



Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Журнал

№ 4
спецвипуск
грудень 2025

*VI Всеукраїнська науково-практична конференція докторантів,
молодих учених та студентів «Розвиток європейського простору очима молоді:
економічні, соціальні та правові аспекти»*



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

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

№ 4
спецвипуск
грудень 2025

Журнал

**VI Всеукраїнська науково-практична конференція докторантів,
молодих учених та студентів «Розвиток європейського простору очима молоді:
економічні, соціальні та правові аспекти»**

Виходить щоквартально

**Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Видавець – ФОП Стожук А. П.**

**Затверджено на засіданні
вченої ради університету
Протокол № 10 від 23.12.2025 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

Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Власенко Т. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вовк В. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Гриневич Л. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Тищенко В. Ф. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Журавльова І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Чернишов В. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Яценко Р. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61165, Україна, м. Харків, пр. 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, 2025



ЗМІСТ

Акімова Н. А. Особливості управління інноваційною діяльністю в закладах освіти.....	11
Акуліч А. П. Основні тенденції транспортно-експедиторської діяльності в Україні у сучасних умовах.....	12
Александров М. С. Застосування теореми Байєса для оцінки параметрів у програмуванні та машинному навчанні	14
Андрієнко О. В. Удосконалення організації праці в аграрному секторі	17
Андрущенко А. В. Зміна мотиваційних стратегій персоналу в умовах воєнного стану	19
Анісіч Д. В. Сучасні підходи до онлайн-навчання у контексті вивчення відеомонтажу.....	22
Ачкасова Д. С. Вплив цифровізації на стратегічні рішення та модель розвитку підприємства.....	24
Ачкасова Д. С. Стратегічне планування в сучасних умовах: етапи, аналіз середовища та вибір стратегії.....	27
Бабаєва О. І. Соціальна складова в історії розвитку медіа: відповідальність чи інструмент просування в бізнесі.....	30
Баженова А. І. Сутність і значення виставкової діяльності у сучасних умовах управління виставковими заходами	32
Бай Цзішен. Формування освітнього середовища в дошкільних закладах Китаю та України	35
Баламмамедов М. Ісмаїл огли. Управління оборотним капіталом як критерій забезпечення ліквідності підприємства.....	37
Балацька Н. Ю., Гречко А. А. Стратегічне управління інноваційним розвитком продуктів харчової промисловості	40
Беденко Д. Д. Аудит розрахунків з оплати праці як інструмент підвищення ефективності фінансово-аналітичної діяльності	43
Беляєва Н. Є., Аркатова А. В. Роль соціальних мереж у трансформації нарцисичних рис особистості	45
Бикова А. В. Використання маркетингових інструментів у підвищенні ефективності збутової діяльності підприємства.....	48
Bludova Ye. Effectiveness of using financial guarantees in ensuring the payment of customs duties.....	51
Буряк С. Д. Сучасні напрями та інструменти цифралізування управління персоналом підприємства.....	52
Василенко В. О. Стратегія скінімалізму: мультифункціональні продукти як рушій циркулярної економіки в індустрії краси	56



The implementation of financial guarantees in customs practice enhances the efficiency of customs duty administration, reduces the risks of violations and evasion, and promotes the development of international trade and the competitiveness of the national economy, confirming the relevance of further research in this area and the improvement of guarantee mechanisms.

Future research should focus not only on evaluating the effectiveness of digital guarantee management systems but also on developing comprehensive and unified methodological approaches to assessing financial risks in customs operations. In addition, it is important to analyze the broader impact of guarantee mechanisms on trade facilitation, considering various economic conditions, types of goods, and different categories of businesses. Further studies could also explore opportunities to expand the range of instruments available for customs guarantees, improve regulatory frameworks, and incorporate best international practices to enhance the reliability, transparency, and efficiency of customs guarantee systems.

Scientific supervisor – Ph.D. in Economics, Associate Professor S. Achkasova

References: 1. Пашко П., Пашко Д., Чумак О., Мирошніченко Г., Штик Ю. Щодо системи гарантійних зобов'язань при ввезенні товарів на територію України. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. Вип. 332(4). С. 348–351. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-53>. 2. Creskoff S., Kielbas R. Improving Trade Facilitation in Developing Countries: The Role of Affordable Customs Guarantees. *Global Trade and Customs Journal*. 2013. URL: <https://doi.org/10.54648/gtcj2013048>. 3. Хомутенко В. П., Хомутенко А. В. Теоретико-правові аспекти застосування фінансових гарантій за транзитними зовнішньоекономічними операціями. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2021. № 3. С. 137–148. URL: <https://doi.org/10.37128/2411-4413-2021-3-9>. 4. Rats O., Alfimova A. Defining the role of bank guarantees in the system of ensuring the payment of customs duties under the common transit procedure. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2973>. 5. Jakimovski Z. Bank guarantee as a mean of security in freight forwarding. *Proceedings of the International Scientific Conference «Social Changes in the Global World», Section Young Researchers*. 2020. URL: <https://doi.org/10.46763/scgw201-30069j>.

