



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕНЕРГЕТИКИ, РОБОТОТЕХНІКИ ТА  
КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
КАФЕДРА АВТОМАТИЗАЦІЇ ТА КОМП'ЮТЕРНО-  
ІНТЕГРОВАНІХ ТЕХНОЛОГІЙ



# ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ І МОЛОДИХ УЧЕНИХ

## «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СУЧАСНОМУ СВІТІ»

21 квітня 2026 р.

м. Харків

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Державний біотехнологічний університет  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
Сумський державний університет  
Національний університет цивільного захисту України  
Харківський національний університет Повітряних Сил імені Івана Кожедуба  
Національний університет «Львівська політехніка»  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет  
Національний аерокосмічний університет «ХАІ»  
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця  
Національний університет "Чернігівський колегіум" імені Т.Г Шевченка  
Одеський Державний Аграрний Університет  
Миколаївський національний аграрний університет  
Автономний університет Нижньої Каліфорнії (Мексика)  
Військовий інститут імені Гейдара Алієва (Азербайджан)  
Академія Сілезії (Республіка Польща)  
Національний центр ядерних досліджень (Республіка Польща)

## **ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

Міжнародної науково-практичної конференції  
здобувачів вищої освіти і молодих учених

**«ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СУЧАСНОМУ СВІТІ»**

*21 квітня 2026 року*

Харків  
ДБТУ  
2026

**УДК 004.032(06.01)**  
**ББК 32.973(2)**  
**ITSBTU26**

**Редакційна колегія конференції**

Михайлов В.М., д.т.н., проф., головний редактор;  
Сорокін М.С., к.т.н., доц., заступник редактора;  
Демченко К.В., к.т.н., доц., заступник редактора;  
Тимчук С.О., д.т.н., доц.;  
Сергієнко О.Ю., д.т.н., проф.;  
Левтеров О.А., д.т.н., с.н.с., проф.;  
Мірошник О.О., д.т.н., проф.;  
Romaniuk S., д.т.н., доц. (Rzeczpospolita Polska);  
Tyrsa V, PhD, prof. (United Mexican States);  
Єфименко О.В., к.т.н., проф.;  
Бекіров А.Ш., к.т.н., доц.;  
Гринченко М.А., к.т.н., доц.;  
Ставерська Т.О., к.е.н., доц.;  
Петрова О.І., к. с.-г.н., доц.;  
Шимчишин О.Й., к.т.н., доц.;  
Плугіна Т.В., к.т.н., доц.;  
Нечитайло Ю.А., к.т.н. доц.;  
Колісник М.О., к.т.н., доц.;  
Тютюник О.О., к.т.н., доц.;  
Прядко Н.О., к.псих.н., доц.;  
Наконечна О.А., к.т.н.;  
Nestorenko O., PhD, доц. (Rzeczpospolita Polska);  
Zakaryayev Zaur Neymat (Azerbaijan Republic);  
Яковлева В.П., керівник відділу організації наукової роботи з науково-педагогічним персоналом та здобувачами освіти ДБТУ.

Друкується згідно Переліку міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференцій здобувачів вищої освіти і молодих учених Державного біотехнологічного університету у 2026 році та наказу в.о. ректора ДБТУ про проведення Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Інформаційні технології в сучасному світі» (№ 01-01/104 від 01.04. 2026р.)

**ITSBTU25 Інформаційні технології в сучасному світі** [Електронний ресурс]: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених, 21 квітня 2026 р. / Державний біотехнологічний ун-т. – Харків, 2026. – 606 с. – Електронні текстові дані. Режим доступу: <https://biotechuniv.edu.ua/nauka/konferentsiyi/>

**УДК 004.032(06.01)**  
**ББК 32.973(2)**

Наведено повідомлення про результати обговорення результатів досліджень, актуальних питань, викликів і трендів у світі інформаційних технологій; обміну інноваційними ідеями щодо розповсюдження наукового досвіду у сфері застосування інформаційних технологій в умовах євроінтеграції та глобальної цифрової трансформації.  
Призначено для науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти, науковців, фахівців з інформаційних технологій.  
Видано в авторській редакції.

