

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ, LUBLIN, POLAND
VILNIUS GEDIMINAS TECHNICAL UNIVERSITY, VILNIUS, LITHUANIA
JAGIELLONIAN UNIVERSITY, KRAKOW, POLAND
ХЕРСОНСЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА
KHARKIV IT CLUSTER
ГО «ПРОГРЕСИЛЬНІ», УКРАЇНА

СИНЕРГІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ 2026

МАТЕРІАЛИ
III Міжнародної науково-практичної конференції
22 – 24 квітня 2026 року

У трьох томах
ТОМ 1

Львів-Торунь • 2026 • Liha-Pres

УДК 001.83+330.3(477)
С38

Синергія науки і бізнесу 2026: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (ХНТУ, 22–24 квітня 2026 року) у 3-х т. ; Т. 1 / за ред. О.В. Чепелюк. Львів-Торунь, 2026. – 548 с.

Synergy of Science and Business 2026 : proceedings of the III International scientific-practical conference (KNTU, 22–24 april 2026) in 3 vols. ; Vol. 1 / edited by O. V. Chepelyuk. – Liha-Pres, 2026. – 548 p.

У збірнику представлено матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «СИНЕРГІЯ НАУКИ І БІЗНЕСУ 2026», том 1, яка проходила 22–24 квітня 2026 року на базі Херсонського національного технічного університету.

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою ХНТУ Протокол № 2
від 11.06. 2026

Автори опублікованих тез несуть повну відповідальність за достовірність викладеного матеріалу, за правильне цитування джерел та посилання на них та за всі інші відомості.

ISBN 978-966-397-624-2

ISBN 978-966-397-625-9 (Т.1)

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-624-2>

УДК 001.83+330.3(477)

© Херсонський національний технічний університет, 2026



стимулювання повернення й утримання населення через безпекові, житлові та трудові інструменти; відновлення доступу до якісної освіти з акцентом на компенсацію освітніх втрат; масштабні програми перекваліфікації й підвищення кваліфікації відповідно до потреб відбудови; розвиток системи ментального здоров'я, реабілітації та медичного супроводу; підтримка зайнятості ветеранів, ВПО, молоді та жінок; а також узгодження соціальної підтримки з набуттям нових навичок і входженням у продуктивну зайнятість.

Бар'єри розвитку людського капіталу України в умовах війни мають комплексний характер і охоплюють демографічну, освітню, медичну, соціальну та трудову площини. Тому їх подолання потребує переходу від політики реагування на наслідки війни до політики довгострокового відтворення людського потенціалу. Пріоритетом має стати формування стійкої моделі, у якій освіта, здоров'я, зайнятість, реабілітація, соціальна інтеграція та регіональна безпека розглядаються як взаємопов'язані компоненти розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. World Bank. Україна - швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення (RDNA4) : Лютий 2022 - Грудень 2024 (Ukrainian). Washington, D.C.

World Bank Group. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099052925103531065>

2. Інформація про ветеранів війни, внесених до Єдиного реєстру ветеранів війни Міністерства у справах ветеранів України. URL: <https://data.gov.ua/dataset/034f43a4-133a-498f-8478-6076ed1013e4>

УДК 330.341.1:331

Вікторія МАЦУКА,

к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту та фінансів,

Маріупольський державний університет, м. Київ

СУЧАСНЕ ЛІДЕРСТВО ТА МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: СТРАТЕГІЇ ЗРОСТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та постійних змін ключовим ресурсом будь-якої організації стає людський капітал. Саме знання, навички, креативність і здатність працівників до адаптації визначають конкурентоспроможність бізнесу. Відповідно, сучасне лідерство та менеджмент



людського капіталу перетворюються на стратегічні чинники зростання організацій [1].

Сьогодні організації відходять від традиційних адміністративних підходів до управління персоналом і переходять до моделей, орієнтованих на розвиток, залученість і інновації. Лідери відіграють ключову роль у цих процесах, формуючи середовище, у якому кожен працівник може максимально реалізувати свій потенціал.

Сучасне лідерство базується на довірі, емоційному інтелекті та здатності ефективно діяти в умовах невизначеності. Лідер не лише визначає напрям розвитку організації, але й створює умови для професійного та особистісного зростання працівників [2].

Показовим є приклад компанії Google, яка у межах проєкту Project Oxygène дослідила ефективність менеджерів. Результати довели, що ключову роль відіграють не технічні компетенції, а вміння підтримувати команду, слухати працівників і сприяти їх розвитку. Це підтверджує зміну парадигми лідерства – від контролю до партнерства [7].

Ще одним прикладом є трансформація компанії Microsoft під керівництвом Satya Nadella. Його підхід, заснований на розвитку культури навчання та відкритості, дозволив компанії не лише підвищити внутрішню ефективність, але й зміцнити позиції на глобальному ринку. Це демонструє, що сучасний лідер має бути агентом змін і носієм нових цінностей [9].

У сучасних організаціях менеджмент людського капіталу виходить за межі кадрового адміністрування і стає стратегічною функцією. Його основна мета – забезпечити відповідність між потенціалом працівників і цілями організації [3].

