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*)

ІІІ 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.

ISBN 978-617-02-0419-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025

Сімак Сергій Васильович
Фінансові інновації в епоху ціфровізації: виклики та можливості
для української економіки 387

СТРАТЕГІЇ БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Головач Наталія Василівна, Рибіцький Дмитро Віталійович
Інноваційні інструменти формування кадрової політики в цифровій економіці 391

Єсаулов Юрій Вячеславович
Розвиток людського капіталу в Україні: освітні стратегії
для інноваційної економіки 395

Згалат-Лозинська Любов Олексадрівна,
Грінчук Євгеній Миколайович
Інноваційні методи управління соціально-трудовими відносинами
для забезпечення сталого розвитку економіки 399

Черушева Галина Батрбеківна
Поведінкові тригери у маркетингових комунікаціях:
як емоції керують вибором споживача 402

Шуляр Наталія Миколаївна, Андрущенко Тарас Васильович
Мотивація персоналу до інновацій у цифровій економіці 404

Шуляр Наталія Миколаївна, Павлюк Дмитро Романович
Цифрові стратегії в маркетингу та управлінні персоналом 407

Олюха Віталій Георгійович
Належна обачність при взаємовідносинах з віртуальним підприємством 410

Лісейонок Оксана Володимирівна
Рекреаційний потенціал Італії, використання для міжнародного туризму 412

Бакумова Єлизавета, Шуляр Наталія Миколаївна
Фешн-маркетинг в епоху цифровізації 415

Bashynska Iryna, Bashynskyi Ihor
Human capital risk management in the context of war, digitalization,
and smartization: challenges and strategic responses 417

Сорокіна Катерина
Digital-маркетинг: канали та інструменти 421

Степанюк Елеонора
Ефективність інтернет-маркетингу як інструменту
збільшення продажів та впізнаваності бренду 423

Kostiantyn Kolesov
Conceptual model for ensuring the investment attractiveness
of an industrial enterprise in the context of Ukraine's
economic recovery 425

ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА Любов Олександрівна
д-р екон. наук, проф.,
професор кафедри економіки бізнесу
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом
https:/orcid.org/0000-0002-2063-5738

ГРІНЧУК Євгеній Миколайович
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності 051 "Економіка",
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

В умовах глобальних викликів, цифрової трансформації та зростання соціальної відповідальності бізнесу, система соціально-трудових відносин (СТВ) виступає ключовим фактором, що визначає не лише конкурентоспроможність окремих підприємств, а й стійкість національної економіки в цілому. Традиційні моделі управління персоналом, засновані на адміністративному контролі та жорсткій ієрархії, демонструють обмежену ефективність у динамічному середовищі, не здатні повною мірою мобілізувати людський капітал, стимулювати інноваційну активність та гармонізувати інтереси всіх стейкхолдерів.

Сталий розвиток економічної системи безпосередньо залежить від здатності трансформувати СТВ на засадах партнерства, гнучкості та інноваційності. Для досягнення балансу економічної, соціальної та екологічної складової необхідна нова парадигма управління, де працівник розглядається не лише як ресурс, а як стратегічний партнер у реалізації цілей організації [1].

Актуальність теми зумовлена потребою розробки та впровадження інноваційних підходів до управління СТВ, які сприяють підвищенню продуктивності праці, забезпеченню соціальної стабільності та довгостроковому економічному зростанню та є стратегічним завданням для українських підприємств, що прагнуть інтегруватися у глобальний економічний простір та посилити свої конкурентні позиції.

Проблематика розвитку СТВ детально розглядається у працях провідних українських вчених, таких як О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, Л. Остапенко та ін., де проаналізовано теоретичні основи СТВ, механізми їх регулювання та вплив на соціально-економічні процеси. Водночас комплексний аналіз впливу інноваційних методів управління на забезпечення сталого роз-

витку в умовах цифрової трансформації потребує подальшого системного дослідження.

