

Нові інформаційні технології управління бізнесом

**Збірник тез
IX Всеукраїнської науково-практичної конференції**

Київ 2026



СПІЛКА
АВТОМАТИЗАТОРІВ
БІЗНЕСУ

Нові інформаційні технології управління бізнесом

**Збірник тез
IX Всеукраїнської науково-практичної конференції**

Київ 2026

Збірник тез IX Всеукраїнської науково-практичної конференції "Нові інформаційні технології управління бізнесом". – Київ: Спілка автоматизаторів бізнесу, 2026. – 329 с.

Редакційна колегія:

Мазур Вадим Броніславович, Голова "Спілки автоматизаторів бізнесу", Шеремет Ольга Анатоліївна, методист "Спілки автоматизаторів бізнесу", Старцев Олексій Сергійович, методист "Спілки автоматизаторів бізнесу".

Матеріали збірника публікуються у авторській редакції.

За точність наведених фактів, самостійність наукового аналізу та нормативність стилістики викладу, а також за використання відомостей, що не рекомендовані до відкритої публікації відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів.

ЗМІСТ

Андрієнко О.В., Череднікова А.І. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО ПІДТРИМУВАЛЬНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	9 ТА
Антощук С.А., Лучик В.Є. ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ З КІБЕРБЕЗПЕКИ ЧЕРЕЗ STF-ЗМАГАННЯ	11
Бєлозерцев В.С. SELF SERVICE ВІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	13
Білич М.С., Криворучко О.В. ЦИФРОВИЙ ПІДПИС DSA ЯК СКЛАДОВА ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	15
Білошицька М.М. ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕСІ АВТОМАТИЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	16
Бірзул Н.Д. РОЗВИТОК ОБЛІКУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	18
Богиня В.Ю., Патерило І.В. ЕЛЕКТРОННИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЗЕМЕЛЬНИЙ КАДАСТР ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ: ПРАВОВІ ВИКЛИКИ	20
Бондарєва Т.П., Чигринов І.В., Рагуліна І.І. ВЗАЄМОДІЯ РОБОТОДАВЦІВ І ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ	22
Боровик Н.В. ІНТЕГРАЦІЯ ПРОЄКТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ЦИФРОВИХ РІШЕНЬ У ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ: ШЛЯХ ДО КОМПЕТЕНТНОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА НОВОЇ ГЕНЕРАЦІЇ	24
Боярова О.А. ЗВІТНІСТЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ: ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК	26
Брудько О.Л. ОЛІМПІАДНИЙ РУХ ЯК ЗАСІБ ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА НЕФОРМАЛЬНОЇ СЕРТИФІКАЦІЇ ІТ-ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	28
Будяков Г.В. ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ АВТОМАТИЗАЦІЇ БІЗНЕСУ В ІТ-АУТСОРСИНГУ	30
Булах І.І. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИКЛАДАННЯ ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВИХ ДИСЦИПЛІН	34
Бурякова Л.А. ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ НА ЙОГО АДАПТАЦІЮ НА РИНКУ ПРАЦІ	37
Гайша О.О., Шлепньов А.М., Гайша О.О. ПРО МОЖЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОМИСЛОВИХ ЗАДАЧ ШЛЯХОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДПОВІДНИХ КОНКУРСІВ ТА ЗМАГАНЬ	39
Гайша О.О., Навроцький В.А., Гайша О.О. ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРИ ПРОХОДЖЕННІ НА НИХ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ СТУДЕНТАМИ ЗВО	41

Гаркуша С.А.	43
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ЦИФРОВІЙ ТРАНСФОРМАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ	
Глова В.С., Леоненко Н.В.	46
РОЛЬ КООПЕРАТИВІВ У РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ	
Голобородько Є.М.	49
РОЗРОБКА БІЗНЕС-ПЛАНІВ ТУРИСТИЧНИХ СТАРТАПІВ НА ЗАМОВЛЕННЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ: ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД У ВИКЛАДАННІ	
Гончаренко М.Л.	52
ВАРІАТИВНІ МОЖЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ З ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ	
Горбенко А.А.	54
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ІТ-ФАХІВЦІВ ЧЕРЕЗ УЧАСТЬ У ХАКАТОНАХ ТА ОЛІМПІАДАХ	
Городянська Л.В.	57
ЦИФРОВІ ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Гострик О.М., Мацків О.І.	60
ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛІНІЙКИ BAS В КОНТЕКСТІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ДИСЦИПЛІН ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	
Гудзь О.Є.	62
BLOCKCHAIN ТА SMART-КОНТРАКТИ: НОВА АРХІТЕКТУРА ДОВІРИ У ФІНАНСОВИХ ВІДНОСИНАХ БІЗНЕСУ	
Гуренко Т.О.	65
ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОБЛІКОВОМУ ПРОЦЕСІ	
Гуцул І.А.	67
СИНЕРГІЯ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ І ТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДИК ДЛЯ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ НАВИЧОК У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	
Данилевич Н.С.	69
СУЧАСНІ ПІДХОДИ В ІТ-ОСВІТІ	
Даниленко О.А.	71
ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ HR-ФАХІВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	
Данилків І.А.	73
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	
Данилюк С.Ю., Оверко В.В.	75
СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ	
Демчук А.А., Красюк Т.В.	78
ПАРТНЕРСЬКІ ОСВІТНЬО-БІЗНЕСОВІ ЕКОСИСТЕМИ ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
Дерев'янка С.І.	80
ПРОБЛЕМНЕ НАВЧАННЯ В ПРАКТИЦІ ВИКЛАДАННЯ ОБЛІКОВО-КОНТРОЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН	

