

Міністерство освіти і науки України

Херсонський державний університет



UMCS



ХЕРСОНСЬКА
ОБЛАСНА
ДЕРЖАВНА
АДМІНІСТРАЦІЯ



University of Humanities
and Economics in Lodz



**«СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ
ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВА В УМОВАХ
ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**

матеріали

**Міжнародної науково-практичної конференції
07-08 листопада 2024 року**

м. Івано-Франківськ

2024р.

УДК 330.34:332.135 (477)

*Затверджено відповідно до рішення вченої ради Херсонського державного університету
(протокол від 20 грудня 2024 р. № 6)*

Редакційна колегія:

Голова редакційної колегії:

Мельникова К.В. – к.е.н., доцентка, в.о. декана факультету бізнесу і права, Херсонський державний університет.

Члени редакційної колегії:

Dehtiarenko Mariia – Doctor nauk prawnych, adwokat, adiunkt, Maria Curie-Skłodowska University, Lublin, (Poland);

Kamil Kardis – PhD, Prof. Mgf. Greek-Catholic Theological Faculty University of Presov, (Slovak Republic);

Tetiana Kazakova – Dr, Dean of the Faculty of Tourist and Recreation Academy of Economics and Humanist Poland, Lodz (Poland);

Mykhailo Kolibabchuk – PhD, медіатор, акредитований міністерством юстиції Словачької Республіки;

Ключевський В.І. – к.н. держ.упр., доцент, заступник голови Херсонської обласної державної адміністрації;

Гарафонов О.І. – д.е.н., професорка, професорка кафедри менеджменту, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Академік Академії економічних наук України;

Наумов О.Б. – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, Національний авіаційний університет;

Бондар А.М. – к.і.н., доцентка, завідувачка кафедри права, професійної та соціально-гуманітарної освіти Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»;

Рарицька В.Б. – к.ю.н., в.о. директора Навчально-наукового інституту заочної і дистанційної освіти Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»;

Соловійов А.І. – д.е.н., професор, професор кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет;

Стратонов В.М. – д.ю.н., професор, професор кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет, заслужений юрист України, почесний член спілки "Союз юристів", керівник Південно-регіонального центру "Конгрес криміналістів";

Мохненко А.С. – д.е.н., професор, професор кафедри фінансів, обліку та підприємництва, Херсонський державний університет;

Сотула О.С. – д.ю.н., професор, професор кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет;

Ушкаренко Ю.В. – д.е.н., професорка, завідувачка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет;

Бурак В.Г. – д.п.н., доцентка, в.о. завідувачки кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу, Херсонський державний університет;

Петренко В.С. – д.е.н., доцентка, завідувачка кафедри фінансів, обліку та підприємництва Херсонський державний університет.

Капарулін Ю.В. – к.і.н., доцент, доцент кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності, Херсонський державний університет; запрошений дослідник і лектор Центру Вайзера з дослідження Європи та Євразії, Університету Мічигану (США).

Відповідальний секретар:

Адвокатова Н.О. – к.е.н., доцент, доцентка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування

Рецензенти:

1. Вівчар О.І. – д.е.н., професор, професорка кафедри безпеки та правоохоронної діяльності Західноукраїнського національного університету;

2. Тяхтенко Н.А. – д.е.н., професор, професорка кафедри економіки та підприємництва Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

3. Пристемський О.С. – д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів Херсонського державного аграрно-економічного університету.

ISBN 978-617-7090-61-7

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (ХДУ, 07-08 листопада 2024 р.) / за ред. Мельникової К.В. Івано-Франківськ : ХДУ, 2024. 422с.

УДК 330.34:332.135 (477)

©ХДУ, 2024

Сілкін М.О.	ОПТИМІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩИХ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	56
Сімонова М.Л.	АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ	58
Фролов А. Ю.	ГРІНВОШІНГ НА РИНКУ ЗЕЛЕНИХ ОБЛІГАЦІЙ: МАЙБУТНІ ВИКЛИКИ	61
Ходзицька В.В.	ОБЛІК ВАРТОСТІ МАТЕРІАЛЬНИХ ПОТОКІВ: МІНІМІЗАЦІЯ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ НА ДОВКІЛЛЯ В ЗВІТНОСТІ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	64
Яловега Л.В., Лега О.В., Прийдак Т.Б.	УПРАВЛІННЯ ЗМІНИ В БІЗНЕСІ: ВИКЛИКИ, МОДЕЛІ ТА СТРАТЕГІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ	67
Яцкевич І. В.	УПРАВЛІННЯ ЦІННОСТЯМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ОПЕРАТОРІВ МОБІЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ УКРАЇНИ	70

