

Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації
Дніпропетровська торгово-промислова палата (м. Дніпро, Україна)
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро, Україна)
Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро, Україна)
Полтавський державний аграрний університет (м. Полтава, Україна)
Поліський національний університет (м. Житомир, Україна)
Університет прикладних наук (м. Міттвайда, Німеччина)
Центр менеджменту м. Інсбрук (м. Інсбрук, Австрія)
Британський університет (м. Дубаї, ОАЕ)
Софійський університет Святого Климента Охридського (м. Софія, Болгарія)
Вищий інститут освіти та науки ISEC Lisboa (м. Лісабон, Португалія)
Інтегральний університет (м. Лакхнау, Індія)

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2024:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції

(Дніпро, 4–5 квітня 2024 р.)

У дев'яти томах

Том 7. Діджитал-інновації в обліку, аналізі, аудиті та оподаткуванні.
Інтеграція держави, бізнесу, науки, освіти в умовах цифровізації суспільства

Дніпро
Видавець Біла К. О.
2024

*Затверджено на засіданні вченої ради факультету економіки
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара
(протокол № 10 від 01 квітня 2024 р.)*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Оковитий С. І. – д-р хім. наук, проф., ректор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, голова оргкомітету;

Гринько Т. В. – д-р екон. наук, проф., декан факультету економіки Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Кравченко М. В. – д-р екон. наук, професор, заступник начальника управління науки, вищої та професійно-технічної освіти – начальник відділу науки, вищої освіти та атестаційної експертизи департаменту освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації;

Жмуренко В. Г. – директор Дніпропетровської торгово-промислової палати;

Богодістов Євген – д-р філософії, професор з управління проектами і процесами Центру менеджменту м. Інсбрук (Австрія);

Велеско Серджо – д-р екон. наук, професор міжнародного менеджменту факультету економіки Університету прикладних наук у місті Міттвайда (Німеччина);

Аміт Кумар Гоел – д-р філософії, доцент кафедри торгівлі та управління бізнесом Інтегрального університету (Індія);

Мохаммад Джаммал – д-р філософії, голова приймальної комісії Британського університету (ОАЕ);

Вазов Радостін – д-р філософії, доцент, провідний науковий співробітник факультету економіки та бізнес-адміністрування Софійського університету Святого Климента Охридського (Болгарія);

Марія Насіменто Кунья – д-р філософії, професор Вищого інституту освіти та науки ISEC Lisboa (Португалія);

Валінкевич Н. В. – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та туризму Поліського національного університету;

Дячков Д. В. – д-р екон. наук, доцент, заступник директора навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету;

Корнієв М. В. – д-р екон. наук, професор, декан факультету інноваційних технологій Університету митної справи та фінансів;

Гвініашвілі Т. З. – канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Небаба Н. О. – д-р екон. наук, доцент, в.о. завідувача кафедри економічного моделювання, обліку та статистики Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Мешко Н. П. – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Жиленко К. М. – д-р екон. наук, доцент, завідувач кафедри туристичного бізнесу та гостинності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Левкович О. В. – канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Краснікова Н. О. – канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри міжнародної економіки та світових фінансів Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Олійник Т. І. – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Павлов Р. А. – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Е 45 Економіка і менеджмент 2024: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2024 р.: у 9 т. – Дніпро: Видавець Біла К. О., 2024.

ISBN 978-617-645-514-1

Т. 7 : Діджитал-інновації в обліку, аналізі, аудиті та оподаткуванні. Інтеграція держави, бізнесу, науки, освіти в умовах цифровізації суспільства. – 2024. – 130 с.

ISBN 978-617-645-474-8

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 4–5 квітня 2024 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

УДК 336

ISBN 978-617-645-514-1

ISBN 978-617-645-474-8 (Т. 7)

© Авторський колектив, 2024

Канд. екон. наук Сазонова Т. О., Якубовський І. В.