Дибенко Г.І.	84
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕСУ	
Дикий І., Гамалюк Б.	86
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЮ СФЕРОЮ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	
Дмитрієва О.А., Альохіна Т.І.	88
ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛЕЙ МАШИННОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ПОВЕДІНКИ КОРИСТУВАЧІВ	
Доній В.С.	92
ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЕФЕКТИВНА МОДЕЛЬ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ БІЗНЕСОМ І ОСВІТНІМИ УСТАНОВАМИ	
Дорохін А.О.	93
ХМАРНІ СЕРВІСИ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ЛОГІСТИКИ В ОСВІТНЬО-ВИРОБНИЧОМУ КЛАСТЕРІ БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ	
Єсіна О.Г., Шмілер Я.С.	96
ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Жарікова О.Б., Михальчишина Л.Г.	98
ОПТИМІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Загребельна Н.А.	101
МІЖНАРОДНЕ НАУКОВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ ЯКОСТІ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Задорожня В.А.	102
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ	
Зарудна Н.Я.	103
СТАДІЇ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ	
Іванов С.А.	106
АРХІТЕКТУРНА ІНТЕГРАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ АГЕНТІВ ТА LLM-МОДЕЛЕЙ У КОРПОРАТИВНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ РІТЕЙЛУ	
Михайленко Д.Г., Івашенко С.М., Івашенко В.С.	111
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Ісаншина Г.Ю.	114
ІНТЕГРАЦІЯ ШІ-АСИСТЕНТІВ У ЛІНІЙКУ РІШЕНЬ SAS ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	
Калініченко О.О.	117
ТРАНСФОРМАЦІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РИНКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ГЛОБАЛЬНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ	
Кетков Р.О., Онищенко С.В.	120
ІНТЕГРАЦІЯ ТЕХНІЧНИХ І ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ	
Клиновий Д.В., Петровська І.О.	123
РОБОЧИЙ ЗОШИТ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ЯК МЕТОДИЧНИЙ МАТЕРІАЛ З НАВЧАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЄКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	

Ковова І.С.	127
ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕС-ОПЕРАЦІЙ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОНОМНИХ АГЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	
Козубова Н.В.	130
ХМАРНІ СЕРВІСИ ТА ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНИМ БІЗНЕСОМ	
Комліченко О.О.	134
ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОБЛІКОВЦІВ: СИНЕРГІЯ БІЗНЕСУ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	
Коновалова О.Б.	136
МЕХАНІЗМИ МАНІПУЛЮВАННЯ РЕКЛАМОЮ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СВІДОМІСТЬ СПОЖИВАЧІВ	
Корнєва В.Р., Терницький С.В.	138
ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 123 – КОМП'ЮТЕРНА ІНЖЕНЕРІЯ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ВИМОГ	
Корнєва В.Р.	140
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ: МОЖЛИВОСТІ КОМП'ЮТЕРНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ	
Корнієнко А.П.	142
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДО ФОРМУВАННЯ НОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ»	
Криворучко О.В., Кулініч О.М., Шестак Я.І., Завгородня Є.О.	145
МАШИННЕ НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ КІБЕРРИЗИКАМИ В БІЗНЕС-СИСТЕМАХ	
Криворучко О.В., Черноус О.С.	148
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ NETWORK MANAGEMENT SYSTEM ТА ПАРАМЕТРАМИ МАГІСТРАЛЬНОЇ ОПТОВОЛОКОННОЇ МЕРЕЖІ ПРОВАЙДЕРА	
Кузик Н.П., Кучерчук М.О.	152
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПОКУПЦІВ	
Лахтюк Т.С., Скорук О.В.	154
ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОГО ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ БУХГАЛТЕРІВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	
Листопад О.А., Листопад Н.Л.	157
ХМАРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ І ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	
Литвиненко В.С.	161
СПІВПРАЦЯ З БІЗНЕСОМ У МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО ОПАНУВАННЯ СУЧАСНИХ ПРОГРАМНИХ ПРОДУКТІВ	
Лучик Г.М.	163
ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ СИСТЕМИ	
Максимов О.С., Максимова Ю.О.	167
АРХІТЕКТУРИ ПОТОКОВОЇ ОБРОБКИ ДАНИХ У СИСТЕМАХ ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ	
Максимюк М.М.	169
ІНТЕГРАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЦИФРОВОГО БАНКІНГУ У ФІНАНСОВУ СКЛАДОВУ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ	