СЕКЦІЯ 2. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

Алферовська П.Ю.	ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА СКЛADOVA ЕФЕКТИВНОСТІ В СУЧАСНОМУ СВІТІ	76
Андрієнко А.С., Андрієнко С.М.	ГЕЙМІФІКАЦІЯ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	78
Бабич Д.В., Мартиненко М.В.	ОРГАНІЗАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	82
Балджи М.Д.	ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ЗЕРНА	84
Balitska K.	SWOT ANALYSIS OF AN ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION AND INTRODUCTION OF AI-BASED TECHNOLOGIES	88
Біла І.С.	ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	91
Бітюцький Д.В., Ковальова В.І.	ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В ФОРМУВАННІ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ	94
Bobyr K.	THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON A COMPANY'S SUCCESS IN THE MARKET	97
Burdiuh H.	ANALYSIS OF UNEMPLOYMENT AND JOB SHORTAGES: GENDER AND INCOME INEQUALITIES	100
Вишневецький Д.А.	СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «МАЛИЙ БІЗНЕС» У СИСТЕМІ ПІДПРИЄМНИЦТВА УКРАЇНИ	102
Воронін А.Д.	АРХІТЕКТУРА ІoT ДЛЯ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	104
Галамець А.В.	ІНВЕСТИЦІЇ ТА ІНВЕСТИЦІЙНІ ПОРТФЕЛІ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ	107
Глівінська Ю.В.	ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	110
Hlukhov I.H.	PROFESSIONAL-PERSONAL MODEL OF A SPORTS MANAGER	113

2. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності роботи сучасного керівника URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/59_2021/15.pdf

Андрієнко А.С.,

аспірант,

Андрієнко С.М.,

аспірант,

Полтавський університет економіки і торгівлі

ГЕЙМІФІКАЦІЯ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гейміфікація є стратегією, що полягає в застосуванні елементів та принципів ігор для підвищення зацікавленості, мотивації та участі працівників у робочих процесах. Цей підхід може бути вкрай ефективним на торгових підприємствах, де конкуренція і високий тиск щодо досягнення цілей є загальнопоширеними явищами.

Створення захоплюючого робочого середовища включає: впровадження елементів гри в щоденні рутинні завдання, щоб зробити робоче середовище цікавішим та стимулюючим; використання ігрових механізмів, таких як рівні, досягнення та бейджі, для відстеження та винагородження успіхів працівників.

Організація конкурсів та викликів включає: проведення регулярних конкурсів серед команд або окремих працівників для стимулювання конкуренції та досягнення цілей; запуск викликів, які мають за мету покращення навичок працівників та досягнення нових висот у роботі.

Моніторинг та аналітика включає: застосування інструментів моніторингу та аналітики для відстеження прогресу працівників та оцінки ефективності гейміфікаційних заходів; аналіз даних для вдосконалення стратегій гейміфікації та адаптації їх до потреб колективу.

Гейміфікація не лише стимулює працівників до досягнення високих результатів, але також сприяє покращенню комунікації, розвитку навичок та створенню позитивного корпоративного клімату. Правильно впроваджена гейміфікація може позитивно вплинути на взаємодію та продуктивність трудового колективу [1].

Напрямки використання гейміфікації в управлінні персоналом:

- гейміфікація, як інструмент рекрутингу;

- гейміфікація як інструмент програм адаптації нових працівників;
- гейміфікація як інструмент мотивації персоналу
- гейміфікація, як інструмент підвищення якості корпоративного навчання;
- гейміфікація, як інструмент стимулювання ідей та впровадження іновацій [2].