Стаття надійшла до редакції 30.11.2025 р.



СУЧАСНІ НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ДИДЖИТАЛІЗУВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.95:004

Буряк С. Д.

Здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня III курсу
ННІ менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто сучасні напрями та інструменти диджиталізації управління персоналом підприємства в умовах динамічної цифрової трансформації. Акцентовано увагу на критичній актуальності переходу від традиційних до інтегрованих цифрових систем для підвищення ефективності організації.



Ключові слова: диджиталізація, управління персоналом, цифрова трансформація, штучний інтелект, HR-процеси, цифрові інструменти.



Annotation. The article examines current trends and tools for the digitalization of enterprise human resource management (HRM) in the context of dynamic digital transformation. Emphasis is placed on the critical relevance of transitioning from traditional to integrated digital systems to enhance organizational efficiency.

Keywords: digitalization, human resource management, digital transformation, artificial intelligence (AI), HR processes, digital tools.



В умовах стрімкої цифрової трансформації світової економіки та підвищення вимог до ефективності бізнес-процесів, диджиталізація управління персоналом підприємства набуває критичного значення. Перехід від традиційних і трудомістких процедур до автоматизованих, інтегрованих цифрових систем дозволяє підприємствам оптимізувати витрати, заощадити час на рутинні операції, підвищити залученість співробітників та якість прийняття управлінських рішень на основі даних. Підприємствам наразі необхідно швидко адаптуватися до змін на ринку праці, зокрема, до розвитку дистанційного режиму роботи та потреби у формуванні гнучких і технологічних HR-стратегій.

Тема диджиталізації управління персоналом підприємства активно досліджується як в українській, так і світовій науковій літературі. Значний внесок у вивчення цифрової трансформації бізнесу та HR-процесів зробили такі зарубіжні вчені, як Д. Ульріх, Б. Демерс, Е. Белл, Б. Харлі. Серед вітчизняних дослідників, які приділяли увагу питанням впровадження інформаційних технологій в HR-сферу та розвитку диджиталізованого управління персоналом, можна виділити Б. Дергалюка, А. Тертичну, М. Заставного, А. Вербівську.

Метою роботи є комплексний аналіз інструментів диджиталізації управління персоналом підприємства, а також визначення їхнього впливу на ефективність HR-процесів в умовах цифрової економіки.

Диджиталізація сфери управління персоналом – це процес впровадження цифрових технологій та інструментів з метою автоматизації та оптимізації всіх сфер управління людськими ресурсами на підприємстві. Це процес дозволяє не лише усунути рутинні операції з повсякденних завдань, але й значно розширити аналітичні можливості HR-відділу, а також суттєво поліпшити взаємодію та комунікацію всередині колективу [1, с. 2].

Управління персоналом на підприємствах зберігає свої класичні функції, проте в умовах технічного прориву вони реалізуються через новітні цифрові інструменти. Загалом можна виділити 5 основних груп, на які поділяються цифрові інструменти управління персоналом. У табл. 1 наведено ці групи та їх основні характеристики.

Таблиця 1

Групи цифрових інструментів управління персоналом

Назва групи	Характеристика
Інструменти рекрутингу	Системи автоматизації пошуку та підбору необхідних фахівців. Процеси публікації та оновлення актуальних вакансій на job-сайтах. Проведення співбесід у дистанційному форматі, аналіз та систематизація відгуків кандидатів, перевірка на відповідність кандидатів необхідних знань та навичок
Інструменти планування кадрів	Аналіз та прогнозування якісних і кількісних кадрових потреб організації. Штучний інтелект та big data дозволяє аналізувати ринок праці на попит та пропозицію серед різних категорій працівників
Інструменти гейміфікації	Частіше всього використовуються для мотивації та стимулювання, проте також можна застосовувати і для навчання персоналу. Інструменти використовують різноманітні елементи гри для покращення навичок, збільшення рівня лояльності та залученості працівників. Створюють здорову конкуренцію серед співробітників для досягнення нових висот
Інструменти внутрішньої комунікації персоналу	Це корпоративні соціальні мережі для підтримки взаємодії, обміну знаннями та інформацією. Програми для проведення відеозустрічей, текстової та голосової комунікації

Джерело: складено автором на основі [2, с. 5–6]



Основною метою цих інструментів є перетворення HR-функцій з адміністративно-орієнтованих та трудовітських на стратегічні та оперативні, що дають змогу створювати цінність через ефективне управління людським капіталом підприємства.

Сучасні підходи до диджиталізації управління персоналом охоплюють взаємопов'язані та критично важливі напрями, які формують цифрову екосистему підприємства. Загалом можна виділити 3 напрями диджиталізації управління персоналом підприємства, які наведено на рис. 1.