Соціально-трудові відносини формують складну систему взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями та державою, які виникають у процесі трудової діяльності, та безпосередньо впливають на макроекономічні показники: продуктивність праці, рівень безробіття, соціальну напруженість і інвестиційну привабливість [2; 3]. Гармонійні СТВ створюють сприятливе середовище для розвитку людського капіталу, що є основою інноваційної економіки [1, с. 141]. Сталий розвиток неможливий без соціальної згуртованості та ефективного використання головного ресурсу суспільства – людського капіталу.

Сучасна парадигма управління СТВ передбачає перехід від реактивних до проактивних стратегій, спрямованих на попередження конфліктів, підвищення залученості персоналу та створення умов для професійного і особистісного розвитку [4]. В цьому контексті інноваційні методи управління виступають ключовими інструментами трансформації соціально-трудових відносин.

Вплив інноваційних методів управління на ефективність персоналу та соціально-економічний розвиток організації

Інноваційний метод управління	Основні інструменти	Вплив на ефективність управління персоналом	Соціально-економічний ефект
Цифровізація HR-процесів	HR-аналітика, хмарні платформи для управління талантами, системи електронного документообігу, мобільні додатки для внутрішніх комунікацій	Оптимізація адміністративних процесів, підвищення об'єктивності прийняття рішень, персоналізований підхід до співробітників	Зростання продуктивності праці, підвищення задоволеності персоналу, ефективне управління талантами
Гнучкі форми зайнятості	Дистанційна робота, гнучкий графік, часткова зайнятість, проєктна робота (gig-економіка)	Підвищення адаптивності бізнесу до ринкових змін, розширення доступу до талантів	Покращення балансу "робота – життя", залучення висококваліфікованих фахівців, підвищення мотивації та залученості
Розвиток корпоративної культури, орієнтованої на людину	Програми well-being, навчання та розвиток (L&D), менторські програми, створення безпечного психологічного клімату, принципи інклюзивності	Підвищення лояльності персоналу, зростання продуктивності праці, стимулювання інновацій	Соціальна згуртованість, зменшення плинності кадрів, підвищення рівня задоволеності працівників
Партнерська модель соціального діалогу	Конструктивна співпраця з профспілками, спільні комітети, розробка систем мотивації, справедливий розподіл результатів діяльності	Зниження конфліктності в колективах, ефективне вирішення виробничих проблем	Стабільність виробничих процесів, соціальна справедливість, підвищення довіри між сторонами

Джерело: Складено авторами на основі [1; 2; 4; 5]

Таблиця демонструє, що цифровізація HR-процесів забезпечує оптимізацію адміністративних процедур, підвищує об'єктивність прийняття рішень та дозволяє персоналізувати підхід до співробітників, що сприяє зростанню продуктивності та задоволеності персоналу. Гнучкі форми зайнятості, такі як дистанційна робота або проєктна зайнятість, підвищують адаптивність бізнесу до ринкових змін і одночасно покращують баланс "робота – життя" для працівників, розширюючи доступ до талантів. Розвиток корпоративної культури, орієнтованої на людину, через програми well-being, менторство та L&D-стратегії зміцнює соціальну згуртованість, знижує плинність кадрів і стимулює інноваційність. Партнерська модель соціального діалогу сприяє зниженню конфліктності, стабільності виробничих процесів та забезпечує соціальну справедливість у колективах. У сукупності ці інноваційні методи формують комплексний підхід до управління персоналом, який підвищує ефективність організації та підтримує сталий соціально-економічний розвиток.

Імплементація зазначених підходів підвищує адаптивність підприємств до зовнішніх викликів, зміцнює їхню репутацію як відповідальних роботодавців, що, у свою чергу, підвищує їхню загальну конкурентоспроможність. Компанії, що інвестують у розвиток СТВ, отримують довгострокову перевагу завдяки залученому, мотивованому та інноваційно-активному персоналу.

