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

Гусарин Олександр Олександрович
Інноваційно-інвестиційний розвиток територій у системі публічного управління 267

Левченко Євгеній Миколайович
Інноваційна політика ЄС і правові орієнтири для України в контексті євроінтеграції 269

Головач Наталія Василівна, Тарасенко Олена Володимирівна
Інноваційні технології в управлінні персоналом як чинник підвищення ефективності праці 272

Лях Євгеній Леонідович, Романова Лідія Василівна
Використання штучного інтелекту в копірайтингу. мікроемоції: як штучний інтелект вчиться писати по-людськи 275

Прохорук Роман Петрович, Коваль Микола Іванович
Використання інструментів штучного інтелекту для оптимізації ціноутворення 279

Долгерт Віталій
Внутрішньогосподарський договір як елемент системи забезпечення цифровізації підприємства 283

Кришталь Галина Олександрівна,
Табаченко Катерина Володимирівна
Інноваційні фінансові технології як інструмент підвищення ефективності банківського та страхового секторів 286

Трегуб Олександр Андрійович
Перспективи фінансування заходів гуманітарного розмінування на умовах публічно-приватного партнерства 289

Удінцев Руслан Олександрович
Євроінтеграційні процеси як чинник структурної трансформації та модернізації національної економіки України 292

Братусь Ганна Анатоліївна, Удінцев Руслан Олександрович
Механізми впливу євроінтеграційних процесів на модернізацію економічної системи України 295

Чмир Ярослав Ігорович, Рутич Наталія Євгеніївна
Соціальна відповідальність громадських організацій у розвитку гуманітарного середовища суспільства 298

Сливка Оксана Андріївна, Процак Михайло Степанович
Можливості використання штучного інтелекту у кадровій політиці Міністерства оборони України 300

Телендій Андрій Андрійович
Цифрова трансформація публічного управління як драйвер економічних реформ 303

Телендій Андрій Андрійович, Стоян Ірина Євгеніївна
Вплив інноваційних HR-технологій на ефективність публічного управління 305

Література

1. Міністерство освіти і науки України. Науково-аналітична доповідь "Наукова, науково-технічна та інноваційна діяльність в Україні у 2023 році". Київ, 2024.
2. *Полякова Ю.* та ін. Інноваційна діяльність: світовий та європейський досвід і можливості для України. *Економічний розвиток та інновації*. 2025.
3. *Карнаушенко А. С.* Інноваційні стратегії Європейського Союзу для економічного відновлення постконфліктних регіонів: перспективи впровадження в Україні. *Економічний простір*. 2024.
4. *Возняковська К. А.* Імплементація законодавства ЄС у національне законодавство України в сфері регулювання державної підтримки малого та середнього бізнесу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024.

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна
канд. пед. наук, доц.,
професор кафедри економіки бізнесу
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу,
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ТАРАСЕНКО Олена Володимирівна
магістрант групи Е -8-24-М1Е(2,0з)
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу,
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується стрімкою цифровізацією, що охоплює всі сфери діяльності, зокрема й управління персоналом. Інноваційні технології стають ключовим чинником підвищення ефективності праці, оскільки забезпечують оптимізацію кадрових процесів, удосконалення систем мотивації та розвиток людського капіталу.

У сучасних умовах підприємства дедалі активніше впроваджують цифрові інструменти управління персоналом, що дозволяє не лише автоматизувати рутинні завдання, а й формувати стратегічно орієнтовану кадрову політику. Завдяки використанню сучасних HR-технологій відбувається перехід від традиційних методів управління до більш гнучких і аналітично обґрунтованих підходів, які базуються на даних і прогнозуванні. Цифрові інструменти допомагають інтегрувати всі етапи роботи з персоналом — від підбору та адаптації працівників до оцінювання їхньої ефективності, розвитку кар'єри та мотивації. Вони дають змогу вчасно виявляти потреби у навчанні, відстежувати рівень залученості співробітників і формувати кадровий резерв на

основі об'єктивних показників. Крім того, використання аналітики даних у HR-процесах сприяє прийняттю більш точних управлінських рішень, оптимізації структури зайнятості та зменшенню ризиків, пов'язаних із людським фактором. У результаті підприємства отримують можливість підвищити продуктивність праці, поліпшити якість управління людськими ресурсами та забезпечити довгострокову конкурентоспроможність на ринку.

