

ТРЕНДИ РОЗВИТКУ

менеджменту, фінансів та бізнес-технологій в умовах
формування сучасної економіки та суспільства

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ (30 ЛИСТОПАДА 2022 РОКУ)



Міжнародний європейський університет • Академія готельного господарства і громадського харчування в
Познані • Куявська вища школа у Влоцлавку • Сумський державний університет • Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича



КИЇВ 2022

Міжнародний європейський університет • International European University
Академія готельного господарства і громадського харчування в Познані •
Academy of Hotel Management and Catering Industry in Poznan

Куявська вища школа у Влоцлавку • Cuiavian University in Włocławek
Сумський державний університет • Sumy State University

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича •
Yury Fedkovich Chernivtsi National University



Тренди розвитку менеджменту, фінансів та бізнес-технологій в умовах формування сучасної економіки та суспільства

збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної
конференції (30 листопада 2022 року)

Development Trends in Management, Finance and Business Technology in the Context of the Establishment of Modern Economy and Society

International Scientific Conference (November 30, 2022)

Київ • Kyiv

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

dr Henryk Stępień, Rector of UJAWSKA SZKOŁA WYŻSZA WE WŁOCŁAWKU, prof. KSW Rector of Ku, prof. KSW

Боярко Ірина, д-р. екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування Навчально-наукового інституту «Європейська школа бізнесу» Міжнародного європейського університету;

Гриценко Лариса, д-р. екон. наук, професор, завідувач кафедри фінансових технологій і підприємництва Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету;

Житар Максим, д-р. екон. наук, доцент, перший проректор Міжнародного європейського університету;

Марусик Тамара, д-р. істор. Наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, проректорка з науково-педагогічної роботи з питань навчально-виховного процесу Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Кавалерка "Ордену княгині Ольги" III ступеня, Почесний громадянин міста Чернівці

Наволокіна Алла, канд. екон. наук, доцент, Президент Міжнародного європейського університету;

Приймак Наталія, канд. екон. наук, в.о. завідувача менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування Навчально-наукового інституту «Європейська школа бізнесу» Міжнародного європейського університету;

Ремига Юлія, канд. екон. наук, доцент, в.о. директора Навчально-наукового інституту «Європейська школа бізнесу» Міжнародного європейського університету

Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, наданої в рукописах, і залишає за собою право не поділяти погляди авторів. За достовірність фактів, дат, назв, цитат тощо відповідальність несуть автори. Матеріали друкуються в авторській редакції. Зменшено втручання в обсяг і структуру матеріалів.

УДК 005+336]:330.341.1

Тренди розвитку менеджменту, фінансів та бізнес-технологій в умовах формування сучасної економіки та суспільства: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (30 листопада 2022 року). – Київ : Міжнародний європейський університет. – 2022. – 430 с.

Тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції учених містять результати пошукових досліджень актуальних проблем стратегічного менеджменту в умовах формування сучасної економіки та суспільства, формування відповіді наукової спільноти на новітні виклики, пов'язані із потребами реагування систем управління суб'єктів господарювання економік різних країн на загострення глобальних воєнно-політичних, фінансово-економічних, екологічних ризиків внаслідок військової агресії з боку Російської Федерації.

СТАМАТ Вікторія, НЕСТЕРЧУК Тетяна	СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РЕКЛАМИ	408
ЧМІЛЬ Ганна	ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВ ТА СПОЖИВАЧІВ У СФЕРІ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	410

**СЕКЦІЯ 6. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ І КІБЕРБЕЗПЕКИ
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-
СТРУКТУР**

ВАКОФЯН Ваган	ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: ВИБІР ІНСТРУМЕНТІВ	415
ЖЕРНОВА Єлизавета	КАДРОВІ РИЗИКИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КРИЗИ	417
Нечипоренко Юлія	ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЗАГАЛОМ ТА В УКРАЇНІ	420
ОГРЕНИЧ Юлія, КОТУХОВ Дмитро	РОБОТА ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ	423
PARFONOV Bohdan	THE KEYPOINTS OF THE CYBERSECURITY MANAGEMENT IMPORTANCE	427

щодо інструментів трансформації, які доцільно задіяти, їх видів та етапів впровадження.

Так, трансформаційні кроки щодо основних, допоміжних та управлінських процесів, а також, процесів суміжних зі споживачами, контрагентами, органами влади, спроможне привести підприємство до суттєвих переваг, які забезпечуватимуть йому стійкі конкурентні переваги, а саме: підвищення ефективності та скорочення часу на виконання повторюваних задач, налагодження ефективної комунікації з клієнтами, контрагентами, партнерами і співробітниками; відкриття нових можливостей для обслуговування клієнтів та забезпечення вищого рівня якості, як товарів так і послуг, включаючи ті, що супроводжують товар; загальне зростання рівня конкурентоспроможності на ринку шляхом оптимізації наявних процесів [2]. Вибір інструментів цифрової трансформації слід проводити разом з оцінюванням рівня забезпеченості ресурсами після етапу аналізу стану бізнес-процесів за принципом “як є” та їх потенціалу за принципом “як має бути” [3].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. TechExpert. Цифрова трансформація бізнесу. Частина 2 [Електронний ресурс] / TechExpert. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://techexpert.ua/dig-transformation-2/>
2. TechExpert. Цифрова трансформація бізнесу. Частина 2. Теорія [Електронний ресурс] / TechExpert. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://techexpert.ua/digital-transformation-of-business/>
3. ДП «УкрНДНЦ». ДСТУ ISO 9001:2015 Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT) [Електронний ресурс] / ДП «УкрНДНЦ» – Режим доступу до ресурсу: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=66999

