



**ISSUE
№32**



**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



**2ND INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE**

**FROM IDEAS TO
SOLUTIONS:
INNOVATIONS IN SCIENCE
AND TECHNOLOGY**

APRIL 21-23, 2025, LONDON, UNITED KINGDOM





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

Proceedings of the 2nd International Scientific
and Practical Conference

**"From Ideas to Solutions: Innovations in
Science and Technology"**

April 21-23, 2025

London, United Kingdom

Collection of Scientific Papers

United Kingdom, 2025

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference «From Ideas to Solutions: Innovations in Science and Technology» (April 21-23, 2025. London, United Kingdom). European Open Science Space, 2025. 236 p.

ISBN 979-8-89704-957-8 (series)
DOI 10.70286/EOSS-21.04.2025



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №43 dated 6.01.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-957-8 (series)

CONTENT

Section: Architecture and Construction

Курілович К.В., Данилова Л.О.

НЕЙРОАРХІТЕКТУРА: ВПЛИВ ПРОСТОРУ НА
ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ЛЮДИНИ.....10

Городинська Н., Стринадко М., Шух Я., Решетник С.

РОЗПОДІЛЕНИЙ АКУСТИЧНИЙ СЕНСИНГ (DAS) У ЗАДАЧАХ
НЕРУЙНІВНОГО КОНТРОЛЮ: ОГЛЯД ТЕХНОЛОГІЇ ТА
ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБРОБКИ СИГНАЛІВ12

Section: Art History and Literature

Михайлець В.

НЕЙРОПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ САМОСТІЙНОЇ ВОКАЛЬНОЇ
РОБОТИ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ МУЗИЧНОГО
МИСТЕЦТВА18

Section: Botany and Forestry

Біла Ю., Распопіна С., Горошко В.

ОСНОВНІ ГРИБКОВІ ХВОРОБИ ДЕРЕВНИХ ТА ЧАГАРНИКОВИХ
ПОРІД В ПОЛЕЗАХИСНИХ СМУГАХ І
РОЗСАДНИКАХ22

Section: Chemistry

Yilmaz N., Kozub P., Kozub S.

VECTOR-BASED GRAPHICAL METHOD FOR BALANCING
CHEMICAL REACTIONS.....26

Section: Economy

Кожушко Е.

АВТОМАТИЗАЦІЯ НАДАННЯ ПОДАТКОВИХ ПІЛЬГ:
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....35

Section: Management, Public Administration and Administration

Лазарів В.О.

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ: МЕХАНІЗМИ ІНТЕГРАЦІЇ У ПРАКТИКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	118
---	-----

Кандагура К.

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНСЬКОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: МІЖКУЛЬТУРНИЙ ВИМІР.....	120
---	-----

Нікітенко Р.П.

КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ БОРОТЬБИ З РАКОМ МОЛОЧНОЇ ЗАЛОЗИ ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ У ДЕРЖАВНІ ПРОГРАМИ СКРИНІНГУ В МАМОЛОГІЇ	122
---	-----

Мартіянова М., Лугова В., Андрієнко А., Луговий Б.

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ.....	126
---	-----

Прут А.О., Іванюк О.В.

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УДОСКОНАЛЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ.....	130
---	-----

Вейдер Т., Євтушенко Л.

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В УПРАВЛІННІ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ	132
---	-----

Малахова Т.В.

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОЦЕСАХ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	136
--	-----

Список використаних джерел

1. Local breast cancer care boosts early diagnosis, survival in Ethiopia. Clinton Health Access Initiative (CHAI). 2024. URL: <https://www.clintonhealthaccess.org/blog/the-government-of-ethiopia-brings-breast-cancer-services-closer-to-communities-saving-more-womens-lives/> (date of access: 11.04.2025).
2. Policy Priorities and Principles. Cancer Support Community. URL: <https://www.cancersupportcommunity.org/policy-priorities-and-principles> (date of access: 13.04.2025).
3. Treating and preventing ill health. NHS. URL: <https://www.longtermplan.nhs.uk/areas-of-work/prevention/treating-and-preventing-ill-health/> (date of access: 13.04.2025).