Використання систем управління людськими ресурсами (HRM-систем), хмарних технологій, аналітичних платформ та інструментів штучного інтелекту сприяє зменшенню навантаження на кадрові служби, скороченню часу на прийняття управлінських рішень та підвищенню точності прогнозування кадрових потреб. Такі технології забезпечують централізований облік даних про працівників, автоматизують процеси нарахування заробітної плати, управління відпустками, обліку робочого часу та оцінювання ефективності діяльності персоналу. Використання аналітичних платформ дозволяє формувати звіти в режимі реального часу, відстежувати ключові показники продуктивності, аналізувати тенденції плинності кадрів і виявляти чинники, що впливають на рівень задоволеності роботою.

Хмарні технології, у свою чергу, надають можливість віддаленого доступу до HR-інформації, що є особливо актуальним у період поширення дистанційних форматів роботи. Крім того, інтеграція HRM-систем із іншими корпоративними платформами сприяє підвищенню узгодженості дій між різними підрозділами підприємства та забезпечує прозорість управлінських процесів. Це дозволяє створити єдину цифрову екосистему управління персоналом, у якій рішення приймаються на основі даних, що підвищує гнучкість, ефективність і конкурентоспроможність організації.

Технології штучного інтелекту й машинного навчання активно застосовуються для автоматизації процесів підбору персоналу, оцінювання кандидатів і прогнозування їхньої ефективності. Вони дозволяють відстежувати професійні компетенції, рівень мотивації та потенціал працівників, що забезпечує більш якісний добір кадрів і формування високоефективних команд.

Системи аналітики даних (Big Data) надають можливість глибоко аналізувати поведінкові моделі працівників, їх рівень задоволеності роботою, продуктивність і потреби у навчанні, що допомагає розробляти персоналізовані програми розвитку та підвищення кваліфікації.

Окремої уваги заслуговує використання цифрових платформ для дистанційного навчання (e-learning), які сприяють формуванню безперервного процесу професійного вдосконалення. Застосування онлайн-курсів, мікронавчання (microlearning) та VR-тренінгів створює умови для швидкої адаптації працівників до нових вимог ринку праці та технологічних змін. Крім того, інноваційні технології сприяють розвитку корпоративної культури, підвищенню рівня комунікації всередині колективу та зміцненню командної взаємодії, що позитивно позначається на загальній ефективності праці.

Важливим напрямом розвитку є використання чат-ботів і систем самообслуговування працівників, які дозволяють швидко отримувати необхідну інформацію, оформлювати відпустки, контролювати графік роботи тощо. Це

не лише підвищує зручність взаємодії персоналу з адміністрацією, а й зменшує адміністративні витрати підприємства. Водночас процес цифровізації управління персоналом супроводжується низкою викликів, серед яких - необхідність забезпечення захисту персональних даних, адаптації працівників до нових цифрових інструментів і формування відповідної цифрової культури організації.