УДК: 331.108

ЖЕРНОВА Єлизавета

аспірант,

*Український державний університет залізничного транспорту,
м. Харків, Україна*

КАДРОВІ РИЗИКИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ КРИЗИ

В умовах розбалансованості вітчизняної економіки і проведення військових дій різко зростає кількість підприємств, які потрапляють у кризові ситуації. Поширення кризових явищ в українській економіці вкрай негативно відображається на функціонуванні та забезпеченні сталого розвитку підприємств, обумовлюючи зростання загроз у їх організаційних підсистемах, в

першу чергу, у соціально-трудовій сфері. В той же час управлінська практика стверджує, що саме персонал є причиною 80% ризиків прямих та опосередкованих втрат, наприклад, внаслідок неефективної побудови бізнес-процесів, процедур прийняття та реалізації управлінських рішень, не прогнозованих дій працівників у складних ситуаціях, реагування організації як системи на виклики зовнішнього середовища. Отже, нині для вітчизняних підприємств дуже важливо забезпечити об'єктивне, адекватне уявлення про сукупність кадрових ризиків, що впливають на їх діяльність, та ефективно проводити роботи щодо попередження реалізації кадрових загроз.

Узагальнення поглядів вчених [1-2] щодо сутнісно-змістовної характеристики поняття «кадрові ризики» дозволяє трактувати останні, як ймовірність настання негативних чи позитивних результатів внаслідок дій чи бездіяльності персоналу, прийнятих управлінських рішень в процесі управління персоналом, які можуть призвести до матеріальних та нематеріальних збитків.

У практиці управління підприємствами існують дві основних точки зору на кадрові ризики - це: 1) ризики, що формуються в процесі управління персоналом; 2) ризики, які можуть бути реалізовані по відношенню до самого персоналу. Зазначене вказує на диференціацію кадрових ризиків на ризики персоналу й ризики системи управління персоналом. Ризики системи управління персоналом є наслідком недостатньо ефективної роботи з людськими ресурсами. Ризики персоналу виникають внаслідок проявів професійних, ділових і особистісних якостей персоналу підприємства й містять у собі такі види, як психофізіологічні, особистісні, комунікативні, моральні, освітні, професійно-кваліфікаційні ризики й ризики неблагонадійності.

Варто констатувати, що в умовах кризи виникає сукупність різних кадрових ризиків, що формує портфель кадрового ризику підприємства. Останній можна характеризувати як оперативний, а значимість та тривалість оперативних ризиків обумовлює виникнення стратегічних ризиків – ризиків дефіциту ресурсів, ризику втрати людського капіталу підприємства, у тому числі погіршення якості трудового життя. Передумовою вживання терміну «портфель кадрового ризику» є те, що сукупність кадрових ризиків дає певний синергетичний ефект, який може проявлятися як через посилення загроз, так і через їх зниження [2].

За умов загострення кризових явищ відбувається збільшення кількості кадрових ризиків і ймовірності їх реалізації, а отже зростає потреба у побудові ефективної системи управління кадровими ризиками.

Під управлінням кадровими ризиками слід розуміти діяльність, спрямовану на розробку стратегічних і тактичних заходів аналізу ризику, вироблення та прийняття відповідних заходів для оптимізації управління персоналом в умовах ризику на всіх етапах роботи з людськими ресурсами. Варто вказати, що система управління кадровими ризиками базується на тому, що ризики, які виникають в результаті трудової діяльності або бездіяльності персоналу підприємства, виявляються шляхом зміни капіталу підприємства (або його компонентів, пов'язаних з діяльністю співробітників), серед яких і людський, у тому числі інтелектуальний капітал.

Процес управління ризиками включає: планування; діагностику, оцінювання і ранжування ризиків, вибір заходів і аналіз їх ефективності, моніторинг діяльності на всіх етапах. У процесі управління кадровими ризиками потрібно орієнтуватися на наступні принципи: масштабності, мінімізації, адекватності реакції, розумного прийняття ризику.

Методика управління кадровими ризиками насамперед передбачає ідентифікацію ризику, визначення його складових. В основу методології оцінювання покладені як окремі елементи ризикології (кількісні та якісні способи оцінки ступеня ризику, статистичні методи, методи аналогії та комбінування), так і специфічні елементи оцінки на основі кадрового аналізу, що вживаються в управлінні персоналом ("атестація 360", "Центр оцінки", "МВО", "BAK8" тощо).

На етапі прийняття рішень щодо заходів управління кадровими ризиками необхідно розробити систему критеріїв обґрунтування способів управління ризиками, а також сформувати портфель альтернатив із сучасних методів, які класифікують за напрямками: ухилення (уникнення) від ризику; утримання та збереження; зниження ризику; передача ризику; трансферт та компенсація.

Отже, зважаючи на кризовий стан українських підприємств і центральне місце персоналу у забезпечення їх результативної діяльності, нині набувають актуальності питання розроблення ефективної системи управління кадровими ризиками, що сприятиме оптимізації бізнес-процесів, підвищенню продуктивності праці та якості трудового життя, формуванню умов для виходу із кризи.

Електронне видання

ТРЕНДИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ ТА БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (30 листопада 2022 року)

Видавець:

Приватний заклад вищої освіти

«Міжнародний європейський університет».

03187, м. Київ, проспект Академіка Глушкова, 42.

Рекомендовано до видання вченою радою Міжнародного європейського університету
(протокол № 9 від 24 листопада 2022 року)