© Державний біотехнологічний університет, 2026

УДК 005.95/.96:004.8

## ІНТЕГРАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Головчук Ю. О., д.е.н.

Плюшко Р. І., здобувач РВО PhD

Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова

М. Вінниця, Україна, ruslanplushko222@gmail.com

**Анотація.** У проведеній науковій роботі розглянуто інноваційні підходи інтеграції штучного інтелекту в кадровий менеджмент, зокрема автоматизацію відбору персоналу, прогнозування потреб, персоналізацію розвитку та підвищення ефективності управління людськими ресурсами в контексті актуальних викликів і потреб.

**Ключові слова:** штучний інтелект, кадровий менеджмент, управління персоналом, діджиталізація менеджменту, цифровізація рекрутингу

Управління та адміністрування у різних напрямках і рівнях змінюється під впливом обох сталості факторів зовнішнього середовища та впровадження технологічних інновацій. Сучасний менеджмент отримує все нові й нові орієнтири, а самі керівники орієнтуються на технологічність, гнучкість та інклюзивність в адмініструванні. Підприємства, які здатні адаптуватися до сучасних викликів зовнішнього середовища підвищують власний рівень конкурентоспроможності, що надалі допомагає ефективно працювати в умовах мінливого середовища. Одним з найголовніших чинників, що сьогодні визначає підходи до менеджменту організацій є діджиталізація менеджменту – використання Artificial Intelligence (далі AI) для автоматизації рутинних завдань, використання ERP-систем (SAP, Oracle) для управління бізнес-процесами. Прикладом є використання ChatGPT у HR-менеджменті (при відборі резюме). Першим фактором, що став підготовчим етапом до формування цього тренду, був початок пандемії COVID-19, наступним фактором популяризації віддаленої роботи став початок повномасштабної війни. По причині останнього фактора значно змінилася картина кадрового наповнення підприємств відносно вікової категорії, тому важливо умовно вірно керувати кандидатами поколінням Z – адаптовувати корпоративну культуру до нового покоління працівників, які прагнуть гнучкості, етики та цифрової взаємодії, використовувати в тому числі сучасні варіанти комунікації такі як чат-боти та соціальні мережі [1, с. 137; 2, с. 290-294].

У 2026 році поступово відбувається залучення штучного інтелекту до роботи напрямку кадрової політики. До прикладу, шляхом автоматизації процесів знайомства із потенційними робітниками, їх ознайомлення з політикою організації та навіть у процесі адаптації новачків. Таким чином, використання штучного інтелекту (далі ШІ), якщо не в повній мірі, то опосередковано в змозі підтримати HR-відділ і підсилити фронт виконання рекрутингових завдань. Також можливо залучити ШІ до процесів аудиту, розробки певних форм документації та її заповнення, зберігаючи при цьому конфіденційність. Актуальною в підприємствах як комунальних, так і у таких,

що відносяться до приватної форми власності є підвищення рівня лояльності отримувача послуги. Варіантом поліпшення розвитку даного напрямку, а саме: планування, організації, контролю та аналізу отриманої інформації є делегування перерахованих процесів на штучний інтелект. Наприклад проведення опитувань, збір відгуків, тестування продукту тощо. Використання у роботі підприємства ШІ тісно пов'язане з процесами цифровізації трудових ресурсів. Ще одною стороною такого підходу до роботи є гібридні та віддалені моделі праці. Тоді у працівників з'являється можливість до автономізації, що може слугувати одною з форм мотивації. При цьому за підтримки ШІ профілактуються втрата ефективності роботи, адже динаміка навантаження знаходиться під контролем керівника HR-відділу на постійній основі. За даних умов варто відзначити такі методи контролю як онлайн-наради, звітності у вигляді запису екрану за період робочого процесу, оцінки продуктивності роботи шляхом фіксації відпрацьованих годин із порівнянням результатів [3, с. 45-53; 4, с. 45-54]. Окреслений варіант зайнятості, за підтримки ШІ та цифровізації, є особливо важливим варіантом праці, так як володіє ознакою інклюзивності, що є вирішальним для сьогоднішнього дня. За роки повномасштабного вторгнення суттєво збільшилась кількість осіб з інвалідністю, в першу чергу внаслідок участі в бойових діях. Також постраждали цивільні люди, в більшій мірі ті, що проживають у східних регіонах України, які попали під балістичні удари, вибухи дронів та їх уламків. Необхідно підтримувати ветеранів і внутрішньо переміщених осіб, зокрема, допомагаючи таким громадянам із працевлаштуванням шляхом використанні інструментів ШІ.