Мандрика Т.П., Ткачов О.П.	171
ОСВІТНІЙ ПРОСТІР СУЧАСНОГО КОЛЕДЖУ: ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ	
Мардарова І.К., Гуданич Н.М.	173
ХМАРНІ ПЛАТФОРМИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	
Мартинюк В.А.	177
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ ПЕРСОНАЛІЗОВАНОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ СТУДЕНТІВ	
Мірошниченко І.С., Власова К.Р.	180
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АВТОМАТИЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В АВІАЦІЙНІЙ ІНДУСТРІЇ	
Мірошниченко І.С.	182
ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ АВІАЦІЇ В КРИЗОВИХ УМОВАХ	
Моргуненко В.В.	184
ЦИФРОВІ МЕХАНІЗМИ КООРДИНАЦІЇ ТА СТІЙКІСТЬ ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮГІВ ПОСТАЧАННЯ	
Мосійчук І.В.	186
ІНТЕГРАЦІЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	
Маткобожик С.В.	188
РОЛЬ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ І ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	
Мусієнко О.В.	190
ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ (на прикладі Таращанського технічного та економіко-правового фахового коледжу)	
Немировський Ф.В.	191
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	
Нечипоренко Т.Д.	193
РЕІНЖИНІРИНГ АРХІТЕКТУРИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ІНТЕГРАЦІЯ ШІ У СЕРЕДОВИЩЕ BAS	
Ніколенко Л.А., Кучерява Т.О.	196
ТРАНСФОРМАЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ШЛЯХОМ ІНТЕГРАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ ГЕНЕРАТИВНОГО ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	
Олійник А.А.	198
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ НА СЛУЖБІ В ОСВІТІ: ВІД ПЛАГІАТУ ДО СИНЕРГІЇ МИСЛЕННЯ	
Остапенко Р.М., Бірченко Н.О.	201
ФІНАНСОВИЙ АНАЛІЗ І ОПОДАТКУВАННЯ ЯК СТРИЖНЕВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ОБЛІКУ У ВОЄННИЙ ЧАС	
Острецова Т.О., Вільховченко Т.І.	204
ЦИФРОВА АВТОНОМІЯ ВИКЛАДАЧА МИСТЕЦЬКИХ ДИСЦИПЛІН У КОНТЕКСТІ ЗРОСТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО НАВАНТАЖЕННЯ	
Палагута К.О.	206
ІНТЕГРАЦІЯ СЕРТИФІКОВАНИХ ОНЛАЙН-КУРСІВ У ОСВІТНІ ПРОГРАМИ З ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	

Панталій Н.Ю.	209
ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ УРОКУ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗА ПРОФЕСІЄЮ «ОБЛКОВЕЦЬ З РЕЄСТРАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКИХ ДАНИХ»	
Перетятко Ю.М.	210
ВИКОРИСТАННЯ AI-АСИСТЕНТІВ У БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛКУ	
Піх М.М.	212
ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАХИЩЕНОГО ФАЙЛОВОГО СХОВИЩА НА LINUX З ВИКОРИСТАННЯМ SAMBA	
Полагенько О.С.	214
ВПЛИВ СТРЕСУ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ФЕРМЕРІВ ТА РОЛЬ IT-ІНСТРУМЕНТІВ У ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ	
Пономаренко Н.В.	216
ХМАРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДІ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	
Ляшенко О.І., Прокопенко М.В.	218
РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПРИЙНЯТТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РІШЕНЬ	
Прокопішина О.В.	219
ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ З УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ПОТОКАМИ НА ОСНОВІ ХМАРНИХ РІШЕНЬ	
Прохорова М.Е.	222
ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДІВ ОСВІТИВ УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ	
Рагуліна І.І., Перегуда А.В., Комишанченко А.Ю.	225
ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ЗАКЛАДАХ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ – ЯК ВИМОГА В УМОВАХ ВІСЬКОВОГО СТАНУ	
Радченко Н.М.	228
АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ «ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ТА ТЕХНОЛОГІЙ В ОБЛКУ» ПІД ВИМОГИ ВОЄННОГО СТАНУ	
Романовська Ю.А., Євтушенко В.С.	232
ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОГНОЗУВАННЯ ДОХОДІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА	
Романюк О.Н., Майданюк В.П., Ціхановська О.М.	235
ОСВІТНІ ПРОЄКТИ БІЗНЕСУ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ВЕТЕРАНІВ	
Рудакова С.Г., Щетініна Л.В.	237
ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОЦЕСІВ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	
Ружинська Н.О.	239
РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА НЕРУХОМОСТІ» У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ РІЄЛТОРА	
Рушак Р.І	242
ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР У ЦИФРОВІЙ ОСВІТІ ТА ЧОМУ ТЕХНОЛОГІЇ НЕ ПРАЦЮЮТЬ БЕЗ ВИКЛАДАЧА	
Савченко Н.М., Савченко Р.О.	244
ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛКУ	

