Міністерство освіти і науки України
Запорізький національний університет
Запорізька обласна державна адміністрація
Національна академія наук вищої освіти України
Академія економічних наук України
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Алматинський гуманітарно-економічний університет, Казахстан
Вармінсько-Мазурський університет, Польща
Економічний університет у Катовіцах, Польща
Інститут розвитку міжнародної співпраці, Польща
Казахський національний педагогічний
університет ім. Абая, Казахстан
Каспійський університет, Казахстан
Навчальний комплекс Сан Март Шавань, Франція
Університет Туран, Казахстан
Ургенческий державний університет, Узбекистан

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

ХІХ Міжнародної науково-практичної конференції
«ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ
НА СВІТОВОМУ, ДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ»
17-18 жовтня 2024 року

Запоріжжя
2024

УДК 33(477+100)(062)
В432

В432

Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях : збірник матеріалів XIX Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 204 с.

У збірнику надруковані матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи розвитку нової економіки на світовому, державному та регіональному рівнях», яка проходила 17-18 жовтня 2024 року в Запорізькому національному університеті.

УДК 33(477+100)(062)
© Автори статей, 2024

ЗМІСТ

Секція 1. Проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку світового господарства в умовах глобалізації.....11
Батракова Т. І., Навоян А. А. Вплив війни на торговий баланс країни.....11
Білостоцька А. О., Дугієнко Н. О. Роль інновацій у підвищенні міжнародної конкурентоспроможності.....14
Болдуєва О. В. Гармонізація регулювання інвестиційних фондів в Україні у контексті європейської інтеграції.....16
Гамова О. В., Гамов Д. Ю. Перспективи розвитку ринку землі в Україні.....18
Гамова О. В., Давиденко П. О. Баланс інтересів: імпортна політика в сучасній Україні.....21
Гельман В. М. Використання соціальних медіа в академічному та дослідницькому середовищі.....22
Калініченко З. Д. Перспективи зростання участі України в глобальних ланцюгах доданої вартості.....24
Калініченко З. Д., Пєстрєцова Р. Я. Циркулярні бізнес-моделі та забезпечення сталого розвитку світової економіки в умовах глобалізації.....27
Лазнева І. О., Авраменко К. О. Європейська модель конкурентоспроможності.....31
Лазнева І. О., Чаплинський Д. В. Сучасні тенденції міграції в глобальному середовищі.....32
Рибалко О. М., Сметанко А. А. Японський підхід до розвитку персоналу підприємств.....34
Рибалко О. М., Біктеубаєва А. С., Шадрін В. В. Впровадження хмарних технологій в освіту.....36
Череп О. Г., Андрюкайтене Р. М., Гудков Д. Р. Проблемні питання інтеграції штучного інтелекту в економіку.....38
Щебликіна І. О. Державний дефіцит країни та проблеми його подолання.....40
Щебликіна І. О., Троциковський Т. С., Василенко Д. О. Переваги та ризики міжнародного портфельного інвестування.....42
Секція 2. Сучасні проблеми обліку, аналізу і аудиту економічної діяльності в Україні.....45
Болдуєв М. В., Барбаш О. О. Організація аудиту розрахунків з покупцями та замовниками в комп'ютерних інформаційних системах.....45
Болдуєв М. В., Тітенко Р. В. Автоматизація аудиту собівартості виробництва

