



**МАТЕРІАЛИ
ХІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ
ГОСПОДАРЮВАННЯ: СУЧАСНИЙ
СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ»**

10-11 ЖОВТНЯ 2025 РОКУ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА “ІНСТИТУТ РИНКУ І ЕКОНОМІКО-
ЕКОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НАН УКРАЇНИ”
АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК, КОНІН, ПОЛЬЩА
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ – ВАРНА, БОЛГАРІЯ
ВАРНЕНСЬКИЙ ВІЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, ВАРНА, БОЛГАРІЯ

**ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ГОСПОДАРЮВАННЯ:
СУЧАСНИЙ СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*МАТЕРІАЛИ
XI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
10-11 жовтня 2025 року*

Одеса – 2025

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
ODESA NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY
POLTAVA STATE AGRARIAN UNIVERSITY
STATE ORGANIZATION "INSTITUTE OF MARKET AND
ECONOMIC-ECOLOGICAL RESEARCH OF THE NAS OF UKRAINE"
STATE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN KONIN, POLAND
UNIVERSITY OF ECONOMICS – VARNA, BULGARIA
VARNA FREE UNIVERSITY, BULGARIA**

**Proceedings of the
XI INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
«Economic and legal aspects of management:
current state, efficiency and prospects».
Collection of Abstracts.**

10-11 October 2025

Odesa - 2025

Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, ОНЕУ, 10-11 жовтня 2025 р.). – Одеса, 2025. 834 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

КОВАЛЬОВ
Анатолій Іванович

доктор екон. наук, професор, ректор ОНЕУ

ЛІТВІНОВ
Олександр Сергійович

доктор екон. наук, професор, проректор з наукової роботи ОНЕУ

АНДРЕЙЧЕНКО
Андрій Вадимович

доктор екон. наук, професор, завідувач кафедри економіки, права та управління бізнесом ОНЕУ

ЗОСЬ-КІОР
Микола Валерійович

доктор екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту імені І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету (м. Полтава).

ЧЕРНЯВСЬКА
Тетяна Анатоліївна

доктор екон. наук, професор, професор кафедри економічних наук Академії прикладних наук у Конін (м. Конін, Польща).

КАЗАНЖИСЬКА
Веліна

канд. екон. наук, професор, професор кафедри економіки та організації туризму Економічного університету – Варна (м. Варна, Болгарія)

КАРПІНСЬКА
Ганна Володимирівна

канд. екон. наук, с.н.с., с.н.с. відділу розвитку підприємництва ДУ «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень Національної академії наук України» (м. Одеса).

ЗАХАРЧЕНКО
Наталя Вячеславівна

доктор екон. наук, професор кафедри економіки, права та управління бізнесом ОНЕУ

СІЛЧЄВА
Наталія Євгенівна

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки Варненського Вільного університету (м. Варна, Болгарія).

КАРПОВ
Володимир Анатолійович

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки, права та управління бізнесом, начальник НДЧ ОНЕУ

СТАРЧЕНКО
Антон Юрійович

канд. юр. наук, ст. викладач кафедри економіки, права та управління бізнесом ОНЕУ

ДЕНЬГУБ
Валентина Василівна

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, права та управління бізнесом ОНЕУ

У збірнику представлено матеріали учасників XI Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи», яка відбулася в Одеському національному економічному університеті 10-11 жовтня 2025 року.

Розглядаються питання економіки, фінансів, інвестицій та інвестиційної діяльності, інновацій та інноваційної діяльності, публічного управління, підприємництва, конкурентоспроможності підприємств, інтеграційних процесів, національної безпеки, а також правових аспектів господарювання.

Матеріали публікуються в авторській редакції з редакційною правкою. Відповідальність за зміст та достовірність досліджень несуть автори.

Шаповалов В.О.

к.е.н., доцент,

доцент кафедри управління персоналом,

економіки праці та економічної теорії,

Полтавський університет економіки і торгівлі,

м. Полтава

КОНЦЕПЦІЯ HR-ІНЖИНІРИНГУ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Управління людськими ресурсами має власну історію розвитку, що відображає еволюцію організацій та соціально-економічних систем загалом. Його поступ свідчить, як кадрова функція поступово трансформувалася з обліково-контрольного інструменту в стратегічну підсистему управління, покликану забезпечувати розвиток організації та її конкурентоспроможність.

