



# Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця      № 1

Журнал

березень 2024



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

**Молодіжний економічний вісник  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця**

№ 1  
березень 2024  
Журнал

Виходить щоквартально

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.  
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.

Затверджено на засіданні  
вченої ради університету  
Протокол № 3 від 22.03.2024 р.

Ідентифікатор медіа: R30-02756  
(рішення Національної ради України  
з питань телебачення і радіомовлення  
№ 685, протокол № 9 від 7 березня 2024 року).

Періодичність – щоквартально.  
Мова видання – українська, англійська, французька, німецька.

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради.

**Редакційна колегія**

**Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ імені Семена Кузнеця (головний редактор)**

**Бриль М. С.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Власенко Т. А.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Вовк В. А.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Гриневич Л. В.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Журавльова І. В.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Яценко Р. М.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

**Малярець Л. М.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Назарова Г. В.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Пушкар О. І.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Тищенко В. Ф.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Чернишов В. В.** – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
**Ястремська О. М.** – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

---

**Поштова адреса засновника:**

61166, Україна, м. Харків, просп. Науки, 9а, Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця  
Конт. телефон: (057)702-03-04

---

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.  
Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення  
або скорочення.  
Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

---

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

---

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця, 2024



|                                                                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ляшенко Б. Ю., Беляєва Н. Є. Проблемогенний соціум як чинник трансформації цінностей .....                                                                     | 70  |
| Мажник Л. О. Особливості інноваційного розвитку підприємництва в умовах багатоаспектної невизначеності цифрової економіки.....                                 | 72  |
| Маммедов А. О., Руденко А. В. Особливості впровадження технологій електронного врядування в галузі відновлюваної енергетики.....                               | 75  |
| Небилиця О. А. Синергія онлайн- та офлайн-каналів просування – ключовий чинник розвитку бізнесу.....                                                           | 77  |
| Нікулін Д. Ю. Податкове стимулювання як перспективний напрямок економічного розвитку країни .....                                                              | 80  |
| Обриньба Я. Ю., Горбачов А. В. Синофобія як проблема міжнародних відносин в Азійсько-Тихоокеанському регіоні.....                                              | 83  |
| Онищенко М. В. Ухвалення інвестиційних рішень в умовах ризику.....                                                                                             | 86  |
| Подорожна М. Р., Войтенко О. В. Національний бренд як чинник конкурентоспроможності міжнародного бізнесу.....                                                  | 90  |
| Purei Ye. Activation of business activities through digital marketing tools .....                                                                              | 93  |
| Райко Д. В., Масалаб О. В. Роль маркетингових стратегій у розвитку підприємств: аналіз основних підходів і їх вплив на конкурентоспроможність .....            | 96  |
| Сиромолот Е. А. Відновлення розвитку територій в умовах європейської інтеграції .....                                                                          | 99  |
| Скляр Т. П. Система базисних понять оцінки інноваційного розвитку експортно-імпоротної діяльності суб'єктів господарювання .....                               | 103 |
| Смотрова Д. В., Гриневич Л. В. Рівень організаційного забезпечення омніканального маркетингу на підприємствах роздрібної торгівлі .....                        | 106 |
| Ушкальов В. В., Мартіянова М. П. Технології пошуку за відкритими джерелами в підготовці економістів .....                                                      | 109 |
| Wang Honghai. Socio-communication technologies concept and types.....                                                                                          | 112 |
| Yang Honghao. The current situation of calligraphy education in chinese universities.....                                                                      | 114 |
| Чала Д. М., Воронюк Є. В. Реалізація угод PROSUR та USMCA як напрям південноамериканського розвитку .....                                                      | 116 |
| Cherkaskyy O. Tools of marketing management of the enterprise's intellectual resources .....                                                                   | 119 |
| Zhang Lei. Modernization of the educational process in higher education institutions in the context of the implementation of network learning technology ..... | 122 |
| Шевченко Н. В. Забезпечення якості освіти в закладах загальної середньої освіти в умовах подолання освітніх втрат .....                                        | 123 |
| Шевченко С. О. Виклики та можливості управління кар'єрним зростанням в епоху цифрових трансформацій .....                                                      | 127 |
| Шумейко С. О. Застосування технології електронного врядування щодо забезпечення добробуту територіальних громад .....                                          | 129 |
| Єрьомка Д. В., Кожуріна А. Д. Основні форми та напрями взаємодії                                                                                               |     |



## ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

УДК 377/378:331

Шевченко С. О.

Здобувач ступеня доктора філософії ОНП «Менеджмент»,  
кафедра менеджменту, логістики та інновацій ХНЕУ ім. С. Кузнеця

**Анотація.** У тезах досліджено вплив цифрової трансформації на управління кар'єрним зростанням, висвітлено нові виклики та можливості, що виникають у цій сфері. Розглянуто стратегії адаптації до швидкоплинних змін на ринку праці та розвитку навичок, необхідних для успішного просування кар'єрними сходинками в епоху цифрових трансформацій.

**Ключові слова:** кар'єра, кар'єрне зростання, цифрові трансформації, диджиталізація, виклики, ризики, можливості.



**Annotation.** The article explores the impact of digital transformation on career management, highlighting new challenges and opportunities in this area. The article considers strategies for adapting to rapidly changing labour market conditions and developing the skills necessary for successful career progression in the digital transformation era.

**Keywords:** career, career growth, digital transformation, digitalisation, challenges, risks, opportunities.



**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Цифрова трансформація, спричинена швидким розвитком інформаційних технологій, кардинально змінює світ праці та висуває нові виклики для управління кар'єрним зростанням. Стрімкі технологічні зміни роблять багато професій застарілими, тоді як нові професії набувають актуальності. Цей процес вимагає від працівників постійного навчання та адаптації, щоб залишатися затребуваними на ринку праці та забезпечити успішне просування кар'єрними сходинками. Водночас на науковому рівні дослідження цієї проблеми є важливим для розуміння впливу активного розвитку цифровізації на сферу управління людськими ресурсами та розробки ефективних стратегій кар'єрного розвитку в нових реаліях. З практичної точки зору ця тема має критичне значення для організацій, які прагнуть залучати й утримувати талановитих працівників, а також для окремих фахівців, які хочуть досягти успіху у своїй кар'єрі в епоху цифрових трансформацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Стрімкий розвиток цифрових технологій та їхній вплив на світ праці роблять управління кар'єрним зростанням однією з найактуальніших тем досліджень як для вітчизняних, так і для зарубіжних науковців. Теоретичні основи цієї тематики висвітлюються у працях [1–3], де аналізуються виклики, тенденції та ключові аспекти управління кар'єрним розвитком в умовах цифровізації. Ці дослідження також розкривають стратегічні підходи до адаптації організацій та окремих фахівців до нових реалій ринку праці, що свідчить про вагоме значення та нагальну актуальність вивчення проблематики управління кар'єрним зростанням в епоху цифрових трансформацій, оскільки ефективне реагування на зміни та розробка дієвих стратегій мають вирішальний вплив на конкурентоспроможність організацій та успішність кар'єри працівників у мінливому цифровому світі. Проте, незважаючи на ґрунтовну теоретико-методологічну базу, залишаються відкритими питання практичного впровадження системи управління кар'єрним зростанням в організаціях з урахуванням специфіки цифрової трансформації та особливостей галузей їхньої діяльності.

**Метою** дослідження є визначення основних викликів і можливостей управління кар'єрним зростанням в епоху цифрових трансформацій, а також розробка практичних рекомендацій щодо впровадження ефективної системи управління кар'єрою в організаціях з урахуванням впливу цифровізації.

