ПРОБЛЕМАТИКА І ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В АСПЕКТІ СИНЕРГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ

Матеріали ІІІ Всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді

Хмельницький, 15 травня 2025 р.

Міністерство освіти і науки України
Хмельницька міська рада
Хмельницький національний університет
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
Національний університет «Запорізька політехніка»
Громадська організація «Прогресильні»
Міжнародна фундація науковців та освітян
Спілка економістів України

ПРОБЛЕМАТИКА І ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В АСПЕКТІ СИНЕРГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ

МАТЕРІАЛИ ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДІ

15 травня 2025 р.

м. Хмельницький

УДК 005.95/.96:33

Рекомендовано до друку рішенням науково-технічної ради
Хмельницького національного університету,
протокол № 6 від 24.06.2025

У збірнику представлені матеріали ІІІ всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді «Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу», організованої кафедрою HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету за підтримки органів місцевого самоврядування, партнерських організацій, університетів та інших навчальних закладів.

Матеріали подані в авторській редакції.

***Редакційна колегія*:**

Ведерніков М. Д., д. е. н., проф.; ***Волянська-Савчук Л. В.***, к. е. н., доц.;
Зелена М. І., к. е. н., доц.; ***Кобець Д. Л.***, к. е. н., доц.; ***Глушко Т. В.***, ст. викл.

Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали ІІІ всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді, м. Хмельницький, 15 травня 2025 р. [Електронний ресурс] / М-во освіти і науки України, Хмельницький. нац.. ун-т. Хмельницький : ХНУ, 2025. – 462 с. (укр., анг., польс.).

Проаналізовано інтеграційний синергізм економіки, бізнесу та HR-інжинірингу в контексті повоєнного відновлення України та інноваційного розвитку у XXI столітті. Розглянуто вплив демографічних і міграційних процесів на соціально-економічну ситуацію в державі та визначено перспективи і загрози її сталого розвитку.

Окреслено нову парадигму HR-інжинірингу як ключового інструменту інтеграції людини, корпоративної архітектури та цифрових технологій, що сприяє побудові ефективної моделі управління людськими ресурсами. Досліджено цифрову трансформацію економіки, бізнесу та HR як стратегічний драйвер відновлення національної економіки, окреслено нові можливості, проблеми та перспективи розвитку.Висвітлено актуальні тренди філософії ринкової трансформації економіки України у XXI ст.; особливості управління економічними системами в умовах реалізації інтеграційних стратегій та глобальної турбулентності; сучасні підходи до стратегічного розвитку HR в умовах невизначеності; моделювання управлінських рішень у ризикованому середовищі.Представлено напрямки економетричного прогнозування соціально-економічних процесів, трансформації облікової системи у цифровому просторі, а також нові вектори аналітики, контролю й аудиту в системі управління підприємствами. Окрему увагу приділено повоєнній доктрині оподаткування та стратегіям фінансової підтримки інноваційного розвитку підприємств в умовах євроінтеграції.

Проаналізовано трансформацію маркетингових стратегій бізнесу в умовах цифрової економіки, а також виклики й перспективи розвитку міжнародного маркетингу на тлі глобалізації. Обґрунтовано роль інновацій у формуванні нової фінансової архітектури підприємств та домогосподарств, спрямованої на забезпечення стійкості та динамічного розвитку різних секторів економіки. Матеріали розраховані на науковців, викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей, фахівців у сферах HR-інжинірингу, маркетингу, економіки, фінансів, банківської справи, обліку та оподаткування, а також усіх зацікавлених у формуванні сучасної моделі відновлення та сталого розвитку України.

