



ВСЕУКРАЇНЬКА ЦЕНТРАЛЬНА СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР «УКООПОСВІТА»



ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

**учасників Двадцять першої
науково-практичної конференції студентів
закладів освіти споживчої кооперації України**

**«Європейська інтеграція України та
інновації в національній економіці:
роль кооперації в умовах
сучасних викликів»**

**Укоопосвіта
2025**



***Європейська інтеграція України
та інновації в національній економіці:
роль кооперації в умовах
сучасних викликів***

Науково-практична конференція
2025 рік

Збірник тез доповідей учасників Двадцять першої науково-практичної конференції студентів закладів освіти споживчої кооперації України «Європейська інтеграція України та інновації в національній економіці: роль кооперації в умовах сучасних викликів» – К. : НМЦ «Укоопосвіта», 2025. – 240 с.

Редакційна колегія:

ВОЙНАШ Лідія, к.е.н

КУЦИК Петро, д.е.н.

МАНЖУРА Олександр, д.е.н.

НЕСТУЛЯ Олексій, д.і.н.

СЕМАК Богдан, д.е.н.

© НМЦ «Укоопосвіта», 2025

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ

Корнілова Альбіна

Єжелей Ю. О. – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

Анотація. Цифрова трансформація суттєво змінює підходи до управління людським капіталом, відкриваючи нові можливості для розвитку українського бізнесу. Вона виходить за межі автоматизації HR-процесів і стає ключовим фактором стратегічного управління персоналом. Використання сучасних технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ), систем відстеження кандидатів (ATS), роботизованої автоматизації процесів (RPA) та цифрових платформ, сприяє підвищенню ефективності компаній, покращенню продуктивності та оптимізації кадрових процесів. У статті розглядається цифровізація економіки та інформаційного простору як рушійна сила розвитку людського капіталу в умовах сучасного конвергентного суспільства. Особливу увагу приділено викликам і можливостям цифрової трансформації для українських підприємств, зокрема питанням адаптації бізнесу до нових технологічних реалій, підготовки персоналу до цифрових змін, а також впливу регуляторного середовища на цей процес. Оцінено перспективи подальшого впровадження цифрових технологій в управління людським капіталом та їхній внесок у зміцнення конкурентоспроможності українських компаній.

Ключові слова: цифровізація, цифрові технології, штучний інтелект, людський капітал, управління персоналом, цифрова трансформація, український бізнес.

Постановка проблеми. Цифровізація економіки суттєво змінює характер і специфіку праці, впливає на структуру ринку праці та очікування роботодавців, а також сприяє появі нових форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи, фрілансу, аутсорсингу та гіг-економіки. Ці процеси відбуваються як на рівні окремих підприємств, наприклад, через створення віртуальних команд і цифрових екосистем, так і на макроекономічному рівні, завдяки інтеграції різних галузей. Як наслідок, цифрові технології, програмне забезпечення, Інтернет та обробка даних стають ключовими елементами професійної діяльності, що змінює підходи до формування та розвитку людського капіталу.

Соціальна інформатизація та цифрова трансформація глибоко впливають на ринок праці, змінюючи його ключові характеристики. Особливого значення набуває трансформація процесів управління персоналом, яка починається ще на етапі рекрутингу та охоплює весь життєвий цикл співробітника в компанії. Українські підприємства стикаються з низкою викликів, пов'язаних із цифровізацією HR-функцій: необхідністю адаптації до нових технологій, розробкою стратегій цифрового розвитку людського капіталу та забезпеченням відповідності регуляторного середовища сучасним тенденціям. Водночас цифрова трансфор-

мація відкриває перед бізнесом широкі можливості для оптимізації управління персоналом, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності.

Аналіз основних досліджень. Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема О. Амоші, Л. Балабанової, Д. Богині, А. Грішнєвої, П. Друкера, А. Колота, І. Петрової, У. Петті, А. Сміта, О. Харчишиної, О. Шевчук та інших, свідчить про те, що концепція людського капіталу як ключового чинника економічного зростання та розвитку бізнесу є відносно новою для України. У міжнародній науковій спільноті ця концепція почала активно розвиватися ще у 1960-х роках, проте її практичне впровадження в Україні залишається фрагментарним і потребує глибшого дослідження. Зокрема, важливо проаналізувати можливості, напрями та перспективи цифровізації управління людським капіталом у контексті українських реалій, включаючи стан ринку праці, рівень цифрових компетенцій працівників та готовність бізнесу до масштабних технологічних змін. Окрему увагу варто приділити ролі державного регулювання та політик, що сприяють або, навпаки, гальмують цифрову трансформацію у сфері управління людськими ресурсами.