Висновки. Таким чином, перехід до інноваційних моделей управління соціально-трудовими відносинами є стратегічним імперативом для забезпечення сталого розвитку економіки. Методи, що базуються на цифровізації, гнучкості, людиноцентричній корпоративній культурі та соціальному партнерстві, створюють умови для максимального розкриття людського потенціалу, що сприяє не лише зростанню економічної ефективності підприємств, а й забезпеченню соціальної стабільності, підвищенню якості життя та формуванню стійкої конкурентної переваги національної економіки на довгострокову перспективу. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробку методики комплексної оцінки впливу стану СТВ на індикатори сталого розвитку країни.

Література

1. *Головач Н. В., Згалат-Лозинська Л. О.* Напрями підвищення обґрунтованості соціально-трудових нормативів як інструмент реалізації концепції гідної праці. *Причорноморські економічні студії.* 2020. Вип. 49. С. 141–145. DOI: https://doi.org/10.32843/bses.49-23.
2. *Дмитренко Г. А., Головач Н. В.* Людиноцентрична сутність економічного розвитку. *Економіка та суспільство.* 2021. Вип. 29. С. 8. Режим доступу: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-8
3. *Колот А. М., Герасименко О. О.* Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка.* 2019. № 1. С. 97–125. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9
4. *Остапенко Л. О.* Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного ун-ту.*

Серія “Право” / гол. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород : Вид. дім “Гельветика”, 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 139–141.
5. *Фесун Т. П.* (упоряд.) Економіка праці та менеджмент : наук.-допом. бібліогр. покажч. Київ : Нац. ун-т харч. технол., Наук.-техн. б-ка, 2021. 244 с.

ЧЕРУШЕВА Галина Батрбеківна
канд. пед. наук,
доцент кафедри філософії, права та соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії статистики, облікута аудиту

ПОВЕДІНКОВІ ТРИГЕРИ У МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЯХ: ЯК ЕМОЦІЇ КЕРУЮТЬ ВИБОРОМ СПОЖИВАЧА

У сучасному комунікаційному середовищі увага споживача перетворилася на стратегічний ресурс. Щодня людина стикається з тисячами інформаційних повідомлень, тому лише ті, що викликають емоційний відгук, мають шанс бути поміченими. За даними дослідження Kantar (2024 р.), цифрові оголошення, що апелюють до емоцій, у чотири рази ефективніше зміцнюють довіру до бренду, ніж нейтральні [3]. Це підтверджує висновок Д. Канемана про те, що більшість рішень людина ухвалює інтуїтивно, керуючись “швидким мисленням”, а не раціональним аналізом [1].

Емоції відіграють роль “пускового механізму” сприйняття: вони активують увагу, формують залучення та спрямовують поведінкову реакцію. Саме тому сучасний маркетинг дедалі більше спирається на **поведінкові тригери** — стимули, що запускають емоційні процеси і спонукають людину до дії [2]. Поведінковий тригер — це сигнал, який може бути зовнішнім (колір, звук, текст, зображення) або внутрішнім (емоційний стан, спогади, установки). Його ефективність базується на активації підсвідомих асоціацій, що скорочують шлях від сприйняття до рішення про покупку.

Найчастіше у маркетингових комунікаціях використовуються наступні кольорові, аудіальні, соціальні та когнітивні тригери:

- кольорові стимули, які формують очікувані емоції: червоний — енергія, синій — довіра, зелений — природність [12];
- аудіальні сигнали (звукові логотипи, мелодії, музика) — створюють асоціації з певним настроєм або образом бренду;
- соціальні докази (“10 000 клієнтів уже обрали”, “рекомендують експерти”) — активують ефект конформізму [2];
- тригери дефіциту (“залишилося 3 одиниці”, “акція діє до вечора”) викликають страх втрати — один із найсильніших мотив торів згідно з теорією поведінкової економіки [6];