Садовий Р.Я. КРИПТОВАЛЮТА ТА ЕКО–МАЙНІНГ	247
Сас Н.М. ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ ЯК ТРЕНД	249
Селютіна А.А., Хилько І.І. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТІ ТА ПРОМИСЛОВOSTІ	251
Сімак С.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	253
Сова О.Ю. СИНЕРГІЯ БІЗНЕСУ Й ОСВІТИ ЯК ВІДПОВІДЬ НА КАДРОВИЙ ДЕФІЦИТ	255
Сокольнікова М.І. РОЛЬ ІІІ-АСИСТЕНТІВ У ВАС ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ	257
Ставицький А.В., Харламова Г.О. ТРАНСФОРМАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ПІДРУЧНИКА ЯК НАСЛІДОК НОВОЇ ЕРИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В ЕПОХУ ІІІ	259
Стеценко А.Р. СТРАТЕГІЧНА РОЛЬ СИСТЕМ ВАС У ЦИФРОВІЙ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ АГРОБІЗНЕСОМ	262
Сук П.Л. ВИКОРИСТАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ПЕРІОДІВ РОЗРАХУНКУ АМОРТИЗАЦІЇ НЕОБОРОТНИХ АКТИВІВ	264
Терещенко Н.Ю. ІНСТРУМЕНТИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У КЕЙСАХ З АНАЛІТИЧНОЇ ХІМІЇ	268
Ткаченко К.О., Ткаченко О.І., Ткаченко О.А. БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНИЙ ВИБІР АЛЬТЕРНАТИВ ТРАЄКТОРІЙ ГЕЙМІФІКОВАНОГО НАВЧАННЯ: ОНТОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД	270
Трішніна Л.П. ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ І ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ІЛІНЕЦЬКОМУ АГРАРНОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ	273
Тропіна М.А. МУЛЬТИМОДАЛЬНА ГРАФІЧНА ПІДГОТОВКА В ПАРАДИГМІ ІНДУСТРІЇ 5.0: СИНЕРГІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СИСТЕМ ВАС	276
Тягунова М.Ю., Захарченко К.Р. ВЕКТОРНІ БАЗИ ДАНИХ ДЛЯ ОСВІТНІХ RAG–СИСТЕМ	279
Хилько І.І., Гребенюк І.В. ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ	280
Химич І.Г., Владимир О.М. ОСВІТНІ ПРОЄКТИ: ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА ВІД БІЗНЕСУ	282
Хрипко О.С. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ І ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДИЗАЙНЕРІВ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВУ ВЗАЄМОДІЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ	284

Царева О.С., Цап Д.	288
МОДЕЛЬ РОЗРОБКИ ІІІ-АСИСТЕНТА В ВАС З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ	
Цегельник Н.І.	290
ІТ-РІШЕННЯ ДЛЯ ESG-ЗВІТНОСТІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОЗОРОСТІ БІЗНЕСУ	
Циганок О.М., Корнєва В.Р.	292
ФОРМУВАННЯ ІНЖЕНЕРНОГО МИСЛЕННЯ У ЗДОБУВАЧІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 141: ОСВІТНІЙ АСПЕКТ	
Цись В.С.	294
ХМАРНІ СЕРВІСИ ЯК ПЛАТФОРМА ДЛЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ЛОГОПЕДИЧНИХ АЛЬБОМІВ	
Цюцюра Л.Г.	295
ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННІ» В КОЛЕДЖАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ	
Чайка Т.О.	297
ЦИФРОВІ НАВЧАЛЬНІ СЕРЕДОВИЩА У ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІЧНИХ ФАХІВЦІВ: ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНОГО СИМУЛЯТОРА ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ	
Чаус І.В.	300
ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	
Чеверда С.С.	302
ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНЕТИЧНИХ АЛГОРИТМІВ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗПОДІЛУ РЕСУРСІВ У МУЛЬТИПРОЄКТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ІТ-КОМПАНІЇ	
Ляшенко О.І., Черноусов А.В.	305
ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ В СУЧАСНИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ СИСТЕМАХ	
Чорноус Г.О., Носко Р.Б.	308
ІНТЕГРАЦІЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗМІШАНОЇ РЕАЛЬНОСТІ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HRM-СИСТЕМИ ДЛЯ ОЦІНКИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ	
Чорноус С., Касаткін Д., Чорноус О.	310
ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ДЛЯ ТЕРИТОРІАЛЬНО-РОЗПОДІЛЕНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ СЕРВЕРНИХ РІШЕНЬ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ОТН ДЛЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	
Шевченко Р.Ю.	313
ВИКЛАДАННЯ ГЕОГРАФІЇ ПРИОМАМИ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ГЕОІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ СИСТЕМ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	
Шевчук К.В., Сімоник Ю.О.	317
ЦИФРОВІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	
Шепелюк В.А.	319
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ОБЛІКОВИХ ПРОЦЕСІВ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ: ІНСТИТУЦІЙНІ ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ПЕРІОДУ	
Шестак Я.І., Завгородня Є.О., Криворучко О.В.	320
ПОБУДОВА МОДЕЛІ СИСТЕМИ КІБЕРЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	
Юрчик Д.Ю.	324
РОЛЬ МАНУАЛЬНОГО ТА АВТОМАТИЗОВАНОГО ТЕСТУВАННЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ЦИФРОВИХ БІЗНЕС-РІШЕНЬ	
Янюк О.В.	326
ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ВПРАВ ПІД ЧАС ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У КОЛЕДЖІ	

