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

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

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

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

ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Ефективне формування кадрової політики в умовах цифрової економіки потребує інтеграції інноваційних інструментів, що забезпечують адаптацію підприємств до технологічних трансформацій. Цифрова економіка характеризується домінуванням даних, автоматизацією бізнес-процесів та впровадженням гібридних моделей роботи, що висуває нові вимоги до стратегій підбору, розвитку та утримання персоналу.

Проблема полягає у невідповідності традиційних підходів у кадровій політиці вимогам цифрової економіки, де швидкі технологічні зміни призводять до зростання плинності кадрів, зниження продуктивності та ускладнення прогнозування кадрових потреб. Економічна нестабільність підсилює ці виклики, спричиняючи релокацію бізнесу, перехід на віддалений формат роботи та необхідність оптимізації ресурсів, що обґрунтовує застосування інноваційних підходів для забезпечення стійкості організацій.

Актуальність теми обумовлена стрімким розвитком цифрових технологій, які трансформують кадрову політику, акцентуючи увагу на персоналізованому підборі і розвитку персоналу за допомогою AI та аналітики даних. У глобальному контексті цифровізація сприяє підвищенню ефективності, а в

Україні воєнні дії прискорили використання онлайн-інструментів, що дозволяє компенсувати дефіцит кадрів і підтримувати конкурентоспроможність підприємств.

Аналіз досліджень свідчить, що проблеми формування кадрової політики в цифровій економіці висвітлені в працях українських вчених, таких як Н. В. Зачосова, А. О. Коваленко, Д. М. Куценко, О. В. Шатілова, Н. О. Шишук, Г. І. Писаревська, Т. П. Шуба, Д. Б. Спас та ін. Дослідники підкреслюють роль цифровізації в оптимізації процесів, проте недостатньо вивчено інтеграцію інноваційних інструментів у вітчизняну практику в умовах нестабільності.

Закриття стратегічних підприємств і зниження фінансово-економічної безпеки, спричинені воєнними діями, підкреслюють критичну важливість ефективного управління людським капіталом. У цьому контексті кадрова політика виступає ключовим механізмом формування, розвитку та використання людського капіталу для підтримки стійкості підприємств і забезпечення їх адаптації до цифрових трансформацій [1, с. 150]. Кадрова політика — це система принципів, стратегій та заходів, спрямованих на формування, розвиток та використання людського капіталу для досягнення організаційних цілей [3, с. 46]. Цифрова економіка — це економічна система, базована на цифрових технологіях, де дані стають ключовим ресурсом [4; 5]. Інноваційні інструменти включають AI, big data та хмарні платформи, що трансформують кадрову політику через автоматизацію. Внутрішніми факторами формування кадрової політики є рівень цифрової зрілості компанії та компетенції HR-фахівців, тоді як зовнішніми — ринкові тренди та регуляторні вимоги. Економічна нестабільність підсилює ризики, зокрема зростання витрат на навчання та демотивацію персоналу через невизначеність. В умовах війни в Україні спостерігається активне використання цифрових інструментів для віддаленого рекрутингу, що демонструє здатність компаній до адаптації [1, с. 142].

Для підвищення ефективності кадрової політики пропонується комплексний підхід із інтеграцією інноваційних рішень. Поєднання AI із традиційними методами підбору персоналу дозволяє підвищити точність відбору на 30–40 %, базуючись на аналітичних даних, що сприяє стійкості організацій у нестабільних економічних умовах.

Систематизація інноваційних інструментів кадрової політики в цифровій економіці свідчить, що їхнє впровадження забезпечує комплексний вплив на управління персоналом. Використання AI та HR-аналітики дозволяє оптимізувати процеси відбору і прогнозування потреб у кадрах, зменшуючи ризики помилкових рішень. Віртуальні платформи розвитку формують сучасні освітні траєкторії, сприяючи підвищенню цифрових компетентностей працівників та забезпечуючи економію ресурсів. Блокчейн-технології гарантують прозорість і надійність кадрових процесів, знижуючи ризики маніпуляцій. Чатботи та хмарні платформи сприяють оперативній комунікації, інтеграції процесів і мобільності співробітників. Гейміфікація виступає дієвим інструментом підвищення мотивації та формування корпоративної

культури. У цілому, поєднання цих інноваційних підходів створює нову модель управління кадрової політики, орієнтовану на цифрову трансформацію, гнучкість та довгострокову конкурентоспроможність підприємства.

