

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

**Факультет економіки та управління
Кафедра управління**

*Збірник матеріалів
VIII Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції*

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ
СИСТЕМ У СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ
СФЕРАХ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

13 листопада 2024 р.

Київ – 2024

УДК [338.27+338.242]:[304+330]

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Факультету економіки та управління
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
протокол № 10 від 20 листопада 2024 року*

Рецензенти:

Акіліна О. В., к.е.н., доцент; Артамонова Г. В., к.е.н., доцент; Ільїч Л. М., д.е.н., професор; Кожем'якіна С. М., д.е.н., професор; Марухленко О. В., д.н.держ.упр., доцент; Михацька А. В., к.пед.н., доцент; Олещенко В. Ю., PhD, доцент; Панченко А. Г., к.н.держ.упр., доцент; Поспелова Т. В., д.н.держ.упр., професор; Руденко В. С., PhD, доцент; Рябець К. А., д.н.держ.упр., професор; Шульга О. А., д.е.н., професор; Яковенко І. В., к.е.н., доцент.

Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: зб. матеріалів VIII Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 13 листопада 2024 р. Київ: Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2024. 847 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, проведеної кафедрою управління Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, розкривають сутність управління діяльністю підприємств і організацій в умовах відбудови України, а також управління людським та соціальним розвитком; містять пропозиції щодо удосконалення механізмів державного управління у сучасний період; окреслюють теорію, практику, проблеми та перспективи миротворчої освіти в конфліктних і постконфліктних регіонах; висвітлюють новітні тенденції розвитку цифрового підприємництва, а також ІТ-сектор та цифрові технології як фактор інноваційної трансформації економіки України.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

ЗМІСТ

**СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І
ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ
УКРАЇНИ**

Ахновський Д. В., Ахновська І. О. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СТАРТАП- ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	13
Баранов А. В., Мамашвілі Л. О., Горун С. О. ВИРОБНИЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН.....	19
Барвінок Н. В. ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ СПОЖИВАЧІВ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	27
Верескун Є. Р. УПРАВЛІННЯ КРИЗОВИМИ СИТУАЦІЯМИ.....	36
Друг Ф. О. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ: ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БІЗНЕСУ.....	43
Ємець О. І., Стасіцький Н. В., Шпак А. Д. SWOT-АНАЛІЗ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	51
Єфіменко А. Ю., Спаських Д. Д. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ.....	58
Зуєв М. С., Ноздрін Д. Ю. ЗМЕНШЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....	65
Ігнатенко І. О. ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА.....	72
Ісаєва В. О. УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	79
Калініченко З. Д. ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	82

Коснакі В. О. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО БРЕНДУ КОМПАНІЇ.....	87
Констанжи В. О., Маковійчук А. В. ГУРТОВА ТОРГОВЕЛЬНО-ПОСЕРЕДНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ.....	94
Кузьминчук Н. В., Чугай М. К., Шепель А. С. УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВИМИ СТРАТЕГІЯМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	102
Лебедєва Н. А. АДАПТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	106
Луков В. О. ОСНОВИ ТА ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	114
Луцак О. В. РОЗВИТОК ОСВІТНЬОЇ ДИПЛОМАТІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ.....	125
Медведева Д. С. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОМПАНІЙ.....	134
Медяник Ю. Г. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ТА ЙОГО СТРАТЕГІЧНЕ МИСЛЕННЯ.....	141
Рябоконт Я. Є. ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА «ТОВ Д-СЕРВІСЕС».....	148
Сагун А. С. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	157
Сісецький А.П. РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ У ВІЙСЬКОВИХ УМОВАХ...	159
Склярєнко М. Г. ІНВЕСТИЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ В УМОВАХ МОНОПОЛІСТИЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ.....	163
Соколюк І. Ю. СВІТОВИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ	170

Паночишин А. М., Пушненко А. С. ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ.....	178
Пешкова Б. Р. ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ ДЛЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	183
Полухіна О. В. УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВИТИ.....	192
Таранич О. В., Лігус Г. М. ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА.....	198
Холодницька А. В., Пшенна І. В. ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ LOCAL/CRAFT В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	209
Чаплінський Ю. Б., Чаплінська К. Ю. ЦІЛІ ТА ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	217
Череватий А. О. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	225
Чернецький Я. С. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	230
Шевченко Т. С. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ НАУКОВО- МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВИТИ.....	233
Яворівська С. М. ОПТИМІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ТА УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОДАЖІВ КАВИ В УКРАЇНІ.....	241
Яковенко К. Є. МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	249