Для України цифровізація прогнозування доходів місцевих бюджетів є особливо актуальною в контексті децентралізації та післявоєнного відновлення. Підвищення точності прогнозів дозволить громадам ефективніше планувати видатки, зменшити залежність від трансфертів і підвищити рівень бюджетної автономії. Крім того, цифрові інструменти сприяють формуванню довіри до бюджетного процесу з боку громадян і міжнародних партнерів. Таким чином, цифрові інструменти прогнозування доходів місцевих бюджетів виступають не лише технічним інструментом удосконалення фінансового планування, а й елементом стратегічної трансформації публічних фінансів. Їх впровадження дозволяє перейти від реактивного до проактивного управління бюджетними ресурсами, підвищити адаптивність місцевих фінансів до економічних і безпекових викликів та забезпечити основу для сталого розвитку територій. У сучасних умовах саме інтеграція цифрових технологій, аналітики даних і стратегічного бюджетування визначатиме якість фінансового управління на місцевому рівні.

Список використаних джерел:

1. Соломатіна Т.В. Інструменти прогнозування державних бюджетних доходів у цифровому фінансовому середовищі. Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок. Том 36 (75). № 2. 2025. С. 49-57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2523-4803/75-2-8>
2. Симанич Н. Б. Формування доходів місцевих бюджетів України в умовах економічної нестабільності: адаптація до викликів війни та пандемії. БІЗНЕСІНФОРМ № 6. 2025. С. 332-341. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-6-332-341>
3. Open Budget. Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/>
4. OECD (2020). The impact of the COVID-19 crisis on regional and local governments: Main findings from the joint CoR-OECD survey. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/11/the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-regional-and-local-governments_b4824a74/fb952497-en.pdf

Романюк О.Н.

д.т.н., професор кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет

Майданюк В.П.

к.т.н., доцент кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет

Ціхановська О.М.

к.е.н., доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування

Вінницький навчально-науковий інститут економіки Західноукраїнського національного університету

ОСВІТНІ ПРОЄКТИ БІЗНЕСУ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ВЕТЕРАНІВ

Повномасштабна збройна агресія проти України призвела до суттєвого зростання кількості осіб, які після проходження військової служби повертаються до цивільного життя зі значним досвідом, але водночас і з низкою складних соціальних, психологічних та професійних проблем. Реінтеграція ветеранів у мирне середовище, зокрема їх залучення до економічної діяльності та ринку праці, є одним із викликів повоєнного розвитку держави. За цих умов освіта виступає не лише інструментом професійної підготовки, а й важливим чинником соціальної адаптації та відновлення людського потенціалу.

Особливе місце у процесі підтримки ветеранів посідає бізнес-сектор, який володіє необхідними фінансовими ресурсами, практичним досвідом та чітким розумінням актуальних потреб сучасного ринку праці. Реалізація освітніх ініціатив для ветеранів з боку бізнесу є складовою соціально відповідального підприємництва та одночасно інструментом формування кваліфікованого кадрового резерву для національної економіки [1].

Під освітніми проєктами бізнесу для ветеранів доцільно розуміти спеціально організовані ініціативи компаній або об'єднань роботодавців, спрямовані на формування у ветеранів професійних

знань, практичних умінь і компетентностей, необхідних для успішної адаптації до цивільної трудової діяльності. Такі проекти можуть реалізовуватися як самостійно бізнесом, так і у співпраці з закладами вищої освіти, громадськими організаціями та органами державної влади [2].

Теоретичне підґрунтя зазначених ініціатив формують концепції безперервної освіти, розвитку людського капіталу, соціальної відповідальності бізнесу та інклюзивного ринку праці. Ветерани володіють важливими особистісними та професійними якостями, зокрема високим рівнем дисципліни, здатністю працювати в умовах невизначеності, лідерськими навичками та досвідом командної взаємодії. Разом із тим ці якості часто потребують адаптації або доповнення новими знаннями відповідно до цивільних професійних стандартів [3].