Мета. Метою дослідження є комплексний аналіз розвитку людського капіталу в умовах цифрової трансформації, оцінювання перспектив поглиблення цифровізації на підприємствах, а також визначення ключових викликів, з якими стикається український бізнес у процесі впровадження цифрових технологій в управління персоналом. Особлива увага приділяється дослідженню рівня підготовленості законодавчої та регуляторної бази до технологічних змін у сфері HR-управління, а також розробці рекомендацій щодо стратегічного формування цифрової трансформації управління людським капіталом. Це дозволяє не лише оцінити поточний стан цифрових перетворень, а й окреслити можливості для підвищення конкурентоспроможності українських компаній у довгостроковій перспективі.

Виклад основного матеріалу. Розвиток інформаційних технологій протягом останніх десятиліть створив передумови для глибоких трансформацій у різних сферах суспільного життя, включно з бізнесом, управлінням підприємствами та організацією трудових процесів. Цифровізація, яка поступово набирала обертів, радикально змінила не лише спосіб ведення бізнесу, а й саму логіку управлінських рішень, механізми контролю за виробничими процесами та принципи взаємодії між компаніями, партнерами і клієнтами. Вона сприяла підвищенню швидкості обробки даних, розширенню можливостей аналітики і прогнозування, автоматизації рутинних операцій, що загалом підвищило продуктивність підприємств та їхню конкурентоспроможність у глобальній економіці.

Динамічний розвиток будь-якої країни супроводжується змінами у структурі ключових галузей, адаптацією економічної діяльності до нових викликів і трансформацією підходів до управління підприємствами. Глобальні тренди демонструють не лише активну автоматизацію та цифровізацію виробничих і управлінських процесів, а й суттєве реформування підходів до розвитку людського капіталу. Використання хмарних технологій для збереження та обміну даними, інструментів віддаленого доступу для організації роботи персоналу,

штучного інтелекту і нейромереж для рекрутингу й аналізу компетенцій працівників уже стали звичною практикою для багатьох компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними у цифрову епоху.

Цифровізація – це не просто впровадження сучасних технологій у бізнес-процеси. Вона є багатогранним явищем, що охоплює всі рівні управління, від організації виробництва до стратегічного планування, та вимагає змін у корпоративній культурі, зокрема у підходах до навчання і професійного розвитку персоналу. Формування цифрової культури в організаціях передбачає розвиток нових компетенцій у працівників, спрямованих на ефективне використання цифрових інструментів, адаптацію до гнучких умов роботи, уміння швидко засвоювати нові знання та приймати рішення на основі аналізу великих масивів даних [4].

Попри те, що Україна також активно рухається шляхом цифрової трансформації, процес інтеграції новітніх технологій у сферу управління людським капіталом потребує не лише розробки відповідних стратегій, а й глибокого дослідження ефективності застосування цифрових рішень, адаптації до умов українського ринку праці, врахування викликів, пов'язаних із цифровою нерівністю та браком необхідних цифрових компетенцій серед частини населення [1]. Важливим аспектом цього процесу є не лише використання сучасних технологій, а й розробка ефективних механізмів їх впровадження, що враховували б як специфіку національної економіки, так і міжнародні тенденції розвитку цифрового бізнесу.

У сфері розвитку людського капіталу в Україні досі переважають традиційні методи залучення, навчання та підготовки персоналу, які не завжди відповідають сучасним потребам бізнесу та глобальним викликам. Однак зміни, викликані пандемією, суттєво прискорили переосмислення цих підходів, змусивши компанії впроваджувати цифрові технології для підвищення ефективності освітніх процесів і підготовки фахівців. Підприємства та державні установи почали активніше використовувати дистанційні платформи для навчання, онлайн-курси та автоматизовані системи управління персоналом, що стало важливим кроком у напрямі цифрової трансформації ринку праці.

