

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МУКАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА
МАЛОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВИТОЛЬДА ПЛЕЦЬКОГО В ОСВЕНЦІМІ
ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ
СОПОТСЬКА ВИЩА ШКОЛА**



**SOPOCKA
SZKOŁA WYŻSZA**

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ Й ОСВІТИ
В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**Збірник тез доповідей за матеріалами
V Міжнародної науково-практичної конференції**

**Мукачево
15 травня 2025 року**

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
науково-технічною радою Мукачівського державного університету
(протокол № 3 від «23» травня 2025 р.)*

С 91

Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : збірник тез доповідей за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції (15 травня 2025 р., м. Мукачево). Мукачево : Вид-во МДУ, 2025. 530 с.

У збірнику представлено тези доповідей за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів». Учасниками конференції розглянуто проблеми та перспективи розвитку педагогічної освіти, психолого-педагогічні аспекти професійного становлення особистості, сучасні орієнтири розвитку економіки, управління та інженерії, актуальні проблеми менеджменту, індустрії гостинності, суспільно-географічних та культурологічних досліджень.

Видання розраховане на науковців, педагогів, викладачів, здобувачів вищої освіти, які займаються науково-дослідною роботою.

Редакційна колегія:

Капітан Л.І. – д-р істор. наук, професор (голова);

Туріс І.Ю. – канд. філол. наук, доцент;

Пігош В.А. – канд. екон. наук, доцент;

Максютова О.В. – PhD, провідний фахівець ВНТД

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікації.

СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ ДІЛОВИМ ПАРТНЕРСТВОМ	
ЧЕРНИЧКО Т. В., КАЗИБРІД О.Р. РЕСУРСООФЕКТИВНІСТЬ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМИ РЕАГУВАННЯ	413
ЧЕРНИЧКО Т. В., ЧОРІЙ Ю. Ю. ІНКЛЮЗИВНА ЕКОНОМІКА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	416
ШЕРШУН Я.І., МАКСИМЕНКО Д.В. УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК У СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	418
SHKYRTA IHOR, NEBOLA IVAN MODEL CALCULATIONS OF THE PHONON DISPERSION IN NON-EQUIDISTANT APPROXIMATION	420
<i>РОЗДІЛ 4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ, СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИХ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ</i>	
БАБАЄВА О. А., МОВЧАН К.М. БІБЛІОТЕКА ЯК ОСЕРЕДОК ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	422
БУДКЕВИЧ Г. Б., ТЮХ Ю. Ю. ВИНИКНЕННЯ, РОЗКВІТ І ЗАНЕПАД ОЛІМПІЙСЬКИХ ІГОР	424
ГАВРИШКО С. Г., МОРОЗ Ф. В., БУДКЕВИЧ Г. Б. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВОЛОДІННЯ М'ЯЧЕМ У НАПАДІ В ГРІ БАСКЕТБОЛ У ФІЗИЧНОМУ ВИХОВАННІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	426
ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н.М., ВІТВИЦЬКИЙ О.М. ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	428
ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н.М., ПРУДНІК М.В. ЦИФРОВЕ КОЧІВНИЦТВО ЯК НОВИЙ ФОРМАТ МОБІЛЬНОСТІ В ТУРИЗМІ	430
ГОЛОВЧУК О. В., ПЛЕША М. С. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРЕЗЕНТАЦІЇ ЯК ФОРМИ ДІЛОВИХ КОМУНІКАЦІЙ	433
ГОРВАТ О.І., РУБШІ М.А. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ	435
ГРИЦЬКО В.В., КАМПОВ Н.С. СПЕЦИФІКА ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН В ТУРИЗМІ	437
ДАНЧЕВСЬКА І. Р. РОЛЬ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ТУРИСТИЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОСТОРУ ВИЩОЇ ОСВІТИ	439
ЖЕРЕБАК О.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ФУНКЦІЇ МУЗЕЮ	441
ІЛЬТЬО Г.Ф., БИСЬМАК В. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА ІННОВАЦІЇ СУЧАСНОЇ ГЕОГРАФІЧНОЇ ОСВІТИ	442
КАСИНЕЦЬ О.В., ОШКАЛО О. І. РЕСУРСИ ДЛЯ РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТУРИЗМУ В ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ	444
ЛЕНДЕЛ І., БРОДОВИЧ Ю. Р. РЕКРЕАЦІЙНІ ПРИРОДНІ РЕСУРСИ ЗАКАРПАТТЯ	446
ЛЕТА В.В., ГЛУХАНИЧ О.І. ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ: СУТНІСТЬ, КРИТЕРІЇ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ	448
ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., ДЖУС М.А. ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	450
ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., ІЛЬНИЦЬКА Д.І. ТРАНСФОРМАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ	452
ЛУЖАНСЬКА Т.Ю., МОРОЗ О., НАКОНЕЧНИЙ Ю. РОЗВИТОК АГРАРНОГО	454

РОЗДІЛ 4
**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ,
СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИХ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
3. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. К.К Центр учбової літератури, 2007. 252 с.
4. Ярчук А. В. Сутність поняття якості життя населення / А. В. Ярчук // Економіка і організація управління: Збірник наукових праць. Вінниця : ДонНУ, 2016. № 3 (23). С. 430-439

УДК 005.96:004.738.5

ЛИЗАНЕЦЬ А.Г.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму
ДЖУС М.А.
здобувач ОС «магістр» спеціальності «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

**ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах нестабільного соціально-економічного середовища, зростаючої конкуренції та динамічної цифровізації господарювання особливого значення набуває ефективне управління трудовим потенціалом підприємства.