Активна участь бізнесу у реалізації освітніх проектів для ветеранів зумовлена низкою чинників, серед яких провідне місце посідають доступ до ресурсів, орієнтація на практичний результат навчання, а також зацікавленість у підготовці мотивованих і лояльних працівників. Практика багатьох країн підтверджує, що ветерани, які пройшли адаптаційні та освітні програми, демонструють високий рівень відповідальності, стабільності зайнятості та професійної ефективності [4].

Крім кадрових переваг, участь у подібних проектах позитивно впливає на репутацію компаній, сприяє зміцненню довіри з боку суспільства та відповідає сучасним підходам до впровадження принципів ESG. Таким чином, освітні проекти для ветеранів поєднують у собі соціальну місію та економічну доцільність.

Найбільш поширеною формою підтримки є програми перекваліфікації у сферах, що характеризуються дефіцитом кваліфікованих кадрів, зокрема в інформаційних технологіях, інженерії, логістиці, енергетиці та управлінні проектами. Такі програми, як правило, мають інтенсивний характер та орієнтовані на здобуття практичних навичок, що безпосередньо використовуються у професійній діяльності [5].

Поряд із цим низка компаній впроваджує власні корпоративні навчальні курси для ветеранів із подальшим працевлаштуванням. Навчальний процес у межах таких ініціатив поєднує теоретичні заняття з практичним стажуванням безпосередньо на підприємствах. Важливою складовою є менторська підтримка, коли досвідчені фахівці супроводжують ветеранів у процесі професійної адаптації та входження в нову роль [6].

Окремий напрям становлять освітні проекти, спрямовані на розвиток підприємницьких компетентностей ветеранів. Вони охоплюють питання бізнес-планування, фінансової грамотності, маркетингу та управління ризиками, створюючи умови для започаткування власної справи або самозайнятості.

Найвищу ефективність демонструють освітні ініціативи, що реалізуються у форматі партнерства між бізнесом і закладами освіти. У межах такої взаємодії університети забезпечують науково-методичну та педагогічну складову, тоді як бізнес надає практичні кейси, експертну підтримку та можливості для проходження стажування. Ветерани в результаті отримують актуальні знання, підтверджені відповідними сертифікатами або документами про освіту [1].

Дуальна форма навчання, адаптована до потреб ветеранів, дозволяє суттєво скоротити період переходу від навчання до працевлаштування та сприяє підвищенню мотивації учасників програм. Водночас ефективність таких проектів значною мірою залежить від урахування психологічних особливостей осіб, які повернулися з бойових дій. Навчальне середовище має бути гнучким, безпечним та інклюзивним, а освітній процес – доповненим психологічною та консультаційною підтримкою [7].

Для оцінювання результативності освітніх проектів бізнесу доцільно застосовувати комплекс показників, зокрема рівень завершення програм, частку працевлаштованих випускників, стабільність зайнятості, задоволеність учасників та економічний ефект для компаній-учасників. Системний моніторинг цих параметрів дозволяє коригувати зміст програм і підвищувати їх практичну значущість [4].

Перспективи подальшого розвитку освітніх проектів бізнесу для ветеранів пов'язані з масштабуванням успішних практик, активнішим залученням малого та середнього бізнесу, використанням цифрових освітніх платформ, а також інтеграцією таких ініціатив у державні програми

підтримки ветеранів. Комплексний підхід, що поєднує зусилля держави, бізнесу та освітніх інституцій, створює передумови для сталого соціально-економічного відновлення країни.

Вагомим прикладом реалізації зазначених підходів є відкриття 19 липня 2023 року Центру ветеранського розвитку у Вінницькому національному технічному університеті, який став другим подібним центром в Україні у межах пілотного проєкту Міністерства у справах ветеранів України. Метою діяльності Центру є створення умов для професійної реінтеграції ветеранів війни та членів їхніх сімей через навчання, перекваліфікацію, сприяння зайнятості

Ректор ВНТУ Віктор Біліченко підкреслив, що одним із пріоритетних завдань Центру є сприяння працевлаштуванню ветеранів або їх перекваліфікації відповідно до потреб сучасного ринку праці. Для цього використовується матеріально-технічна база університету, зокрема навчальні лабораторії та можливості партнерських підприємств [1].

Навчальний процес у Центрі поєднує аудиторні заняття з практичною підготовкою, а до викладання залучаються не лише науково-педагогічні працівники ВНТУ, але й ветерани, які вже мають досвід започаткування власного бізнесу. Такий підхід сприяє формуванню практичного бачення професійної реалізації та підвищує мотивацію учасників програм.

Діяльність Центру ветеранського розвитку у ВНТУ є складовою загальнодержавної стратегії створення мережі подібних осередків у регіонах України. Реалізація цього підходу покликана сформувати цілісну систему підтримки ветеранів на етапі переходу від військової служби до цивільного життя через освіту та зайнятість.