Khomenko L., Belinska D.	
TRENDS IN HEALTHY FOOD: EU EXPERIENCE FOR MARKETERS.....	256

СЕКЦІЯ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ТА ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД

Белокурова О. С.	
ОРГАНІЗАЦІЯ МЕРЕЖЕВОЇ ФОРМИ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	264
Бойко О. М.	
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ВІТЧИЗНЯНИХ ЕКО-ІНДУСТРІАЛЬНИХ ПАРКІВ.....	271
Доценко О. Ю.	
СПІВПРАЦЯ В СИСТЕМІ «ЗЗСО – ЗВО» ЯК УМОВА ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ.....	283
Гльба А. О.	
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	293
Коляда Т. А.	
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	304
Коновалова Т. Г.	
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРАНСПОРТУ ТА ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ.....	309
Максюта Ю. В.	
ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ: ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ.....	319
Михацька А. В., Главник Л. І.	
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ ЗЗСО В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ.....	327
Михайлова М. С.	
НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО УПРАВЛІННЯ.....	335
Саковська Л. М.	
РОБОТА КОМАНДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН.....	341

Соколюк К. Ю. ЗНАЧЕННЯ ГРАНТОВОЇ ПІДТРИМКИ В РОЗБУДОВІ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ СОКОВОЇ ПРОДУКЦІЇ В КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	350
Пашкова О. І. УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ У ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	356
Пушкіна Л. О. УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....	364
Роюк Д. О. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ТА СТІЙКИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ДОВГОТРИВАЛОЇ ВІЙНИ.....	373
Тюніна А. Ю. ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ МАЙБУТНЬОГО: НЕОБХІДНІ КОМПЕТЕНЦІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА.....	381
Чайка А. В. ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ ТА КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	385
Шостак А. В. СТАН МІЖКОНФЕСІЙНИХ ВЗАЄМИН В МИКОЛАЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ ТА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ У НАПРЯМІ ЇХ ГАРМОНІЗАЦІЇ.....	394
Юр'єва Ю. В. ІНСТИТУЦІЙНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	402
Юрчик Г. М. ОЦІНЮВАННЯ АКТУАЛЬНИХ ПОТРЕБ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЇХ ЗАДОВОЛЕННЯ НА ОСНОВІ ЕКСПЕРТНОГО ПІДХОДУ.....	409

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ТА СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ (ОБЛАСТЬ, МІСТО, ОТГ)

Александров О. В. УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	420
Каран І. С. ОРГАНІЗАЦІЯ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	443
Лізунова О. Г. УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ В УМОВАХ ЗМІН.....	449
Могилевська О. Ю., Павловський С. А., Слободяник А. М. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛ-ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ.....	456
Паланиця М. М. РАЦІОНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІЙ.....	463
Постернак І. М. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПРОЄКТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «БУДІВНИЦТВО ТА ЦИВІЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ» ДЛЯ ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	192 472
Рябець К. А. РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ.....	477

СЕКЦІЯ 4. МИРОТВОРЧА ОСВІТА В КОНФЛІКТНИХ ТА ПОСТКОНФЛІКТНИХ РЕГІОНАХ: ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Акіліна А. В. ЕТИЧНА КОМУНІКАЦІЯ З ВЕТЕРАНАМИ ЯК СКЛАДНИК МИРОТВОРЧОЇ ОСВІТИ: ПРАКТИКИ БЕЗБАР'ЄРНОГО СПІЛКУВАННЯ.....	485
Алексеева А. В. КОУЧИНГОВИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	493

Балджи М. Д. ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	503
Бордюг К. С. АДАПТАЦІЯ МОДЕЛІ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	511
Грабовська Л. М. УПРАВЛІННЯ МИРОТВОРЧИМ ВИХОВАННЯМ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	519
Грінченко І. В. ОРГАНІЗАЦІЯ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	527
Діль Ю. І. МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	536
Донець А. О. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ЗАКОРДОНОМ.....	546
Льїч Л. М., Акіліна О. В. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ: ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ...	553
Орел О. П. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА В ЗЗСО.....	561
Павленко О. І. РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	571
Потужня Т. М. РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	579
П'ятецький М. О. РОЛЬ КЕРІВНИКА У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЛЦЕІ.....	588
Радченко І. О. УПРАВЛІНСЬКИЙ СУПРОВІД ФОРМУВАННЯ РОЗВИВАЮЧОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА: ДОСВІД ЛЦЕЮ № 240 «СОЦІУМ».....	596
Тіщенко В. І. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	606

Циганок І. В. КАЗКОТЕРАПІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ МИРОТВОРЧОЇ ОСВІТИ В ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	613
Шолох Д. М. ПЕДАГОГІКА ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	621
Шолох К. М. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК РЕСУРС УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	628

СЕКЦІЯ 5. НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Андрушкевич Н. В., Польова Н. М. ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІЗНЕСІ.....	636
Ян Веньдун, Брінь П. СТАЛІЙ РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ: РОЛЬ ПІДРИВНИХ ІННОВАЦІЙ У ПОВОСННІЙ ВІДБУДОВІ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ.....	647
Вязнікова О. В. РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ІННОВАЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	655
Жданов Ю. В. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ТУРИЗМУ І ГОСТИННОСТІ.....	663
Кириченко М. В. РОЗВИТОК РИНКУ КРИПТОВАЛЮТ У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ.....	668
Крючко Є. С. ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ TQM, ЯК ЕЛЕМЕНТА СТРАТЕГІЇ УСПІШНОГО БІЗНЕСУ.....	677
Омельчак Г. В. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КРИПТОВАЛЮТ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС- ПРОЦЕСІВ.....	685
Попова І. В. ЧАТ-БОТИ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ: ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМУНІКАЦІЇ ТА АВТОМАТИЗАЦІЮ ПРОЦЕСІВ.....	690

Сухін В. О.
РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ І АВТОМАТИЗАЦІЇ В
ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
БІЗНЕСУ.....699

Щербатих Д. В.
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР
РОЗВИТКУ ПРОВІДНИХ СВІТОВИХ КОМПАНІЙ:
ВПРОВАДЖЕННЯ, ІННОВАЦІЇ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ.....708

Щербатих Д. В., Гужавіна І. В.
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....716

СЕКЦІЯ 6. ІТ-СЕКТОР ТА ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК **ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ** **УКРАЇНИ**

Дороніна О. А., Бурлака О. С.
ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ
В ІТ-КОМПАНІЯХ.....723

Дульська І. В.
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЄЮ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА У
ПОВОСННИЙ ПЕРІОД.....731

Кириченко О.В.
ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК
МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ: МОЖЛИВОСТІ ТА
ВИКЛИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ.....742

Кожем'якіна С. М.
ДИНАМІКА ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОГО СЕГМЕНТУ
ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....752

Макареца Ю. В.
ІТ-СЕКТОР ТА ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ФАКТОР
РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ.....758

Миненко С. В., Кульбачний Р. В.
РОЛЬ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У
ПРОТИДІЇ ВІДМИВАННЮ НЕЗАКОННИХ ДОХОДІВ.....768

Ніколасва А. О.	
ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-МЕРЧАНДАЙЗИНГУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТ-МАГАЗИНІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	779
Носова Н. І.	
НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АГРОПРОДОВОЛЬЧОМУ СЕКТОРІ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО РОЗБУДОВИ У ПОВОЄННИЙ ЧАС.....	787
Петренко В. П.	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	798
ФІМЯР С. В., БОНДАРЧУК І. В.	
ПОНЯТТЯ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	805
Шабранська Н. І.	
ВПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНІХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНСЬКІЙ ОСВІТІ ПІД ЧАС ВІЙНИ З РОСІЄЮ.....	809
Шевченко А. Є.	
УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНИМИ КОМАНДАМИ В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ: ДОСВІД ТОВ «АСІНО УКРАЇНА».....	814
Шпак Д. А.	
УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	821
Шпильова В. С.	
ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТАЦІЙНИЙ СУПРОВІД В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	831
Юрчук Н. П.	
ВИКОРИСТАННЯ АНАЛІТИКИ ДАНИХ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАЧАННЯ.....	838

SWOT-аналіз – це ефективне бізнес-планування, яке підприємством, таким як ТОВ «ЕЛПС», дозволило оцінити його можливості та загрози, а також розробити стратегії для зміцнення своїх інструментів на ринку. Його використання дозволяє вчасно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі та ефективно управляти ресурсами для досягнення стратегічних цілей.

