, їх навчання та розвитку. Впровадження цифрових платформ дозволяє значно покращити комунікацію між працівниками та керівництвом, а також підвищити рівень залученості персоналу. Наприклад, системи штучного інтелекту можуть прогнозувати продуктивність працівників, аналізуючи великі масиви даних, а чат-боти спрощують комунікацію та зменшують адміністративне навантаження.

Також важливу роль відіграють корпоративні онлайн-платформи для дистанційного навчання. Вони дозволяють забезпечити безперервний розвиток персоналу та підвищення кваліфікації без відриву від основної діяльності. Використання VR (віртуальної реальності) у навчальних програмах дає змогу створювати інтерактивні симуляції робочих процесів, що підвищує рівень засвоєння матеріалу.

Інноваційні технології управління персоналом сприяють автоматизації рутинних процесів, що дозволяє працівникам зосередитися на стратегічних завданнях. Дослідження показують, що компанії, які впроваджують сучасні HR-технології, відзначають зростання продуктивності на 20-30%. Важливим аспектом є також розвиток культури безперервного навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що дає можливість організаціям залишатися конкурентоспроможними.

Крім того, автоматизація процесів управління персоналом сприяє значному зниженню витрат, пов'язаних із людським фактором, оскільки технології дозволяють уникати помилок при обліку робочого часу, виплаті заробітної плати та веденні кадрової документації. Використання спеціальних алгоритмів для аналізу задоволеності працівників також дозволяє своєчасно реагувати на проблеми у колективі, запобігаючи втратам через плинність кадрів.

Отже, запровадження інноваційних технологій у сфері управління персоналом є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності підприємств. Використання сучасних методів оцінювання персоналу, технологічних інструментів та адаптивних підходів до управління кадровим потенціалом сприяє підвищенню продуктивності, створенню комфортного робочого середовища та ефективній взаємодії в організаційному середовищі.

Майбутнє управління персоналом пов'язане із подальшою інтеграцією цифрових технологій, що дозволить створювати більш ефективні та гнучкі робочі процеси. Важливим напрямком розвитку також є персоналізований підхід до мотивації співробітників, що базується на аналізі їх індивідуальних потреб та професійних прагнень. Впровадження комплексних систем управління людським капіталом стане основою для побудови ефективних бізнес-моделей у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Грузнов І. І., Макаренко С. М., Олійник Н. М. Вдосконалення системи управління життєдіяльністю особистості як головний ресурс підвищення конкурентоспроможності економіки держави. *Таврійський науковий вісник*. 2011. Вип. 74. С. 190–196.
2. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7–14.
3. Макаренко С. М. Формування інноваційної стратегії розвитку промислового підприємства : дис. ... докт. екон. наук: 08.00.04; Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 2021. 455 с.

4. Снігур Х. Впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом готельного закладу. *Бізнес-Інформ*. 2014. № 10. С. 143–147.

УДК 338.24.01

СВІТЛАНА МИКУЛАНИНЕЦЬ

кандидат економічних наук, старший викладач
кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму,
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

СОФІЯ КУЗЕМЧАК

здобувач ОС «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах, що визначаються розвитком четвертої промислової революції, цифрова економіка відіграє ключову роль у забезпеченні економічного зростання країн. Основою її функціонування є інформація, знання та механізми доступу до них.

Згідно з експертними оцінками, цифрова економіка не є окремою галуззю, а формується як інтегроване цифрове середовище, що доповнює фізичну реальність. Основними її перевагами вважаються розширення доступу до товарів і послуг для користувачів, які раніше мали обмежені можливості, скорочення транзакційних витрат, а також зростання ефективності та конкурентоспроможності окремих галузей ринку. Дослідники зазначають, що цифрова економіка є динамічною інноваційною системою, що ґрунтується на широкомасштабному впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери економічної діяльності та суспільного життя. Це сприяє підвищенню продуктивності підприємств, загальній економічній стабільності та покращенню рівня життя населення [1].

За таких умов актуальним постає питання розроблення нових підходів до ведення бізнесу, управління підприємствами та реалізації маркетингових стратегій. Незважаючи на збереження стратегічного планування як важливої складової діяльності підприємств, у цифровій економіці воно набуває специфічних особливостей, що потребують додаткових досліджень та адаптації до нових реалій.

Сучасні наукові дослідження демонструють відносну узгодженість поглядів фахівців та експертів щодо визначення поняття «цифровізація». У більшості наукових джерел цифровізацію (digitalization) трактують як процес соціально-економічної трансформації, що відбувається внаслідок широкомасштабного впровадження та використання цифрових технологій. Зокрема, йдеться про технології створення, обробки, обміну та передачі інформації [5].

Швидкі темпи цифрових трансформацій, що охоплюють усі сфери економіки – від державного управління до сфери медичних послуг, а також бізнес-процеси підприємств – від маркетингової діяльності до виробничих процесів, спричиняють активні дискусії у науковій спільноті щодо методологічних підходів до розробки цифрових стратегій.

Більшість дослідників вважають, що цифровізація має розглядатися як стратегічний процес, спрямований на забезпечення довгострокової конкурентоспроможності підприємств та їхню адаптацію до нових умов ведення бізнесу. Водночас цифрова трансформація підприємства не може бути зведена до традиційного стратегічного проєкту або програми з чітко визначеними термінами реалізації [3]. Її слід трактувати як динамічний та безперервний процес, що потребує інтегрованого підходу до управління. У цьому контексті цифрова стратегія повинна розглядатися як ключовий



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/>