Трудовий потенціал є однією з ключових складових економічного розвитку, яка об'єднує знання, професійні навички, досвід, мотивацію та здатність до інновацій усіх працівників підприємства. Саме тому дедалі актуальнішим стає використання саме терміну «трудовий потенціал» на рівні з такими звичними категоріями, як «персонал» або «кадри», оскільки перший акцентує увагу не лише на кількісних, а й якісних характеристиках людських ресурсів. У загальному розумінні трудовий потенціал представляє собою інтегровані характеристики робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ організації (підприємства, установи). Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, які забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили. Система управління трудовим потенціалом включає методи впливу на робочу силу, функції управління, інформаційні й організаційні інструменти, технічні засоби і їхнє програмне забезпечення.

Застосування новітніх HR-технологій у системі управління трудовим потенціалом відкриває нові можливості для оптимізації бізнес-процесів, формування стратегії кадрового розвитку, підвищення продуктивності праці та адаптації працівників до змін. Впровадження цифрових інструментів в HR-сферу дозволяє не лише автоматизувати рутинні процеси, а й здійснювати прогнозування, аналітику, забезпечувати персоніфіковане управління кар'єрою та навчанням працівників [1-3].

РОЗДІЛ 4

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ, СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИХ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Основними напрямками розвитку HR-технологій, які справляють вагомий вплив на управління трудовим потенціалом, є:

1) автоматизація HR-процесів. Застосування мобільних застосунків, чат-ботів і внутрішніх платформ дає змогу працівникам швидко взаємодіяти між собою, проходити онлайн-навчання, планувати роботу та управляти особистими даними [1];

2) хмарні технології – забезпечують швидкий доступ до баз даних, звітів та аналітики, пришвидшують обробку інформації, водночас гарантують захист персональних даних працівників та зберігання конфіденційної інформації [2];

3) HR-аналітика та BigData. Завдяки аналізу великих обсягів даних компанії отримують змогу прогнозувати плинність кадрів, виявляти сильні сторони працівників, а також моделювати сценарії розвитку трудового потенціалу [3];

4) технології доповненої та віртуальної реальності (VR/AR) – дають змогу створювати віртуальні навчальні середовища, покращувати адаптацію нових працівників, формувати практичні навички в умовах, наближених до реальних [3];

5) штучний інтелект (AI). AI-технології використовуються в процесах добору персоналу, автоматичному аналізі резюме, кар'єрному консультуванні, а також персоналізації навчальних програм. Це дозволяє зменшити суб'єктивність у прийнятті кадрових рішень і підвищити ефективність управлінських дій [2].

Крім інструментальних рішень, цифрова трансформація HR-сфери змінює стратегічний підхід до управління трудовим потенціалом. Виділяють наступні тренди:

– віддалене управління працівниками стало новою нормою після пандемії COVID-19, що стимулює розвиток цифрових інструментів координації праці;

– інтелектуалізація праці. Підвищується попит на працівників з розвиненими цифровими навичками та здатністю до самоосвіти;

– HR як внутрішній маркетинг. Роботодавці прагнуть формувати сильний бренд компанії на ринку праці, підвищуючи рівень лояльності та залученості персоналу;

– фокус на продуктивність. Застосування цифрових інструментів допомагає не лише автоматизувати процеси, а й контролювати та підвищувати ефективність праці кожного працівника [1–3].

В українських реаліях, попри складні економічні умови, інвестування в цифровізацію HR-процесів може стати стратегічною перевагою. За сучасних обставин виживання підприємств значною мірою залежить від ефективності управління трудовим потенціалом, зокрема через забезпечення умов для гнучкої організації праці, безперервного навчання та адаптації.

РОЗДІЛ 4

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ, СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИХ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Отже, HR-технології — це не просто інструмент автоматизації, а потужний важіль стратегічного управління трудовим потенціалом, що забезпечує гнучкість, адаптивність і конкурентоспроможність підприємства в умовах сучасного виклику.

Література:

1. Кільницька О.С., Яремova М.І., Сушицька О.І. Оцінка трудового потенціалу та сучасні HR-технології в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55.
2. Волянська-Савчук Л., Клімас В. HR-технології: вплив на ефективність управління персоналом у сучасному бізнес-середовищі. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2025. № 1. С. 133–139.
3. Бей Г.В., Середа А.В.. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. № 2 (34), 2019. С. 93-101.

УДК 338.246.2:021.1

ЛИЗАНЕЦЬ А.Г.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму
ІЛЬНИЦЬКА Д.І.
здобувач ОС «магістр» спеціальності «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасних умовах цифровізації управлінські технології стають ключовим чинником підвищення ефективності функціонування підприємств. Незважаючи на значну кількість розроблених науковцями концепцій менеджменту, у практиці залишається переважання традиційних підходів, що обмежують потенціал інноваційного розвитку. Складність зовнішнього середовища, зумовлена глобальними трансформаціями, військовими ризиками та внутрішніми міграційними процесами, актуалізує потребу в перегляді усталених управлінських підходів. Більшість підприємств, адаптуючись до нових умов, фокусуються переважно на технологічних і продуктивних інноваціях, ігноруючи необхідність управлінських змін. У цифровій економіці критичним стає впровадження гнучких моделей управління, що базуються на аналітичних даних, цифрових платформах, автоматизованих процесах. Управлінські інновації, включаючи технології управління знаннями, ризиками, безперервністю бізнесу, дедалі частіше виступають детермінантою стійкого розвитку. Водночас консерватизм в організації управлінських процесів суттєво гальмує підвищення рівня управлінсько-технологічної зрілості підприємств. Це зумовлює необхідність цілеспрямованої трансформації управлінських технологій з урахуванням цифрових трендів і вимог глобального ринку.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>