Рис. 1. Напрями диджиталізації управління персоналом підприємства

Джерело: складено автором на основі [1, с. 2–3; 3 с. 216–231; 4 с. 84–92]

Цифрова трансформація HR-процесів надає організаціям необхідну здатність для швидкої адаптації до сучасних викликів та змін, гарантуючи високу ефективність та інноваційний підхід до управління людським капіталом. Завдяки автоматизації типових завдань, можливості отримувати глибоку аналітичну інформацію та впровадження передових комунікаційних стратегій, диджиталізація формує міцну основу для сталого розвитку як окремих співробітників, так і підприємства в цілому.

На основі визначення сутності та стратегічної актуальності диджиталізації HR, що полягає у забезпеченні адаптації та інноваційності підприємства, необхідно перейти до конкретизації механізмів, які роблять цю трансформацію можливою. Ефективне впровадження цифрових змін вимагає не лише розуміння загальних концепцій, але й глибокого аналізу сучасних цифрових інструментів та технологій, які є рушійною силою для оптимізації роботи з персоналом. У табл. 2 наведені цифрові інструменти, які розподілені за напрямками використання.

Таблиця 2

Розподіл цифрових інструментів за напрямками використання

Інструмент	Характеристика	Напрямок використання
1	2	3
HRM-системи	Автоматизація кадрового обліку, аналітичні процеси, регулювання робочого часу	Організація робочого процесу
People Analytics	Надають змогу приймати обґрунтовані управлінські рішення на базі даних	Стратегічне планування, планування кадрів



Закінчення табл. 2

1	2	3
Хмарні сервіси та мобільні додатки	Покращення взаємодії між працівниками та керівниками	Внутрішня комунікація у колективі
E-learning	Постійне навчання, адаптування нового персоналу, розвиток	Навчання та розвиток персоналу, адаптація нових працівників. Оцінка ефективності тощо
Штучний інтелект	Аналіз великих обсягів даних, підбір кандидатів, автоматизація спілкування тощо	Рекрутинг, планування, комунікація, оцінка ефективності тощо
Coursera for Business	Корпоративне навчання, доступ до бібліотеки з курсами на різноманітну тематику	Навчання та розвиток персоналу, адаптація нових працівників
Slack	Платформа для командної комунікації, відео-зустрічі, чати, аудіодзвінки	Внутрішня комунікація у колективі
Microsoft Teams	Інструмент для чатів, дзвінків, відеоконференцій, спільна робота з документами та створення каналів для обговорення проєктів	Внутрішня комунікація у колективі

Джерело: складено автором на основі [4, с. 3; 5 с. 49–50]

Отже, проведений комплексний аналіз підтверджує, що диджиталізація управління персоналом є критичною передумовою для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасної цифрової економіки. Впровадження інтегрованих HRIS-систем, інструментів People Analytics та рішень на базі штучного інтелекту дозволяє кардинально оптимізувати рутинні HR-процеси, перейти до даних-орієнтованого прийняття рішень та значно покращити досвід співробітників. Таким чином, цифрова трансформація HR-функції безпосередньо сприяє підвищенню продуктивності праці та формуванню гнучкої, адаптивної корпоративної культури. Це дозволяє підприємствам ефективно управляти людським капіталом, що є ключовим фактором для досягнення стратегічних бізнес-цілей.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пасько М. І.

Література: 1. Тертична Л., Семенова Д. Диджиталізація в сфері управління персоналом. *Економіка та суспільство*. 2025. № 73. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-81>. 2. Дергалюк Б. В., Дужак В. В. Використання цифрових технологій для управління кадровою політикою. *Ефективна економіка*. 2023. № 12. URL: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.12.17>. 3. Stone D. L., Deadrick D. L., Lukaszewski K. M., Johnson R. The influence of technology on HR practices. *Human Resource Management Review*. 2015. No. 25 (2). P. 216–231. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.01.002>. 4. Transforming Human Resource Practices in the Digital Age: A Study on Workforce Resilience and Innovation. *Journal of Computer Science and Technology Application*. 2025. № 2 (1). P. 84–92. DOI: https://www.researchgate.net/publication/396631230_Transforming_Human_Resource_Practices_in_the_Digital_Age_A_Study_on_Workforce_Resilience_and_Innovation. 5. Заставний М. Управління персоналом за умов диджиталізування: проблеми і можливості для українських підприємств. *Економіка та суспільство*. 2025. № 74. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-22>. 6. Вербівська Л., Блеско Н. Цифровий інструментарій управління персоналом: перспективи розвитку та використання. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. № 6 (15). С. 47–52. URL: <https://doi.org/10.32782/dees.15-7>.

Стаття надійшла до редакції 28.11.2025 р.

