

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.

Наконечний Олександр Олександрович Цифрова трансформація як інструмент удосконалення земельного управління	140
Фірстенко Олександр Володимирович Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень у сфері людського капіталу: перспективи для України	142
Муравйова Ірина Анатоліївна, Шевчук Юрій Володимирович Стратегічне управління в умовах нестабільності ринку та глобальних криз	145
Муравйова Ірина Анатоліївна, Опанасенко Тетяна Юріївна Управління персоналом як чинник конкурентоспроможності агробізнесу	147
Мазур Юлія Володимирівна, Пиндюр Володимир Віталійович Підприємницькі стратегії сталого розвитку бізнесу в Україні	149
Мазур Юлія Володимирівна, Мойсеєнко Кирило Олексійович Цифрова трансформація бізнесу як інструмент підвищення ефективності управління	151
Козлова Алла Іванівна, Галлер Руслан Романович Система нематеріальної мотивації як чинник підвищення продуктивності праці	153
Братусь Ганна Анатоліївна, Журавльова Олена Олександрівна Самоменеджмент у системі корпоративної культури організації	155
Братусь Ганна Анатоліївна, Войналович Світлана Володимирівна Стратегічне планування діяльності аграрного підприємства: формування іміджу менеджера організації	159
Bratus Nikita Oleksandrovych Managing remote teams in it projects: challenges and strategic solutions	162
Костюков В'ячеслав Олександрович Вектори розвитку публічної служби в Україні: антикорупційний вимір	164
Сакун Олександра Сергіївна Сучасні тренди цифровізації глобального бізнесу	166
Чорнописький Валерій Іванович Сутність та класифікація принципів державного управління у сфері матеріального забезпечення військ	169
Мартинюк Анастасія Юріївна, Кривоберець Марина Миколаївна Сутність інноваційних процесів в розвитку туристичної індустрії	173
Скороход Аміна Олександрівна, Кривоберець Марина Миколаївна Інструменти підтримки та стимулювання розвитку туристичної галузі України в умовах війни	176
Попов Володимир Володимирович Особливості трансформації систем мотивації праці під впливом інтелектуальних технологій управління бізнесом	178

ний сектор і ВПО, сприяючи стабільності в поствоєнний період. Подолання кіберзагроз і дефіциту кадрів є ключовим. Майбутнє залежить від інтеграції цифрових рішень із європейськими стандартами. Подальші дослідження мають оцінити вплив на довгострокову відбудову.

Література

1. Digitalization as a key factor in the development of business environment in Ukraine. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. 2023.
2. Challenges of digital transformation in public administration during wartime. *Public Management and Administration Review*. 2024.
3. Land Governance and Digital Transformation: Ukraine's Path to Recovery. *World Bank Report*. 2024.

ФІРСТЕНКО Олександр Володимирович

аспірант кафедри управління бізнесом

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СФЕРІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У період повоєнного відновлення Україна стикається з масштабними викликами у сфері управління трудовими ресурсами, зокрема через зростання мобільності населення, трансформація структури зайнятості та нагальна потреба в прискореному економічному розвитку. У цьому контексті людський капітал виступає ключовим стратегічним ресурсом, а його ефективне використання потребує сучасних управлінських інструментів. Одним із таких інструментів є інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень, які інтегрують цифрову аналітику, алгоритми штучного інтелекту та автоматизовані моделі для ефективного керування персоналом.

Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень — це цифрові платформи, що поєднують аналітику, алгоритми штучного інтелекту та автоматизовані моделі для прийняття обґрунтованих рішень. Вони активно застосовуються в HR-аналітиці, цифровій освіті, державному управлінні та бізнесі. Українські компанії, як-от Hurma System, SoftServe, Genesis, Grammarly, вже інтегрують інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень для автоматизації рекрутингу, оцінки ефективності працівників, побудови індивідуальних траєкторій розвитку та моніторингу емоційного стану команд. [6].

У сфері освіти платформи Prometheus, Coursera та державні ініціативи, як-от Освітній Хаб Києва, використовують алгоритми адаптації контенту

до потреб користувача, що сприяє розвитку людського капіталу через безперервне навчання [3].

У системі державного управління інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень використовуються для прогнозування потреб ринку праці. Міністерство економіки України спільно з Державною службою зайнятості реалізує цифрові системи моніторингу, які аналізують регіональні дані про вакансії, рівень безробіття та освітньо-кваліфікаційну структуру населення. Це дає змогу формувати ефективні регіональні стратегії розвитку людського капіталу та виявляти дефіцит кадрів у ключових галузях [2].