**Виклад основного матеріалу.** Цифрова трансформація радикально змінює ландшафт ринку праці, висуваючи нові виклики для управління кар'єрним зростанням. Ключовими тенденціями є автоматизація та роботизація, що призводять до скорочення традиційних робочих місць, а також прискорення темпів техноло-



гічних змін, що вимагає постійної адаптації та оновлення навичок працівників. Ці процеси супроводжуються поширенням гнучких форм зайнятості, таких як віддалена робота, фріланс, які трансформують саме поняття кар'єри, роблячи її менш лінійною та більш гнучкою [1, с. 323]. Працівникам доводиться поєднувати кілька видів діяльності, постійно навчатися та розвивати нові навички, щоб залишатися конкурентоспроможними.

В епоху цифрових трансформацій безперервне навчання та перекваліфікація відіграють ключову роль в управлінні кар'єрним зростанням. Швидкість технологічних змін вимагає від працівників регулярного оновлення знань і набуття нових навичок [2]. У цифровому середовищі зростає попит на навички роботи з даними, цифрову грамотність, критичне мислення, креативність, гнучкість і здатність до навчання протягом усього життя. Організаціям та окремим фахівцям необхідно адаптуватися до цих нових вимог, інвестуючи в розвиток відповідних компетенцій за допомогою використання цифрових платформ та інструментів, які дозволяють забезпечити доступ до персоналізованого та гнучкого навчання [2].

Ще одним викликом є забезпечення балансу між персоналізованим підходом до кар'єрного розвитку та ефективністю масштабованих рішень. Використання аналітики даних і штучного інтелекту може допомогти індивідуалізувати плани розвитку, проте також існує ризик надмірної стандартизації та упущення людського фактору. Організаціям необхідно знайти збалансоване поєднання технологій та людської взаємодії для створення ефективних і персоналізованих шляхів кар'єрного зростання.

Проте не менш важливим фактором є те, що цифрові трансформації можуть призвести до зростання невизначеності та стресу серед працівників, що може негативно вплинути на їх добробут та продуктивність. Для подолання цього виклику організаціям необхідно створювати атмосферу довіри, підтримки та психологічної безпеки, забезпечуючи працівників ресурсами та можливостями для адаптації до змін та управління своїм кар'єрним зростанням [3].

У дослідженні автором було виявлено, що епоха цифрових трансформацій має не тільки певні виклики для управління кар'єрним зростанням працівників, але й відкриває низку можливостей для вдосконалення процесів управління кар'єрним зростанням.

По-перше, впровадження цифрових інструментів, таких як онлайн-курси, віртуальні тренінги та симуляції, забезпечують гнучкість і доступність розвитку навичок [3].

По-друге, аналітика даних дозволяє виявляти брак в компетенціях та персоналізувати плани кар'єрного розвитку працівників. Крім того, внутрішні онлайн-платформи для обміну знаннями сприяють співпраці, наставництву та обміну досвідом між колегами.

По-третє, гнучкі моделі роботи та кар'єрні траєкторії, які стають можливими завдяки цифровим технологіям, дозволяють працівникам комбінувати різні ролі та проекти, підвищуючи їхню залученість і мотивацію [3].

Нарешті, залучення персоналу до проектів цифрової трансформації відкриває шлях до здобуття нових навичок і цінного досвіду, посилюючи їхню роль у житті організації.

**Висновки.** Отже, в дослідженні доведено, що епоха цифрових трансформацій, спричинена стрімким розвитком інформаційних технологій, радикально змінює світ праці та висуває нові виклики та можливості управління кар'єрним зростанням працівників. З одного боку, автоматизація, роботизація та прискорення технологічних змін призводять до скорочення традиційних робочих місць і вимагають від фахівців постійного навчання, адаптації та розвитку нових навичок, таких як цифрова грамотність, аналітичні здібності, критичне мислення та гнучкість, що створює ризики зниження кваліфікації та втрати актуальності на ринку праці. Водночас, з іншого ракурсу, цифрові трансформації відкривають низку можливостей для покращення процесів управління кар'єрним розвитком.