Полтавський державний аграрний університет (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Адаптація персоналу є важливим елементом системи управління персоналом підприємства. На нашу думку, адаптацію персоналу доцільно розглядати як процес пристосування працівника до умов внутрішнього середовища підприємства, що охоплює опанування та прийняття ним місії, цілей, цінностей підприємства загалом та колективу, до якого його включили, зокрема; включення у виробничий процес, комунікаційну систему та колектив.

Проблемними зонами в системі адаптації за сучасних умов функціонування є: нерозуміння менеджментом різних рівнів цінності даного управлінського процесу та його впливу на ефективність функціонування колективу та результати діяльності; непропрацьований механізм адаптації; обмежений бюджет; ігнорування роботи з постійним персоналом щодо формування у нього навичок менторства, коучингу, наставництва.

Очевидними негативними наслідками несформованої системи адаптації є: плинність кадрів; негативний вплив на бренд роботодавця; зниження задоволеності та вмотивованості постійного персоналу; «прогалини» в системі корпоративної культури; стримування розвитку потенціалу персоналу.

В умовах воєнного стану важливо визнати, що негативні наслідки управлінської практики сприймаються та впливають на результативність діяльності підприємства сильніше, ніж у мирний час. Це пов'язано із значним рівнем нестабільності, ризиковості функціонування; з нарощуванням економічної та соціальної кризи; браком кваліфікованої робочої сили; зменшенням рівня резильєнтності трудових ресурсів тощо.

З метою врахування вимог сучасного бізнес-середовища та обмеженості ресурсів господарюючих суб'єктів, вважаємо за необхідне, звернути увагу на наступні аспекти:

1) наймання персоналу. Виважені методи та процедури добору кадрів, використання професійного інструментарію (карти посади, чек-листи, тестування,

напівструктуроване інтерв'ю тощо) формує можливість зменшити ризик прийняття на роботу працівників, які не відповідають вимогам (професійним, особистісним та, загалом, корпоративної культури). Під час співбесіди претендент має отримувати чітку, повну та правдиву інформацію щодо: цінностей та правил підприємства, очікувань роботодавця, специфіки посади, винагороди та соціального пакету, організації праці, кар'єрного зростання та базових вимог;

2) введення нового працівника в колектив. Менеджмент має приділяти значну увагу формуванню та підтримці сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі. Дана характеристика колективу завжди позитивно впливає на включення нових членів, адже, згуртовані команди, колективи відрізняються високим ступенем не просто взаємодії, але й відкритості, поваги та підтримки;

3) навчання та розвиток персоналу. Розвиток не лише професійних компетентностей, але й soft skills сприяють збагаченню знань, вмінь постійного персоналу, формує комплексне бачення та розуміння. Всі перелічені навички стають у нагоді при адаптації нового працівника, який на початкових етапах знаходиться у менш вигірній позиції, порівняно із постійним персоналом;

4) комунікації. Ефективні комунікацію формують можливість для нового працівника та підприємства загалом не лише швидко порозумітися, але й стрімко ввести прийнятого працівника в систему професійних та міжособистісних взаємовідносин підприємства;

5) корпоративна культура. Поміркована та ефективна корпоративна культура – запорука ефективності системи управління персоналом, в тому числі, процесами адаптації.

З метою удосконалення системи адаптації персоналу в сучасних умовах, звертаючись до управлінського інструментарію, який дає позитивний результат в ряді компаній, на наш погляд, менеджерам підприємств доцільно звернути увагу на наступне [1; 2; 3]:

– Welcome box, лист-привітання та вступні курси. Welcome box, на наш погляд, має різнитися залежно від професійної та структурної приналежності нового співробітника. Лист-привітання – уніфікований; головна мета – сформувати відчуття включення в колектив підприємства; має містити базову інформацію

щодо політики підприємства. Вступні курси можуть бути сформовані у вигляді інтерактивного ознайомлення з корпоративною культурою підприємства, або ж їх проведення доручено наставнику / фахівцю з адаптації;

– комунікація з керівником та колективом. Для створення швидкого контакту доцільно, крім безпосередніх міжособистісних комунікацій, застосовувати діджитал-технології (наприклад, чат-боти, Talmundo, Slack, Sapling тощо). Важливо новому працівнику надавати ефективний зворотній зв'язок. Для цього має бути розроблена структурована звітність та метрики оцінювання результатів, які будуть зрозумілими та прозорими для обох сторін.