Для ефективного впровадження інноваційних технологій необхідна стратегічна підтримка керівництва, інвестиції в навчання HR-фахівців і створення єдиної системи управління змінами (див. таблицю). Важливим аспектом є формування інноваційної корпоративної культури, що сприяє відкритості до нововведень і стимулює персонал до використання сучасних цифрових інструментів у щоденній роботі. Підприємствам доцільно впроваджувати поетапну стратегію цифрової трансформації HR-процесів, що включає оцінку готовності організації до змін, модернізацію інформаційної інфраструктури та адаптацію внутрішніх нормативних документів. Крім того, ефективність упровадження інноваційних технологій значною мірою залежить від рівня цифрової компетентності працівників, тому необхідним є проведення регулярних тренінгів, підвищення кваліфікації та розвиток навичок роботи з новими технологічними платформами. Узгоджена взаємодія між HR-підрозділом, IT-службою та керівництвом компанії забезпечує комплексний підхід до цифровізації управління персоналом, мінімізує ризики опору змінам і сприяє досягненню стабільних результатів у підвищенні ефективності праці.

Ефективність впровадження інноваційних технологій

Аспект	Зміст
Мета	Забезпечення успішного впровадження інноваційних технологій у діяльність організації
Роль керівництва	Формування стратегічного бачення, підтримка інноваційних ініціатив, забезпечення ресурсами
Необхідні умови	Наявність чіткої стратегії, ефективної комунікації, мотивації персоналу та навчання.
Інструменти підтримки	Фінансування, створення інноваційної культури, використання аналітичних платформ, штучного інтелекту
Очікувані результати	Підвищення продуктивності, конкурентоспроможності, швидкості прийняття управлінських рішень і точності прогнозування.

Важливо, щоб цифрова трансформація не обмежувалася технічними рішеннями, а сприяла формуванню нової філософії управління персоналом, заснованої на прозорості, довірі та партнерстві між роботодавцем і працівником. Такий підхід передбачає переорієнтацію HR-політики з адміністративних функцій на стратегічне управління людським капіталом, де головну роль відіграють розвиток компетенцій, створення комфортного робочого середовища та підтримка балансу між особистим і професійним життям співробітників. Цифрові інструменти повинні використовуватися не лише для контролю чи моніторингу, а насамперед для підвищення залученості працівників,

розвитку внутрішніх комунікацій і зміцнення корпоративних цінностей. Важливо забезпечити, щоб процес цифровізації був орієнтований на людину, враховував її потреби, можливості та мотиваційні фактори. Саме гармонійне поєднання технологічних інновацій і людського потенціалу створює основу для сталого розвитку організації та підвищення ефективності праці в умовах сучасної економіки знань.

Таким чином, інноваційні технології в управлінні персоналом є потужним інструментом підвищення ефективності праці, оскільки забезпечують якісно новий рівень організації кадрових процесів, створюють умови для розвитку людського потенціалу та підвищують конкурентоспроможність підприємств у сучасних ринкових умовах. Їх системне використання дозволяє підприємствам оперативно реагувати на зміни, підтримувати високий рівень продуктивності та забезпечувати сталий розвиток у довгостроковій перспективі.

Література

1. *Ковальчук О. І.* Цифрові технології в управлінні персоналом: виклики та перспективи розвитку. *Економіка і держава*. 2023. № 4. С. 58–63.
2. *Литвиненко Т. В.* Інноваційні підходи до розвитку людського капіталу в умовах цифровізації економіки. *Менеджмент та інновації*. 2024. № 2. С. 74–81.
3. *Марченко І. П.* Трансформація HR-функцій у цифровому середовищі. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2024. № 1. С. 92–99.
4. *Пилипчук Н. С.* Вплив технологій штучного інтелекту на ефективність управління персоналом. *Економічний форум*. 2025. № 3. С. 45–50.

ЛЯХ Євгеній Леонідович

магістрант кафедри маркетингу
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

РОМАНОВА Лідія Василівна

професор, професор кафедри маркетингу
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КОПІРАЙТИНГУ. МІКРОЕМОЦІЇ: ЯК ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ВЧИТЬСЯ ПИСАТИ ПО-ЛЮДСЬКИ

Що таке ШІ-копірайтинг і як він “розуміє” емоції. ШІ-копірайтинг - це процес створення текстового контенту за допомогою алгоритмів штучного інтелекту, зокрема великих мовних моделей (Large Language Models, LLM).