Зростання складності організаційних структур і посилення динаміки зовнішнього середовища актуалізують потребу в переосмисленні традиційних підходів до управління людськими ресурсами. У цих умовах формується концепція HR-інжинірингу — методології, що поєднує інженерне мислення з принципами стратегічного HR-менеджменту. Її зміст полягає у проєктуванні, оптимізації та інтеграції кадрових процесів відповідно до стратегічних цілей розвитку організації.

Управління людськими ресурсами виступає як інтегрована система, що охоплює планування потреб у кадрах, організацію підбору й відбору, навчання та професійний розвиток, формування мотиваційного середовища, оцінювання результативності та кадровий контроль. Ці елементи функціонують у взаємозв'язку: ефективність одного процесу прямо впливає на результативність інших, тому ключовим завданням HR є синхронізація процедур і механізмів у межах єдиної стратегії організації.

У цьому сенсі HR-інжиніринг постає як методологія для системного аналізу та проєктування зазначених компонентів. Він дозволяє формалізувати вимоги до кадрових процесів, проєктувати їх як модулі архітектури зі зрозумілими інтерфейсами взаємодії та закладати механізми адаптації до змін зовнішнього середовища. Завдяки такому підходу кадрові практики набувають прозорості, вимірності та прогнозованості, що сприяє більш тісному поєднанню операційного управління персоналом зі стратегічними цілями підприємства.

HR-інжиніринг є ключовим фактором, що визначає здатність організацій швидко адаптуватися до змін на ринку та технологічних інновацій, забезпечуючи їхню конкурентоспроможність у динамічному середовищі. Цей підхід передбачає систематичне проєктування та вдосконалення процесів управління персоналом для підвищення ефективності та відповідності сучасним викликам [1].

Поняття HR-інжинірингу сформувалося на перетині бізнес-інжинірингу, організаційного проєктування та управління персоналом. Його виникнення

зумовлене необхідністю системного оновлення функцій HR-служб, орієнтованих на стратегічний розвиток організації, а не лише на адміністративне забезпечення кадрових процесів. На відміну від традиційного управління кадрами, що зосереджується на виконанні процедур і дотриманні регламентів, HR-інжиніринг спирається на логіку інженерного конструювання соціально-економічних систем, у межах якої людські ресурси розглядаються як предмет аналітичного проектування, моделювання та оптимізації.

У межах HR-інжинірингу HR-система виступає як комплексна інженерна конструкція, що складається з трьох основних рівнів: стратегічного, тактичного та операційного. Подібно до інженерних систем із ієрархічною структурою управління, ці рівні HR-системи узгоджують і координують управлінські рішення щодо людських ресурсів. Взаємодія між ними забезпечує цілісність, стабільність і ефективність функціонування HR-інфраструктури організації.

Основна ідея HR-інжинірингу полягає у конструюванні ефективної архітектури HR-системи — цілісної та логічно узгодженої сукупності процесів, технологій і управлінських рішень, які забезпечують гармонійне поєднання стратегічних цілей організації з розвитком її людського капіталу. Така архітектура формується як багаторівнева структура, що охоплює стратегічний, процесний, технологічний і поведінковий виміри функціонування HR. Її ключове завдання полягає у забезпеченні узгодженості місії та стратегії організації з потенціалом і мотиваційними установками працівників, трансформуючи людський капітал у фактор стійкої конкурентоспроможності.

На відміну від традиційних кадрових моделей, архітектура HR-системи в межах інжинірингового підходу не сприймається як статичний набір функцій чи процедур. Вона виступає як динамічна конструкція, відкрита до інновацій, технологічного оновлення та гнучкого реагування на зміни зовнішнього середовища. Розвиток такої архітектури ґрунтується на принципах адаптивності, модульності та зворотного зв'язку, що забезпечує постійне вдосконалення управлінських рішень і кадрових процесів, підвищуючи їхню ефективність і стратегічну релевантність.

Методологія HR-інжинірингу інтегрує системний, процесний та поведінково-інституційний підходи, створюючи цілісну рамку для аналізу, проектування та розвитку кадрових систем.

Системний підхід забезпечує бачення HR як взаємопов'язаної підсистеми організації, де кожен елемент — від підбору персоналу до формування корпоративної культури — виконує функцію у підтриманні загальної рівноваги та стратегічної цілісності. Він спрямовує на узгодження структурних, функціональних і ціннісних компонентів управління людськими ресурсами, що гарантує координацію між підсистемами.