бізнес-процесів 158
Чеверда С. С., Спаська П. Р. Інтелектуальна система управління бізнес-процесами як ключ до цифрової трансформації проєктних офісів аутсорсингових компаній 161
Секція 5. Розвиток трудового потенціалу і маркетингові технології в умовах інноваційних змін в економіці 163
Авраменко М. О., Іванов М. М. Впровадження Digial-макетингу в діяльності компанії 163
Бехтер Л. А., Кришталь Т. Ю. Технології розвитку персоналу туристичної галузі в Україні та світі 165
Лубянов Д. В., Терент'єва Н. В. Забезпечення прозорості роботи адміністративних установ в Україні як шлях до збільшення довіри громадян 167
Малтиз В. В. Вдосконалення комунікаційної політики за рахунок впровадження Retention-маркетингу 169
Прокоф'єв І. С., Самойленко В. О. Роль корпоративної соціальної відповідальності у розвитку трудового потенціалу та інноваціях в управлінні персоналом в сучасній економіці 171
Рибалко О. М., Бекова Р. Ж., Корнаухов Є. В. Розвиток та використання засобів штучного інтелекту в економіці 173
Рибалко О. М., Табачніков С. І., Осмаковська К. Ю. Вплив емоційного інтелекту керівників на ефективність роботи команди 174
Рибалко О. М., Остах С. С. Ресурсне забезпечення системи управління персоналом 176
Рибалко О. М., Пєстрєцова Р. Я. Інноваційне управління персоналом у всесвітніх корпораціях 178
Рибалко О. М., Цуканова А. О. Проблеми сучасного менеджменту 179
Рибалко О. М., Черкасова Є. О. Сучасні методи мотивації персоналу 181
Рибалко О. М., Якименко В. А. Сучасні виклики у сфері працевлаштування та селекції робочих кадрів 183
Терент'єва Н. В., Дяченко О. А. Персоналізація у маркетингу: як штучний інтелект і великі дані змінюють взаємодію з клієнтами 184
Тимошик В. Ю., Момоток А. О. Проблеми економічної нерівноваги заробітної плати в Україні 186
Щебликіна З. В., Підгаєцька Т. О. Управління людськими ресурсами як ключовий аспект сучасного менеджменту в умовах інновацій 188

23,98-46,46 грн. (0,53-1,04 євро). Підводячи висновок бачимо процентне відношення як ВВП та інших показників. Основна валюта в підрахунку була євро так курс валюти на 2021 та 2024 рік. Так ВВП країн зросло: Італія – 1,05%, Румунія – 1,06%, Україна – 1,05%. Заробітна плата та продуктовий кошик має такий% показник. Італія: Середня заробітна плата Неаполя 2024 року склала 2675,75 євро в середньому, а це на 1,95% більше ніж 2021 року. Мінімальна заробітна плата на 2024 склала 1440 євро вона зросла на 2,31%. Румунія: 2024 рік середня заробітна плата 1521,19 євро це на 1,45% більше ніж о 2021 році. Мінімальна заробітна плата на 2024 склала 743,81 євро вона зросла на 1,62%. Так в Україні ми бачимо такі цифри на 2024 рік середня заробітна плата склала 489.14 євро збільшилась 1,11% коли мінімальна 173,92 євро склала на 1,08% більше ніж 2021 року. Таку саму тенденцію ми бачимо і в продуктових кошиках: Італія зросла 1,6%:Румунії зросла на 2,29% Україна: 1,29%.

Список використаних джерел

1. Pagina non trovata. URL: https://www.tuttitalia.it/statistiche/censimento-2021/https://ro.wikipedia.org/wiki/Rom%C3%A2nia#cite_note-recensamantromania_2021-4 (дата звернення: 18.10.2024).

2. Українські дані. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/2021 (дата звернення: 18.10.2024).

3. Salariul. URL: https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/6196-salariul-de-baza-minim-brut,-majorat-la-2-300-lei-%C3%AEn-anul-2021 (дата звернення: 18.10.2024).

ЩЕБЛИКІНА З. В., старш. викладач,
ПІДГАЄЦЬКА Т. О.,
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького,
м. Запоріжжя

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК КЛЮЧОВИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙ

Управління людськими ресурсами є одним із найважливіших аспектів сучасного менеджменту, особливо в контексті стрімкого розвитку інноваційних технологій. Людські ресурси виступають головним стратегічним активом компаній, від якості та

компетенцій яких залежить їх здатність адаптуватися до змін і впроваджувати інновації. Глобалізація та цифровізація ставлять перед компаніями нові виклики, що вимагають гнучких підходів до управління персоналом, спрямованих на формування умов для розвитку творчого потенціалу, здатності до навчання та освоєння нових технологій

Сучасний менеджмент орієнтований на інновації. Інноваційна методологія пов'язана з науковим підтвердженням та методологією практичного застосування щодо інноваційних відносин та процесів з підтвердженням закономірностей і з встановленням причинно-наслідкових зав'язків. [2].