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ

Мартіянова Марина

к.е.н., доцент

<https://orcid.org/0000-0002-2624-0964>

Кафедра економіки підприємства
та організації бізнесу

Лугова Вікторія

к.е.н., доцент

<https://orcid.org/0000-0001-9584-2259>

Кафедра соціальної економіки

Андрієнко Анна

здобувач вищої освіти бакалаврського рівня

Кафедра економіки підприємства
та організації бізнесу

Луговий Богдан

здобувач вищої освіти бакалаврського рівня

Кафедра кібербезпеки та інформаційних технологій
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, Україна

Цифровізація є ключовим трендом розвитку світової економіки. Вона кардинально змінює традиційні бізнес-моделі, трансформує ринок праці та створює нові вимоги до управління людським капіталом. Для України, яка перебуває у стані економічної трансформації та євроінтеграції, питання цифровізації управління персоналом набуває особливої актуальності. Впровадження сучасних цифрових рішень у HR-сфері дозволяє українським

підприємствам підвищити конкурентоспроможність, адаптуватися до глобальних викликів та створити сучасні умови праці.

Аналіз сучасних наукових публікацій свідчить, що управління персоналом в умовах цифровізації є сьогодні однією з найпопулярніших тем досліджень. Зокрема, інноваційні стратегії управління людськими ресурсами в умовах цифровізації розглядали Чорнодід І.С., Василець Н.М., Федотов О.О. [1]. Автори Збрицька Т.П., Сорока О.В. проаналізували основні тенденції в сфері управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки [2]. Кравчук О. І., Варіс І. О., Рубель К. О. здійснили узагальнення концептуальних аспектів та тенденцій цифровізації HR бізнес-процесів та формування концепту цифровізації менеджменту персоналу на основі аналізу тенденцій використання цифрових HR технологій [3]. Хоча у наукових працях вже приділяється значна увага цифровим трансформаціям у сфері управління персоналом, однак постійні зміни в технологічному середовищі, стрімкий розвиток цифрових інструментів, зростання ролі штучного інтелекту та автоматизації HR-процесів вимагають подальших досліджень. Особливо актуальним є дослідження особливостей впровадження цифрових HR-технологій в умовах українського ринку, адаптації міжнародного досвіду до вітчизняного контексту, а також формування нових вимог до компетентностей HR-фахівців.

Метою дослідження є аналіз сучасного стану цифровізації управління персоналом в Україні, виявлення ключових тенденцій та викликів, а також обґрунтування важливості цифрових компетенцій у контексті майбутнього розвитку національного ринку праці.

Світова практика показує, що HR-служби у провідних компаніях давно перетворилися на стратегічних партнерів бізнесу завдяки впровадженню цифрових технологій. Такі інструменти, як HRM-системи, платформи для онлайн-навчання, системи аналізу продуктивності, чат-боти для рекрутингу та автоматизовані системи оцінювання персоналу, вже стали стандартом у глобальних компаніях. Український бізнес, особливо у сегменті малого та середнього підприємництва, лише починає цей шлях. Лише великі компанії та міжнародні корпорації впровадили комплексні цифрові рішення для управління персоналом. Більшість підприємств продовжує використовувати фрагментарні, застарілі або навіть паперові інструменти кадрового обліку.

За даними International Data Corporation, у 2020 році загальний обсяг цифрових послуг та технологій в Україні склав лише 1,5 млрд доларів США. Для порівняння, у Польщі цей показник становив 6,5 млрд доларів США. Це свідчить не лише про недофінансування, але й про недостатнє усвідомлення важливості цифровізації як системного фактору економічного зростання.

Водночас потенціал України у цій сфері залишається значним. За оцінками експертів, до 2030 року цифрова економіка може забезпечувати до 65% національного ВВП. Однак досягнення цього показника потребує залучення

близько 16 млрд доларів інвестицій у цифрову інфраструктуру та створення стимулюючих умов з боку держави [4].

