

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
GDAŃSK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



МАУП

Матеріали
III Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2025 р.

Київ
2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Братусь Ганна Анатоліївна – завідувач кафедри управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – почесний професор кафедри економіки бізнесу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 9 від 29.10.25)*

III Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2025 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 512 с.

ISBN 978-617-02-0419-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

ЗМІСТ

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ: ВІД АНАЛІТИКИ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Мирошниченко Аліна Іванівна, Дорохін Нікіта Сергійович

Інноваційні методи управління соціальними послугами
в умовах цифровізації економіки України під час воєнного стану 15

Газукін Андрій Георгійович

Оцінювання факторів середовища як детермінант інноваційного розвитку
будівельних підприємств в умовах цифрової трансформації 17

Головач Наталія Василівна,

Бялошицький Михайло Олександрович

Системний HR-інжиніринг у цифровій трансформації
підприємств косметичної галузі 21

Головач Наталія Василівна, Журавський Дмитро Петрович

Сучасні підходи до управління розвитком персоналу компанії
в умовах цифровізації бізнес-процесів 26

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна,

Мартинюк Євгеній Олександрович

Цифрові технології як інструменти управління мотивацією
та винагородою персоналу підприємства 29

Айрапетов Михайло Анушаванович

Аналіз формування системи факторів, що впливають на процес
виходу промислового підприємства на нові міжнародні ринки 32

Ткачук Катерина

Менеджмент персоналу в медичних та фармацевтичних закладах:
нові підходи 35

Беженар Інна Миколаївна

Інноваційні методи управління аграрною економікою
в умовах цифровізації бізнесу 39

Кобець Олексій Анатолійович

Некомерційне господарювання в країнах ЄС та світі 41

Палієнко Тетяна Петрівна

Вплив генеративного ШІ на процес прийняття бізнес-рішень:
досвід українських компаній 44

Головач Наталія Василівна, Хотько Сергій Миколайович

Вплив сучасних HR-технологій на оптимізацію
економічних процесів підприємств 47

- 240-ukrainskikh-kompaniy-rozpovili-yak-voni-vikoristovuyut-shtuchniy-intelekt-analiz-trendu-vid-andriya-bilousa-27052025-30066(дата звернення: 07.10.2025).
2. Білоус О. ПриватБанк вже запровадив штучний інтелект: що він робить у Приват24. *РБК-Україна*. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/privatbank-vzhe-zaprovadiv-shtuchniy-intelekt-1750229731.html>(дата звернення: 07.10.2025).
 3. Гусев Ю. Галузеві тренди. Штучний інтелект в Україні: як розвивається галузь. *Kyivstar Business Hub*. Kyivstar Business Hub — корпоративний блог для бізнесу. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/galuzevi-trendi-shtuchnij-intelekt-v-ukrayini-yak-rozvivayetsya-galuz/>(дата звернення: 07.10.2025).
 4. EPAM Systems, Inc. ва обличчя штучного інтелекту: Generative AI vs Predictive AI. *spam*. URL: <https://careers.epam.ua/blog/generative-ai-vs-predictive-ai>(дата звернення: 07.10.2025).
 5. UBA. Топ-10 компаній по інтеграції ІІІ в бізнес-процеси. Україна. 2024. *UBA*. URL: <https://uba.top/companies-for-the-integration-of-artificial-intelligence-into-business-processes-in-ukraine/>(дата звернення: 07.10.2025).

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

*канд. пед. наук, доц., професор кафедри економіки бізнесу
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом
<https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>*

ХОТЬКО Сергій Миколайович

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності 051 “Економіка”, Навчально-наукового інституту управління,
економіки та бізнесу Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ВПЛИВ СУЧАСНИХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ НА ОПТИМІЗАЦІЮ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах глобальної цифрової трансформації та посилення конкуренції на ринках, ефективність управління людськими ресурсами є визначальним фактором економічної успішності підприємств. Сучасні HR-технології, що охоплюють широкий спектр інструментів від автоматизованих систем рекрутингу до аналітичних платформ на базі штучного інтелекту, перестали бути суто допоміжними засобами та перетворилися на стратегічний актив. Їх впровадження безпосередньо впливає на оптимізацію витрат, підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів та, як наслідок, на ключові фінансово-економічні показники діяльності компанії.

Для України, яка проходить складний етап економічної відбудови та модернізації, інтеграція передових HR-технологій набуває особливої значущості. Вона дозволяє не лише підвищити операційну ефективність бізнесу,

але й адаптувати ринок праці до нових реалій, утримувати таланти та створювати конкурентоспроможний людський капітал. Отже, дослідження механізмів впливу цифрових інструментів управління персоналом на економічні процеси є актуальним науково-практичним завданням, розв'язання якого сприятиме підвищенню стійкості та інноваційного розвитку національної економіки.