Існують наступні види гейміфікації. Змагальна гейміфікація заснована на мотивації співробітників шляхом різних змагань, тематика яких тісно пов'язана з проблемами або завданнями компанії. Ця форма передбачає створення різних конкурсів, змагань, в рамках яких будуть вирішені першочергові завдання компанії [3]. Переможна гейміфікація заснована на зацікавленості співробітників в ігровому процесі, в рамках якого будуть виконані завдання компанії. Відмінність цієї форми полягає в тому, що після закінчення ігрового процесу всі співробітники будуть переможцями. При цьому клімат і атмосфера в компанії будуть завжди позитивними, а співробітники зможуть згуртуватися. Естетична гейміфікація ґрунтується на доведенні головних цілей та завдань для співробітників, при цьому цілі та завдання повинні збігатися з інтересами та бажаннями співробітників компанії. Як приклад можна навести ситуацію, коли за перевиконання плану продажів співробітник буде отримувати медаль, грамоту або незначний подарунок. Працівники, перебуваючи в грі та використовуючи змагальну механіку, спрямовану на виявлення лідера, переможця, підвищують якість роботи загалом, адже лідером стане тільки один, а прагнути до цього будуть всі (або досить значуща частина колективу) [4].

Спонування – це конкретна подія, яка змушує людину змінити свою поведінку. Залежно від рівнів двох інших ключових компонентів (мотивації та умінь) застосовуються різні типи спонувань. Наприклад, чіткий алгоритм або інструкція потрібна у випадку високої мотивації і недостатнього рівня вмінь; виклик або пропозиція у випадку високого рівня і мотивації, вмінь тощо. Стосовно освітнього процесу, то відомим засобом до спонування є оприлюднення точної дати виконання контрольного завдання (заліку, іспиту, захисту роботи тощо).

Друге питання, яке спонукає до дискусії, стосується пояснення того, чим сучасна гейміфікація відрізняється від технології ігрової діяльності, традиційних ігротехнік, які мають наукове обґрунтування і широке використання у різних галузях, зокрема в освіті. Кожний педагог знає, як організувати навчальну ігрову діяльність, не використовуючи жодних цифрових програм. Так, різні значки, які отримують учні протягом дня, дозволяють відстежувати їхній прогрес і на основі цього створювати «таблицю

лідерів». Формувальне оцінювання, яке сьогодні активно впроваджується як моніторинг навчальних досягнень здобувачів, також передбачає відповідну рівневу структурування.

Справжньою новизною гейміфікації є цифровізація мотивації. Сучасне покоління живе з раннього дитинства у цифровому світі, розуміє і виконує більшість рутинних процесів через використання різноманітних гаджетів. Цифровий контент додає сучасним користувачам відчуття комп'ютерної гри. Новим є те, що за допомогою цифрового додатку або пристрою користувач отримує стійку мотивацію до діяльності, більш того, це може легко масштабуватися для залучення широкої аудиторії з низькими матеріальними витратами [5].

Дослідження використання гейміфікації в сучасних HRM-системах дало підстави для продукування висновку, що гейміфікація є корисним інструментом для поліпшення ефективності бізнес-процесів у менеджменті персоналу. Вона дозволяє залучати працівників до виконання рутинних завдань, зміцнює мотивацію та збільшує рівень задоволеності кожного учасника. Але гейміфікація має бути ретельно спланована та добре продумана, щоб не знизити рівень професійної відповідальності працівників та не порушити етичні норми компанії.

Варто зазначити, що гейміфікація не може вирішити всіх проблем менеджменту персоналу, і вона має бути використана в поєднанні з іншими ефективними підходами. Імплементация технологій гейміфікації в сучасних HRM-системах підвищує ефективність процесів розвитку працівників, знижує витрати на навчання та збільшує залучення до цих програм навчання. Тому використання гейміфікації у HRM-системах може стати важливим інструментом у розвитку персоналу та досягнення організаційних цілей. Проте важливо також враховувати те, що успішність впровадження гейміфікації залежить від правильного вибору методів та інструментів, а також від організаційної культури та підходу до менеджменту персоналу. Враховуючи сучасні умови, компанії мають вивчати власні потреби в нових технологіях, що, безумовно, викликає тісну співпрацю з розробниками HRM-систем [6].

Отже, гейміфікація – це інноваційний підхід, який все частіше використовується в різних сферах життя, включаючи бізнес і освіту. З розвитком технологій з'являються нові можливості для вдосконалення гейміфікації та її інтеграції в робочі процеси.