УДК 005.95/.96.33

© Автори статей, 2025
© Хмельницький національний університет, 2025

3. HR-ІНЖИНІРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ ЛЮДИНИ, КОРПОРАТИВНОЇ АРХІТЕКТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Тетяна ГЛУШКО, Єлизавета ГАЛЕНКО
ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ HR-БОТІВ: НОВІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 138

Єва БОГДАНОВА, Роман РУДЧУК
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСУ 141

Дмитро КОБЕЦЬ, Валерій ДІДИК
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ IOT У HR-МЕНЕДЖМЕНТІ 144

Віталій БАЗАЛІЙСЬКИЙ
HR-ІНЖИНІРИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ 148

Дмитро КОБЕЦЬ, Максим ЛІСОВСЬКИЙ
HR-АНАЛІТИКА У ФОРМУВАННІ ТА УПРАВЛІННІ МОТИВАЦІЙНОЮ ПОЛІТИКОЮ 150

Тетяна ГЛУШКО, Вікторія БОНДАР
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОВ «БОРГ ХІКО УКРАЇНА» 154

Олександр ГОРБАТЮК, Дмитро БУШОВСЬКИЙ
ІНСТРУМЕНТИ ПЕРЕТВОРЕННЯ КОЛЕКТИВУ НА КОМАНДУ 156

Тетяна ГЛУШКО, Крістіна ГУЛЬКО
РОЗВИТОК HR – ІНЖИНІРИНГУ В АСПЕКТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ 158

Анастасія ДАНІЛКОВА, Максим ЛАДОР
HR-ІНЖИНІРИНГ ТА ЙОГО РОЛЬ У БІЗНЕС-ЕКОНОМІЦІ 161

Наталія БАРВІНОК, Віталій БРОВЧЕНКО
HR-ІНЖИНІРИНГ У РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ 162

Дмитро КОБЕЦЬ, Олексій ПРИНДИЛАС
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПОЗИЦІОНУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ 164

Іван ХИЛЬКО, Олена БЕЗУШКО
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В HR-ПРОЦЕСАХ: ІНТЕГРАЦІЯ AI-РІШЕНЬ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКРУТИНГУ ТА АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ 167

Михайло ВЕДЕРНІКОВ, Оксана ЧЕРНУШКІНА, Вадим ШВЕЦЬ
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА 170

Тетяна ПОГОРЄЛОВА, Роман ЛЕПСЬКИЙ
HR-ІНЖИНІРИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ 171

Андрій КАРПЕНКО, Валерія ЗЕМСКОВА
WELL-BEING ПРОГРАМИ В СИСТЕМІ HR: НОВИЙ ВЕКТОР ТУРБОТИ ПРО ПРАЦІВНИКА 173

Наталя КАРПЕНКО, Анастасія СОЛОДІЛОВА
ЧОТИРИДЕННИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ: НОВА РЕАЛЬНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА РОБОТОДАВЦЯ 176

Олена МАНТУР-ЧУБАТА, Аліна МУЛЯР, Віталій ДРУЖИНІН
КУЛЬТУРА ДОВІРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ: РОЛЬ HR У ФОРМУВАННІ ТА ПІДТРИМЦІ 179

Тетяна СКЛЯРУК, Артем ПОДГАТЕЦЬ
РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ У ФОРМУВАННІ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 181

Наталія БАРВІНОК
доктор філософії,
старший викладач кафедри технологій та організації
туризму і готельно-ресторанної справи
Віталій БРОВЧЕНКО
здобувач вищої освіти,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

HR-ІНЖИНІРИНГ У РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

В умовах повоєнного відновлення України для стимулювання місцевої економіки та активізації регіональних процесів особливого значення можуть набути туристичні громадські організації. Так як туризм є однією з найбільш гнучких галузей, яка здатна швидко реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, створювати робочі місця, підтримувати малий та середній бізнес і сприяти популяризації національної культурної спадщини, постає питання підвищення ефективності роботи туристичних громадських організацій як важливого елемента стратегії відновлення та сталого розвитку туризму в Україні.

З огляду на це особливої уваги потребує HR-інжиніринг як сучасний інструмент управління людськими ресурсами, адже управління громадськими організаціями передбачає системне проєктування, розвиток і оптимізацію кадрового потенціалу. Для туристичних громадських організацій HR-інжиніринг може значно допомогти у залученні, навчанні та утриманні фахівців, формуванні ефективних команд і створенні інноваційного середовища.