У бізнес-середовищі інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень інтегруються в системи управління талантами. Компанії SoftServe, Genesis, Grammarly використовують внутрішні платформи для аналізу компетенцій працівників, побудови індивідуальних траєкторій розвитку та формування кадрових стратегій. Це підвищує продуктивність, адаптивність персоналу та знижує ризики втрати ключових фахівців [7].

Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень у сфері людського капіталу в Україні мають потенціал стати рушієм структурних змін у державному управлінні, освіті та бізнесі. Їх подальший розвиток потребує стратегічної інтеграції, інституційної підтримки та інвестицій у цифрову інфраструктуру.

У найближчі роки ключовим напрямом стане інтеграція інтелектуальних систем у національні стратегії розвитку людського капіталу. Зокрема, у межах “Стратегії зайнятості 2030”, яка розробляється Міністерством економіки України, передбачено цифровізацію процесів прогнозування потреб ринку праці, автоматизацію обробки статистичних даних та впровадження систем раннього попередження про дефіцит кадрів у регіонах [5]. Водночас, виклики впровадження пов’язані з: недостатнім рівнем цифрової грамотності управлінців; фрагментарністю даних про трудові ресурси; обмеженим фінансуванням на розробку та масштабування ІТ-рішень; потребою в правовому регулюванні використання персональних даних у HR-аналітиці.

У контексті цифрової трансформації особливої актуальності набуває питання управління конкурентоспроможністю людського капіталу. Як зазначає В. Головнєв[1], ефективне управління цим ресурсом вимагає впровадження інтелектуальних систем, здатних адаптуватися до змін економічного середовища, забезпечувати гнучкість кадрових стратегій та підтримувати безперервний розвиток компетенцій працівників.

Цифрова економіка формує нові вимоги до людського капіталу, зокрема щодо цифрової грамотності, здатності до міждисциплінарної взаємодії та швидкої адаптації до змін. Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень дозволяють виявляти приховані закономірності у поведінці персоналу, прогнозувати ризики втрати ключових фахівців та формувати стратегії розвитку на основі даних.

Важливу роль у розвитку інтелектуальних систем відіграє міжнародне співробітництво. Українські стартапи у сфері HRTech та EdTech активно залучаються до європейських програм, зокрема Horizon Europe, що сприяє

трансферу технологій та обміну досвідом. Наприклад, платформи на кшталт AI4HR та OpenEduTech розробляють моделі адаптивного навчання та прогнозування кар'єрних траєкторій, які можуть бути адаптовані для українського ринку [4].

Крім того, створення інноваційних хабів на базі університетів та ІТ-компаній (як-от Lviv IT Cluster, UNIT.City) сприяє формуванню екосистем, де поєднуються наука, бізнес і держава для розробки рішень у сфері управління людським капіталом.

Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень у сфері людського капіталу є не лише технологічним інструментом, а й стратегічним чинником відновлення та модернізації України. Їх ефективне впровадження дозволить: підвищити якість управлінських рішень; забезпечити відповідність між попитом і пропозицією на ринку праці; сприяти розвитку персоналізованої освіти; зменшити втрати людського потенціалу через міграцію та неефективне використання.

Література

1. Головнюов В. Актуальні проблеми управління конкурентоспроможністю людського капіталу в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2024. № 68–69.
2. Міністерство економіки України. Прогнозування потреб ринку праці: цифрові рішення. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=3b8c0f9b-8c3c-4d7e-bc2e-9c3f3e3a1f2a&tag=Proekti>
3. Освітній Хаб Києва. Персоналізоване навчання для дорослих. URL: <https://kyiv.eduhub.in.ua>
4. Чупілко О. Інноваційні технології у розвитку людського капіталу як складової систем управління в економіці. *Сталий розвиток економіки*. 2025. № 3(54). URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/1338>
5. BDO Україна. Посилення людського потенціалу в Україні: виклики та рішення. – 2025. URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/insights-2/information-materials/2025/rozvytok-lyudskogo-potentsialu-ukrayina-instrumenty-strategiya>
6. Hurma System. Інтелектуальні HR-рішення для бізнесу URL: <https://hurma.work/uk/blog/hr-analytics-ai/>
7. SoftServe. Управління талантами на основі даних. URL: <https://career.soft-serveinc.com/uk-ua/blog/data-driven-talent-management>