

Міністерство внутрішніх справ України
Харківський національний університет внутрішніх справ
Сумська філія

Сумський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр

**ПРАВОВА НАУКА І ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ
ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**Матеріали
XVI Міжнародної науково-практичної конференції**

(22 травня 2025 року)

Суми – 2025

УДК 34
ББК 67
Р66

*Рекомендовано до друку вченою радою Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ,
протокол № 10 від 14 травня 2025 року*

Редакційна колегія:

Лукаш С. С., доктор юридичних наук, професор (голова редколегії);
Василенко В. А., кандидат філологічних наук, доцент;
Ващенко С. С., доктор юридичних наук, доцент;
Виганяйло С. М., кандидат економічних наук, доцент;
Панасюк О. В., доктор юридичних наук, доцент;
Шуміло О. М., кандидат юридичних наук, професор

Р66 Правова наука і державотворення в Україні в контексті інтеграційних процесів: матеріали XVI Міжнародної науково-практичної конференції (22 травня 2025 року, м. Суми) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми: СФ ХНУВС, 2025. 469 с.

Збірник містить тези доповідей учасників XVI Міжнародної науково-практичної конференції «Правова наука і державотворення в Україні в контексті інтеграційних процесів» з проблем юриспруденції, економіки, філософії, історії, психології, лінгвістики, освіти, євроінтеграції на шляху сучасного державотворення в Україні. Матеріали викладені в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори.

УДК 34
ББК 67

*Електронна копія збірника безоплатно
розміщується у відкритому доступі на сайті Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
(<http://sumy.univd.edu.ua/uk>) у розділі «Наукова діяльність»,
сторінка*

*«Матеріали науково-практичних конференцій»),
а також у репозитарії ХНУВС
(<http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/>)*

зобов'язань, підтримки бізнесу та фінансування процесів відновлення країни. Додаткову небезпеку становить залежність від міжнародної фінансової допомоги в умовах недоотримання доходів бюджету через втрати податкової бази та зростання тіньової економіки.

Пенсійна система України також зазнає суттєвого навантаження через дисбаланс між кількістю платників єдиного соціального внеску та числом пенсіонерів. Цей дисбаланс посилюється через еміграцію населення й негативні демографічні тенденції.

У таких умовах фінансова стійкість України значною мірою залежить від зовнішньої допомоги, зокрема в рамках програм МВФ, Європейського Союзу та країн G7, які відіграють ключову роль у покритті дефіциту бюджету.

Отже, у сучасних умовах забезпечення економічної безпеки України потребує як фінансової підтримки ззовні, так і сильної внутрішньої політики: реформ, контролю, підтримки населення та бізнесу. Крім того, необхідною є розробка нової Стратегії економічної безпеки України з огляду на кардинальні зміни у внутрішній та зовнішній безпековій ситуації, спричинені війною, глобальними кризами та трансформаціями в структурі економіки.

Список використаних джерел:

1. Економічна безпека України в умовах високих воєнних ризиків та глобальної нестабільності : експ.-аналіт. доп. / Базиліук Я., Власенко Р., Власюк О. та ін.; за заг. ред. Я. Жаліла. Київ : НІСД, 2025. 104 с. URL: <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2025.03>. (дата звернення: 01.05.2025р).

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України : затв. наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 р. № 1277. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1277731-13#Text>. (дата звернення: 01.05.2025р).

3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 11 серпня 2021 року "Про Стратегію економічної безпеки України на період до 2025 року" : Указ Президента України; Стратегія від 11.08.2021 р. № 347/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 21. С. 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2021#Text>.

УДК 304.5

Олена Вікторівна Ревенко,

доцент кафедри економіки підприємства та організації бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, кандидат економічних наук, доцент

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0110-7291>

Володимир Олександрович Дементов,

доцент кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат наук з державного управління, доцент

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7740-4594>

ІНТЕГРАЦІЯ НАПРЯМІВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Актуальність дослідження інтеграції напрямів цифрової трансформації бізнесу в контексті розвитку людського капіталу в сучасних умовах є беззаперечною, оскільки швидкий технологічний прогрес та цифровізація економіки вимагають від підприємств не лише впровадження новітніх технологій, але й формування висококваліфікованого та адаптивного персоналу. В умовах нестабільності, зокрема й воєнного стану в Україні, здатність бізнесу до швидкої адаптації та ефективного використання цифрових інструментів безпосередньо залежить від рівня цифрової компетентності співробітників. Дослідження цієї інтеграції дозволить виявити ключові механізми та стратегії, що сприяють гармонійному поєднанню технологічних інновацій та розвитку людського потенціалу, забезпечуючи стійкість та конкурентоздатність підприємств. Вивчення успішних практик інтеграції є критично важливим для розробки ефективних моделей управління персоналом в епоху цифрових змін та подолання кризових явищ.

Як доводить практика, в умовах воєнного стану в Україні підприємства стикаються з безпрецедентними викликами, що вимагають негайної адаптації до нових реалій. Одним із найефективніших інструментів такої адаптації є цифрова трансформація, яка дозволяє забезпечити безперервність бізнес-процесів, підвищити гнучкість управління та зберегти людський капітал – основний ресурс будь-якої організації. Зважаючи на високий рівень невизначеності, мобільності та інформаційної загрози, саме людський капітал потребує нових підходів до розвитку, навчання та збереження. Інтеграція напрямів цифрової трансформації в контексті розвитку персоналу відкриває нові горизонти для зміцнення стійкості підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності на турбулентних ринках.

