



Міністерство освіти і науки України
Всеукраїнська центральна спілка споживчих товариств (Укркоопспілка)
Підприємство споживчої кооперації «Навчально-методичний центр
«Укоопосвіта»
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут
Львівський торговельно-економічний університет
Полтавський університет економіки і торгівлі
Вінницький кооперативний інститут

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ У СФЕРІ ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

*Матеріали
IX Всеукраїнської науково-практичної конференції*



**22 травня 2025 р.
м. Хмельницький**

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту від 23.05.2025 р.

Рецензенти:

Савіцький Андрій, д.е.н., доц., завідувач кафедри менеджменту ВСП «Хмельницький політехнічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»

Мельничук Ірина, к.е.н., доц., завідувач кафедри обліку та фінансів Університету економіки і підприємництва

Редакційна колегія: *Матвеев Андрій, к.іст.н., доц., в.о. президента Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Замазій Оксана, д.е.н., проф., проректор з наукової роботи Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Ляшук Катерина, к.е.н., директор Хмельницького кооперативного фахового коледжу Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Джерелейко Світлана, к.е.н., декан факультету управління, підприємництва та права Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Нікольчук Юлія, к.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Сніщенко Роман, д.е.н., проф., професор кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Нагорний Павло, к.т.н., доц., доцент кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту; Лопатовська Оксана, викладач кафедри фінансів, обліку та аудиту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту.*

Матеріали подані в авторській редакції.

Актуальні проблеми сьогодення у сфері фінансів, обліку та аудиту: тези доповідей науково-практичної конференції, 22 травня 2025 р. Хмельницький: ХКТЕІ, 2025. 416 с.

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з актуальних питань стану та перспектив розвитку фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану; національного та міжнародного досвіду організації, функціонування і розвитку теорії і практики фінансів, обліку та аудиту; особливостей, проблем та напрямів удосконалення оподаткування діяльності бізнесу, сучасних тенденції розвитку банківського та страхового ринків України, ІТ-технологій та діджиталізації фінансового сектору України.

Електронна версія збірника оприлюднюється на офіційному сайті ХКТЕІ:
<http://www.xktei.km.ua/naukova-diyalnist/naukovi-konferenciyi/>

ПОПАДЮК Анна, АНТУФ'ЄВ Тарас, ПУХАЛЬСЬКИЙ Вадим	385
ВПРОВАДЖЕННЯ БЛОКЧЕЙН-ТЕХНОЛОГІЙ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕГУЛЯТОРНІ ВИКЛИКИ	
ПОПОВИЧ Валентин, СКРИГУН Наталія	388
ІННОВАЦІЙНІ ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛІННІ ІНТЕГРОВАНИМИ МАРКЕТИНГОВИМИ КОМУНІКАЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	
ПРОКОПЧУК Олена	390
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ	
РЕЗНІК Анастасія, ЗАХОЖАЙ Костянтин	393
ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК МИТНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ	
РОПАВКА Андрій	396
ВІРТУАЛЬНА РЕАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК У СФЕРІ HR: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ	
СЕНЮК Єгор, СЕМЕНЧЕНКО Наталія	399
ФОРМУЛЮВАННЯ ЗАДАЧІ КЛАСИФІКАЦІЇ ДЛЯ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ ЯК ЗАДАЧІ ПОШУКУ	
СОКОЛЮК Сергій	402
СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В СФЕРІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	
СТОРОЖУК Олена, АНДРЕЄВ Сергій, МАЛЯВІНА Марія	405
ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИТОКУ КЛІЄНТІВ І ПРИБУТКУ БАНКІВ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ	
ФРИГА Роман, ДІДИК Алла	408
ФІНАНСОВИЙ СЕКТОР УКРАЇНИ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ТРЕНДИ РОЗВИТКУ І ВИКЛИКИ ЦИФРОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	
ЦИМБАЛЮК Ганна, ШПЕГ Владислава	411
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ	
ШЕВЧИК Богдан	413
НООЕКОНОМІКА УКРАЇНИ: ІНСТИТУЦІЙНІ ВИТОКИ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	

ВІРТУАЛЬНА РЕАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК У СФЕРІ HR: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. У статті увага зосереджена на аналізі потенціалу використання технології віртуальної реальності для тренування соціальних навичок працівників у корпоративному середовищі та обґрунтування VR як інноваційного інструменту HRD (Human Resource Development). Розглянуто ключові концепції, емпіричні результати досліджень і практичні рекомендації для впровадження VR у навчальні HR-процеси.