Інноваційні інструменти формування кадрової політики в умовах цифрової економіки

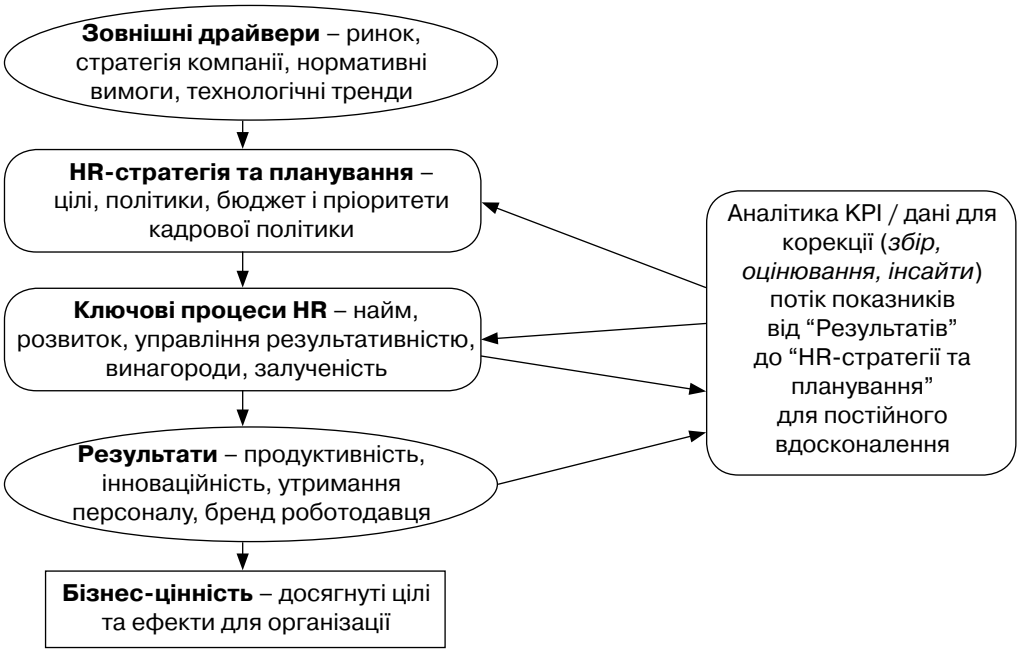
№ пор.	Інструмент	Основні функції	Основні завдання	Очікувані результати
1.	AI у рекрутингу	Автоматизований аналіз резюме; прогнозування відповідності кандидатів; машинне навчання для підбору	Сканування баз даних; оцінка професійних і soft skills; персоналізований підбір	Скорочення часу на найм; підвищення точності відбору; зниження ризику упереджених рішень
2.	HR-аналітика на базі Big Data	Комплексний аналіз даних про персонал; побудова прогнозних моделей	Збір та інтеграція даних з різних джерел; моделювання сценаріїв розвитку; оптимізація кадрової політики	Зменшення плинності на 15–25 %; підвищення ефективності планування; своєчасне виявлення кадрових ризиків
3.	Віртуальні платформи розвитку (VR/AR, LMS)	Створення навчальних середовищ; відстеження прогресу; адаптивне навчання	Розробка інтерактивних модулів; інтеграція навчання з KPI; індивідуалізація освітніх траєкторій	Розвиток цифрових компетенцій; зростання мотивації до самонавчання; економія витрат на офлайн-курси
4.	Блокчейн у HR-практиках	Забезпечення прозорості оцінювання і винагород; захист персональних даних	Автоматизація трудових контрактів; перевірка достовірності історії зайнятості; контроль за винагородами	Підвищення довіри між роботодавцем і працівниками; зниження ризиків шахрайства; оптимізація документообігу
5.	Чатботи та віртуальні асистенти	Цілодобова підтримка персоналу; автоматизація HR-комунікацій	Обробка запитів співробітників; збір відгуків; інтеграція з HRM-системами	Підвищення залученості; прискорена адаптація нових співробітників; зниження навантаження на HR-відділ
6.	Хмарні HR-платформи	Централізоване управління процесами; зберігання даних у єдиній системі	Уніфікація кадрового документообігу; дистанційний доступ до HR-функцій; інтеграція з ERP	Гнучкість управління персоналом; скорочення адміністративних витрат; підвищення мобільності співробітників
7.	Гейміфікація управління персоналом	Використання ігрових механік у навчанні та мотивації	Створення системи балів, рейтингів, винагород; стимулювання командної взаємодії	Підвищення залученості; розвиток корпоративної культури; зростання продуктивності