Однією з найбільш значущих змін, яку приносить штучний інтелект в HR Tech, є саме автоматизація процесів рекрутингу. ШІ надшвидко проводить відбір кандидатів із використанням заданих фільтрів одночасно аналізуючи величезні обсяги переваг і недоліків кандидатів. Завдяки налаштованим алгоритмам стає можливим скан тисяч резюме за порівняно із обробкою інформації людською працею коротким проміжком часу. Також завдяки ШІ можливим стає попереднє проведення інтерв'ю, застосовуючи алгоритми обробки природної мови, що забирає на себе ліву частку навантаження з HR-фахівців. Такий підхід до роботи створює можливість для працівників відділу кадрів зосередитися на стратегічному плануванні розвитку персоналу або проведенні підготовчих до початку роботи співбесід вже працевлаштованих. За використання чат-ботів, автоматизованим стає процес питання-відповіді на запитання кандидатів щодо особливостей умов роботи, етапів працевлаштування на за бажаною вакансією.

Існують також негативні сторони роботи з ШІ: залежність від мережі, соціальна ізоляція, втрата контролю з боку керівництва, а також порушення принципів використання технологій з огляду гігієнічних норм. Важливою є і регуляторна складова питання користування штучним інтелектом. Необхідно створювати етичну та регуляторну бази, визначати ступені відповідальності за недотримання норм. У додаток, критичним є збереження людського потенціалу в застосуванні та розробці робочих систем на основі штучного інтелекту –

оскільки загальний сенс та розуміння реалій життя людей та особливостей їх реакцій на ті чи інші виклики на роботі, у трудових відносинах (сторону емпатії) розуміє саме менеджери самого колективу [5, с. 58-60; 6, с. 5-18]. Ключовим є збереження балансу між якісними та швидкими веденням операційних процесів і збереженням людської складової розробки управлінських систем. Системи моніторингу та нагляду за новачками повинні бути динамічними та розрахованими на довгострокову перспективу, тобто навіть у процесі самонавчання або навчання із чат-ботами або іншими варіантами наданими за підтримки Artificial Intelligence вони не повинні втрачати фундаментальних основ, що полягають наприклад у принципі наставництва. Системи керовані ШІ також повинні реагувати на зміни в алгоритмах таким чином, щоб їхня функціональність та всі технічні компоненти залишалися незмінними, враховуючи кінцеву мету.

Штучний інтелект в кадровій політиці стає не просто інструментом, а справжньою рушійною силою в трансформації галузі управління персоналом. Він змінює не лише підхід до рекрутингу, а й забезпечує більш ефективне управління талантами, розвиток персоналу та планування людських ресурсів. Впровадження ШІ в кадровий менеджмент дозволяє компаніям залишатися конкурентоспроможними та залучати найкращі таланти, що є ключовим, чинником успіху в сучасному бізнес-середовищі.