Ключові слова: HR; віртуальна реальність; VR; HRD; навчання персоналу; соціальні навички; міжособистісні компетентності працівників.

Стрімка трансформація бізнесу вплинула на зростання зацікавленості у використанні технології віртуальної реальності (далі – VR) як інструменту навчання і розвитку персоналу в провідних країнах світу. Застосування VR у сфері управління людськими ресурсами (HR), зокрема для тренування соціальних навичок, відкриває нові горизонти для ефективного, масштабованого та залученого навчання [□1, □2]. Попри широке впровадження імерсивних технологій у різних галузях економіки та освіти, HR залишається відносно консервативною галуззю, де такі технології ще не набули масового поширення.

Зауважимо, що для командної роботи, лідерства, управління конфліктами та підвищення ефективності колективної взаємодії соціальні навички (soft skills, interpersonal skills) є надзвичайно та критично важливими [□3]. На сучасному етапі глобалізації та поширення мультикультурного середовища зростає необхідність розвитку міжособистісної компетентності працівників. Сучасні організації функціонують у контексті інтенсивного міжкультурного обміну, мобільності кадрів та динамічного оновлення структур команд. Це призводить до значного розширення комунікативного поля, де співробітники повинні взаємодіяти з представниками різних культур, релігій, ціннісних орієнтацій і соціальних практик. У таких умовах особливо важливою стає здатність до ефективного міжособистісного спілкування, прояву емпатії, культурної чутливості та конструктивного вирішення конфліктів. Згідно з результатами міждисциплінарних досліджень, соціальні навички – зокрема активне слухання, емоційний інтелект, гнучкість мислення та здатність до прийняття альтернативних точок зору – є ключовим чинником успішної адаптації персоналу до умов мультикультурного робочого середовища [□4]. Водночас недостатній рівень міжособистісної компетентності може призводити до зростання кількості конфліктів, непорозумінь та прихованого опору, що прямо впливає на ефективність командної роботи та психологічний клімат в організації.

Особливої актуальності в наш час набуває розвиток так званих м'яких навичок у сферах, де взаємодія між працівниками є постійною та складною. Це

стосується, зокрема, менеджменту, продажів, клієнтського сервісу, освітніх та медичних установ. Тренування цих навичок має відбуватися не лише теоретично, а й у форматі моделювання реальних ситуацій, де працівники можуть безпечно експериментувати зі стилями поведінки та отримувати зворотний зв'язок. Саме тут на перший план виходить потенціал технологій віртуальної реальності (VR), які здатні створювати інтерактивні навчальні середовища для розвитку міжособистісної компетентності в умовах, наближених до реальних.

Віртуальна реальність в якості інструменту цифрової трансформації може забезпечити середовище для занурення в симульовані соціальні ситуації, що дозволяє в безпечному форматі опрацьовувати критичні сценарії – від ведення переговорів до подолання гендерних упереджень [□5].

На думку Мета Говарда, за результатами проведеного ним метааналізу, VR-підходи демонструють значно вищу ефективність у поведінковому навчанні порівняно з традиційними методами, включаючи відеотренінги та традиційні форми очного навчання [□2]. Віртуальна реальність створює відчуття присутності та занурення, що стимулює емоційний резонанс, що є критичним чинником ефективного засвоєння навичок.

У провідних світових компаніях застосування віртуальної реальності поступово стало дієвим інструментом удосконалення підходів до професійного навчання персоналу. Ці технології активно використовуються для моделювання виробничих процесів, підготовки співробітників до нестандартних або стресових ситуацій, а також для розвитку комунікативних та управлінських навичок. З досвіду компаній, які впровадили у HR технологію віртуальної реальності, можемо зробити висновок, що такі інноваційні рішення позитивно впливають на репутацію компаній, демонструючи їх відкритість до сучасних підходів у роботі з персоналом і технологічну зрілість.