Освітні проєкти бізнесу для підтримки ветеранів є важливим інструментом їх професійної та соціальної реінтеграції. Вони поєднують інтереси суспільства, держави та бізнесу, сприяють розвитку людського капіталу й формуванню конкурентоспроможної економіки. У сучасних умовах такі проєкти повинні розглядатися не як тимчасова ініціатива, а як системний елемент післявоєнного розвитку України.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Соціальна відповідальність бізнесу. – Київ: КНЕУ, 2019.
2. OECD. Education and Training for Veterans. – Paris: OECD Publishing, 2020.
3. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – Chicago: University of Chicago Press, 2018.
4. World Bank. From War to Work: Veterans Reintegration Programs. – Washington, DC, 2022.
5. Porter M., Kramer M. Creating Shared Value // Harvard Business Review. – 2019.
6. Allen T. Mentoring Programs in Organizations. – New York: Routledge, 2020.
7. Herman J. Trauma and Recovery. – New York: Basic Books, 2015.
8. На базі ВНТУ відкрили другий в Україні Центр ветеранського розвитку. https://vntu.edu.ua/uk/news/na-bazi-vntu-vidkryly-druhyy-v-ukrayini-tsentr-veteranskoho-rozvytku-2118.html?utm_source=chatgpt.com. (дата звернення: 17.01.2026).

Рудакова С.Г.

к.т.н., доцент

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Щетініна Л.В.

к.е.н., доцент

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОЦЕСІВ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Трансформаційні процеси в системах управління персоналом дедалі тісніше пов'язуються з цифровими технологіями, які змінюють формат трудових відносин та сутність окремих HR-процедур.

Одним із найбільш чутливих до таких змін напрямів є адаптація нових працівників, яка впливає на ефективність інтеграції працівника до організаційного середовища, рівень його залученості, продуктивності та стабільності кадрового складу. Перехід від традиційних форм онбордингу до цифрових рішень зумовлений необхідністю підвищення гнучкості, доступності, масштабованості та аналітичної керованості цього процесу.

Термін «цифрова трансформація» у сучасній науковій літературі трактується не як просте впровадження інформаційних технологій, а як докорінна зміна логіки організаційної поведінки, що передбачає перегляд цінностей, управлінських механізмів та взаємодії з працівником на всіх рівнях. Відмова від фрагментарних автоматизацій на користь комплексного цифрового оновлення означає вихід за межі простої електронізації документів чи перенесення процесів у онлайн-середовище. Створюється нова інфраструктура рішень, яка забезпечує прозорість, доступність інформації в режимі реального часу, адаптивність управлінських рішень та постійну взаємодію з даними.

Особливої ваги набуває трансформація процесів адаптації. Адаптація нового працівника - це не лише ознайомлення з посадовими інструкціями та адміністративними процедурами. Сучасне розуміння включає формування психологічного комфорту, інтеграцію в комунікаційні та ціннісні структури організації, залучення до навчання, зворотного зв'язку, формальних, неформальних практик. Успішна адаптація знижує рівень плинності, підвищує продуктивність, прискорює вихід працівника на самостійне виконання завдань.

Умовою ефективної адаптації стає створення персоналізованої цифрової траєкторії для кожного нового працівника. Сучасні компанії відходять від однотипних інструктажів, замінюючи їх на інструменти гнучкої, багаторівневої підтримки. До таких інструментів належать:

- – онбординг-платформи (наприклад, BambooHR, WorkBright, Personio), які забезпечують автоматизоване управління повним адаптаційним циклом;
- – системи управління навчанням (LMS), (наприклад, TalentLMS Moodle), які дозволяють будувати індивідуалізовану освітню траєкторію, адаптовану до рівня підготовки працівника;
- – цифрові канали комунікації (Slack, Microsoft Teams, Telegram-боти), які дають змогу забезпечити постійний доступ до відповідей, рекомендацій, матеріалів та інтегрувати зворотний зв'язок;
- – ERP/CRM-системи з вбудованими модулями адаптації, які синхронізують інформацію про працівника з іншими процесами компанії: задачами, навчанням, KPI, командною діяльністю;
- – мультимедійні продукти, включаючи відеоінструкції, віртуальні тури, інтерактивні карти, які візуально та емоційно занурюють працівника у середовище компанії.

Водночас наявність навіть найпрогресивніших інструментів не гарантує успішної адаптації. Потрібні додаткові умови такі, як готовність організації до цифрового переходу, ефективна корпоративна культура, компетентний персонал, розвинуті цифрові компетенції у HR-фахівців, гнучкість управлінських процедур. Цифрова адаптація дозволяє вибудовувати відносини з працівником з перших днів його присутності в компанії, формувати відчуття включеності, приналежності та довіри. Через це адаптація має розглядатися не як завершення підбору кадру, а як початок нового етапу партнерства між працівником та організацією, де цифрова інфраструктура виступає середовищем підтримки, розвитку та взаємодії.