Принцип управління в сучасному менеджменті полягає в тому, що рішення мають відповідати рівню розвитку компанії, її стратегічним цілям та вимогам інноваційного середовища. Управління людськими ресурсами повинно зосереджуватися на комплексних управлінських рішеннях щодо підбору, навчання, адаптації та розвитку персоналу.

Механізми управління людськими ресурсами повинні реалізовувати управлінські рішення через такі інструменти, як планування персоналу, організація праці, мотивація і контроль результатів. В умовах інновацій ці механізми повинні стимулювати розвиток працівників, їхній творчий підхід і ініціативність, що є вирішальним для впровадження нових технологій і підтримки інноваційного зростання компанії.

Одним із найважливіших аспектів сучасного управління є розвиток людського капіталу, зокрема створення сприятливого корпоративного середовища, яке мотивує співробітників до вдосконалення та активної участі в процесах інновацій. Інвестиції в навчальні програми, новітні технології та розвиток експертів є критично важливими для підтримки конкурентоспроможності компанії в умовах інновацій [1].

Таким чином, управління людськими ресурсами в умовах інновацій виступає ключовим фактором успішного розвитку компанії. Це більше не лише управління кадрами, а стратегічний підхід, який зосереджується на розвитку людського капіталу, здатності до навчання, творчості та адаптації до нових технологій. Компанії, які ефективно впроваджують інноваційні методи управління персоналом, створюють умови для розвитку творчого потенціалу співробітників, мотивації до постійного вдосконалення та професійного зростання.

Формування сучасної корпоративної культури, що підтримує інновації та співпрацю, а також впровадження систем навчання і мотивації, спрямованих на розвиток креативності та ініціативності, стає необхідністю для збереження

конкурентних позицій на ринку. Відтак, управління людськими ресурсами в умовах інновацій дозволяє компаніям досягати стратегічних цілей, забезпечуючи довгостроковий успіх і стійке зростання в умовах постійних змін та технологічного прогресу.

Список використаних джерел

1. Семикіна М. В., Сікорака В. І., Сікорака І. О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. *Науковий вісник Льотної академії. Серія : Економіка, менеджмент та право.* 2023. Вип. 8. С. 29–40.

2. Щебликіна З. В., Щебликіна І. О., Ярема Л. В. Об'єктивна необхідність впровадження інноваційних технологій управління в діяльність закладів освіти *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету Серія: Педагогіка.* 2022. Вип. 2 (29). С. 41–52.

ЯРОЩУК І. О.,
ЛИНЕНКО А. В., канд. екон. наук, доц.,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ДИРЕКТ-МАРКЕТИНГУ В БАНКІВСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ АТ «УКРСИББАНК»

З позицій маркетингу, прямий маркетинг (англ. direct marketing) – це інтерактивна маркетингова система просування товарів, яка використовує різні засоби безпосереднього зв'язку з потенційними споживачами з метою здійснення угоди для задоволення потреб споживачів.

Маркетинг в банківській сфері почав активно розвиватися у 1990 роках, коли країна стала незалежною. Тоді, після реформи банківського сектора, банківські установи зрозуміли, що вже присутня конкуренція, та почали боротися за увагу клієнтів, залучали нових клієнтів, та утримували вже наявних [1].

UKRSIBBANK BNP Paribas Group – один з найбільших та найстаріших банків України, який розпочав свою діяльність у 1990 році. За свою 30-річну історію банк пройшов шлях від невеликого комерційного банку до міжнародної фінансової установи з мільйонами клієнтів та широкою мережею відділень по всій країні. Банк у своїй діяльності використовує певні принципи: індивідуальний підхід до роботи з кожним