Так як туристичні громадські організації сьогодні відіграють важливу роль у розвитку національного туризму та підвищенні популярності культурної спадщини серед туристів через залучення громади до створення національного туристичного продукту. Завданням туристичних громадських організацій зазвичай є сприянні сталого розвитку регіону через туризм з активним залученням місцевих жителів, волонтерів і малого бізнесу [4]. Отже, туристичні громадські організації можуть значно допомогти адаптувати туризм в регіоні до нових викликів, однак діяльність таких громадських організацій часто обмежена доступністю ресурсів і залежить від активності їх членів.

Основними викликами щодо активності членів туристичних громадських організацій є висока сезонність роботи, обмеженість фінансування та специфіка волонтерської діяльності. Наприклад, у літній період може спостерігатись підвищення потреби у персоналі, у міжсезонний період – мінімальний рівень потреби у персоналі [3].

Крім того, значна частина туристичних проєктів базується на волонтерській участі персоналу громадських організацій, що ускладнює довгострокове планування та управління кадрами. Це створює потребу у гнучких підходах щодо набору, мотивації та розвитку персоналу, які можуть виходити за рамки традиційного корпоративного HR-менеджменту. Тобто, традиційні методи управління людськими ресурсами часто виявляються малоефективними в громадських організаціях, оскільки орієнтовані передусім на стабільний прогнозований бюджет і довгострокове планування [5].

Отже, туристичні громадські організації потребують більш адаптивних рішень щодо формування кадрового складу, наприклад: проектного підходу до формування команд, короткотермінових стратегій мотивації та використання цифрових технологій для координації волонтерів і працівників. Саме тому впровадження елементів HR-інжинірингу набуває надзвичайно важливого значення у забезпеченні стійкості та ефективності діяльності громадських організацій. HR-інжиніринг – це системний підхід до проєктування, організації та розвитку управління персоналом в організаціях, що спрямований на підвищення

ефективності роботи співробітників і досягнення стратегічних цілей. Тобто, він допомагає створити «архітектуру» кадрової роботи, яка найкраще відповідатиме потребам організації, зробить її гнучкою, ефективною і конкурентоспроможною [1].

HR-інжиніринг відкриває нові можливості для розвитку туристичних громадських організацій через формування ефективної корпоративної архітектури із чітким визначенням ролей, відповідальності та взаємодії між працівниками й волонтерами та створенням моделей, які враховують особливості діяльності громадської діяльності.

Проєктування таких моделей дозволяє залучати саме такий кадровий склад, який володітиме необхідними професійними навичками та буде підтримувати цінності громадської організації [2]. Крім того, особливе значення має мотивація (матеріальна та нематеріальна), що включає визнання внеску, можливість для навчання та участь у визначних заходах тощо. Завдяки цьому туристичні громадські організації можуть забезпечити залученість працівників і волонтерів до діяльності навіть за обмежених ресурсів.

Крім того, цифрові технології можуть сприяти автоматизації HR-процесів у громадських організаціях, зокрема і туристичних. Наприклад, використання онлайн-платформ для підбору волонтерів, електронного обліку кадрів, планування робочих змін, проведення онлайн-навчання та моніторингу ефективності діяльності персоналу дозволяє значно спростити адміністративні процеси й підвищити їхню прозорість. Упровадження таких інструментів дозволяє оптимізувати роботу команди та краще координувати проєкти.

Проте впровадження HR-інновацій в управлінні карами громадських організацій може стикатися з низкою труднощів. Наприклад, нестача фінансування та обмежені кадрові ресурси унеможливлюють професійне навчання або повноцінне використання цифрових інструментів; низька обізнаність керівників громадської організації щодо сучасних HR-технологій та недовіра до інновацій призупиняє процес змін.

Тому для подолання таких бар'єрів туристичним громадським організаціям варто робити акцент на розвитку партнерства із освітніми та науковими закладами, професійними асоціаціями та підприємствами, які підтримують цифрові платформи. При цьому участь у грантових програмах може значно допомогти у залученні коштів на навчання персоналу та впровадження HR-технологій. Такий підхід здатний забезпечити поступову, але стійку інтеграцію HR-інновацій у роботу туристичних громадських організацій.