Список літературних джерел

1. Шеленко Д.І., Мацола М.М. 2022. Роль та завдання бізнес-планування у підприємницькій діяльності. The VI International Scientific and Practical Conference «Scientific discussions and solution development», December 05 – 07, Graz, Austria. С. 62-64.
2. Бізнес-планування в підприємстві: навчально-методичний посібник для студентів ОР “бакалавр” спеціальності 076 "Підприємство, торгівля та біржова діяльність". / Васильченко С.М. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника, 2020. – 57 с.
3. Аналітичний сервіс YouControl URL: <https://youcontrol.com.ua/contractor/?id=15505323&tb=finance> (дата звернення 01.10.2024).

Єфіменко Аліна Юріївна, доктор філософії
Сумський державний університет
Спаських Дмитро Дмитрович, магістр
Сумський державний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ

Постіндустріальні корпорації відрізняються від своїх індустріальних попередників рівнем інноваційності та гнучкістю виробництва. Їхня корпоративна культура суттєво трансформувалася під впливом технологічних, соціальних та економічних змін, що відображається у нових підходах до управління, мотивації працівників та

організації робочих процесів. Основні риси таких компаній представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Основні риси постіндустріальних корпорацій

Напрямок трансформації	Основні риси постіндустріальних корпорацій
Знання та інновації як основний ресурс	У постіндустріальній економіці головним активом є знання та інновації. Відмінною рисою постіндустріальних корпорацій є їхня залежність від інформаційних технологій та інтелектуальних ресурсів. Такі компанії інвестують значні ресурси у дослідження та розробки, створюючи умови для безперервного вдосконалення технологій і продуктів. Наприклад, компанії Google або Apple активно інвестують у розробку нових технологій і підтримують корпоративну культуру, орієнтовану на інновації. Що наочно демонструють сьогоднішні перегони за розробку так званого AGI (сильного штучного інтелекту) [1].
Гнучкість і децентралізація	Постіндустріальні корпорації відходять від традиційної ієрархічної моделі управління, надаючи перевагу гнучким і децентралізованим структурам. Такі компанії прагнуть до горизонтальних форм організації праці, де працівники мають більшу автономію у прийнятті рішень і відповідають за власні проекти. Такий підхід дозволяє швидше адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та стимулювати творчий потенціал працівників [2].
Фокус на корпоративній соціальній відповідальності (КСВ)	Соціальна відповідальність стає невід'ємною частиною корпоративної культури постіндустріальних компаній, оскільки працівники та клієнти частіше очікують, що корпорації будуть відповідати за свій вплив на суспільство та навколишнє середовище. Як наслідок, це спонукає компанії впроваджувати екологічно чисті технології, підтримувати соціальні ініціативи та будувати етичну корпоративну культуру. Наприклад, такі компанії як Patagonia або Tesla активно просувають ідеї сталого розвитку та екологічної відповідальності.

Важливим аспектом змін у корпоративній культурі постіндустріальних корпорацій є вектор подальшого розвитку, що може включати наступні елементи:

- трансформацію моделей лідерства, що не базується на авторитарному управлінні. Сучасні лідери виступають як наставники та фасилітатори, підтримуючи своїх підлеглих у розвитку професійних навичок і досягненні особистих цілей. Відкритість, підтримка інноваційних ідей і заохочення експериментів є основними рисами лідерів у таких компаніях.

- гнучкий графік і віддалена робота, що дає змогу співробітникам краще балансувати між професійним та особистим життям, що підвищує рівень задоволеності роботою та, як наслідок, їхню продуктивність. Дистанційна робота стала особливо актуальною під час пандемії COVID-19 та, відповідно, багато компаній продовжують використовувати цей формат як частину своєї корпоративної культури [3].

- інклюзивність і різноманітність, що не лише дозволяє залучити таланти з різних соціальних груп, але й сприяє створенню більш творчого та інноваційного робочого середовища. Програми різноманітності та інклюзивності стають важливою складовою корпоративної культури сучасних компаній, що допомагає їм адаптуватися до глобальних ринків та різноманітних клієнтських груп.

Також, технологічні та соціальні волатильності відіграють важливу роль у трансформації мотиваційних систем сучасних корпорацій. Впровадження новітніх технологій, розвиток глобалізації та зміна соціальних стандартів значно вплинули на підходи до управління людським капіталом і стимулювання працівників.

Трансформація корпоративної культури під впливом технологічних змін включає такі напрями впливу, як діджиталізація, віддалена робота та інновації у навчанні персоналу.

