



Міністерство освіти і науки України
ДНУ Інститут модернізації змісту освіти
Мукачівський державний університет
Малопольський державний університет імені
Вітольда Пілецького в Освенцемі (Польща),
Університет економіки в Братиславі
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словаччина)

**VI Міжнародна
науково-практична конференція
“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”
Збірник тез доповідей**



4-5 квітня 2024 р.

**Міністерство освіти і науки України
ДНУ Інститут модернізації змісту освіти
Мукачівський державний університет
Малопольський державний університет
імені Вітольда Пілецького в Освенцімі (Польща),
Університет економіки в Братиславі
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словаччина)**

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

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

**Тези доповідей
VI Міжнародної науково-практичної конференції**

4-5 квітня 2024 р.

**Мукачево
2024**

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Гарагонич О., Микуланинець С. Сучасні методи просування продукції	69
Гоблик-Маркович Н., Ремез С. Стратегічне управління в умовах змін	72
Джунковська К. Бізнес в умовах війни: основні тенденції	74
Зарічна О., Рокус А. Особливості проведення оцінки конкурентоспроможності підприємства	75
Кадар Ю., Ліба Н. Дослідження поняття «маркетинговий аудит»	78
Ланченко Є. Удосконалення організації праці в сільськогосподарських підприємствах	79
Лизанець А., Нірі К. Сутність, роль та розвиток технологій управління підприємством	82
Лизанець А., Пеленко В. Маркетингова концепція управління збутовою політикою оптового торговельного підприємства	85
Лизанець А., Русин О. Сучасні тенденції розвитку HR-менеджменту	87
Лукеча М., Микуланинець С. Шляхи підвищення ефективності логістичної діяльності підприємства	89
Молнар-Бабіля Д., Удворгелі Л. Впровадження продуктів функціонального призначення у закладах ресторанного господарства	92
Николин Б., Феєр О. Економічна стійкість організації в кризових умовах	94
Попович О., Ярош В. Правові аспекти в управлінні персоналом під час військового стану	95
Проскура В., Баняс З. Прийняття управлінських рішень в умовах нестабільності зовнішнього середовища	97
Пугачевська К., Левко Т. Конкурентоспроможність підприємства в умовах глобалізації	98
Пугачевська К., Мондик К. Маркетингове середовище підприємства: сутність та складові	101
Фокіна-Мезенцева К., Джунковський Ю. Управління проєктами на підприємстві в умовах цифровізації	102
Фокіна-Мезенцева К., Джунковський В. Цифрові технології в управлінні підприємством-суб'єктом ЗЕД	104
Хаустова К., Росул С. Сучасні підходи до сталого розвитку підприємства	105
Шатєєв О. Двосдиний підхід (виробник/споживач) до комплексу маркетингу	107
Шашовець Й. Місце економічної діагностики у системі антикризового управління підприємством	108
Шашовець Й., Новак І. Управління бізнес-процесами як структурним елементом бізнес-середовища підприємства	111

СЕКЦІЯ 4. ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ НА МІКРО- ТА МАКРОРІВНЯХ

Братюк В., Помельнікова О. Пряме та непряме оподаткування в державі в сучасних реаліях	114
Максименко Д. Формування управлінської звітності за сегментами бізнесу	115
Мойсєєв Д., Ліба Н. Етапи впровадження автоматизованої системи управлінського обліку	117
Москаль О., Ліба Н. Інформаційні системи управління: сутність, функції, ефективність впровадження	119

спеціалістів сприятиме досягненню поставленої мети. Особливу увагу доцільно приділити управлінню взаємовідносин із клієнтами (застосовуваній CRM), оскільки цей спосіб вимагає менших витрат порівняно з іншими інструментами маркетингу, але є ефективним.