Джерело: складено авторами на основі [1–3; 5]

Пропонуємо розроблену модель управління кадровою політикою обґрунтовується необхідністю переходу від фрагментарних HR-практик до єдиного циклу "драйвери – стратегія – процеси – результати – корекція", що забезпечує керованість і прозорість рішень (див. рис.). Вона формалізує зв'язок між зовнішніми викликами, стратегічними цілями та операційними HR-процесами, а вбудований зворотний зв'язок на основі KPI дозволяє своєчасно коригувати політику на підставі даних.

Практична значущість запропонованої моделі полягає у підвищенні продуктивності та утриманні персоналу шляхом фокусування ресурсів на найбільш ефективних інструментах підбору, розвитку, винагороди та залученості співробітників. Модель сприяє зниженню транзакційних витрат та ризиків, уніфікуючи процедури планування, моніторингу та оцінювання, а також спрощуючи інтеграцію цифрових HR-систем. Її впровадження забезпечує узгодження кадрової політики з бізнес-цілями та прискорює адаптацію організації до змін у цифровій економіці.

Таким чином, Реалізація цифрових інструментів формування кадрової політики мінімізує ризики нестабільності та трансформує виклики у можливості для зростання. Для оцінки ефективності рекомендується здійснювати моніторинг ключових показників, таких як ROI від інвестицій у персонал, рівень компетенцій співробітників та коефіцієнт плинності кадрів. Інтеграція інноваційних технологій із людським фактором формує адаптивну кадрову політику, що забезпечує стійкий розвиток і конкурентні переваги компаній у цифровій економіці, де трансформація HR-процесів стає основою ефективного управління людським капіталом.



Модель управління кадровою політикою в цифровій економіці
Джерело: Розроблено авторами

Література

1. *Головач Н. В., Гонтарук Ю. А.* Зміни кадрової політики підприємств України в умовах воєнного стану. Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. "Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності" (Київ, МАУП, 25 травня 2023 р.) /редкол. : М.Ф.Гончаренко (голова) [та ін.]. 2023. Вип. 16. С. 149–152.
2. *Зачосова Н. В., Коваленко А. О., Куценко Д. М.* Кадрова політика у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції. *Академічний огляд*. 2022. №2 (57). С. 142–157. DOI: https://doi.org/10.32342/2074-5354-2022-2-57-11. URL: https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2022/2/12.pdf
3. *Кришталь Г. О., Брюховецька І. О., Панін Є. В.* Особливості кадрової політики підприємств в умовах діджиталізації. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Економічні науки. 2023. № 4 (71). С. 46–51. DOI: https://doi.org/10.32689/2523-4536/71-6. URL: https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/2769
4. *Шатілова О. В., Шишук Н. О.* Цифрові інструменти інноваційного розвитку бізнес-організації. *Проблеми економіки*. 2020. № 4 (46). С. 249–255. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-4-249-255. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2020-4_0-pages-249_255.pdf
5. *Писаревська Г. І., Шуба Т. П., Спас Д. Б.* Впровадження бізнес-комунікацій як інструмента HR-політики на засадах диджиталізації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 4. С. 139–143. DOI: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-20. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/ujae_2024_r04_a20.pdf

ЄСАУЛОВ Юрій Вячеславович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
спеціальність 051 "Економіка",
Київський національний університет будівництва і архітектури
https://orcid.org/ 0009-0003-6492-9054

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ: ОСВІТНІ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ефективний розвиток людського капіталу в Україні на основі освітніх стратегій є визначальним чинником переходу до інноваційної економіки. Інноваційна модель господарювання базується на знаннях, технологіях і креативності, де освіта виступає провідним інструментом формування компетенцій для створення та впровадження інновацій. В умовах сучасних українських реалій, ускладнених воєнним конфліктом, економічними кризами та демографічними трансформаціями, освітня система має адаптуватися до потреб ринку, забезпечувати розвиток цифрової грамотності та стимулювати