Розвиток цифрових технологій і автоматизація виробничих процесів переформатовують вимоги до працівників та їх мотиваційних потреб. Технологічні інновації скорочують потреби у ручній праці, але водночас збільшують попит на працівників, які мають високий рівень технічних та інноваційних навичок. Це означає, що мотиваційні системи повинні включати можливості для розвитку цифрових компетенцій та навчання новим технологіям. Вже зараз провідні цифрові компанії у своїх вакансіях зазначають, що кандидати на посаду повинні володіти навичками використання нейромереж та базовими знаннями про ШІ.

Також технології сприяють широкому впровадженню віддаленої роботи. Завдяки Інтернету, хмарним платформам та інструментам для спільної роботи співробітники можуть виконувати свої обов'язки з будь-якої точки світу, що підтверджує важливість гнучких мотиваційних програм, які включають автономність, можливості для дистанційної роботи та адаптивний графік роботи. Наприклад, компанії надають співробітникам компенсації за облаштування домашніх офісів або впроваджують програми психологічної підтримки для боротьби зі стресом від ізоляції. А бурхливий ріст котирувань акцій платформи Zoom у ковідний та постковідний періоди демонструє попит на подібні платформи та інструменти [3].

Варто зазначити, що сучасні технології дозволяють компаніям швидко навчати працівників новим навичкам за допомогою онлайн-курсів, відеолекцій та платформ для самонавчання. Це створює додаткову мотивацію для співробітників, які прагнуть до особистісного та професійного розвитку, оскільки вони отримують доступ до сучасних інструментів для вдосконалення. Корпорації впроваджують мотиваційні програми, що включають

освітні стипендії, онлайн-навчання та програми підвищення кваліфікації.

Однією із успішних постіндустріальних корпорацій з високим рівнем ринкової капіталізації та розвинутою корпоративною соціальною відповідальністю є Google. Станом на 2022 рік у компанії працювало близько 187 000 осіб по всьому світу. Google стимулює своїх працівників через низку переваг, таких як гнучкий робочий графік, безкоштовні бонуси, програми з охорони здоров'я, а також дотримання принципу «150 футів від їжі» (близько 45 метрів). Способи мотивації включають надання свободи для роботи над власними проєктами, інвестиції в здоров'я та добробут персоналу, а також різноманітні безкоштовні привілеї [4].

У таблиці 2 представлені ключові стратегії компанії щодо залучення та мотивації працівників.

Таблиця 2

Основні стратегії мотивації та ініціатив корпорації

Google

Стратегії мотивації	Характеристика
Гнучкість	У Google працівникам надається можливість присвячувати 20% свого робочого часу проєктам на власний вибір. Працюючи над проєктами, які відповідають їхнім спеціалізаціям, співробітники можуть досліджувати нові ідеї та втілювати їх у життя. Такий підхід допомагає уникнути одноманітності та «вигорання».
Безкоштовні бонуси	Компанія пропонує співробітникам низку унікальних переваг, серед яких: <ul style="list-style-type: none"> • безкоштовне харчування; • безкоштовні стрижки; • абонементи на відвідування спортзалу; • програми для підтримки здоров'я; • гібридні схеми роботи; • медичне страхування.
Правило "150 футів"	Безкоштовне харчування є одним із способів, за допомогою якого Google підтримує мотивацію своїх працівників. Компанія

від їжі"	також заохочує здоровий спосіб харчування, розміщуючи менш корисні продукти у непрозорих контейнерах з етикетками, щоб уникнути надмірного споживання шкідливої їжі.
Особлива культура роботи	Менеджери в Google регулярно надають зворотний зв'язок і висловлювати похвалу своїм підлеглим, що сприяє розвитку культури досконалості, де кожен член команди відчуває впевненість у своїй роботі. Такий підхід стимулює успіх, мотивуючи співробітників не лише досягати своїх особистих цілей, але й працювати на благо компанії.

Також розглянемо аспекти корпоративної соціальної відповідальності постіндустріальної корпорації Netflix (табл. 3).