Цифрові трансформації змінюють вимоги до компетенцій працівників. За даними OECD та WEF, сучасні ринки праці вимагають від фахівців не лише технічних навичок роботи з програмами та даними, але й гнучких компетенцій – критичного мислення, комунікабельності, креативності та адаптивності до змін. Згідно зі звітом Міністерства цифрової трансформації України, лише 56,8% працюючих українців мають достатній рівень цифрових компетенцій. Решта 43,3% або зовсім не володіють цифровими навичками, або мають мінімальні базові знання. Це формує значний бар'єр для підвищення продуктивності праці та інтеграції українських працівників у глобальні ланцюги створення вартості [5]. Аналіз ринку праці України також вказує на наявність гендерних дисбалансів у сфері цифрових професій. Чоловіки частіше працюють на високотехнологічних посадах, тоді як жінки переважно представлені у низькокваліфікованих сегментах ринку праці. Ця проблема має системний характер і потребує вирішення на рівні освітніх програм та кадрової політики підприємств.

За даними Oracle, сучасні HR-підрозділи прагнуть використовувати хмарні HRM-системи для управління повним життєвим циклом працівника, що включає рекрутинг, адаптацію, навчання, оцінку ефективності, компенсації та звільнення. Це дозволяє підвищити ефективність HR-процесів та забезпечити стратегічну цінність для підприємства [7]. За даними дослідження Coleman Services, у світі понад 60% великих компаній використовують комплексні HRM-системи, що охоплюють всі етапи управління персоналом – від рекрутингу до звільнення [8]. В Україні цей показник значно нижчий: більшість компаній автоматизували лише облік зарплати чи ведення особових карток, тоді як стратегічні функції HR – планування розвитку персоналу, оцінка компетенцій, аналітика продуктивності – залишаються поза увагою.

Для досягнення цілей цифрової трансформації HR-сфери в Україні необхідно реалізувати комплексну стратегію, яка включатиме:

- розробку державної програми підтримки цифровізації HR-процесів;
- впровадження стимулів для бізнесу щодо інвестування у HR-технології;
- розвиток системи освіти з фокусом на цифрові компетенції;
- формування культури безперервного навчання та цифрового розвитку працівників;
- створення національного реєстру цифрових HR-рішень та провайдерів послуг;
- підтримку стартапів і інноваційних проєктів у сфері HRTech;
- проведення інформаційних кампаній щодо переваг цифровізації HR для бізнесу;
- розробку стандартів цифрових компетенцій для різних галузей економіки;
- впровадження інструментів цифрового моніторингу ефективності HR-процесів;

забезпечення кібербезпеки персональних даних працівників у цифровому середовищі;

розвиток державного-приватного партнерства у сфері цифрової трансформації управління персоналом.

Цифровізація управління персоналом є не лише технічною необхідністю, а й стратегічною передумовою для підвищення конкурентоспроможності українських підприємств у глобальній економіці. Впровадження сучасних HRM- систем, розвиток цифрових компетенцій працівників та побудова прозорих і ефективних кадрових процесів дозволить не лише створити якісні робочі місця та підвищити продуктивність праці, але й сприятиме інтеграції України у глобальні ринки праці, покращенню умов праці та стимулюванню інноваційного розвитку.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні впливу цифровізації на організаційну культуру підприємств, адаптації працівників до цифрових змін, аналізі ефективності впровадження HRM-систем у різних секторах економіки, а також виявленні бар'єрів та мотивацій бізнесу до інвестування у цифрові HR-технології.

Список використаних джерел

1. Чорнодід І.С., Василець Н.М., Федотов О.О. (2024) Інноваційні стратегії управління людськими ресурсами в умовах цифровізації. Проблеми сучасних трансформацій. № 13. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-13-04-09/2024-13-04-09>
2. Збрицька Т.П., Сорока О.В. (2021). Управління персоналом в епоху цифрової економіки. Економіка та суспільство. № 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-20>
3. Кравчук О. І., Варіс, І. О., & Рубель, К. О. (2024). Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (12). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
4. Канцур І. Г., Кононова О. Є., Хмарська І. А. (2022). Управління персоналом в умовах цифрової економіки. Економіка та держава. № 2. URL: www.economy.in.ua
5. Бірюков А., Фіщук В. та ін. (2016). Цифрова адженда України – 2020. ГС "Хай-Тек офіс Україна". URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
6. Цифрова грамотність населення України (2021). Міністерство цифрової трансформації України. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf
7. What Is HRMS? URL: https://www.oracle.com/ua/human-capital-management/hrms/?utm_source