Отже, HR-інжиніринг є важливим ресурсом для розширення діяльності туристичних громадських організацій в Україні, адже дозволяє системно підходити до управління персоналом, оптимізувати процеси залучення й розвитку персоналу. Завдяки використанню цифрових технологій туристичні громадські організації можуть більш ефективно координувати свою діяльність, зменшувати витрати ресурсів та підвищувати якість туристичних послуг.

Література

1. Богуш Л. HR-інжиніринг: функції, сфери застосування в управлінні підприємством і зайнятістю. *Економіка та суспільство*. 2024. №69. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-24

2. Дудко А. Г., Стрельченко О. Г. HR-інжиніринг в управлінні організаціями та його інструменти. *In The 8 th International scientific and practical conference "Modern science:* innovations and prospects"(May 1-3, 2022) SSPG Publish, Stockholm, Sweden. 2022. 459 p.

3. Зеленська О. SWOT-аналіз та оцінка фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівської області за рахунок місцевих бюджетів. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 4 (28). С. 128-135.

4. Колокольчиков І. В., Овесков О. В. Роль громадських організацій в розвитку зеленого туризму. *Туристичний та готельно-ресторанний бізнес : сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку:* матеріали І міжнародної науково-практичної конференції

(м. Старобільськ, 16-17 листопада 2021 року). Старобільськ: Вид-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2021. URL: https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/8845/16-17.11.21.pdf?sequence=1#page=49

5. Максименко В. С., Смоленніков Д. О. Менеджмент громадських організацій: теоретичні аспекти. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.). Київ : ДУІТ, ХНУРЕ, МНТУ. Київ, 2024. С. 228-230. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/97317

Дмитро КОБЕЦЬ
к.е.н., доцент,
доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Олексій ПРИНДИЛАС
здобувач вищої освіти,
Хмельницький національний університет,
м. Хмельницький, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПОЗИЦІОНУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ

У сучасній цифровій економіці бренд роботодавця перетворюється на стратегічний актив, що безпосередньо впливає на здатність компанії залучати, утримувати та розвивати таланти. Посилення конкуренції за кваліфіковані кадри, зростання значущості соціального капіталу та зміна комунікативних моделей під впливом технологій обумовлюють потребу в переосмисленні традиційних підходів до HR-маркетингу. У центрі трансформацій – впровадження інновацій, що базуються на технологіях штучного інтелекту, автоматизації аналітики, гейміфікації, інтеграції з цифровими спільнотами та залученні співробітників до побудови автентичного образу компанії.

Використання штучного інтелекту (ШІ) у створенні та адаптації контенту для цільових аудиторій стає ключовим елементом сучасного HR-маркетингу. Алгоритми ШІ дозволяють аналізувати великі обсяги даних про поведінку користувачів, їхні вподобання та інтереси, що забезпечує створення персоналізованих повідомлень, які резонують з конкретними групами кандидатів.

Застосування ШІ в HR-комунікаціях включає генерацію текстового та візуального контенту, автоматичне налаштування рекламних кампаній, а також прогнозування ефективності різних комунікаційних стратегій. AI-алгоритми аналізують великі масиви даних із відкритих джерел, включно з соціальними мережами, професійними платформами, сайтами оголошень про роботу, і на цій основі формують рекомендації щодо стилю, тону та формату комунікації для кожного сегмента цільової аудиторії.

Наприклад, для молодих спеціалістів можуть застосовуватись елементи візуального сторітелінгу та неформальної лексики, тоді як для досвідчених фахівців – аналітичний, раціональний виклад інформації з акцентом на можливості професійного розвитку.

Такий підхід сприяє підвищенню релевантності повідомлень, зменшенню часу на підготовку матеріалів та забезпечує більш глибоке залучення потенційних кандидатів. Персоналізований контент, створений за допомогою ШІ, підвищує рівень залучення аудиторії та сприяє формуванню позитивного іміджу роботодавця. Зокрема, компанії, які впроваджують такі технології, демонструють вищі показники конверсії в процесі рекрутингу та підвищення лояльності серед працівників [1].

Інтеграція AI у HR-комунікації також відкриває можливість автоматичної адаптації вакансій, лендингів кар'єрних сайтів та email-розсилок відповідно до індивідуальних