Крім того, для успішної адаптації до нових реалій цифрової економіки організаціям необхідно розробляти комплексні стратегії управління кар'єрним зростанням працівників, інвестуючи в розвиток цифрових компетенцій, створюючи культуру безперервного навчання, впроваджуючи інноваційні технології та залучаючи персонал до процесів цифрової трансформації. Лише за умови системного підходу організації зможуть забезпечити конкурентоспроможність та успішне кар'єрне просування своїх працівників в епоху цифрових інновацій.

Перспективи подальших досліджень у напрямку управління кар'єрним зростанням в епоху цифрових трансформацій є досить широкими та багатограними. Необхідно провести ґрунтовні галузеві дослідження для ідентифікації специфічних викликів і можливостей у різних секторах економіки, а також здійснити міжнародний порівняльний аналіз для виявлення відмінностей у підходах до управління кар'єрою в різних країнах і регіо-



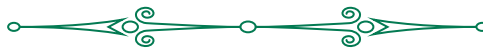
нах світу з урахуванням культурних, економічних і технологічних особливостей. Важливим аспектом є вивчення ролі штучного інтелекту в персоналізації, автоматизації та підтримці прийняття рішень щодо кар'єрного розвитку працівників. Крім того, необхідно продовжувати моніторинг довгострокових наслідків цифровізації для ринку праці та кар'єрних траєкторій фахівців, щоб розробляти нові ефективні моделі, стратегії та інструменти управління кар'єрами в умовах цифрових трансформацій. Нарешті, важливим напрямком є дослідження психологічних аспектів, таких як мотивація, стрес, адаптивність працівників до змін, що допоможе краще зрозуміти складні взаємозв'язки між цифровими технологіями та управлінням кар'єрним зростанням.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Литовченко І. В.

---

**Література:** 1. Чепелюк М. І. Інструментарій стратегічного управління в контексті сучасних концепцій та трендів світового економічного розвитку : монографія. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. 396 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/>. 2. Mazhnyk L. O., Lytovchenko I. V., Shevchenko S. O. Development of Staff of Innovative Enterprises in the Context of Digitalization. *The Problems of Economy*. 2023. Vol. 4. P. 136–142. DOI: 10.32983/2222-0712-2023-4-136-142. 3. Брюховецький Я. С. Мотивація розвитку цифрових навичок та компетенцій працівників підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 2 (64). P. 216–222. DOI: 10.12958/1817-3772-2021-2(64)-216-222.

Тези надійшли до редакції 22.04.2024 р.



## ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОБУТУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

УДК 377/378:331

Шумейко С. О.

Здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня,  
кафедра державного управління, публічного адміністрування  
та економічної політики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

**Анотація.** У роботі проаналізовано застосування технології електронного врядування щодо забезпечення добробуту територіальних громад. Визначено основний інструмент електронного врядування та його основні переваги.

**Ключові слова:** територіальна громада, децентралізація, добробут, електронне врядування.



**Annotation.** The paper analyzes the use of electronic governance technology to ensure the well-being of territorial communities. The main tool of electronic governance and its main advantages are defined.

**Keywords:** territorial community, decentralization, well-being, electronic governance.



**Молодіжний економічний вісник  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця**  
Журнал

№ 1  
березень 2024

**Відповідальний редактор:**

О. С. Вяткіна

**Редактор:**

І. В. Костіна

**Редагування бібліографічних списків:**

Ю. А. Вороніна

**Комп'ютерна верстка:**

В. Ю. Труш

Підписано до друку 11.06.2024 р.

Формат 60×84/8

Ум. друк. арк. 15,88

Наклад 50 прим.

**Засновник – Харківський національний економічний університет  
імені Семе́на Кузне́ця.**

61166, Україна, м. Харків, просп. Науки, 9а.

**Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.**