Список використаних джерел:

1. Багорка М.О., Кадирус І.Г., Юрченко Н.І. *Маркетингові підходи в управлінні збутовою діяльністю оптових торговельних підприємств. Підприємництво і торгівля. № 28, 2021. С. 7-14.*
2. Балабанова Л.В., Митрохіна Ю.П. *Стратегічне маркетингове управління збутом підприємства: Монографія. Донець. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Донецьк, 2009. 245 с.*
3. Чайка І.П. *Сучасна концепція маркетингового управління діяльністю підприємства. Економічний аналіз. 2017. Т. 27. № 1. С. 257–262.*

УДК 005.095:316.77(043.2)

АНЖЕЛА ЛІЗАНЕЦЬ

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму

ОЛЕКСАНДРА РУСИН

здобувач ОС «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент»

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

Постійні зміни у середовищі господарювання, зумовлені воєнним станом, перевищенням попиту на робочу силу над її пропозицією у певних сферах діяльності, релокацією бізнесів, появою нових видів діяльності та методів виконання робіт, розвитком НТП та інтенсивною діджиталізацією впливають на кожен аспект нашого життя і вносять корективи у роботу підприємств загалом та у процеси управління його кадровим потенціалом, зокрема. Підприємства, які не бажають пристосуватися до нових умов, ризикують знизити свою конкурентоспроможність, погіршити результативність функціонування, втратити конкурентні переваги (продуктові, технологічні, ресурсні, кадрові тощо).

Для вітчизняного бізнесу, що функціонує практично в умовах кадрового голоду, пріоритетом стає оптимізація HR-менеджменту як передумови запобігання кризи та втрати життєздатності через недосконалість або застарілість застосовуваних методів та технологій управління кадрами. Тому для того щоб залучати, утримувати й сприяти розвитку співробітників, важливо бути в курсі останніх тенденцій у сфері HR і впроваджувати сучасні практики в галузі управління персоналом.

Аналіз різних наукових джерел та HR-практик провідних вітчизняних та спільних підприємств, які функціонують в умовах воєнного стану в Україні, дав можливість окреслити головні сучасні HR-тренди, серед яких варто виділити наступні:

➤ гібридний формат роботи та гнучкий графік. Останнім часом люди впевнилися в перевагах дистанційної форми роботи. Для окремих категорій персоналу та працівників визначених спеціальностей (напр., фахівців у сфері ІТ, дизайну, архітектури, реклами) такий формат співпраці з замовником чи роботодавцем є зручнішим й сприяє підвищенню ефективності виконання функцій. Великою мірою поширенню онлайн у операційній діяльності сприяла пандемія COVID-19, а згодом і повномасштабне вторгнення РФ в Україну. Система гнучкого графіка дозволяє працівникам обирати свій оптимальний

робочий час (хтось більш продуктивний вранці, хтось - у другій половині дня або ввечері).

Даний HR-тренд дає працівникам відчуття більшого комфорту і свободи, дозволяючи їм виділяти час на сім'ю, хобі та відпочинок. Це, в свою чергу, позитивно впливає на продуктивність персоналу, знижуючи ризик їхнього вигорання та стресу. Компанії таким чином можуть зменшити витрати на оренду, залучити й утримати таланти та максимізувати їх потенціал [1];

➤ цифровізація виконання функцій управління персоналом Застосування цифрових інструментів в HR дає змогу управляти командною взаємодією, продуктивністю роботи персоналу, автоматизувати оцінку ефективності використання кадрів. Застосування ПЗ та різного роду ІТ можуть допомогти проаналізувати динаміку, причини, фактори та мотиви плинності кадрів, продуктивності та якості праці. Вони також допомагають прогнозувати потреби в людських ресурсах, вдосконалювати процеси, вимірювати задоволеність працівників та виявляти проблеми, об'єктивно оцінювати навички та здібності й створювати відповідні вакансії на основі наявних бюджетів [2].

У сфері управління персоналом вже зараз існують безліч інструментів та додатків для автоматизації HR-процесів і їхнє застосування продовжує зростати. Також в HR почали використовувати чат-боти та віртуальних асистентів. Вони можуть давати базові відповіді на запитання працівників, надавати негайний доступ до інформації та підтримки HR [3].

➤ застосування ІІ в HR-менеджменті. Дедалі частіше спеціалісти з HR використовують штучний інтелект в своїй роботі. З його допомогою є можливим здійснення первинного відбору резюме, опрацювання заявок і навіть аналіз даних щодо рівня використання персоналу та виконання ним планових завдань. Застосування ІІ спрощує обов'язки менеджерів персоналу, а також заощаджує їхній час.