Аналіз наявних кейсів дозволяє виокремити три стійкі тенденції: по-перше, цифрова адаптація потребує міжфункціональної взаємодії HR, IT та лінійних керівників; по-друге, ефективність онбордингу суттєво зростає в разі поєднання технічних платформ із елементами менторства, зворотного зв'язку, аналітики; по-третє, цифрова адаптація виконує не лише адаптаційну, а й репутаційну функцію, яка є свідченням технологічної зрілості компанії. Модель цифрової адаптації має виконувати кілька ключових функцій, зокрема забезпечити логічну структурування етапів входження працівника в компанію; встановити відповідність між завданнями кожного етапу та інструментами цифрового супроводу; створити умови для оцінювання ефективності адаптації з позиції аналітичного менеджменту.

Особливістю запропонованого підходу є його спрямованість на оптимізацію внутрішньої HR-функції та підвищення загальної цифрової культури підприємства. Це дозволяє інтегрувати процес адаптації у стратегічну архітектуру організації, перетворивши його з допоміжної процедури на інструмент управління змінами, підтримки інновацій та розвитку людського капіталу. Водночас модель орієнтована на варіативність, що забезпечує її придатність для компаній різного масштабу, галузевого профілю та технічної забезпеченості (від IT-корпорацій до виробничих підприємств, від віддалених команд до очних офісних структур).

Преонбординг, як стартова ланка адаптаційного процесу, відіграє ключову роль у формуванні першого враження про організацію. Саме в цей період відбувається зниження рівня невизначеності, закладається емоційна основа довіри, формуються первинні очікування. Використання електронних листів, відеозвернень керівництва, інтерактивних платформ типу welcom e-кабінетів та чат-ботів дозволяє зробити перший контакт із працівником неформальним, персоналізованим та водночас контрольованим. Ця стадія надзвичайно важлива для працівників поколінь Y та Z, які звикли до візуальної, швидкої та асинхронної комунікації.

Початкове ознайомлення охоплює перший тиждень роботи та має на меті інформування працівника про ключові аспекти діяльності компанії: структуру, функціонування, корпоративну культуру, основні правила, політики. LMS платформи, автоматизовані тести, інтерактивні відео, чек-листи дозволяють уникнути дублювання інформації, створити єдиний освітній простір, адаптований до посади [1]. Крім того, результати навчання можуть бути миттєво інтегровані в HR-аналітику, що забезпечує швидкий моніторинг прогресу.

Соціальна інтеграція є ланкою між формальним навчанням і неформальним включенням у команду. Цей етап критично важливий для зниження рівня емоційної ізоляції, особливо в умовах гібридної або дистанційної роботи. Тут активно застосовуються корпоративні месенджери (Slack, Teams), менторська підтримка, віртуальні екскурсії офісом, інтерактивні знайомства з колективом. На цьому етапі формується почуття належності до організації, яке в майбутньому стає запорукою лояльності та низької плинності кадрів.

Професійне налаштування передбачає поступовий перехід від навчання до виконання посадових функцій. Тут ключовими стають цифрові інструменти, інтегровані у виробничі процеси: ERP-системи, CRM-платформи, дашборди самооцінювання, мікронавчальні модулі [1]. Працівник починає опановувати реальні робочі задачі, водночас отримуючи підтримку через цифрові канали. Цей етап формує компетентнісну базу, виявляє прогалини, забезпечує керівників аналітикою щодо темпів професійного розвитку новачка.

Оцінювання адаптації (приблизно через 30–90 днів) є заключною ланкою, яка дозволяє оцінити її якість. У цей період застосовуються онлайн-опитування, підсумкові зустрічі, аналітичні звіти. Особливої ваги набувають цифрові панелі управління (manager dashboards), які узагальнюють кількісні та якісні індикатори ефективності адаптації. Цей етап завершується прийняттям рішення про завершення адаптаційного періоду, визначається потреба у продовженні або перегляді програми.

Цифрова адаптація - це компонент глибокої трансформації системи управління людськими ресурсами, реалізація якої вимагає не лише цифрових інструментів, а й нової управлінської культури, яка відкрита до змін, орієнтована на підтримку, навчання та довготривалу взаємодію. Запровадження подібної моделі дозволяє підприємствам підвищити ефективність онбордингу, посилити конкурентну позицію на ринку праці, формуючи образ сучасного роботодавця, здатного створювати комфортне, інноваційне середовище для зростання своїх працівників.

Список використаних джерел:

1. Панчук А., Малькова К. Теоретичні основи формування цифрової стратегії підприємств. Економіка та суспільство. 2021. № 34. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-76>

Ружинська Н.О.

к.е.н., доцент кафедри управління та бізнес-адміністрування