Процесний підхід фокусується на динаміці створення цінності через кадрові процеси, розглядаючи їх як послідовність взаємопов'язаних операцій, що формують результативність організації. У цьому контексті HR-інжиніринг передбачає оптимізацію потоків інформації, компетенцій і управлінських рішень,

які забезпечують перетворення потенціалу працівників у конкретні результати діяльності.

Поведінково-інституційний підхід розширює аналітичну рамку, враховуючи соціокультурні фактори, норми взаємодії та неформальні регулятори поведінки. Він дозволяє інтегрувати не лише раціональні, а й ціннісно-мотиваційні аспекти кадрових процесів, які визначають ефективність інженерних рішень у сфері HR. Таким чином, HR-інжиніринг постає не лише як технологічне, а й соціальне проєктування, спрямоване на досягнення балансу між організаційними цілями та людським потенціалом.

У цьому контексті, як відмічає Богуш Л.Г., HR-інжиніринг та HR-менеджмент, що реалізуються в межах його технологій, розглядаються як методологія системного управління людськими ресурсами, здатна збалансувати потреби та цілі окремого працівника, трудового колективу, власників підприємства та корпоративного середовища. Досягнення такого балансу забезпечується через впровадження послідовної бізнес-стратегії, яка дозволяє ефективно капіталізувати професійно-кваліфікаційний потенціал персоналу одночасно з удосконаленням кадрового ресурсу, організаційно-виробничих умов і стимулів продуктивної зайнятості [2].

HR-інжиніринг є відповіддю на виклики постіндустріальної економіки, у якій персонал стає не витратним, а конструктивним ресурсом. Його впровадження сприяє формуванню нових стандартів HR-практик, підвищенню ефективності управління знаннями та посиленню стратегічної ролі людських ресурсів. Концепція HR-інжинірингу поєднує технологічну раціональність і гуманітарну орієнтацію, створюючи основу для сталого розвитку організацій у динамічному середовищі. Вона пропонує нову парадигму управління персоналом, у межах якої людський капітал розглядається як об'єкт цілеспрямованого проєктування й постійного вдосконалення.

Отже, концептуально HR-інжиніринг може бути визначений як сукупність науково обґрунтованих принципів, функцій і методів, спрямованих на раціональне проєктування, розвиток і трансформацію системи управління людськими ресурсами з урахуванням стратегічних, технологічних і соціальних чинників. У центрі цього підходу перебуває людський капітал — не як статичний ресурс, а як динамічна, самооновлювана система, що формує конкурентоспроможність і адаптивність організації в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Астаф'єва К., Бондарчук О., Нікульнікова Г. HR-інжиніринг у контексті економіки знань та інноваційного розвитку. *Економіка та суспільство*. 2025. № 73. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-8> (дата звернення: 03.10.2025).
2. Богуш Л. HR-інжиніринг: функції, сфери застосування в управлінні підприємством і зайнятістю. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-24> (дата звернення: 03.10.2025).

Шаповалов В.О. КОНЦЕПЦІЯ HR-ІНЖИНІРИНГУ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	540
Шведова А.А., Гострик О.М. ВИКОРИСТАННЯ КРИПТОВАЛЮТНИХ ГАМАНЦІВ ДЛЯ РОЗРАХУНКІВ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ.....	543
Шевченко В.В., Гаврилюк О.В. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ AGILE-ТРАНСФОРМАЦІЙ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: ПРОГНОЗУВАННЯ СТІЙКОСТІ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА.....	545
Шевченко П.Т., Кулік А.В. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	548
Шевчун М.Б. СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	550
Шемерда О.В. ПРОГНОЗУВАННЯ ВПЛИВУ СЕЗОННОСТІ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ТУРИСТИЧНИХ КОМПАНІЙ.....	552
Шепіль А.В., Бричко А.М. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	554
Юдіна М.Г., Гострик О.М. ЦИФРОВА АНАЛІТИКА ТА BIG DATA ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ БІЗНЕСУ.....	556
Яворська М.І., Кушнір Т.М. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	559
Ямбих Є.С., Карпенко Н.В. ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У СФЕРІ КОНСАЛТИНГУ.....	561
Янєв М.І. ПРОГНОЗУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ ВИНОРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ BIG DATA ТА АНАЛІТИКИ СПОЖИВЧИХ ТРЕНДІВ.....	564
Ясінська Ю.А., Корицька О.І. ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА ТА МАЙБУТНЄ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ.....	566