НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

ЗБІРНИК ПРАЦЬ
І Міжнародної науково-практичної конференції

«Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності»

25 лютого 2026 р.

Київ – 2026

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 9 квітня 2026 р)

«Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності» Збірник праць І Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності» 25 лютого 2026 р. Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту. ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2026. 400 с.

УКЛАДАЧІ:
Ольга БРУСЕНЦЕВА, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
Ольга ПОСТОЄВА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

Матеріали подано в авторській редакції
Висловлені у виданні думки належать виключно авторам
Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей

©ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2026

Савчук С. В. НЕТАРИФНІ БАР'ЄРИ У ЗОВНІШНІЙ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ 324

Самайда Т., Брюховецька О. В. ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ ПІДЛІТКАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 327

Самохін В. А., Мурашко О.В. ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ КОНФЛІКТУ: УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ В ГЛОБАЛЬНО КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ 331

Сацюк Г. С. СИНЕРГІЯ ШТУЧНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД 334

Swinarenko N. O PRAWACH KULTURALNYCH I RELIGIJNYCH - ON THE CULTURAL AND RELIGIOUS RIGHTS OF UKRAINIANS IN POLAND: FEATURES OF THEIR IMPLEMENTATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UKRAIŃCÓW W POLSCE: CECHY ICH REALIZACJI W PLACÓWKACH EDUKACYJNYCH 337

Сидорук Є. О. ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ ЯК БАЗОВА СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ МАРКЕТИНГУ 339

Смутчак З. В. АСИМЕТРІЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЗА УМОВ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ 341

Старцев О. В., Пушкар Т. А. SOFT SKILLS У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ: ВІД ДЕКЛАРАЦІЙ ДО ВИМІРЮВАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДГОТОВКИ 343

Степаненко Н. П. ОСОБИСТІСНА РЕСУРСНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІВ 345

Сухецька К. В.РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ВЗАЄМОДІЇ ЛІДЕРА З СИСТЕМАМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ 347

Spader M. CULTURAL HERITAGE AND CREATIVE ECONOMY AS COMPETITIVE FACTORS IN THE TRIPLE BORDER DESTINATION: STRATEGIC PERSPECTIVES FOR SPECIALIST TRAINING 350

Тарасюк М. В. LOW-CODE ІНСТРУМЕНТИ У ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ 352

Томіліна І. О., Гусєв А. І. САМОРЕГУЛЯЦІЯ ВЛАСНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ 355

Turmanidze G. TRANSFORMATION OF THE WORLD ECONOMY AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET 358

Tsinarirdze R., Turmanidze G. MARKET UNDER CONDITIONS OF GLOBALIZATION AND TECHNOLOGICAL PROGRESS 361

2. Лапіна М. Д. Психологічні ресурси особистості в професійній діяльності соціального працівника. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 1. Т. 1. С. 65–68.

3. Лушин П. В., Сухенко Я. В. Екопсихологічна фасилітація у практиці психологічної, педагогічної допомоги зі штучним інтелектом: навчальний посібник. Таллінн : Teadmus OÜ, 2025.

5. Перегончук Н. В., Краєвська Т. С. Психологічні ресурси особистості майбутнього психолога. Молодий вчений. 2018. № 2 (54). С. 477–479.

6. Ханецька Н. В., Нахаріза Н. М. Особистісні ресурси в профілактиці професійного вигорання психологів-волонтерів. Габітус. 2022. Вип. 39. С. 187–191.

7. Шель Н. В. Формування професійної компетентності майбутніх психологів на етапі їх підготовки у ВУЗі. Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки. 2024. № 1. С. 40–50.

УДК 005.32:159.942:004.8

Сухецька К. В., доктор філософії з менеджменту, викладач-стажист кафедри менеджменту, Уманський національний університет

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ВЗАЄМОДІЇ ЛІДЕРА З СИСТЕМАМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Нині в умовах глобальної економічної та управлінської конкуренції спостерігається інтенсивна цифровізація та стрімке впровадження технологій штучного інтелекту (ШІ) в систему прийняття управлінських рішень. ШІ дедалі активніше використовується для аналізу великих масивів даних, прогнозування ринкових тенденцій, оптимізації бізнес-процесів, підвищення операційної ефективності компанії тощо. Водночас, попри високий аналітичний потенціал, штучний інтелект залишається позбавленим здатності до емоційного сприйняття, моральної оцінки та соціального осмислення управлінських рішень.

Відмітимо, що за таких умов особливої актуальності набуває емоційний інтелект лідера як ключова управлінська компетентність у цифрову епоху. Вважаємо, що саме емоційний інтелект забезпечує здатність керівника усвідомлювати власні емоції та емоції інших, ефективно управляти міжособистісними взаємодіями, формувати довіру в команді та підтримувати організаційну культуру в умовах технологічних змін. Емоційний інтелект виступає своєрідним урівноважуючим механізмом «емоційної сліпоти» ШІ, дозволяючи інтегрувати аналітичні результати цифрових систем у гуманістичну та етично орієнтовану модель управління [1].