### Література

1. Dei H. Artificial intelligence in public administration: benefits and risks. *Management (Montevideo)*. 2025. Т. 3. pp. 137. DOI: <https://doi.org/10.62486/agma2025137>
2. Головчук Ю.О., Палагнюк Г.О. Стратегії впровадження телемедицини в управлінні медичними закладами. Імерсивні технології в освіті: зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 29 квіт. 2025 р. Київ, 2025. С. 290-294. URL: <https://dspace.vnmu.edu.ua/123456789/10090>
3. Mamatova T., Chykarenko I. Artificial intelligence in the processes of public servants' strategic and project competences development. *Public Adm. Local Gov.* 2023. Т. 4. pp. 45-53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2414-4436/2023-4-7>
4. Сергета І.В., Головчук Ю.О., Назарчук Г.Г., Трет'яков М.С. Державно-приватне партнерство у системі фінансового забезпечення соціальної політики. *Інвестиції: практика та досвід*. 2026. № 3. С. 45-54. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2026.3.45>
5. Domashenko S.V. Artificial intelligence in public administration. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*. July 19 2024. Boston, USA. pp. 58-60. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-19.07.2024.010>
6. Pashkovskiy S. M., Holovchuk Y.O., Kalnysh V.V., Shvets A.V., Honcharov O.L., Koval N.V., Saichuk O.V. Occupational burnout and stress among medical staff: empirical analysis and strategies for minimizing their negative impact. *Ukrainian journal of military medicine*. 2026. № 7. pp. 5-18. DOI: [https://doi.org/10.46847/ujmm.2026.1\(7\)-005](https://doi.org/10.46847/ujmm.2026.1(7)-005)

<b>Орловський В.І., Тимчук С.О., Панов А.О.</b> <i>Державний біотехнологічний університет</i> РОЗРОБКА АЛГОРИТМУ КЕРУВАННЯ ПРОЦЕСОМ ВИРОБНИЦТВА ХЛІБНОГО КВАСУ	69
<b>Васильченко Л.В.</b> <i>Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти</i> ІНТЕГРАЦІЯ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ТА УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ	72
<b>Короткова А.І., Піскачова І.В., Панов А.О.</b> <i>Державний біотехнологічний університет</i> РОЗРОБКА АЛГОРИТМУ КЕРУВАННЯ ПРОЦЕСОМ ВИРОБНИЦТВА КАРТОПЛЯНОГО КРОХМАЛЮ	76
<b>Шкільний О.О., Тимчук С.О.</b> <i>Сумський державний університет</i> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПЛАНУВАННЯ НАВЧАННЯ (INTELLECTUAL LEARNING PLANNING ENVIRONMENT)	79
<b>Лінькова Є.І., Іванова Н.Г.</b> <i>Одеський національний університет імені І.І. Мечникова</i> ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОЧАТКОВОГО ЕТАПУ НАВЧАННЯ ІСПАНСЬКОЇ МОВИ: ОПАНУВАННЯ АЛФАВІТУ ЯК ЛІНГВОДИДАКТИЧНИЙ ВИКЛИК	81
<b>Плюшко Р.І., Головчук Ю.О.</b> <i>Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова</i> ІНТЕГРАЦІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	86
<b>Kryvoviaz A., Slivka M.</b> <i>Uzhhorod National University</i> VIRTUAL CHEMICAL EXPERIMENT IN MODERN EDUCATION	89
<b>Щербань Ю.О., Іванова Н.Г.</b> <i>Одеський національний університет імені І.І. Мечникова</i> ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОЧАТКОВОГО НАВЧАННЯ ІСПАНСЬКОЇ МОВИ: МОЖЛИВОСТІ ТІКТОКУ	91

Інформаційне видання

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ  
міжнародної науково-практичної конференції  
здобувачів вищої освіти і молодих учених  
**«ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СУЧАСНОМУ СВІТІ»**

*21 квітня 2026 року*

Відповідальна за випуск *Ю.А. Нечитайло*  
Комп'ютерний набір та верстка *Ю.А. Нечитайло*  
Редактор *Л.Ю. Кротченко*

Підп. до друку 07.05.2026 р.  
Один електрон. оптичний диск (CD-ROM);  
супровідна документація. Об'єм даних 14.7 Мб.

---

Державний біотехнологічний університет  
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44