Таблиця 3

Аспекти корпоративної соціальної відповідальності та мотиваційні пакети компанії Netflix

Напрямок	Характеристика
Гнучкість в управлінні ефективністю	Відділ кадрів компанії віддає перевагу гнучкому підходу миттєвого зворотного зв'язку та не обмежується стандартним списком правил.
Культура неформальних розмов	Компанія вважає, що регулярні бесіди та зворотній зв'язок у реальному часі є більш ефективними, ніж щоквартальні обзори ефективності команд. Такий підхід заохочує співробітників вести щирий діалог з менеджерами та командою, що допомагає людям коректувати курс в моменті [5].
Оцінювання та вихідна допомога	Періодично менеджери компанії використовують певний тест, який допомагає визначити, чи підходить даний співробітник на посаду, яку він займає, на даний момент часу. Якщо результати тестування незадовільні, Netflix запропонує досить щедру вихідну допомогу, щоб у працівника був час та кошти на пошук нового місця роботи.
Очікування високої продуктивності	Керівництво встановлює високі планки результатів для своїх команд. Компанія відкрито пояснює складові «високої продуктивності», тому кожен співробітник розуміє, що саме йому потрібно робити.
Програма опціонів на акції компанії	Netflix дає можливість співробітникам «володіти частиною успіху» компанії, дозволяючи їм вибрати яка доля винагороди буде надходити у вигляді опціонів.
Програма відпусток	Netflix надає своїм штатним працівникам необмежений оплачуваний час відпустки.
Фокус на здоров'ї	Компанія пропонує комплексні плани медичного

	страхування, ресурси по охороні психологічного здоров'я та доступ до фітнес-програм.
Працюй так, як ти вважаєш ефективно	Культура гнучкості дозволяє працівникам структурувати свій день у відповідності з їх потребами. Така робоча середа спонукає до автономії та надає можливість підвищити свою продуктивність та самопочуття.

Отже, постіндустріальні корпорації (наприклад, Google, Netflix) демонструють глибокі зміни у своїй структурі, підходах до управління та корпоративній культурі, відображаючи сучасні економічні, технологічні та соціальні тенденції. Основними характеристиками таких організацій є інноваційність, гнучкість і зосередженість на знаннях та соціальній відповідальності. Їхня корпоративна культура підлаштовується під вимоги сучасного світу: децентралізація управління, гнучкі умови праці, інклюзивність і акцент на розвиток працівників. Це дозволяє компаніям не тільки успішно адаптуватися до швидких змін, але й стимулювати постійне вдосконалення та розвиток.

Робота виконана за рахунок бюджетних коштів МОН України, наданих на виконання науково-дослідної теми «Когнітивна модель комерціалізації інновацій в умовах Індустрії 4.0: захист інтелектуального капіталу, маркетинг та комунікації» (№ ДР 0122U000780).

Список літературних джерел

1. Lorincova S. (2019). Employee Motivation as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes. *MDPI*. 11(13). URL: <https://doi.org/10.3390/su11133509>.
2. Forman A. (2023). Money Isn't Everything: The Dos and Don'ts of Motivating Employees. *Harvard Business School*. URL: <https://hbswk.hbs.edu/item/money-isnt-everything-the-dos-and-donts-of-motivating-employees>.
3. Owoyele S. (2017). Factors Influencing Employee Motivation And Its Impact On Employee Performance. *Centria University Of Applied Sciences*. URL:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137555/OWOYELE%20MBA%20THESIS.pdf?sequence=1>.

4. Відішовська А. В. (2023). Чому мотивація на роботі так важлива: приклад від Google. URL: <https://stud-point.com/blog/self-development-and-motivation/chomu-motyvatsiia-na-roboti-tak-vazhlyva-pryklad-vid-google/>.

5. Омельченко С. Д. (2019). 8 принципів Netflix у побудові культури успіху. HURMA. URL: <https://hurma.work/blog/8-pryncypiv-netflix-u-pobudovi-kultury-uspihu/>

Зуєв Максим Сергійович,
здобувач ступеня доктора філософії
Ноздрін Дмитро Юрійович,
здобувач ступеня доктора філософії
Донецький національний університет імені Василя Стуса
(м. Вінниця)

ЗМЕНШЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Витрати підприємства на виробництво продукції, виражені в грошовій формі, утворюють собівартість продукції. Отже, собівартість продукції, як синтетичний показник, відображає всі напрями господарської діяльності підприємства, від рівня собівартості продукції при інших незмінних умовах залежить рівень прибутку.

Чим економніше підприємство використовує матеріальні, трудові та фінансові ресурси при виготовленні продукції, виконанні робіт та наданні послуг, тим ефективніше здійснюється виробничий процес, тим більшим буде прибуток і рівень рентабельності продукції. Отже, собівартість є основним фактором ціноутворення і формування прибутку [1].

Метою даних тез є дослідження впливу управління собівартістю на зростання конкурентоспроможності продукції.