Однак, дослідження цієї теми у специфічному контексті війни залишається обмеженим, що визначає її наукову новизну та прикладну значущість. Розробка принципів інтеграції цифрових

інструментів у сферу управління людським капіталом дозволить сформувавши ефективну модель розвитку персоналу в кризових умовах. З наукової точки зору доцільно дослідити систему принципів такої інтеграції напрямів цифрової трансформації бізнесу в контексті розвитку людського капіталу з урахуванням умов бізнес-середовища в Україні, що сформовані в результаті аналізу результатів [1, 2]:

1. Стратегічної узгодженості, важливість забезпечення дотримання якої обумовлена тим, що цілі цифрової трансформації та стратегії розвитку персоналу повинні бути взаємопов'язані та спрямовані на досягнення загальних стратегічних цілей підприємства.

2. Людиноцентричності, оскільки процес цифрової трансформації повинен враховувати потреби та можливості персоналу, а розвиток людського капіталу має бути орієнтований на підтримку цифрових ініціатив.

3. Безперервного навчання та розвитку. В умовах швидких технологічних змін необхідно забезпечити постійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу для ефективного використання нових цифрових інструментів.

4. Залучення та співпраці як принцип стратегічно необхідний, бо співробітники повинні бути залучені до процесу цифрової трансформації, а між різними підрозділами підприємства має бути налагоджена ефективна співпраця.

5. Гнучкості та адаптивності, оскільки окремі стратегії інтеграції повинні бути гнучкими та здатними адаптуватися до змін зовнішнього середовища та релевантних потреб бізнесу.

6. Технологічної доцільності - особливо актуальний в умовах орієнтації на економію ресурсів в період війни. Впровадження цифрових технологій повинно бути обґрунтованим та відповідати потребам бізнесу та рівню підготовки персоналу.

7. Принцип оцінки ефективності – необхідно здійснювати постійний моніторинг та оцінку ефективності інтеграції цифрової трансформації та розвитку людського капіталу для внесення своєчасних коректив.

Таким чином, цифрова трансформація бізнесу в умовах війни – це не лише інструмент збереження операційної діяльності, а й стратегія виживання та розвитку людського капіталу. Через впровадження віддаленої роботи, цифрового навчання, автоматизації HR-процесів та аналітики даних підприємства здатні не лише адаптуватися, а й формувати конкурентні переваги.

Отже, важливим стає впровадження принципів інтеграції цифрових рішень у систему управління персоналом, які орієнтовані на людиноцентричність, гнучкість, прозорість та орієнтацію на

результат. Водночас ці процеси супроводжуються низкою ризиків, зокрема, інформаційною вразливістю, емоційним вигоранням працівників та технологічною нерівністю.

Наукове дослідження цієї теми має важливе значення для формування практичних рекомендацій щодо забезпечення стабільної роботи підприємств, розвитку персоналу і зміцнення економічної безпеки країни в умовах кризи.

Стратегічний підхід до розвитку персоналу в умовах цифровізації полягає у системному, довгостроковому баченні ролі людського капіталу як ключового активу підприємства. Він починається з усвідомлення необхідності адаптації працівників до цифрових змін через інвестування в навчання, перекваліфікацію та розвиток *soft skills*. Компанії повинні впроваджувати інклюзивні освітні програми, що враховують різні рівні цифрової компетентності.

В сучасних умовах важливо забезпечити рівний доступ до технологій та навчальних ресурсів для всіх категорій працівників. Стратегія має базуватись на принципі людиноцентричності – пріоритету потреб, добробуту та безпеки персоналу. Також потрібно формувати культуру відкритої комунікації та зворотного зв'язку для виявлення проблем і підтримки командного духу.

Велике значення мають сучасні HR-аналітика та персоналізоване управління талантами на основі даних. Успішна стратегія розвитку персоналу включає створення резервів кадрів, планів ротації та сценаріїв дій на випадок форс-мажорів. Компанії повинні створювати гібридні моделі роботи, що поєднують ефективність дистанційних технологій і соціальні переваги офлайн-контактів.

Особлива увага має приділятися мотивації та нематеріальному стимулюванню, зокрема, через гейміфікацію, визнання досягнень та можливості зростання. Необхідно вибудовувати прозору систему оцінювання результатів праці, яка враховує контекст і умови роботи. Важливою складовою є цифрова етика та дотримання норм безпеки даних працівників. Керівництво має виступати не лише як адміністратори, а як лідери змін – надихаючи команди, формуючи бачення майбутнього та підтримуючи розвиток. Нарешті, стратегічний підхід передбачає гнучкість – готовність переглядати політику розвитку персоналу залежно від змін в середовищі та технологіях.

Список використаних джерел:

1. Плотницька С. І., Красноручський О. О., Матвієнко В. М. Розвиток системи менеджменту суб'єктів економічних відносин в умовах диджиталізації. *Український журнал прикладної економіки та*

техніки. 2023. Том 8. № 1. С. 16–21. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-1-2>

2. Ревенко О.В., Полежаєва О.В. Диджиталізація освітніх послуг: перспективи розвитку персоналу підприємств у контексті сучасних бізнес-моделей. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2025. Volume 10. № 1. С. 87-91. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-1-15>