Наприклад, компанія IBM активно використовує штучний інтелект і аналітику для управління персоналом. Завдяки прогностичним моделям компанія може визначати ризики звільнення працівників і своєчасно впроваджувати заходи для їх утримання. Це дозволяє підвищити стабільність колективу та зменшити витрати на найм [8].

Водночас компанія SAP застосовує HR-аналітику для оцінки залученості персоналу, що дає змогу приймати більш обґрунтовані управлінські рішення. Таким чином, цифрові технології стають невід'ємною частиною сучасного менеджменту людського капіталу.

Ефективний розвиток організації можливий лише за умови гармонійного поєднання лідерства та менеджменту людського капіталу. Якщо менеджмент забезпечує структуру та процеси, то лідерство формує цінності та мотивацію [4].

Це чітко простежується у практиці компанії Netflix, де культура «свободи і відповідальності» поєднує високий рівень автономії працівників із чіткими



очікуваннями щодо результатів. Такий підхід підсилює залученість персоналу та стимулює інноваційність [10].

Водночас досвід компанії Tesla показує, що швидке зростання без належної уваги до управління персоналом може призводити до організаційних труднощів. Це підкреслює необхідність балансу між амбіційним лідерством і системним менеджментом.

Сучасні організації застосовують різні стратегії розвитку, ключовим елементом яких є інвестиції в людський капітал.

Однією з найефективніших стратегій є безперервне навчання. Компанія Amazon інвестує значні ресурси у програми підвищення кваліфікації працівників, що дозволяє їм адаптуватися до змін і освоювати нові професії. Це сприяє підвищенню лояльності персоналу та зменшенню дефіциту кадрів [6].

Важливим напрямом є також розвиток лідерського потенціалу. Наприклад, компанія General Electric відома своєю системою підготовки керівників, яка забезпечує формування сильного кадрового резерву.

Крім того, сучасні організації активно впроваджують гнучкі форми зайнятості. Компанія Spotify реалізувала концепцію «Work From Anywhere», що дозволяє працівникам обирати місце та формат роботи. Це підвищує задоволеність персоналу і позитивно впливає на продуктивність.

Незважаючи на значні можливості, сучасні організації стикаються з низкою викликів, серед яких швидкі технологічні зміни, дефіцит кваліфікованих кадрів і зростання конкуренції. У цих умовах особливого значення набуває здатність організації швидко адаптуватися та ефективно управляти людським капіталом.

Практика провідних компаній демонструє, що успішними є ті організації, які інвестують у розвиток працівників, формують сильну корпоративну культуру та впроваджують інноваційні підходи до управління.

Сучасне лідерство та менеджмент людського капіталу є ключовими чинниками забезпечення сталого розвитку організацій. Інтеграція лідерських підходів із ефективними HR-практиками дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, але й створити сприятливе середовище для інновацій [5].

Досвід таких компаній, як Google, Microsoft, Amazon та інших, підтверджує, що інвестиції в людський капітал є найважливішим ресурсом довгострокового зростання. У майбутньому саме здатність організацій розвивати своїх працівників і адаптуватися до змін визначатиме їхній успіх.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вараксіна О., Карлінська О., Петренко В. Сучасні виклики менеджменту людського капіталу. Економіка та суспільство. 2022. №43. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-53> (дата звернення: 07.04.2026).

2. Лаврентьєва В. О., Мацука В.М. Навички та компетенції лідера в епоху цифрових технологій. Сучасне управління організаціями: концепції, цифрові трансформації, моделі інноваційного розвитку: збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 20 листопада 2023 року) [Електронний ресурс]. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2023. С.531-533. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/18197> (дата звернення: 07.04.2026).
3. Лаврентьєва В.О., Мацука В.М. Людський капітал як ключовий фактор успіху в управлінні бізнесом. Майбутнє – аудит: Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Кривий Ріг, 15 січня 2024 р./ редкол.: М.І. Ступнік, В.С. Адамовська, М. Л. Крапивко, Є.В. Міщук [Електронний ресурс]. Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2024. С. 104-106.
4. Мацука В.М. Світові тренди в лідерстві. Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика: матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції (Київ, 14–19 лютого 2024 року). Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2024. С. 615-620.
5. Ткачова С., Костін О. Лідерство в менеджменті сучасних компаній. Грааль науки. 2025. № 54. С. 48–57. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science> (дата звернення: 07.04.2026).
6. Amazon. Офіційний сайт компанії. URL: <https://www.amazon.com> (дата звернення: 07.04.2026).
7. Google. Офіційний сайт компанії. URL: <https://www.google.com> (дата звернення: 07.04.2026).
8. IBM. Офіційний сайт компанії. URL: <https://www.ibm.com> (дата звернення: 07.04.2026).
9. Microsoft. Офіційний сайт компанії. URL: <https://www.microsoft.com> (дата звернення: 07.04.2026).
10. Netflix. Офіційний сайт компанії. URL: <https://www.netflix.com> (дата звернення: 07.04.2026).

УДК 331.5:338.1

Максим НЕГРОВ,
*здобувач наукового ступеня доктора філософії,
факультету міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу,
Херсонський національний технічний університет, м. Херсон*

«НОМО ECONOMICUS» У ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В економічній науці існує категорія «людина економічна» (лат. *Nomo economicus*). Цим поняттям позначають теоретичну модель раціональної,