Так, у дослідженні Нордін Форсберг [□6] було проаналізовано досвід HR-фахівців, які проходили VR-тренінг з протидії так званим «технікам пригнічення» (master suppression techniques). На думку науковців, саме прототип VR-сценарію дозволив учасникам тренуватися у складних соціальних ситуаціях у безпечному середовищі, приймати рішення, оцінювати наслідки та отримувати зворотний зв'язок. За результатами даного дослідження та проведеного серед учасників тренінгу опитування можемо виокремити наступні переваги застосування технології віртуальної реальності:

- глибока концентрація та фокус на процесі навчання;
- емоційна залученість та відчуття безпечного простору для тренування;
- можливість тестувати різні сценарії та бачити наслідки вибору в реальному часі;
- підвищення емпатії та здатності до прийняття альтернативних точок зору.

Аналіз практичного досвіду зарубіжних компаній, які застосовують у роботі HR технологію віртуальної реальності, дозволив визначити кілька беззаперечних переваг (рис. 1).

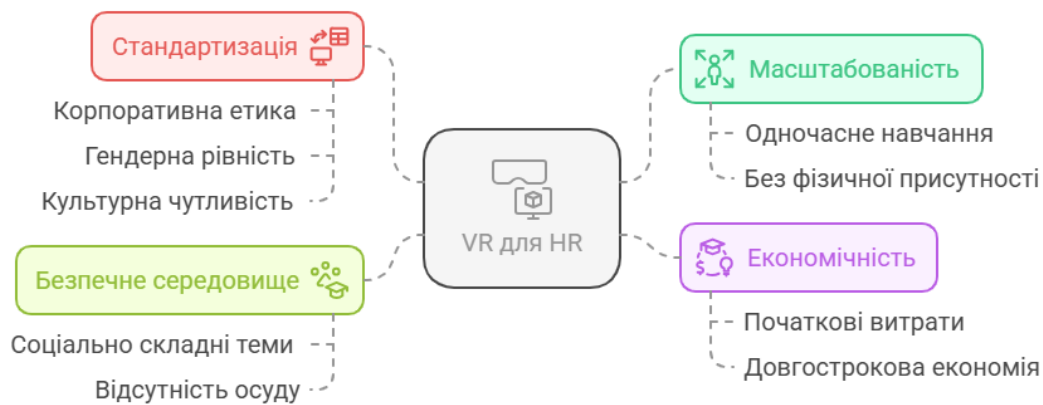


Рис. 1. Переваги застосування VR у HR

Втім, неможливе впровадження цієї інноваційної технології в HR із певними обмеженнями та викликами, серед яких: кіберхвилювання (cybersickness), недостатня якість сценаріїв, потреба в адаптації контенту.

Тож, VR є перспективним інструментом для HRD у контексті розвитку соціальних навичок працівників. Він дозволяє не лише імітувати реальні ситуації, але й створювати простір для рефлексії, експериментів та розвитку емпатії. У час, коли організації прагнуть забезпечити інклюзивність, гнучкість і цифрову зрілість, VR має потенціал стати критичним компонентом HR-стратегії, покращити якість освіти, формувати позитивний імідж роботодавця, що орієнтований на інновації та благополуччя персоналу.

Перелік джерел посилання

1. Akdere M., Jiang Y., Acheson K. To simulate or not to simulate? Human Resource Development Quarterly, 2021, <https://doi.org/10.1002/hrdq.21470>
2. Howard M.C., Gutworth M.B., Jacobs, R.R. A meta-analysis of virtual reality training programs. Computers in Human Behavior, 121, 2021, 106808. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106808>
3. Riggio R.E. Social skills in the workplace. In B.J. Carducci & C.S. Nave (Eds.), The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2020. <https://doi.org/10.1002/9781119547181.ch352>
4. Lichy J., Khvatova T. Rethinking solutions for re-balancing the education–job mismatch. Journal of Management Development, 38(9), 2019, 733–754. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0320>
5. Roswell R.O. Cultivating empathy through virtual reality. Academic Medicine, 95(12), 2020, 1882–1886. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003615>
6. Nordin Forsberg B., Lundström A., Gulliksen, J. VR for HR – A Case Study of Human Resource Development Professionals Using Virtual Reality for Social Skills Training in the Workplace. Lecture Notes in Computer Science, 2023, https://doi.org/10.1007/978-3-031-42293-5_17

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ У СФЕРІ ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ
ТА АУДИТУ**

Тези доповідей інтернет-конференції, 22 травня 2025 р.

Відповідальна за випуск: Юлія НІКОЛЬЧУК

м. Хмельницький