Сьогодні, в умовах війни та необхідності післявоєнного відновлення, перед Україною відкривається можливість залучення міжнародних інвестицій для створення сучасної цифрової інфраструктури, яка сприятиме ефективному розвитку людського капіталу. Важливу роль у цьому процесі відіграє інтеграція України у світовий технологічний простір, що передбачає активне використання соціальних, економічних і цифрових інновацій для модернізації управлінських процесів, покращення умов праці та підвищення кваліфікації кадрів. Усвідомлення стратегічних переваг цифровізації дозволяє бізнесу та уряду розробляти нові програми цифрового розвитку людського капіталу, які враховують як довгострокові перспективи, так і короткострокові потреби економіки.

За результатами досліджень Українського інституту майбутнього, ще до 2022 року для цифрової трансформації України було визначено два можливі сценарії: поступовий (еволюційний) і прискорений (форсований). Однак через

повномасштабну війну країна змушена йти шляхом форсованої цифровізації, що значно прискорює цей процес і сприяє швидкому впровадженню інноваційних рішень. Одним із найбільш помітних досягнень стала національна програма «Дія», яка не лише запровадила електронні паспорти, визнані на міжнародному рівні, а й створила платформу для цифрової освіти, націлену на підвищення рівня цифрової грамотності населення [3]. Завдяки діяльності Міністерства цифрової трансформації концепція «Держава в смартфоні» набуває все більшої популярності, сприяючи розвитку електронного урядування та розширенню можливостей для громадян і бізнесу.

Для оцінювання рівня цифрової зрілості українського бізнесу та економіки у 2021 році «Європейська бізнес асоціація» спільно з «Huawei Україна» та SAP Ukraine розробили індекс цифрової трансформації, який аналізував упровадження цифрових технологій на основі даних від 130 керівників компаній. Згідно з цими дослідженнями, рівень цифрової трансформації України було оцінено у 2,81 бала з 5 можливих. Основна частина інвестицій бізнесу спрямовувалася на покращення взаємодії з клієнтами (75%), аналітику даних (55%) та вдосконалення управління персоналом (48%). Пріоритетними напрямками для підприємств стали цифровізація документообігу та автоматизація бізнес-процесів, що дозволяє оптимізувати управління ресурсами та прискорити ухвалення рішень. Водночас 65% компаній розглядали хмарні технології як ключовий інструмент для зниження витрат на ІТ-інфраструктуру, а 93% керівників вважали, що цифрові технології є важливим фактором підвищення ефективності бізнесу. Крім того, 81% підприємств підтримували повномасштабне впровадження електронного документообігу, що дозволяє скоротити адміністративні витрати та підвищити прозорість ділових процесів [2].

Цифрова трансформація безпосередньо впливає на розвиток людського капіталу в Україні, оскільки дедалі більше працівників змушені адаптуватися до використання цифрових платформ, віддалених робочих форматів, автоматизованих систем управління та цифрових інструментів комунікації. Це значно змінює традиційні підходи до організації праці, підготовки кадрів і управління персоналом. Однак для представників деяких професійних груп, зокрема працівників старшого віку, цифровий перехід може виявитися складним через відсутність необхідних навичок і досвіду роботи з новітніми технологіями. Незважаючи на це, загальний рівень цифрової грамотності населення поступово зростає, що створює передумови для подальшої інтеграції цифрових інструментів у повсякденну роботу українських підприємств.

Темпи цифровізації економіки суттєво відрізняються залежно від сектору діяльності, що зумовлює необхідність розробки різних стратегій її впровадження. В Україні цифрова трансформація змінює ринок праці, створюючи нові можливості для розвитку підприємств і водночас породжуючи виклики, пов'язані з адаптацією працівників до цифрових робочих середовищ. Це вимагає реформування традиційних структур ринку праці, зокрема бірж зайнятості, регіональних центрів професійного розвитку та кадрових служб, які повинні відповідати сучасним потребам роботодавців і працівників. Одночасно цифрова економіка

висуває підвищені вимоги до рівня цифрової грамотності, що робить питання навчання та перепідготовки фахівців одним із пріоритетних напрямів державної політики [5].

Окремої уваги потребує модернізація освітньої системи, яка має відповідати викликам цифрової економіки та змінюватися відповідно до потреб ринку. Це передбачає розробку сучасних освітніх програм, спрямованих на підвищення рівня цифрової компетентності, адаптацію існуючих професій до умов цифрового середовища та створення гнучких механізмів підготовки кадрів. Крім того, важливим завданням є вдосконалення законодавчого регулювання нових форм зайнятості, зокрема віддаленої роботи та фрілансу, які стали невід'ємною частиною сучасного ринку праці, але все ще залишаються недостатньо врегульованими у правовому полі України.