Перспективними напрямками використання гейміфікації, як ефективного інструменту управління персоналом підприємства на наш погляд є:

1. технології віртуальної та доповненої реальності (VR і AR), а саме використання імерсивного досвіду (VR і AR дозволяють створювати

- повністю занурюючи ігрові середовища, що підвищує залученість співробітників); тренінгів (створення симуляцій, де співробітники можуть відпрацьовувати різні сценарії в безпечному середовищі) та колаборацій (спільна робота в віртуальному просторі, незалежно від фізичного розташування);
2. блокчейн, а саме наступних аспектах: прозорість та безпека (блокчейн забезпечує прозору систему обліку досягнень, балів та винагород); NFT (незамінні токени можуть використовуватися для унікальних винагород та атрибутів в іграх); децентралізовані автономні організації (DAO) (можуть бути використані для управління спільнотами та прийняття рішень в рамках гейміфікованих проєктів);
 3. штучний інтелект (ШІ), а саме персоналізація (ШІ дозволяє створювати персоналізовані ігрові досвіди для кожного співробітника); адаптивність (ігри можуть адаптуватися до рівня знань та навичок гравця); аналітика (ШІ може аналізувати дані про поведінку гравців для оптимізації гейміфікаційних механізмів);
 4. Інтернет речей (IoT), а саме інтерактивні елементи (IoT пристрої можуть бути інтегровані в ігри, створюючи додаткові можливості для взаємодії) та відстеження прогресу (IoT-пристрої можуть відстежувати фізичну активність співробітників та використовувати ці дані в ігрових механіках).

Список використаних джерел

1. Назаренко С., Малиновський А. Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3157>
2. Насирова С. В. Гейміфікація, як ефективний інструмент мотивації персоналу сучасної організації. Науковий огляд. 2019. № 3 (56). URL: <https://naukajournal.org>
3. Гончарук Н. Що наше життя? Гра. Контракти. 2012. № 40. URL: <http://archive.kontrakty.ua/gc/2012/40/13-chim-pakhnut-remesla.html?lang=ua>.
4. Ляшок Н. Ю., Ковальчук К.В., Ганцура А. В. Гейміфікація як сучасний та ефективний метод мотивації персоналу у XXI столітті. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 28-1. С. 134-137.
5. Саган О. В. Гейміфікація як сучасний освітній тренд. Збірник наукових праць «Педагогічні науки». № 100. С. 12-18.

6. Варіс І. О., Кравчук О. І., Зайцева П. О. Гейміфікація бізнес-процесів менеджменту персоналу. Бізнес Інформ. 2023. № 4. С. 189-196.

Бабич Д.В.,

д.е.н., професор,
професор кафедри маркетингу,
менеджменту та підприємництва,

Мартиненко М.В.,

здобувач вищої освіти другого (магістерського рівня),
економічного факультету 2 курсу, спеціальності 073 Менеджмент,
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Відповідно до чинного законодавства підприємство - це самостійний суб'єкт, що хазяйнує, створений у визначеному порядку для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг з метою задоволення суспільних потреб і одержання прибутку [2, с. 237]. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств регламентується такими нормативними актами: законами України "Про зовнішньоекономічну діяльність" від 16.04.91 р.; "Про порядок здійснення розрахунків в іноземній валюті" від 23.09.94 р.; "Про операції з давальницькою сировиною у зовнішньоекономічних відносинах" від 15.09.95 р.; Указом Президента України від 04.10.94 р. "Про застосування міжнародних правил інтерпретації комерційних термінів"; Указом Президента України від 04.10.94 р. "Про заходи щодо упорядкування розрахунків по договорах, що укладають суб'єкти підприємницької діяльності України"; Указом Президента України від 27.01.95 р. "Про регулювання бартерних (товарообмінних) операцій в області зовнішньоекономічної діяльності; Постановою Кабінету Міністрів України і НБУ від 21.06.95 р. № 444 "Про типові платіжні умови зовнішньоекономічних договорів (контрактів) і типові форми захисних застережень до зовнішньоекономічних договорів (контрактів), що передбачають розрахунки в іноземній валюті"; Наказом Міністерства зовнішніх економічних зв'язків і торгівлі України від 05.10.95 р. № 75 "Про ствердження положення про форму зовнішньоекономічних договорів", а також деякими іншими нормативними актами.

Підприємства України при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності керуються такими принципами [1, с. 156]: