

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавський державний аграрний університет

Кафедра обліку і оподаткування

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ,
АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ
СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

*Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої пам'яті професора, заслуженого працівника вищої школи
Дмитра Мусійовича Фесенка*



ПОЛТАВА 2025



УДК 657

Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Частина 2. Полтавський державний аграрний університет (25 березня 2025 р.). Полтава, 2025. 662 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова організаційного комітету: КАНЦЕДАЛ НАТАЛІЯ – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Секретар організаційного комітету: ЛЕГА ОЛЬГА – к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Члени організаційного комітету:

ВАСИЛІШИН СТАНІСЛАВ – д.е.н., професор, директор Інституту обліку і фінансів Національної академії аграрних наук, провідний вчений Відділення аграрної економіки і продовольства НААН, САРА

ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА - д.е.н., завідувач кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

ГНАТИШИН ЛЮДМИЛА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

ДУБІНІНА МАРИНА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Миколаївського національного аграрного університету

ЄРШОВА НАТАЛІЯ – д.е.н., професор, професор кафедри обліку і фінансів НТУ «Харківський політехнічний інститут»

ЗОРЯ ОЛЕКСІЙ - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

КОБЕЛЄВА ТЕТЯНА – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин НТУ «Харківський політехнічний інститут»

ПЕРЕРВА ПЕТРО - д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин НТУ «Харківський політехнічний інститут»

ПРИСТЕМСЬКИЙ ОЛЕКСАНДР – д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів Херсонського державного аграрно-економічного університету

СЛАВКОВА ОЛЕНА - д.е.н., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

КНОМҀN PЕТRО - doktor habilitowany, professor, Akademię Kujawsko-Pomorską

ГУБАРИК ОЛЬГА - к.е.н., доцент, в.о. зав. кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою Дніпровського державного аграрно-економічного університету

ДРАНУС ВАЛЕНТИН – к.е.н., доцент кафедри фінансів і кредиту Чорноморського національного університету імені Петра Могили

ПРИЙДАК ТЕТЯНА– к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

ПРОКОПИШИН ОКСАНА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

ЯЛОВЕГА ЛЮДМИЛА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Конференція присвячена пам'яті видатного науковця, Заслуженого працівника вищої школи Української РСР, професора Дмитра Мусійовича Фесенка. У збірнику матеріалів науково-практичної конференції розміщено результати досліджень вітчизняних науковців, присвячених актуальним проблемам та перспективам розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством.

© Автори, 2025

© Кафедра обліку і оподаткування, 2025

© Полтавський державний аграрний університет, 2025



БАРДАКОВ ВЛАДИСЛАВ, здобувач PhD,

Науковий керівник – **РЕКЕТОВА ВІТА**, к.е.н, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин,

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

РОЗВИТОК АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ ЯК ОСНОВА ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ РОЗБУДОВИ ПОВОЄННОЇ УКРАЇНИ

Аграрний сектор – це специфічна галузь у будь якій країні, оскільки безпосередньо залежить від наявності землі, кліматичних умов та інші природні ресурси, на що безпосередньо людина вплинути немає можливості. В умовах розбудови повоєнної України розвиток аграрного сектору набуває ще більшої важливості, адже він є основою стабільності та добробуту країни. Україна має значні природні ресурси, зокрема родючий ґрунт та сприятливі кліматичні умови, що дозволяє вирощувати широкий спектр сільськогосподарських культур. Важливою складовою розвитку аграрного сектору є модернізація інфраструктури, включаючи зрошувальні системи, елеватори та транспортні мережі. Інвестиції в сучасні технології та методи обробки земель допоможуть підвищити продуктивність та якість виробництва.

Україна має значний потенціал для експорту сільськогосподарської продукції, що може стати важливим джерелом валютних надходжень. Розширення зовнішніх ринків збуту сприятиме зростанню національної економіки та забезпечить стабільність доходів аграріїв. Розвиток аграрного сектору повинен враховувати також потреби місцевих громад та забезпечувати соціальну справедливість. Важливим аспектом є підтримка дрібних фермерів та надання їм доступу до сучасних технологій та ринків збуту. Участь громад у прийнятті рішень та реалізації проектів сприятиме підвищенню рівня життя на сільських територіях. Продовольча безпека є однією з головних цілей аграрної політики, і розвиток аграрного сектору сприятиме забезпеченню населення якісними та доступними продуктами харчування.

Загалом, розвиток аграрного сектору економіки в умовах розбудови повоєнної України є ключовим фактором стабільності та добробуту країни. Інвестиції в інфраструктуру, підтримка інновацій та екологічна стійкість дозволять створити конкурентоспроможний та ефективний аграрний сектор, який забезпечить продовольчу безпеку та сприятиме економічному зростанню.

Аграрний сектор економіки України у післявоєнний період має потенціал для інтеграції аграрного бізнесу ЄС, що може сприяти стабілізації та зростанню економіки країни. Одним із ключових аспектів цієї інтеграції є гармонізація законодавства та стандартів якості продукції з нормами ЄС, що дозволить українським виробникам вийти на європейський ринок та забезпечити високий рівень конкурентоспроможності. Іншим важливим кроком є розвиток інфраструктури та логістичних систем, що сприятиме швидкому та ефективному транспортуванню продукції до країн ЄС [1]. Це включає модернізацію транспортних шляхів, будівництво нових складів та створення



логістичних центрів. Інновації та впровадження сучасних технологій у виробничі процеси допоможуть підвищити ефективність та якість виробництва сільськогосподарської продукції. Співпраця з європейськими науково-дослідними установами та університетами сприятиме обміну досвідом та знаннями, що дозволить українським аграріям застосовувати новітні методи та технології у своїй діяльності. Підвищення рівня освіти та підготовки кадрів також є важливим аспектом інтеграції аграрного сектору України з ЄС. Навчання та тренінги для агрономів, інженерів та менеджерів допоможуть підвищити їхню компетентність та адаптацію до нових умов роботи.

Диверсифікація виробництва та розвиток органічного землеробства можуть стати перспективними напрямками для аграрного бізнесу України. Європейські споживачі надають перевагу екологічно чистим продуктам, тому вирощування органічних культур може стати вигідним для українських фермерів. Інвестиції у виробництво та обробку сільськогосподарської продукції дозволять створити додану вартість та забезпечити стійкі джерела доходів для аграріїв. Співпраця з європейськими партнерами у рамках кооперативів та спільних підприємств допоможе об'єднати зусилля та ресурси для досягнення спільних цілей [2].

Державна підтримка аграрного сектору, зокрема через надання субсидій та пільгових кредитів, є важливим фактором інтеграції з аграрним бізнесом ЄС. Створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій сприятиме розвитку аграрного сектору та забезпечить стабільність економіки. Регулювання ринку та забезпечення чесних умов конкуренції допоможе захистити інтереси українських виробників та споживачів. Важливим аспектом є також забезпечення екологічної стійкості та захисту природних ресурсів. Впровадження екологічно чистих технологій та методів ведення сільського господарства допоможе зберегти родючість ґрунтів та зменшити негативний вплив на навколишнє середовище.

Розвиток органічного землеробства та вирощування екологічно чистих продуктів мають великий потенціал для експорту до країн ЄС, що сприятиме зростанню національної економіки та забезпечить стабільність доходів аграріїв. Створення кластерів та агропарків може стати важливим інструментом для підвищення ефективності виробництва та забезпечення кооперації між українськими та європейськими підприємствами. Підтримка малих та середніх підприємств в аграрному секторі дозволить забезпечити створення нових робочих місць та сприятиме розвитку сільських територій.

Загалом, інтеграція аграрного сектору України з аграрним бізнесом ЄС у післявоєнний період є важливим напрямком розвитку економіки.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко О.О., Лісовий В. С. Фінансування аграрних підприємств через державні програми підтримки: аналіз та перспективи. *Економічний аналіз*. 2022. Вип. 33(4). С. 123-135
2. Продовольча і сільськогосподарська організація ООН (FAO). Перспективи розвитку сільського господарства в Україні в умовах змін клімату. URL: <https://www.fao.org/ukraine.2022> (дата доступу: 25.02.2025)



ВІКТОР КОБІК, здобувач PhD,

Науковий керівник – **ФЛЕГАНТОВА АННА**, к.е.н, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин,

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

ПІДПРИЄМНИЦЬКА ЕКОСИСТЕМА ТА ЇЇ ТРАНСФОРМАЦІЯ У ПОВОЄННІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У довоєнний період підприємницька екосистема України мала достатньо позитивну тенденцію до зростання, яка досить динамічно розвивалась та мала різноманітну структуру, включаючи в себе великий спектр секторів, від аграрного до ІТ. Малий та середній бізнес (МСБ) відігравав важливу роль в національній економіці, забезпечуючи значну частину робочих місць та сприяючи інноваціям. За даними, до війни в Україні було більше ніж 400 тис. МСП та близько 1,6 млн приватних підприємців [1].

Повномасштабне вторгнення 24 лютого 2022 року росії на територію України кардинально змінилась і більшість підприємницьких екосистем були зруйновані або опинились на окупованих територіях. Три роки існування в умовах війни зумовлюють функціонувати в умовах невизначеності, постійної загрози обстрілів, масштабні релокації бізнесу та співробітників на більш безпечні території Західної України, відключення енергопостачання та зниження потоку платоспроможних клієнтів.

Найбільше постраждали такі сектори, як торгівля, промисловість, будівництво та послуги. Згідно з підрахунками аналітиків Київської школи економіки, прямі збитки інфраструктури України внаслідок повномасштабного вторгнення росії становлять майже \$170 млрд. Найбільше постраждали житловий фонд (\$60 млрд), транспортна інфраструктура (\$38,5 млрд) та енергетика (\$14,6 млрд). Інші сектори, такі як промисловість, агропромисловість, освіта, охорона здоров'я, культура та телекомунікації, також зазнали значних втрат [2]. Крім того, сильно постраждала енергетика (знищено чи постраждали Каховська та Дніпровська ГЕС, Трипільська і Зміївська ТЕС), що призвело до значного подорожчання енергоресурсів для бізнесу і є значною перешкодою для розвитку підприємницьких екосистем.

Відновлення підприємницької екосистеми в Україні у післявоєнний період потребує комплексного підходу та зусиль з боку держави, бізнесу та громадськості. Перш за все, важливо забезпечити стабільну політичну та економічну ситуацію, що стане фундаментом для розвитку підприємництва. Держава повинна створити сприятливі умови для ведення бізнесу, зменшити бюрократичні бар'єри та спростити процедури реєстрації підприємств. Також необхідно забезпечити прозорість і справедливість у судовій системі, що допоможе уникнути корупції та захистити права підприємців.

Одним з ключових факторів відновлення підприємницької екосистеми є інвестування у розвиток інфраструктури. Важливо відновити зруйновані



війною дороги, мости, залізничні шляхи та інші об'єкти інфраструктури, що забезпечить логістику та доступ до ринків. Крім того, необхідно розвивати цифрову інфраструктуру, забезпечуючи доступ до високошвидкісного інтернету та сучасних технологій, що сприятиме розвитку інноваційного бізнесу.

Освіта і підготовка кадрів є ще одним важливим аспектом відновлення підприємницької екосистеми. Варто інвестувати в розвиток освітніх програм, які готуватимуть фахівців для різних галузей економіки. Особлива увага має бути приділена підприємницькій освіті, що допоможе молодим підприємцям отримати необхідні знання та навички для успішного ведення бізнесу. Важливо також підтримувати програми перепідготовки та підвищення кваліфікації для тих, хто втратив роботу під час війни.

Фінансові інструменти та підтримка підприємців є невід'ємною складовою відновлення підприємницької екосистеми. Держава має забезпечити доступ до кредитування та інших фінансових ресурсів для малого та середнього бізнесу. Варто також розглянути можливість створення спеціальних фондів підтримки стартапів та інноваційних проектів, які сприятимуть розвитку нових бізнес-ідей та технологій. Важливою є співпраця з міжнародними фінансовими інституціями, які можуть надати фінансову допомогу та інвестиції.

Податкові реформи та стимулювання підприємницької діяльності мають бути пріоритетом для держави. Необхідно зменшити податковий тиск на малий та середній бізнес, що дозволить підприємцям більше інвестувати в розвиток своїх підприємств. Також варто впроваджувати податкові пільги та інші форми стимулювання для підприємств, які вкладають у інновації та розвиток нових технологій.

Розвиток міжнародної торгівлі та інтеграція в глобальні ринки є ще одним важливим аспектом відновлення підприємницької екосистеми. Україна має активно працювати над відкриттям нових ринків та укладанням угод про вільну торгівлю з різними країнами, що дозволить українським підприємцям експортувати свою продукцію та залучати іноземні інвестиції. Важливо також розвивати експортну інфраструктуру та підтримувати експортно-орієнтовані підприємства.

Підтримка інновацій та розвитку нових технологій є ключовим фактором для відновлення підприємницької екосистеми. Держава має сприяти створенню інноваційних кластерів та технопарків, які об'єднуватимуть підприємців, науковців та інвесторів. Варто також стимулювати науково-дослідницьку діяльність та впровадження нових технологій у різних галузях економіки. Інновації допоможуть створити нові робочі місця та підвищити конкурентоспроможність українських підприємств на глобальному ринку.

Соціальні програми та підтримка населення є важливою складовою відновлення підприємницької екосистеми. Держава має забезпечити соціальний захист для тих, хто постраждав від війни, а також сприяти створенню нових робочих місць. Соціальні програми можуть включати надання допомоги безробітним, підтримку малозабезпечених сімей та програми реінтеграції



ветеранів.

Підтримка регіонального розвитку та децентралізація мають бути пріоритетом для держави, стимулюючи розвиток підприємництва у різних регіонах країни, забезпечуючи рівні умови для ведення бізнесу, а децентралізація дозволить регіонам самостійно визначати пріоритети розвитку та залучати інвестиції.

Культурна та туристична галузь можуть стати важливими драйверами відновлення підприємницької екосистеми. Варто інвестувати у розвиток туристичної інфраструктури, що сприятиме залученню туристів та розвитку малого бізнесу у цій сфері. Культурні проекти та фестивалі можуть також сприяти розвитку креативних індустрій та залученню іноземних інвестицій.

Важливо враховувати екологічні аспекти при відновленні підприємницької екосистеми. Держава має стимулювати розвиток екологічно чистих технологій та підприємств, що сприятиме збереженню довкілля та покращенню якості життя населення. Екологічна стійкість має бути однією з пріоритетів економічної політики країни.

Отже, підприємницька екосистема в Україні після війни зазнала значних змін. Зусилля по відновленню країни стимулювали появу нових бізнесів та стартапів, які зосереджені на реконструкції інфраструктури, розвитку технологій та інноваційних рішень. Відновлення бізнес-середовища відбувається за рахунок міжнародних інвестицій, підтримки уряду та грантів, спрямованих на відновлення економіки, що дозволяє залучати талановитих підприємців та фахівців, які сприяють швидкому розвитку різних галузей. Важливу роль у цьому процесі відіграє співпраця між приватним та державним секторами, що сприяє створенню сприятливих умов для розвитку бізнесу. Післявоєнна відбудова надала можливість підприємцям не лише відновити свою діяльність, але й знайти нові ринки та можливості для зростання. Цей період також позначається збільшенням кількості жінок-підприємців та молоді, які вносять свіжі ідеї та підходи у розвиток бізнесу.

Вплив на економіку виявляється у збільшенні кількості робочих місць, зростанні рівня зайнятості та підвищенні доходів населення. Підприємницька активність сприяє підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств на світовому ринку, що, в свою чергу, сприяє економічному зростанню та стабільності країни. У результаті, підприємницька екосистема післявоєнної України відіграє ключову роль у відновленні економіки та створенні нових можливостей для розвитку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Як після війни Україна має відновлювати економіку та бізнес: велике дослідження Deloitte (2022). Forbes URL : <https://forbes.ua/money/yak-pisslya-viyini-ukraina-mae-vidnovlyuvati-ekonomiku-ta-biznes-velike-doslidzhennya-deloitte-15122022-10501> (дата доступу: 11.02.2025)
2. Прямі збитки інфраструктури України через війну зросли до \$170 млрд. (2024). KSE Institute. URL : <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/pryami-zbitki-infrastrukturi-ukrayini-cherez-viynu-zrosli-do-170-mlrd-otsinka-kse-institute-stanom-na-listopad-2024-roku/> (дата доступу: 11.02.2025)



КОВАЛЕНКО ЮЛІЯ, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка), доцент кафедри менеджменту та маркетингу, **Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв**

СОЦІАЛЬНІ МЕДІА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ І КОМУНІКАЦІЇ З КЛІЄНТАМИ

Соціальні медіа стали невід'ємною частиною сучасного життя, перетворившись із платформи для спілкування на потужний інструмент управління брендом і комунікації з клієнтами. Вони відкривають перед бізнесом нові горизонти, дозволяючи не лише ефективно взаємодіяти з аудиторією, але й формувати довіру, впізнаваність і лояльність до бренду. У сучасному світі компанії не можуть ігнорувати потенціал цих платформ, адже саме тут відбувається значна частина комунікації та прийняття рішень споживачами [1].

Соціальні медіа забезпечують безпрецедентний рівень інтерактивності. Завдяки прямому зворотному зв'язку бренди отримують можливість краще розуміти потреби своїх клієнтів, швидко реагувати на їхні запити і розв'язувати проблеми. Ця двостороння комунікація сприяє створенню відчуття залученості клієнтів, що зміцнює емоційний зв'язок із брендом [2]. Водночас це надає можливість виявляти слабкі місця в обслуговуванні чи продуктах, що допомагає компаніям покращувати якість своїх послуг.

Роль соціальних медіа у формуванні іміджу бренду є особливо ваговою. Через візуальний і текстовий контент компанії мають змогу донести свої цінності, місію і бачення, створюючи унікальний образ, який запам'ятовується. Креативні кампанії та вірусний контент здатні залучити велику аудиторію та збільшити впізнаваність бренду на ринку. Більш того, платформи, такі як Instagram, Facebook чи TikTok, дозволяють використовувати сучасні інструменти, зокрема таргетовану рекламу та аналітику, що дає змогу максимально точно досягати цільової аудиторії [3].

Ключовим аспектом є також використання соціальних медіа для управління репутацією. У цифрову епоху негативні відгуки чи скарги можуть швидко поширюватися, завдаючи шкоди іміджу компанії. Однак соціальні медіа дають змогу оперативно реагувати на критику, вибудовуючи прозорі та довірливі відносини з клієнтами. Чесність і відкритість у комунікації створюють позитивне враження, навіть у ситуаціях конфлікту [4].

Сучасні соціальні медіа також стали платформою для побудови спільнот. Завдяки створенню груп, форумів чи заходів бренди можуть об'єднувати однодумців навколо своїх продуктів чи послуг. Це формує не лише лояльну аудиторію, але й збільшує залучення клієнтів, які почуваються частиною чогось більшого. Такий підхід посилює довготривалі стосунки між брендом і його клієнтами [5].

У майбутньому соціальні медіа ще більше інтегруються в процеси



КОЛОМІЄЦЬ БОГДАН, PhD (кандидат педагогічних наук) докторант,
ЛУЦИШІН ОЛЕКСАНДР, здобувач вищої освіти
 Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

БЕЗПЕКООРІЄНТОВАНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Безпекоорієнтований менеджмент підприємства – це підхід до управління, який фокусується на мінімізації ризиків, забезпеченні безперервності діяльності підприємства та стійкості систем в цілому. У контексті сталого розвитку він спрямований на баланс між економічними, екологічними та соціальними аспектами, враховуючи як короткострокові, так і довгострокові виклики.

Сталий розвиток (Sustainable Development) визначається як задоволення потреб сьогодення без загрози для майбутніх поколінь [1, 2]. Безпекоорієнтований менеджмент підприємства забезпечує управління ризиками та його стійкість, що є ключовими для досягнення сталого розвитку.

Роль та місце безпекоорієнтованого менеджменту підприємства у реалізації компонент сталого розвитку представлена у табл. 1.

Таблиця 1. Роль та місце безпекоорієнтованого менеджменту підприємства у реалізації компонент сталого розвитку

№№	Компонент сталого розвитку	Роль безпекоорієнтованого менеджменту
1.	Економічний (ефективне управління ресурсами)	Забезпечення бізнес-резильєнтності, ризик-менеджмент, антикризове управління, кризове управління
2.	Екологічний (збереження природи)	Управління техногенними ризиками, екологічна безпека, превентивні заходи щодо катастроф
3.	Соціальний (якість життя, безпека)	Створення безпечного робочого середовища, розвиток культури безпеки, управління соціальними ризиками

Впровадження безпекоорієнтованого менеджменту підприємства – це стратегічний підхід, який забезпечує довгострокову стабільність та інноваційний розвиток підприємства і сприяє глобальній безпеці. Тому, на нашу думку, принципи безпекоорієнтованого менеджменту підприємства потрібно доповнити, виокремивши при цьому ті які б сприяли реалізації цілей сталого розвитку, а саме:

принцип прогнозування ризиків та їх мінімізація, що передбачає аналіз потенційних загроз (економічних, екологічних, соціальних); використання інструментів ризик-менеджменту (наприклад, ISO 31000);

принцип стратегічної спрямованості безпеки, який передбачає інтеграцію принципів безпеки у корпоративну стратегію; впровадження ESG (Environmental, Social, Governance) підходу;

принцип використання інновацій для зниження ризиків, який передбачає використання штучного інтелекту та Big Data для прогнозування небезпек; перехід на циклічну економіку для зменшення екологічних ризиків;



принцип культура безпеки та корпоративної соціальної відповідальності, який передбачає навчання персоналу безпековим практикам у контексті реалізації цілей сталого розвитку; впровадження соціальних ініціативи для громади (підтримка освіти, екологічні проєкти тощо).

Крім того, якщо говорити про реалізацію цілей сталого розвитку (ЦСР) то підприємствам варто зосередити свою увагу на реалізації таких заходів (табл. 2).

Таблиця 2. Заходи безпекоорієнтованого менеджменту підприємства у контексті реалізації цілей сталого розвитку

№№	Вимір	ЦСР	Заходи
1.	Економічний вимір: зменшення ризиків для стабільного розвитку	ЦСР 8: Гідна праця та економічне зростання	Управління безпекою праці (ISO 45001). Інвестування у безпеку працівників через автоматизацію небезпечних процесів. Програми зменшення виробничого травматизму
		ЦСР 9: Інновації та інфраструктура	Використання цифрових технологій та AI для прогнозування ризиків. Інвестиції у безпечну критичну інфраструктуру
		ЦСР 12: Відповідальне споживання та виробництво	Перехід на кругову економіку для зниження відходів. Управління небезпечними матеріалами.
2	Екологічний вимір: зниження техногенних загроз	ЦСР 6: Чиста вода та санітарія	Моніторинг забруднення води та впровадження безпечних технологій очищення
		ЦСР 7: Доступна та чиста енергія	Використання відновлюваних джерел енергії для зменшення екологічних ризиків
		ЦСР 13: Боротьба зі зміною клімату	Впровадження екологічних стандартів ISO 14001 Моніторинг викидів та управління екологічними ризиками
		ЦСР 15: Захист екосистем суші	Відновлення екосистем після техногенних катастроф
3.	Соціальний вимір: безпека людини та громади	ЦСР 3: Міцне здоров'я та благополуччя	Запобігання техногенним катастрофам, що можуть вплинути на здоров'я населення. Розвиток медичних стандартів безпеки
		ЦСР 4: Якісна освіта	Навчання безпековим практикам (програми для підприємств і громад). Впровадження курсів з управління ризиками в освітні програми
		ЦСР 11: Сталі міста та громади.	Розвиток "розумних міст" (smart cities) з акцентом на безпеку громадян. Інтеграція кризового управління у міське планування
		ЦСР 16: Мир, справедливість та сильні інститути	Посилення безпеки в публічному управлінні (антикорупційні ініціативи). Впровадження національних стратегій безпеки та кризового реагування.



Отже, безпекоорієнтований менеджмент підприємства є одним з інструментів для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР), які були прийняті ООН у 2015 році. Він забезпечує управління ризиками, безпеку людей, екологічну стійкість та економічну стабільність, що відповідає принципам сталого розвитку через: інтеграцію ESG-підходу (екологічні, соціальні та управлінські фактори у бізнес-процесах); сертифікацію за міжнародними стандартами безпеки (ISO 45001, ISO 14001, ISO 31000); використання технологій штучного інтелекту для раннього виявлення ризиків та співпрацю з урядами та громадами у сфері кризового управління.

Список використаних джерел:

1. Глобальні тенденції 2030: альтернативні світи. URL: https://www.dni.gov/files/documents/GlobalTrends_2030.pdf (дата звернення: 25.02.2025)
2. 17 Цілей сталого розвитку. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення 24.02.2025)



КОПТЄВА ГАННА, д.е.н., професор,
 професор кафедри менеджменту

КУЛИК АНДРІЙ, аспірант

НТУ «Харківський політехнічний інститут», м. Харків

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАФТОГАЗОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Нафтогазовий сектор має значний потенціал для прискорення економічного зростання України та відіграє безпосереднє стратегічне значення для країни. Він також є потенційним каталізатором післявоєнного економічного відновлення. Реформи та інвестиції в енергетичну сферу сприятимуть трансформації нафтогазового сектору та забезпечать перехід України до декарбонізованої економіки.

Нафтогазова галузь України залишається ключовим елементом енергетичної безпеки держави. За даними Міністерства енергетики України, у 2024 році загальний валовий видобуток природного газу склав 19,12 млрд куб.м, що на 2,3% більше, ніж у 2023 році. Збільшення виробництва на 422 млн куб.м стало можливим завдяки ефективній роботі підприємств Групи «Нафтогаз» – АТ «Укргазвидобування» та ПАТ «Укрнафта», які забезпечують майже 82% загального видобутку газу в країні [1].

Повномасштабна війна спричинила значні втрати у нафтогазовому секторі. Відповідно до звіту RDNA3 [2], станом на початок 2024 року сума прямих збитків у секторі енергетики та видобування корисних копалин становить 9,6 млрд євро, втрати оцінюються у 48,9 млрд євро, а потреби у відновленні – у 42,7 млрд євро.

Розвиток нафтогазової галузі та інтеграція України в глобальні енергетичні ринки є стратегічно важливими. До основних перспектив розвитку, на наш погляд, можна віднести [3-6]:

1. Збільшення видобутку – Уряд планує нарощувати власний видобуток газу до 2030 року, щоб забезпечити енергетичну незалежність України. Зокрема, залучення міжнародних інвестицій у розвідку та видобуток може сприяти розширенню виробничих потужностей.

2. Диверсифікація енергетичних ресурсів – розвиток альтернативних джерел енергії, таких як воднева енергетика та біогазові технології. Україна вже має потенціал для експорту водню до ЄС, що може стати новим напрямом енергетичної співпраці.

3. Геополітичний аспект – війна та санкції суттєво змінили торговельні маршрути енергоресурсів. Україна активно працює над інтеграцією до європейських енергетичних ринків, розширюючи співпрацю з такими країнами, як Польща, Словаччина та Угорщина. Крім того, модернізація ГТС України може зробити її важливим транзитним хабом для поставок газу з інших джерел.

4. Модернізація інфраструктури – інвестування у газотранспортну систему для покращення внутрішнього та міжнародного постачання. Європейські партнери вже надають фінансування для модернізації українських підземних



**ЛОЗОВА ОКСАНА, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
ПАНЧУК ДАР'Я, ЧУКІНА ДАР'Я, здобувачі вищої освіти
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава**
**УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ВЕТЕРАНІВ У
РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ КОМПАНІЇ**

Працевлаштування ветеранів війни в компанії має свої особливості, які необхідно враховувати для успішної інтеграції цих осіб у робочий колектив. Сучасний стан, проблеми та завдання щодо інтеграції та працевлаштування ветеранів представлено у дослідженні «Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні», проведеному Українським ветеранським фондом. Результати дослідження свідчать, що більшість компаній в Україні (65%) наразі не мають досвіду роботи з ветеранами, у тому числі, ветеранами з інвалідністю. Ті, хто вже приймав на роботу ветеранів, визначають цей досвід як позитивний (35%), скоріше позитивний (31,5%) або нейтральний (22%) та 8% мали «скоріше негативний» досвід [1].

Ветерани часто мають унікальні навички та досвід, які можуть бути цінними для компанії. Ці навички можуть включати лідерські якості, здатність до швидкого прийняття рішень в екстремальних умовах, а також високий рівень дисципліни та відповідальності. Тому важливо створити умови, які б дозволяли максимально ефективно використовувати ці навички.

Однією з основних особливостей є необхідність адаптаційного періоду для ветеранів. Повернення до цивільного життя може бути викликом, тому компанії варто організовувати програми підтримки, такі як тренінги з адаптації та професійної підготовки.

Крім того, важливо забезпечити ветеранам можливість отримати консультації психологів та соціальних працівників, щоб допомогти їм впоратися з можливими посттравматичними стресовими розладами та іншими психологічними проблемами. Ветерани можуть мати специфічні потреби щодо робочих умов. Наприклад, деяким може бути необхідний гнучкий графік роботи або можливість працювати на віддаленій основі. Компанії, які готові йти назустріч таким потребам, можуть значно підвищити рівень задоволеності та продуктивності ветеранів. Створення дружньої та підтримуючої робочої атмосфери також сприяє кращій інтеграції ветеранів у колектив.

Загалом, працевлаштування ветеранів війни в компанії вимагає індивідуального підходу та комплексної підтримки. Забезпечення сприятливих умов для праці, надання можливостей для професійного розвитку та психологічної підтримки є ключовими факторами успішної інтеграції ветеранів у робочий процес. Компанії, що враховують ці особливості, не тільки сприяють соціальній адаптації ветеранів, але й отримують висококваліфікованих та мотивованих співробітників.

Процес працевлаштування – це лише перший (вхідний) етап реінтеграції ветерана війни в робоче середовище, оскільки після нього настає доволі складний процес адаптації колишнього військового в мирне життя, яке не



завжди проходить швидко та без перешкод. Нами узагальнено основні етапи реінтеграції ветеранів у робоче середовище компанії та ризики, які можуть виникати на кожному з пройдених етапів (табл. 1).

Таблиця 1. Етапи адаптації та психологічного супроводу ветерана війни під час роботи в компанії

Етап	Характеристика	Ризики	Способи зниження ризику
Початкова орієнтація	Ознайомлення з робочим місцем, колективом, правилами компанії.	Відчуття ізоляції, стрес від нової обстановки.	Інформативні зустрічі, знайомство з колективом, підтримка наставника.
Адаптація до робочих умов	Привикання до робочих обов'язків, встановлення робочих звичок	Виснаження, перешкоди у виконанні завдань, психологічна напруга	Гнучкий графік роботи, регулярні перерви, психологічні консультації
Соціальна інтеграція	Встановлення соціальних контактів з колективом, участь у командних заходах	Соціальна ізоляція, конфлікти з колективом	Організація командних заходів, сприяння неформальним зустрічам, групова підтримка
Професійна адаптація	Розвиток професійних навичок, участь у тренінгах та навчальних програмах.	Недостатність професійних навичок, низька продуктивність	Спеціалізовані тренінги, навчальні програми, наставництво з боку досвідчених колег
Психологічна підтримка	Постійна психологічна підтримка, консультації з психологами	ПТСР, депресія, тривожність	Регулярні зустрічі з психологом, програми підтримки, створення сприятливого робочого середовища
Розвиток кар'єри	Професійний розвиток, можливості для кар'єрного зростання	Відсутність мотивації, ризик професійного вигорання	Індивідуальні плани розвитку, можливості підвищення кваліфікації, кар'єрні консультації
Оцінка ефективності	Вимірювання прогресу та ефективності адаптації та психологічного супроводу	Відсутність зворотного зв'язку, зниження мотивації	Регулярні опитування, зустрічі для обговорення результатів та корекції програм
Коригування стратегії	Внесення змін до адаптаційних програм на основі зворотного зв'язку	Недостатність ефективності поточних програм, зупинка розвитку	Аналіз отриманих даних, коригування програм, впровадження нових методів
Соціальні ініціативи	Участь у соціальних проектах та волонтерських ініціативах	Відсутність соціальних контактів, ізоляція	Сприяння участі у соціальних проектах, підтримка волонтерських ініціатив
Залучення ветеранів у керівництво	Надання можливостей для ветеранів займати керівні посади	Недостатність управлінських навичок, ризик конфліктів	Навчання лідерству, менторинг, підтримка з боку досвідчених керівників

Джерело: авторська розробка



Тривалість реінтеграції колишнього військового у робоче середовище компанії може значно варіюватися в залежності від багатьох факторів. Цей процес може тривати від кількох місяців до кількох років. На тривалість реінтеграції впливає низка факторів, серед яких індивідуальні особливості ветерана, рівень підтримки з боку компанії, а також зовнішні умови. Наприклад, ветерани з різним бойовим досвідом можуть мати різні потреби в адаптації, що впливатиме на тривалість процесу. Індивідуальні особливості ветерана включають його психологічний стан, рівень стресу, наявність ПТСР та інші психологічні проблеми. Ветерани, які мають сильні соціальні зв'язки та підтримку з боку родини та друзів, зазвичай швидше адаптуються до цивільного життя. Навпаки, ті, хто стикається з ізоляцією або відчуває себе відірваним від суспільства, можуть потребувати більше часу та підтримки для реінтеграції.

Рівень підтримки з боку компанії також грає важливу роль у визначенні тривалості реінтеграції. Компанії, які створюють сприятливі умови для адаптації, забезпечують психологічну підтримку, організовують навчальні програми та тренінги, можуть значно скоротити цей період. Надання наставника або ментора, який допоможе ветерану у перші місяці роботи, може полегшити процес адаптації та зменшити тривалість реінтеграції.

Зовнішні умови, такі як економічна стабільність, наявність державних програм підтримки ветеранів та загальний рівень суспільної підтримки, також впливають на тривалість реінтеграції. У країнах, де існують розвинені системи підтримки ветеранів, процес адаптації може проходити швидше та легше. Наявність місцевих організацій та ініціатив, які допомагають ветеранам, може значно полегшити реінтеграційний процес.

Процес реінтеграції колишнього військового в робоче середовище компанії є доволі складним процесом, який не лише тривалий, а й передбачає залучення великої кількості спеціалістів (табл. 2).

Таблиця 2. Спеціалісти, які мають бути залучені до процесу реінтеграції ветеранів війни в робоче середовище компанії та їх функції

Назва спеціаліста	Функції
HR-менеджер	Рекрутинг, адаптація, навчання та розвиток співробітників, координація
Наставник (ментор)	Інформаційна підтримка, введення в робочі процеси, допомога в адаптації до нового середовища
Психолог	Підтримка, консультування, допомога у вирішенні стресових ситуацій
Кар'єрний консультант	Допомога у розвитку кар'єри, планування кар'єрного шляху, підтримка професійного розвитку
Спеціаліст з навчання та розвитку	Розробка та проведення тренінгів, навчальних програм, підвищення кваліфікації
Керівник відділу	Контроль за виконанням робочих завдань, підтримка професійного розвитку, забезпечення адаптації
Фінансовий консультант	Допомога у фінансовому плануванні, управлінні фінансовими ресурсами
Соціальний працівник	Соціальна підтримка, допомога у вирішенні соціальних проблем,



	координація з державними органами
Юрист	Консультації з правових питань, вирішення юридичних проблем
Спеціаліст з безпеки	Забезпечення безпечних умов праці, проведення інструктажів
Фахівець з супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб	Координація підтримки та супроводу ветеранів, допомога в адаптації до мирного життя, створення програм реабілітації.
Фахівець по роботі з інклюзією	Забезпечення умов праці для осіб з інвалідністю, адаптація робочого середовища, підтримка інклюзивної культури в компанії

Джерело: авторська розробка

Особливості виконання обов'язків спеціалістів, які залучені до реінтеграції ветеранів війни, значною мірою залежать від масштабу бізнесу, в якому вони працюють. У великих компаніях, наприклад, зазвичай є достатньо ресурсів, щоб найняти окремих спеціалістів для виконання кожної з функцій. У таких компаніях HR-менеджери можуть зосередитися на стратегічному плануванні адаптації ветеранів, тоді як психологи забезпечують безперервну підтримку. Спеціалісти з навчання та розвитку розробляють індивідуальні програми підвищення кваліфікації, а керівники відділів допомагають у інтеграції ветеранів у робочий процес. Фахівці з супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб координують всі ці зусилля, забезпечуючи цілісний підхід до реінтеграції.

У середніх компаніях ресурси можуть бути обмеженішими, тому спеціалістам часто доводиться виконувати кілька ролей одночасно. Наприклад, HR-менеджери можуть поєднувати свої обов'язки з функціями кар'єрного консультанта та наставника. Це вимагає високого рівня координації та вміння працювати у багатозадачному режимі. Спеціалісти з навчання можуть також брати участь у психологічній підтримці, надаючи базові консультації та організовуючи групові тренінги. Важливою є роль соціального працівника, який може поєднувати свої обов'язки з підтримкою інклюзивності та роботі з особами з інвалідністю.

У малих бізнесах, де ресурси найобмеженіші, багато функцій можуть виконуватися власниками бізнесу або керівниками. У таких випадках важливо залучати зовнішніх консультантів або організацій, які спеціалізуються на підтримці ветеранів.

Оптимізація спеціалістів для реінтеграції ветеранів війни також може включати створення міждисциплінарних команд, де фахівці з різних галузей працюють разом над вирішенням конкретних питань. Це забезпечує комплексний підхід і дозволяє більш ефективно використовувати наявні ресурси. Важливо також забезпечити постійне підвищення кваліфікації спеціалістів через участь у семінарах, тренінгах та обміні досвідом.

Отже, особливості виконання обов'язків залежать від специфіки та масштабу бізнесу, але в усіх випадках необхідно забезпечити підтримку на всіх етапах реінтеграції, від початкової адаптації до професійного розвитку та психологічної підтримки. Створення сприятливого та підтримуючого середовища є ключем до успішної інтеграції ветеранів у робочий колектив.





Список використаних джерел:

1. Звіт про перешкоди працевлаштуванню ветеранів. (2023). Український ветеранський фонд. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf (дата доступу: 22.01.2025)
2. Нестуля О.В. Реінтеграція ветеранів війни в мирне життя в Україні: сучасний стан та майбутні виклики // *Економіка і регіон*, № 4 (95). 2024. Національний університет ім. Юрія Кондратюка. С. 89-96 DOI: [https://doi.org/10.26906/EiR.2024.4\(95\).3611](https://doi.org/10.26906/EiR.2024.4(95).3611)



LIU CHAOQUN, higher education student
 Academic supervisor **SLAVKOVA OLENA**,
 professor Public management and administrative department,
Sumy National Agrarian University, Sumy

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TO ENHANCE THE BENEFITS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: A CASE STUDY OF HUAWEI

The integration of artificial intelligence (AI) into human resources management (HRM) represents a transformative shift in how organizations optimize talent acquisition, development, and retention. Grounded in theoretical frameworks such as the Resource-Based View (RBV), Human Capital Theory, and Social Exchange Theory, AI-driven HRM aligns technological innovation with strategic human resource practices [1]. This paper explores how Huawei Technologies Co., Ltd., a global leader in telecommunications and AI innovation, leverages AI to enhance HRM outcomes, demonstrating the synergy between theoretical principles and practical implementation[2, 3].

Resource-Based View (RBV) posits that competitive advantage arises from leveraging valuable, rare, and inimitable resources. In HRM, AI acts as a strategic resource by enabling data-driven decision-making, optimizing workforce allocation, and predicting talent needs. Huawei's AI systems, such as its talent analytics platforms, transform employee data into actionable insights, aligning human capital with organizational goals.

Human capital theory emphasizes the economic value of employee skills and knowledge. AI enhances human capital by personalizing training, identifying skill gaps, and fostering continuous learning. Huawei's AI-powered learning platforms, like iLearning X, curate adaptive training modules based on employee performance data, ensuring targeted skill development.

Social exchange theory highlights mutual trust and reciprocity in employer-employee relationships. AI tools improve engagement by tailoring benefits, recognizing achievements, and addressing employee concerns proactively. Huawei's AI-driven employee feedback systems, such as real-time sentiment analysis, strengthen organizational commitment by demonstrating responsiveness to individual needs.

Talent Acquisition and Recruitment. Huawei employs AI algorithms to analyze resumes, predict candidate-job fit, and reduce biases in hiring. Its AI Recruitment Assistant scans millions of applications to identify high-potential candidates, aligning with RBV by securing rare talent efficiently. For example, in 2021, Huawei reduced recruitment cycles by 40% while improving candidate quality through AI-driven assessments.

Personalized Learning and Development. Huawei's iLearning X platform uses AI to map career trajectories and recommend micro-learning modules. By analyzing employee performance metrics, the system tailors content to address skill gaps,



НЕСТУЛЯ ОЛЕКСАНДР, здобувач PhD,
 Науковий керівник – **ЛІСІЦА ВІКТОРІЯ**, к.е.н, доцент,
 доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності,
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава

РЕІНТЕГРАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВІЙСЬКОВИХ ВЕТЕРАНІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

Реінтеграція військових ветеранів у цивільне життя є складним та багатфакторним процесом, який супроводжений багатьма викликами та загрозами. Багаторічна російсько-українська війна – безпрецедентна за своїми масштабами та кількістю задіяних військових з обох сторін. Відповідно у післявоєнний період Україна має бути готова до значної кількості ветеранів, які потребуватимуть адаптації та реінтеграції у мирне життя. На нашу думку, розглядати військових ветеранів лише через призму їх реінтеграції є помилковим, оскільки за час війни військові набувають нового досвіду, навичок та компетентностей, які будуть дуже необхідними для розвитку економіки України у післявоєнний період, а тому можемо стверджувати про наявність реінтеграційного потенціалу ветеранів.

Основними характеристиками реінтеграційного потенціалу ветерана є «цілісність, динамічність, поліструктурність, взаємозв'язок і взаємодія різних елементів потенціалу, складність системи, її здатність до розвитку, унікальність, та синергійність» [1].

Реінтеграційний потенціал у кожного військового ветерана свій та залежить від багатьох факторів: психологічного стану, здоров'я, освіта, фах, соціальні контакти, соціально-економічний статус тощо.

Відповідно до наявних у військового ветерана особистих, соціальних та економічних ресурсів, вважаємо, що доцільно розділяти реінтеграційний потенціал колишнього військового на чотири категорії [2-4]:

1. Високий реінтеграційний потенціал військового ветерана, який визначається наявністю у нього всіх необхідних ресурсів для повного психологічного та фізичного відновлення, процес реінтеграції у цивільне життя потребує короткострокового періоду.

2. Середній реінтеграційний потенціал військового ветерана, який передбачає незначну потребу у психологічному та фізичному відновленні, соціальні та родинні контакти можуть бути обмеженими, а процес реінтеграції у цивільне життя вимагає середньострокового періоду.

3. Низький реінтеграційний потенціал військового ветерана, який передбачає довгостроковий процес реінтеграції, значну втрату психологічного та фізичного здоров'я, відсутність освіти та/або значні труднощі з працевлаштуванням, соціальні та родинні контакти мінімальні або відсутні.

4. «Нульовий» реінтеграційний потенціал військового ветерана, який передбачає фактичну відсутність будь яких ресурсів у колишнього військового, а процес реінтеграції або неможливий, або передбачає позиттєву опіку та



підтримку.

На нашу думку, дана класифікація ресурсного реінтеграційного потенціалу військового ветерана має стати в основі розробки національної системи підтримки, адаптації та реінтеграції ветеранів у цивільне життя.

Вбачаємо, що реінтеграційний потенціал військових ветеранів найбільше може мати вплив на післявоєнну економіку України в наступних аспектах :

1. Ветерани можуть бути цінними працівниками на ринку праці, оскільки військовий досвід дав їм можливість оволодіти багатьма затребуваними професіями: інженери, оператори дронів, фахівці з національного та кібербезпеки, спеціалісти зв'язку та комунікацій, програмісти, IT-спеціалісти, спеціалісти з аналізу, обробки та прийняття управлінських рішень тощо.

2. Розвиток підприємництва, оскільки досить високий відсоток ветеранів не бачать себе найманими працівниками і планують відкривати власну справу, що дозволить розвивати у поствоєнний період малий та середній бізнес в країні.

3. Лідерство та навички роботи в умовах невизначеності та стресу.

4. Розвиток військової організаційної культури у післявоєнний період та її вплив на вітчизняне бізнес-середовище.

5. Суспільна та громадська активність ветеранів, як спосіб формування нової «еліти» країни.

6. Вплив ветеранської спільноти на законодавчі ініціативи в країні.

7. Менторство, освіта та передача знань й досвіду колишніх військових цивільному населенню, в тому числі молоді.

8. Міжнародна співпраця колишніх військових та створення позитивного іміджу країни на міжнародній арені тощо.

Отже, питання дослідження реінтеграційного потенціалу військових ветеранів та його вплив на економіку України у післявоєнний період є надзвичайно актуальним та затребуваним, оскільки, на нашу думку, масштабність війни, а відповідно й значна кількість ветеранів провокує зміщення акценту на пошук наявних ресурсів, які дозволили б колишнім військовим в повній мірі реінтегруватись у цивільне життя України.

Список використаних джерел:

1. Kuzior A., Arefieva O., Poberezhna Z., Ihumentsev O. The Mechanism of Forming the Strategic Potential of an Enterprise in a Circular Economy. Sustainability. 2022. № 14 (6). 3258. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14063258> (дата доступу: 11.02.2025)
2. Аналіз потреб та проблем ветеранів та ветеранок за 2024 рік (2024). Український ветеранський фонд Міністерства у справах ветеранів. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/analiz-potreba-problem-veteraniv-ta-veteranok-za-2024-rik/> (дата доступу: 11.02.2025)
3. Кринець Л., Грилюк С., Недвига О., & Саєнко О. (2024). Моральні якості військового лідера в умовах російсько-української війни в контексті формування моральної готовності. Вісник Національного університету оборони України, 77(1), 90–101. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-90-101>
4. Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України (2024) / ОП 1-296: ГШ ЗСУ. 46 с. // Електронна бібліотека НУОУ. URL : <https://adl.mil.gov.ua/mod/folder/view.php?id=221714> (дата доступу: 11.02.2025)



НЕТРЕБА АНДРІЙ, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **САВРАС ІРИНА**, к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту

Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ОПЕРАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО ЗМІННИХ РИНКОВИХ УМОВ

Актуальність дослідження інноваційних механізмів адаптації операційної функції підприємства обумовлена перманентною динамічністю сучасного ринкового середовища, де традиційні підходи до управління операційними процесами втрачають свою ефективність. В умовах постійних технологічних змін, непередбачуваних економічних ситуацій та посиленої конкуренції підприємства потребують гнучких, адаптивних механізмів трансформації операційної діяльності, здатних оперативно реагувати на зовнішні виклики, оптимізувати внутрішні процеси та забезпечувати стійкість організаційної системи.

Сучасні виклики ринкового середовища вимагають від підприємств розроблення інноваційних підходів до управління операційною функцією. Розглянемо основні механізми адаптації підприємств до змінних умов ринкового середовища, які, на нашу думку є визначальними.

Діджиталізація операційних процесів передбачає впровадження сучасних цифрових технологій для комплексної оптимізації виробничих та управлінських процесів. Вадливим інструментом трансформації є використання штучного інтелекту та машинного навчання, які дозволяють здійснювати глибокий прогностичний аналіз, автоматизувати рутинні операції та приймати інтелектуальні рішення в режимі реального часу. Це забезпечує підвищення операційної ефективності, точності планування та адаптивності бізнес-процесів через інтелектуальну обробку великих масивів даних та автономне налаштування виробничих алгоритмів [1].

Гнучка операційна архітектура передбачає трансформацію організаційної структури підприємства через розвиток горизонтальних комунікацій та мережевих взаємодій. Основним підходом є створення крос-функціональних команд, які долають традиційні бар'єри між структурними підрозділами, забезпечуючи швидку зміну бізнес-процесів. Такий підхід дозволяє підприємству оперативно адаптуватися до зовнішніх викликів, підвищувати гнучкість та ефективність операційної діяльності.

Безперервне навчання та розвиток персоналу становить фундамент адаптивної організаційної культури, спрямованої на перманентне вдосконалення. Формування культури інновацій передбачає створення середовища, де працівники мотивовані до генерації нових ідей та постійного професійного розвитку. Розвиток адаптивних компетенцій здійснюється через впровадження гнучких методологій навчання, що включають короткострокові інтенсивні програми навчання, онлайн-курси, менторство та проєктне навчання,



ЗМІСТ

6. МЕНЕДЖМЕНТ І БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ: СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

АЗАРЕНКО ІВАН. Науковий керівник – СУКРУШЕВА ГАННА Необхідність адаптації персоналу в сучасних умовах.....	11
АНТОНОВА АННА. Науковий керівник – БУТЕНКО ДАР'Я Управління людськими ресурсами в міжнародному бізнесі.....	14
АНТЮХОВ АНДРІЙ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Маркетингові стратегії управління гостинністю: сучасні виклики та перспективи в умовах сталого розвитку	17
БАРДАКОВ ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – РЕКЕТОВА ВІТА Розвиток аграрного сектору економіки як основа продовольчої безпеки в умовах розбудови повоєнної України.....	19
БАРЩОВСЬКИЙ СТАНІСЛАВ Основні елементи бізнес-інфраструктури та їх характеристика.....	21
БЕВЗЮК ТЕТЯНА. Науковий керівник – КРАСНЯК ОЛЕНА Роль бізнес-планування у створенні та розвитку підприємства.....	23
БЕДЕР ДМИТРО. Науковий керівник – ЦАЛЬ-ЦАЛКО ЮЗЕФ Формування об'єктів цифровізації для управління витратами господарських організацій.....	26
БЕРЕСТ ЄЛИЗАВЕТА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Організаційно-економічні засади управління продовольчою безпекою в контексті сталого розвитку.....	29
БІДУН ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВИТЛАНА Ресурсне забезпечення як основа конкурентоспроможності аграрного сектору України.....	31
БІЛОУС ВІКТОРІЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Управління просуванням органічної продукції на ринку України.....	33
БІНЕРТ ОЛЕСЯ, БІНЕРТ ОРЕСТ Цифрова економіка: виклики й перспективи для розвитку України.....	35
БОБРОВ ДМИТРО, КУЗЬ ТАРАС. Науковий керівник – ТИБІНКА ГАЛИНА Суть та значення бізнес-інфраструктури.....	37
БОНДАРЕНКО АЛІНА. Науковий керівник – КУДИРКО ОЛЬГА Сталий розвиток в управлінні закладами освіти: стратегічні підходи та виклики.....	39
БОРОВИК ПЕТРО, УДОВЕНКО ІРИНА, ВИДАЙКО ІЛІЯ Муніципальне управління іпотечними операціями із агроземлями.....	42
БУЛИК ЮЛІЯ. Науковий керівник – ТОЦЬКА ОЛЕСЯ Впровадження інформаційних технологій у систему менеджменту організації.....	44
БУРКОВСЬКА АННА, ВИШНЕВСЬКИЙ ПАВЛО Сучасні тенденції розвитку фінансового менеджменту.....	47
БУРКОВСЬКА АННА, ОРЕШКО АНГЕЛІНА Управлінські стратегії екологічних стартапів у контексті сталого розвитку.....	49
ВАРАКСІНА ОЛЕНА, ІЩЕЙКІН ТИМУР, ЛЕВИЦЬКА АНАСТАСІЯ Управління мотивацією в умовах кризових ситуацій.....	51





ВАРАКСІНА ОЛЕНА, ЛИСЕНКО ЛІЛІЯ Підвищення якості аграрної продукції як одна з форм конкуренції за завоювання та утримання позиції на ринку.....	54
ВОЛЬНИЦЬКА ЮЛІЯ. Науковий керівник - ФЕДИНЕЦЬ НАТАЛІЯ Механізм місцевого самоврядування в управлінні організаціями в умовах воєнного стану.....	56
ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА Виклики та можливості стратегії сталого розвитку підприємства в контексті сучасних тенденцій.....	59
ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА, ВАРАКСІНА ОЛЕНА, КИРИЧОК КАТЕРИНА Рациональне використання матеріальних стимулів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.....	61
ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА ТЕТЯНА, ВАРАКСІНА ОЛЕНА, СИТНИК ОЛЕКСАНДР Сучасні виклики управління іміджем підприємства.....	64
ГРЖЕВА ОЛЬГА Трансформація ділового адміністрування підприємства в умовах диджиталізації.....	67
ГОЛУБ ТЕТЯНА, РУДИЧ АЛЛА Статистика безробіття в Україні.....	70
ГОМОН ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ШУСТ ОЛЕНА Теоретичні підходи до трансформації поняття «управління підприємством»..	73
ГОРБАТКО ДАНИІЛ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Управління людськими ресурсами в умовах цифровізації.....	75
ГРЕСЬ АРСЕН, ЛИТВИНЕНКО ДЕНИС. Науковий керівник – ВАСИЛЬЦІВ ТАРАС Принципи політики зміцнення економічної безпеки аграрних підприємств як інструмент регулювання структурних пропорцій в регіональній економіці.....	77
ГРЕЧКО ОЛЕКСАНДР Формування ефективного механізму сталого розвитку машинобудівних підприємств в умовах сучасних економічних та соціальних викликів.....	80
ГРИЩЕНКО АЛІНА. Науковий керівник – ЛАЗАРЕНКО ЮЛІЯ Система стимулювання персоналу як фактор ефективної діяльності банківської установи.....	83
ГРІДІН ОЛЕКСАНДР Роль кваліфікації персоналу у забезпеченні якості процесів та результатів діяльності сільськогосподарських підприємств.....	86
ГУБИШ ТАРАС, ГУБИШ ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ТИБІНКА ГАЛИНА Регіональна політика імпортозаміщення.....	89
ДЕНИСЮК ОЛЕНА Структурні елементи національної економіки: від правової багатозначності до гармонізації понять.....	91
ДЕРГАЧ ЯНА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Управління процедурою бакрутства підприємств в умовах сучасних викликів.....	94
JABIEV MURAD IRAZIM OGLU. Scientific supervisor – PROZOROVA NATALIA Human capital in the context of modern economic development.....	96