Метою дослідження є аналіз ролі емоційного інтелекту лідера в умовах цифрової трансформації управлінських процесів та обгрунтування його значення для забезпечення організаційної стійкості, етичності та людиноцентричності управлінських рішень.

У наукових дослідженнях багатьох зарубіжних та вітчизняних учених підкреслюється, що штучний інтелект є потужним інструментом обробки та інтерпретації

даних, однак лише людський інтелект здатний надати цим даним смислового наповнення, враховуючи соціальні, культурні та етичні аспекти управлінської діяльності. Як підсумок, ефективне лідерство в умовах цифрової трансформації формується на основі синергії технологічних можливостей ШІ та високого рівня емоційного інтелекту керівника, що забезпечує збалансованість між ефективністю, відповідальністю та стійким розвитком організацій.

Варто зауважити, що у цьому контексті емоційний інтелект набуває значення ключового інструменту адаптації організацій до цифрової трансформації, зокрема до впровадження технологій штучного інтелекту. Практика свідчить, що такі процеси часто супроводжуються «технологічним стресом», зростанням невизначеності та опором персоналу до змін. Лідер із високим рівнем емоційного інтелекту у цій ситуації виконує функцію своєрідного психологічного буфера, здатного знизити напруження в колективі та забезпечити конструктивне сприйняття інновацій. Згідно з аналітичними матеріалами, уміння керівника розпізнавати емоційний стан підлеглих і трансформувати страх перед автоматизацією в мотивацію до навчання та професійного розвитку є критично важливим чинником збереження організаційної стійкості [1, 2]. Тому саме завдяки емоційному інтелекту лідер формує середовище «психологічної безпеки», у якому цифрові технології розглядаються не як загроза професійній цінності працівників, а як інструмент розширення їхніх можливостей і підвищення ефективності діяльності [3].

Визначено, що взаємодія лідера з технологіями штучного інтелекту в такому середовищі грунтується на концепції «доповненого інтелекту», що передбачає поєднання аналітичних можливостей алгоритмів із людським досвідом, інтуїцією та критичним мисленням. З огляду на проблему «чорної скриньки» алгоритмів, від керівника вимагається не лише технічна обізнаність, а й здатність до емоційно-когнітивного осмислення результатів роботи ШІ, що є невід'ємною складовою розвиненого емоційного інтелекту.

Таким чином, у межах такої моделі взаємодії особливого значення набуває синтез аналітичних можливостей штучного інтелекту та емпатійних компетенцій лідера. Зокрема, ШІ здатний прогнозувати економічну ефективність проєктів і сценарії їх реалізації, однак саме керівник завдяки розвиненому емоційному інтелекту оцінює реальну готовність команди до впровадження управлінських рішень, враховуючи приховані прояви професійного вигорання, міжособистісні конфлікти або зниження мотивації персоналу [2]. Водночас зростає відповідальність лідера за верифікацію управлінських рішень, сформованих із використанням алгоритмічних систем. Дослідження підтверджують, що керівники мають виконувати роль «етичних арбітрів» у процесі застосування ШІ, запобігаючи проявам системної упередженості та некритичному перенесенню машинних рекомендацій у практику управління [6, 8].

Зауважимо, що у ситуаціях високої невизначеності, коли дані є фрагментарними, суперечливими або неповними, емоційний інтелект дозволяє лідеру виходити за межі формалізованих моделей і спиратися на моральні орієнтири, професійний досвід та інтуїтивне розуміння контексту, що наразі залишається недосяжним для нейромережевих систем [7]. При таких умовах емоційний інтелект стає критичним фактором якості управлінських рішень.

Також важливою залишається і роль емоційного інтелекту у збереженні та розвитку корпоративної культури в умовах цифровізації, яка несе ризики дегуманізації управлінських процесів. У цьому вимірі лідер виступає своєрідним медіатором між раціональністю алгоритмів і емоційними потребами співробітників. Використання емоційного інтелекту дає змогу підтримувати високий рівень залученості персоналу в умовах віддаленої роботи та цифрових форматів взаємодії [5], формувати спільні цінності, що не підлягають повній оцифровці, проте є критично важливими для довгострокової стратегічної конкурентоспроможності організації [4], а також розвивати так звану «цифрову емпатію» – здатність зберігати глибокий людський зв'язок і довіру в межах цифрових каналів комунікації.