Проблематика цифрової трансформації управління персоналом активно досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. У працях Л. Волянської-Савчук, В. Клімас, Л. А. Лутай, Н. М. Малярчук, О. Г. Підвальної, Ю. Д. Антипенко розглянути вплив HR-технологій на ефективність управління персоналом, адаптацію та мотивацію працівників через цифрові платформи, а також сучасні технологічні підходи у сфері управління персоналом. Серед українських дослідників варто відзначити праці А. М. Колота, В. М. Данюка, Л. А. Балабанової, які аналізують специфіку впровадження HR-інновацій в українських компаніях. Водночас, попри значну кількість публікацій, недостатньо дослідженим залишається питання комплексної кількісної та якісної оцінки прямого впливу конкретних HR-технологій на економічні показники підприємств в умовах трансформаційної економіки.

Сучасні HR-технології відіграють ключову роль у оптимізації економічних процесів підприємств, забезпечуючи автоматизацію рекрутингу, розвитку персоналу та управління продуктивністю, що сприяє зниженню витрат та підвищенню загальної ефективності. Підприємства стикаються з викликами, пов'язаними з дефіцитом кваліфікованих кадрів, зростанням плинності персоналу та впливом зовнішніх шоків, і в цих умовах HR-технології забезпечують необхідну аналітичну підтримку для прийняття обґрунтованих рішень. В Україні воєнні дії спричинили перехід до гібридних моделей роботи, де цифрові інструменти допомагають оптимізувати ресурси, прогнозувати потреби у персоналі та мінімізувати ризики. Відсутність таких технологій призводить до зниження ефективності економічних процесів та збільшення витрат на навчання й адаптацію працівників. Відтак, HR-технології виступають важливим механізмом економічної оптимізації, захисту бізнес-інтересів та забезпечення організаційної стійкості. Вони сприяють зміцненню довіри до систем управління персоналом, залученню талановитих фахівців та формуванню конкурентних переваг підприємств.

Вплив сучасних HR-технологій на оптимізацію економічних процесів підприємств є системним і багатовекторним. Його можна структурувати за ключовими напрямками, що безпосередньо корелюють із фінансовими результатами діяльності.

1. *Оптимізація витрат на підбір та адаптацію персоналу.* Впровадження автоматизованих систем рекрутингу (Applicant Tracking Systems, ATS) та платформ на базі штучного інтелекту (AI) дозволяє суттєво скоротити операційні витрати. Технології автоматизують скринінг резюме, первинний відбір кандидатів, організацію співбесід та ведення комунікації, призводить до скорочення циклу найму (time-to-hire), що мінімізує економічні втрати від незакритих вакансій. За даними аналітичних звітів, автоматизація рекру-

тингу може знизити вартість найму одного спеціаліста на 20–40 %. Цифрові онбординг-платформи, у свою чергу, прискорюють адаптацію нових співробітників, що дозволяє їм швидше досягти планової продуктивності та скорочує витрати, пов'язані з помилками на початковому етапі роботи.

2. *Підвищення продуктивності праці та ефективності управління талантами.* Системи управління навчанням (Learning Management Systems, LMS) та платформи безперервного управління ефективністю (Continuous Performance Management) є інструментами прямого впливу на продуктивність. LMS забезпечують персоналізований і доступний розвиток навичок, що підвищує кваліфікацію персоналу, його здатність виконувати складніші завдання. Системи управління ефективністю, на відміну від традиційної щорічної оцінки, дозволяють здійснювати моніторинг результативності в режимі реального часу, надавати своєчасний зворотний зв'язок та оперативно коригувати цілі, що сприяє підвищенню залученості персоналу, яка, за дослідженнями Gallup, прямо корелює з продуктивністю та прибутковістю компанії.

3. *Скорочення витрат, пов'язаних із плинністю кадрів.* Плинність персоналу є однією з найбільш значних статей прихованих витрат підприємства, що включає витрати на звільнення, пошук нового співробітника, його навчання та втрачену продуктивність. Сучасні HR-технології пропонують ефективні інструменти для її зниження. Предиктивна аналітика на основі даних з інформаційних систем управління персоналом (Human Resource Information System, HRIS) дозволяє виявляти співробітників у зоні ризику звільнення ще до того, як вони ухвалять остаточне рішення, що дає змогу менеджменту вжити превентивних заходів: переглянути мотиваційний пакет, запропонувати кар'єрні можливості чи змінити умови праці. Таким чином, інвестиції в аналітичні HR-інструменти безпосередньо конвертуються в економію коштів.

4. *Оптимізація фонду оплати праці та адміністративних витрат.* Автоматизація розрахунку заробітної плати, управління пільгами та ведення кадрового діловодства мінімізує ризик помилок та вивільняє значний часовий ресурс HR-фахівців для виконання стратегічних завдань. Хмарні HRIS-платформи дозволяють інтегрувати всі кадрові процеси в єдину екосистему, забезпечуючи точність даних, скорочуючи адміністративне навантаження. Економічний ефект досягається за рахунок прямого скорочення штату адміністративного персоналу або його переорієнтації на більш ціннісні завдання.