Висновки. Цифровізація, інформатизація та віртуалізація суттєво змінюють роль людського капіталу, висуваючи нові вимоги до професійних компетенцій, адаптивності та рівня цифрової грамотності працівників. В Україні цей процес відбувається поступово, оскільки система освіти, підготовки кадрів і законодавче регулювання переважно реагують на зміни, а не формують випереджальні стратегії. Водночас повномасштабна цифровізація стає не лише вимогою часу, а й необхідною умовою для забезпечення конкурентоспроможності українського бізнесу та економіки загалом. Для ефективної цифрової трансформації необхідно створювати нормативно-правову базу, яка сприятиме впровадженню цифрових рішень у бізнес-процеси, стимулюватиме підприємства до інвестування в підвищення цифрових компетенцій працівників і сприятиме розвитку сучасних освітніх програм.

Важливим аспектом є розробка комплексних стратегій перепідготовки кадрів, що дозволить мінімізувати ризики цифрового розриву між поколіннями та різними секторами економіки. Залучення інвестицій у цифрову інфраструктуру, активна інтеграція сучасних технологій у виробничі та управлінські процеси, а також підтримка державою ініціатив з цифрового навчання дозволять підвищити продуктивність підприємств і сприятимуть стійкому економічному розвитку країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабаян К. А. Економіка в цифрову еру: перспективи та трансформації в Україні. Наука і молодь у ХХІ сторіччі: збірник матеріалів X Міжнародної молодіжної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 28 листопада 2024 року) / К. А. Бабаян, Ю. О. Єжелей. – Полтава : ПУЕТ, 2025. – С. 505-507.
2. Мельничук В. Е. Цифровізація розвитку людського капіталу / В. Е. Мельничук, К. О. Бояринова // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2023. – № 25. – С. 21-25.
3. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / [керівник проєкту, авт. доп. О. Пищуліна]; Razumkov centre // О. Пищуліна. – К. : Заповіт, 2020. – 274 с.

4. Стрілець В. Цифровізація як інструмент побудови інноваційної стратегії розвитку бізнесу країн ЄС в умовах адаптації до кризових тенденцій міжнародної економіки. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі / В. Стрілець, А. Пожар, А. Флегантова, Л. Франко, Ю. Єжелей, Д. Зборик // Серія «Економічні науки». – 2024. – № 3 (113). – С. 80-88.

5. Industry 5.0: A Transformative Vision for Europe ESIR Policy Brief № 3. URL: <https://www.horizon-europe.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/industry-5-0-pdf-5324.pdf> (дата звернення: 10.03.2025 р.).

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ:
ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ

Корнілова Альбіна

Полтавський університет економіки і торгівлі206

МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ВИКОРИСТАННЯ МОБІЛЬНИХ ДОДАТКІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКООПСІЛКИ

Писаренко Вікторія

Полтавський університет економіки і торгівлі211

ЗАСТОСУВАННЯ TELEGRAM БОТУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Фаркаш Себастьян

Чернівецький кооперативний фаховий коледж економіки і права213

АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ
КООПЕРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Котуха Анастасія

Львівський торговельно-економічний університет.....217

ЗЕЛЕНІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КООПЕРАЦІЇ

Ланиця Олена

Львівський торговельно-економічний університет.....221

ЗЕЛЕНІ ІННОВАЦІЇ В УКРАЇНІ ЯК СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Питель Вікторія

Львівський кооперативний фаховий коледж економіки і права.....225

ЕКОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ РІВНЕНЩИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:
ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Натальченко Анастасія

Рівненський кооперативний економіко-правовий фаховий коледж.....229

Навчальне видання
***«Європейська інтеграція України та
інновації в національній економіці:
роль кооперації в умовах сучасних викликів»***
Збірник тез доповідей

Матеріали конференції подано без скорочень в авторській редакції

Підготовлено до друку Навчально-методичним центром «Укоопосвіта»

Оригінал-макет *ТУРСЬКИЙ Віталій*

*Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу
Навчально-методичного центру «Укоопосвіта» заборонено*

Підп. до друку 08.05.2025 Обл.-вид. арк. 15,00
Наклад ЕВ

НМЦ «Укоопосвіта», 2025
01001 м. Київ, вул. Хрещатик, 7/11