Отже, в умовах високої нестабільності та загроз, в умовах високої стресовості середовища персонал потребує особливої підтримки та уваги. Якщо менеджмент сучасного підприємства бажає отримати професійних, вмотивованих та лояльних членів команди, то має приділяти увагу та підтримувати працівників з перших днів.

Список використаних джерел:

1. «Не кидайте новачка в басейн з думкою, що він впливе»: 5 трендів в адаптації персоналу. URL: <http://surl.li/sawyr>.
2. Що означає процес onboarding. URL: <http://surl.li/sawyr>.
3. Повернемось до онбордингу? Методи і формати дистанційного онбордингу. URL: <http://surl.li/saxfb>.

Д-р екон. наук Семенча І. Є., Максимович А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СИСТЕМА ПОСЛУГ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ ЯК СПОСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДАЖІВ ТОВАРІВ

Відомо, що сучасна торгівля характеризується високим рівнем конкуренції, яка є дуже щільною та характеризуються ціновою рівномірністю. Як наслідок, першочерговим завданням торгівельної організації є збільшення продажів за рахунок стимулювання. Це можна зробити за рахунок формування культури торгівлі, яка як сервісна складова базується на всебічному обслуговуванні клієнтів. Особливими умовами відрізняється діяльність торговельних підприємств в сучасних реаліях воєнної економіки. Тому першочерговою передумовою високої

<i>Гордійчук С. М., Михайленко О. А.</i> Український бізнес: виклики та адаптація до роботи в умовах воєнного стану	79
<i>Гринько Т. В., Жогло Є. О.</i> Механізм стратегічного розвитку вітчизняних підприємств в сучасних умовах	81
<i>Гринько Т. В., Парій Н. М.</i> Розвиток підприємницької діяльності в умовах цифрової трансформації	83
<i>Гринько Т. В., Соколова К. О.</i> Роль інновацій та новітніх технологій у розвитку економічної інклюзії	86
<i>Дячков Д. В.</i> Вплив штучного інтелекту на ринок праці: перспективи та виклики	88
<i>Михайленко О. А.</i> Державна допомога підприємствам під час воєнного стану	91
<i>Олійник Т. І., Біліченко Ю. Є.</i> Основні напрями сучасних економічних досліджень	93
<i>Олійник Т. І., Жогло Є. О.</i> Актуальні аспекти сучасного розвитку екологічного бізнесу в Україні	96
<i>Олійник Т. І., Жураковська А. В.</i> Розвиток малого бізнесу в Україні	99
<i>Олійник Т. І., Костина К. А.</i> Вплив цифрових технологій на розвиток конкурентоспроможності малих та середніх підприємств	101
<i>Олійник Т. І., Лісняк Г. О.</i> Методи державного регулювання товарного обороту в Україні	103
<i>Олійник Т. І., Сотула В. В.</i> Ефективність підприємницьких програм у просуванні економічної інклюзії в Україні	105
<i>Олійник Т. І., Шрам В. І.</i> Економіка як рушійна сила суспільного розвитку	108
<i>Потапюк І. П.</i> Теоретичні аспекти дефініції поняття «безпека»	111
<i>Сазонова Т. О., Якубовський І. В.</i> Особливості адаптації персоналу підприємств в сучасних умовах	113
<i>Семенча І. Є., Максимович А. О.</i> Система послуг у роздрібній торгівлі як спосіб стимулювання продажів товарів	115
<i>Совгир К. С., Яковенко В. С.</i> Грант, як інструмент підтримки бізнесу у сучасних умовах	118
<i>Сокол П. М., Паливода А. В.</i> Проблеми розвитку малого підприємництва в Україні	120
<i>Сосюра А. Г.</i> Вплив тіньової економіки на підприємницьку діяльність	123