Сучасні HR-технології комплексно впливають на економічну ефективність підприємств, оптимізуючи витрати на підбір, адаптацію та управління персоналом. Вони підвищують продуктивність праці, знижують плинність кадрів та сприяють більш точному плануванню фонду оплати праці й адміністративних витрат. Інтеграція автоматизованих та аналітичних HR-систем забезпечує прямий економічний ефект та зміцнює стратегічні позиції компанії на ринку.

Використання сучасних HR-технологій дозволяє автоматизувати рекрутинг, оцінку продуктивності, розвиток компетенцій та мотивацію працівни-

ків, що сприяє підвищенню ефективності та зниженню витрат. Застосування міжнародного досвіду в цій сфері дозволяє адаптувати передові практики до українських реалій та забезпечити конкурентні переваги. Нижче наведено основні напрями удосконалення HR-технологій із прикладами закордонних практик, які можуть бути корисними для оптимізації економічних процесів підприємств.

Напрями удосконалення HR-технологій для оптимізації економічних процесів підприємств з врахуванням закордонного досвіду

Напрямок удосконалення	Задачі	Приклади закордонного досвіду	Потенційні KPI
Автоматизація рекрутингу	Використання штучного інтелекту для аналізу резюме та прогнозування відповідності кандидатів	США (Google) – системи для швидкого підбору талантів	Час закриття вакансії, відсоток відповідності кандидатів, кількість автоматизованих відборів
Аналітика персоналу	Обробка даних для оцінки продуктивності та прогнозування плинності	Німеччина (SAP) – платформи для HR-аналітики	Рівень плинності персоналу, продуктивність на одного співробітника, точність прогнозів плинності
Цифровізація навчання	Впровадження онлайн-платформ для розвитку професійних компетенцій	Великобританія (Coursera for Business) – корпоративне навчання	Кількість завершених курсів, підвищення компетенцій (%), рівень задоволеності навчанням
Гнучкі системи мотивації	Персоналізовані винагороди на основі KPI через мобільні додатки	Японія (Toyota) – інтегровані системи стимулювання	Зростання продуктивності, рівень залученості персоналу, частка співробітників, що отримали бонуси
Інтеграція з ERP	Автоматизація HR-процесів з фінансовими та управлінськими системами	Канада (Workday) – хмарні рішення для бізнесу	Скорочення часу на адміністрування HR-процесів, відсоток автоматизованих операцій, економія ресурсів (%)

Джерело: Складено авторами на основі [1; 2]

Цифровізація HR-технологій комплексно оптимізує управління економічними процесами підприємств через автоматизацію, аналітику, цифрове навчання, гнучкі системи мотивації та інтеграцію з ERP. Впровадження цих рішень дозволяє скоротити час підбору кадрів, підвищити продуктивність, знизити плинність та ефективно розвивати компетенції працівників, що підтверджують приклади міжнародних компаній. Використання закордонного досвіду демонструє, що інноваційні HR-рішення стають ключовим інстру-

ментом стратегічного розвитку бізнесу та формування конкурентних переваг.

Висновки. Сучасні HR-технології є не просто інструментом автоматизації рутинних операцій, а потужним важелем стратегічного впливу на економічні процеси підприємства. Їх імплементація забезпечує комплексний позитивний ефект, що проявляється у скороченні операційних витрат, підвищенні продуктивності праці, оптимізації використання людського капіталу та зниженні фінансових втрат від плинності кадрів.

Для українських підприємств інвестування в цифровізацію HR-функцій є важливим для підвищення конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Системний підхід до впровадження цих технологій, що включає не лише вибір програмного забезпечення, але й перебудову внутрішніх процесів та розвиток цифрових компетенцій персоналу, дозволить створити стійку основу для ефективного управління найціннішим активом — людьми, та, як наслідок, забезпечити довгостроковий економічний успіх.

Література

1. Волянська-Савчук Л., Клімас В. HR технології: вплив на ефективність управління персоналом у сучасному бізнес-середовищі. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2025. № 1. С. 133–139. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-338-19>.
2. Лутай Л. А., Малярчук Н. М. HR-технології: ефективна адаптація та мотивація через цифрові платформи. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 11. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15578801>.
3. Підвальна О. Г., Антипенко Ю. Д. Сучасні технологічні підходи у сфері управління персоналом. *Агросвіт*. 2024. № 20. С. 102–108. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.20.102>.

САХНО Дмитро Сергійович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Залізничний транспорт, як критична інфраструктура, постійно стикається з викликами логістики, безпеки та ресурсного забезпечення, де інтеграція штучного інтелекту дозволяє автоматизувати аналіз даних, прогнозувати