Таким чином, штучний інтелект радикально трансформує ландшафт сучасного менеджменту, звільняючи лідера від рутинної аналітичної діяльності, проте водночас суттєво підвищуючи вимоги до його «soft skills». Варто розуміти, що емоційний інтелект перестає бути допоміжною компетенцією і перетворюється на ключовий регулятор взаємодії в системі «людина-машина».

Як підсумок, конкурентоспроможність лідера майбутнього дедалі більше визначатиметься його здатністю поєднувати обчислювальну потужність штучного інтелекту з глибинним розумінням людської природи, забезпечуючи етичний, людиноцентричний і стійкий вектор розвитку компанії.

Список використаних джерел

1. Приходько Мирослава. Емоційний інтелект в еру ШІ: чому людські навички важливіші, ніж будь-коли? URL: https://digital.staff-capital.com/uk/емоційний-інтелект-в-еру-ші-чому-людсь/ (дата звернення 04.02.2026)
2. Mohammed Bahageel. Emotional intelligence in the age of artificial intelligence. URL: https://ua.linkedin.com/pulse/emotional-intelligence-age-artificial-mohammed-bahageel-tgqqf?tl=uk (дата звернення 04.02.2026)
3. Vivek, R., & Krupskyi, O. P. EI & AI In Leadership and How It Can Affect Future Leaders. *European Journal of Management*. Issues, 32(3), pp. 174-182. https://doi.org/10.15421/192415
4. Varypaiev, O., Bairamova, O., & Silvestrova, O. Emotional Intelligence And Artificial Intelligence: Philosophical Reflection On Subjectivity In Cognitive Processes. *Philosophy and Governance*, 2(6), epg0032. https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.2.02
5. Олійник І.В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. *«Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка»*. Випуск 16, 2023, С. 222-228. DOI: https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.29
6. Крисько Ж.Л. Емоційний інтелект у лідерстві. Цифрова економіка та економічна безпека. Випуск 6(15), 2024, С. 53-57. DOI: https://doi.org/10.32782/dees.15-8
7. Весоловська М. К. Інтеграція емоційного та штучного інтелекту в Agile-середовищі: виклики, можливості та стратегічні рішення. Актуальні питання економічних наук. Випуск 6, 2024. https://doi.org/10.5281/zenodo.15507298

8. Савченко К., Полєтаєв В. Теоретичні засади компетентнісного лідерства в умовах інтеграції генеративних технологій штучного інтелекту. *Вчені записки Університету «КРОК»*. № 4(80), 2025, С. 164-170. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-80-164-170

UDC 338.48:330.34:378

Spader M., Especialist in International Business Management, Institute of Business Massachusetts, Unioeste (Universidade Estadual do Oeste do Paraná)

CULTURAL HERITAGE AND CREATIVE ECONOMY AS COMPETITIVE FACTORS IN THE TRIPLE BORDER DESTINATION: STRATEGIC PERSPECTIVES FOR SPECIALIST TRAINING

The competitiveness of global tourist destinations, especially in border regions, currently depends crucially on the ability of managers to transform cultural assets into strategic differentiators. This study, presented at the 1st International Scientific and Practical Conference on the Training of Specialists in Competition, argues that mastery of intangible heritage and the creative economy is fundamental for professionals working in contexts of diffuse jurisdiction and high cultural complexity.

This research focuses on analyzing the lack of management models capable of balancing the accelerated growth of tourism in Foz do Iguaçu—a world-renowned destination (Flores & Mendes, 2014)—with the preservation of its unique cultural roots. Mass tourism, as discussed by Urry and Larsen (2021) from the perspective of the "tourist gaze," can standardize experiences, compromise authenticity, and commodify culture for immediate profit.

This study is justified by the need to train specialists who understand cultural identity as a dynamic process of negotiation and hybridization (Stuart H., 2014; Néstor G. C., 2007). In the tri-border area between Brazil, Argentina, and Paraguay, identity is shaped by the exchange between diverse ethnicities and nationalities. Therefore, the training of these professionals must take into account the "convenience of culture" (Yúdice, 2013), using it as an engine for social and economic innovation capable of mitigating adverse impacts such as overtourism [18] .

The project also investigates the existing gaps between municipal protection laws — represented by Ordinary Law No. 4,470/2016 and the Municipal Culture Plan of 2024 — and its actual implementation, especially in the post-pandemic context that challenged the sector's resilience (Spader & Brito, 2024).

The main objective of this work is to examine how intangible heritage contributes to both the construction of identity and the sustainable development of the trinational destination Foz do Iguaçu, taking into account its regional competitiveness. More specifically, it seeks to understand how the creative economy (Howkins, 2013) can underpin more effective public policies for the management of tourist destinations (Valls, 2006; Beni, 2001), promoting responsible tourism that prevents overtourism as highlighted by Timothy (2020), while also ensuring the participation of local communities in valuing their traditions.