➤ підтримка ментального здоров'я. Оскільки наше оточення стає все більш напруженим і динамічним, фізичне і психічне здоров'я працівників набуває все більшого значення для підприємств. Бізнес все частіше стикається з двома важливими проблемами: вигоранням працівників та негативним впливом зовнішніх факторів, таких як невизначеність, війна та економічна криза. Психічна стабільність має безпосередній вплив на добробут та успіх людей. Ментально здорові працівники є більш продуктивними на роботі. Тому все важливішим є організація психологічної підтримки персоналу, інтегрування штатного психолога до штатного розпису підприємства;

➤ Забезпечення інклюзивності. Наступний тренд у сфері HR – подолання упередженого ставлення до працівників за певною ознакою (гендерною, етнічною, віковою, кваліфікаційною) і підвищення рівня толерантності. Негативні явища, такі як гендерний розрив в оплаті праці та дискримінація за різними ознаками, мають бути припинені. Дослідження показали, що інклюзивні трудові колективи, які представляють різні статеві, вікові групи тощо часто демонструють вищу ефективність при взаємній співпраці. Дотримання принципів рівноправності сприяє створенню позитивної корпоративної культури та робочого середовища, а також допомагає залучити до роботи в організації більшу кількість кваліфікованих співробітників. Доведено, що підприємства, які характеризуються високими показниками гендерного, етнічного та культурного розмаїття, досягають вищої прибутковості та швидше виходять на нові ринки;

➤ підвищення кваліфікації спеціалістів з HR. Розвиток технологій змушує фахівців різних спеціальностей безперервно вдосконалювати свої hard і soft skills. Це стосується і HR-менеджерів. Професійний розвиток вимагає адаптивності та безперервного особистого розвитку. З метою вдосконалення своїх компетенцій та навичок HR-менеджери мають можливість відвідувати додаткові курси, семінари та тренінги з управління персоналом, психології, мотивації та коучингу, здобувати нові знання в освоєнні новітніх програм та технологій;

➤ розвиток бренду роботодавця. Метою розвитку бренду підприємства є залучення, утримання працівників та їх мотивація до кращої віддачі. Для цього HR-менеджерам потрібно просувати переваги та цінність компанії на ринку. Використовувати соціальні мережі, взаємодіяти з професійною спільнотою та організовувати різноманітні заходи. Відстежувати відгуки про свою діяльність та забезпечувати позитивний досвід для співробітників.

Сьогодні успішні компанії проявляють інтерес до суспільства і природи, беруть участь у соціальних проектах і прагнуть зменшити негативний вплив на навколишнє середовище. Це стає беззаперечним трендом. Добре продумана корпоративна соціальна відповідальність може підвищити репутацію бренду роботодавця. Співробітникам важливо знати, які кроки компанія робить і як вона сприяє добробуту суспільства. Працівники усвідомлюють важливість свого внеску у вирішення проблем суспільства і готові брати участь у таких проектах.

Отже, HR-менеджмент в сучасних умовах відіграє вагомую роль в системі управління підприємством. Якщо керівництво та HR-менеджери українських підприємств зважатимуть на актуальні тенденції управління персоналом при розробці власних загальних стратегій та виборі пріоритетів кадрової політики, вони зможуть максимально зберегти трудовий потенціал і навіть знайти можливості для його нарощування в сучасному надзвичайно складному бізнес-середовищі та у сфері впливу значної кількості ризиків, з якими можуть зіткнутися вітчизняні суб'єкти господарювання.

Список використаних джерел:

1. 9 інструментів і трендів для HR-2023 URL: https://stud-point.com/blog/for_hr/9-instrumentiv-i-trendiv-dlia-hr-2023/
2. Головні HR-тренди 2024 року URL: <https://goit.global/ua/articles/holovni-hr-trendy-roku/>
3. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurta.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-roczii/>

УДК 658.8:656.1

МАКСИМ ЛУКЕЧА

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

СВІТЛАНА МИКУЛАНИНЕЦЬ

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

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проблематика конкурентоспроможності та ефективності комерційних утворень залишається однією з актуальних питань у практичному плані в майже будь-якому економічному оточенні. Підприємства використовують логістичні стратегії для підвищення своєї конкурентоспроможності, зокрема шляхом оптимізації логістичних витрат та, відповідно, збільшення прибутковості активів підприємства.

Значущість логістичних систем і технологій на підприємстві збільшується разом зі зростанням обсягів і інтенсивності товарних потоків у зв'язку з розширенням підприємства (наприклад, вийшовши на нові ринки) або в умовах, коли сама специфіка



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/>