ДОВБУШ СОФІЯ. Науковий керівник – СУКРУШЕВА ГАННА Управління трудовою кар'єрою персоналу в організації.....	98
ДОРОШЕНКО ГАННА, ГОНЧАРОВА ДАР'Я Місце лідерства у системі управління.....	101
ДОРОШЕНКО ГАННА, ГРІДІНА АЛІНА Кадровий резерв та необхідність його формування.....	104
ДОРОШЕНКО ГАННА, ЄФРЕМОВ МАКСИМ Методи підвищення економічної ефективності систем бізнес-процесів промислових підприємств.....	107
ДОРОШЕНКО ГАННА, СЛІПЧЕНКО СОФІЯ Сутність проактивного підходу в менеджменті.....	110
ДОРОШЕНКО ГАННА, СТЕПАНЕНКО ІВАН Напрями вдосконалення інтегрованих маркетингових комунікацій підприємств	113
ДОРОШЕНКО ГАННА, ХОЛКІН НІКІТА Особливості оцінки рівня виробничого розвитку підприємств.....	116
ДЬЯКОВА ЛІЛІЯ. Науковий керівник – ГРИСЬ АНТОНІНА Особливостей когнітивних схем та станів у ВПО.....	119
ЕШ СВІТЛАНА Місце заробітної плати у стратегії сталого розвитку.....	121
ЄФІМОВА АНАСТАСІЯ. Науковий керівник – СУХОРИКОВА АННА Сутність та складові системи менеджменту публічних установ та організацій	124
ЗВЕРЄВ МИКИТА. Науковий керівник – СУКРУШЕВА ГАННА Особливості впровадження технологій гейміфікації та їхній вплив на ефективність управління персоналом.....	127
ЗІЗДА НАТАЛІЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Управління фінансовою стійкістю сільськогосподарських підприємств в Європейському Союзі.....	130
ЗІЗДА НАТАЛІЯ. Науковий керівник – ФЕДОСЄЄВА ГАННА Виклики мотивації покоління Z для роботодавців.....	132
ЗУБ ДАР'Я. Науковий керівник – ГРІДІН ОЛЕКСАНДР Трудовий потенціал у сільському господарстві: тенденції, проблеми та напрями відновлення.....	134
ІВАНЕНКО ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Інтегроване управління відходами: виклики та перспективи в контексті сталого розвитку і продовольчої безпеки.....	137
КАЗАЧУК ОЛЬГА. Науковий керівник – РАЄВСЬКА ЯНА Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як складова кадрового менеджменту у системі сталого розвитку судочинства.....	139
КАПЛАН ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – СЛАВКОВА ОЛЕНА Оцінка можливостей цифрової трансформації в управлінні бізнес-процесами.....	142
КЛИМЕНКО ЛІДІЯ Стратегічне управління сталим розвитком аграрних підприємств України в умовах глобального конкурентного середовища.....	144





КОБЕЛЄВА ТЕТЯНА, ПОНОМАРЬОВ ВЛАДИСЛАВ Фактори ефективності промислового виробництва.....	147
ВІКТОР КОБІК. Науковий керівник – ФЛЕГАНТОВА АННА Підприємницька екосистема та її трансформація у повоєнній економіці України.....	150
КОВАЛЕНКО ЮЛІЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Соціальні медіа як інструмент управління брендом і комунікації з клієнтами.....	153
КОВАЛЬОВА АЛЬОНА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Удосконалення управління маркетинговою діяльністю в сфері роздрібної торгівлі.....	155
КОЗАРЕВИЧ СЕМЕН. Науковий керівник - ШВЕЦЬ ВАСИЛЬ Роль іміджу промислового підприємства в реалізації сталого розвитку.....	157
КОЛОМІЄЦЬ БОГДАН, ЛУЦИШІН ОЛЕКСАНДР Безпекоорієнтований менеджмент підприємства у контексті реалізації цілей сталого розвитку.....	160
КОПТЄВА ГАННА, КУЛИК АНДРІЙ Перспективи розвитку нафтогазового сектору України.....	163
КОПТЄВА ГАННА, ФАДЄЄВ ДМИТРО Формування міжнародної маркетингової стратегії виходу компанії на зовнішній ринок.....	165
КОРОБКА СВІТЛАНА, БРОДА ПАВЛО Управління внутрішнім середовищем підприємства в умовах невизначеності.....	167
КОРОБКА СВІТЛАНА, ТИМОЧКО ЮЛІЯ Управління бізнес-ризиками в операційній діяльності підприємства.....	170
КОСЕНКО АНДРІЙ, ДЬЯКОВА НАТАЛЯ, ЩЕБЕТОВА АННА Конфліктні ситуації на промисловому підприємстві: проблеми управління.....	173
КОСТЮК ОКСАНА. Науковий керівник – СВИНОУС ІВАН Теоретичні підходи до розуміння поняття «ризик».....	175
КОЧЕРГІНА ОЛЬГА. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Економічний потенціал вирощування гречки в контексті органічного землеробства.....	177
КРАВЧЕНКО ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Стратегії підвищення ефективності менеджменту підприємства в ринкових умовах.....	179
КРАВЧУК ОКСАНА, ВАРІС ІРИНА Балансовий підхід до hr контролінгу: інтеграція стратегічного та операційного управління людськими ресурсами.....	181
КУЛІШ ІННА Державна політика у сфері охорони водних ресурсів.....	184
КУХАРУК КАТЕРИНА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Стратегії використання тайм-менеджменту в управлінні туристичними фірмами.....	186
КУЧЕРЕНКО АНТОН. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Моделювання соціальної стабільності та забезпечення продовольчої безпеки у трансформаційних умовах сучасного управління.....	188





КУЧМІЙОВА ТЕТЯНА, ТЮРЕНКОВА КАТЕРИНА Політика державної підтримки малого та середнього бізнесу в Україні.....	190
ЛЕГІН ОЛЕГ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Перспективи використання біткойну як альтернативного захистного активу.....	193
ЛЕПЕХОВА АННА, СУБОТА ВІКТОРІЯ. Науковий керівник – РЕШЕТНЯК ОЛЕНА ESG-інвестування: інновації в управлінні ресурсами як можливість оптимізувати бізнес з мінімальним впливом на довкілля.....	195
ЛІТВИНОВА АНАСТАСІЯ, ЧЕРВОНА ОКСАНА Розвиток системи термінології управління людськими ресурсами.....	197
ЛОЗОВА ОКСАНА, ПАНЧУК ДАР`Я, ЧУКІНА ДАР`Я Управління процесом реінтеграції військових ветеранів у робоче середовище компанії.....	200
LIU CHAOQUN. Academic supervisor – SLAVKOVA OLENA Theoretical foundations of the use of artificial intelligence to enhance the benefits of human resources management: a case study of HUAWEI.....	205
МАКОВОЗ ОКСАНА, ЛИСЕНКО СЕРГІЙ Інноваційні стратегії цифрової трансформації бізнес-процесів для забезпечення сталого розвитку.....	207
МАКСИМОВ СЕРГІЙ. Науковий керівник – МАКУРІН АНДРІЙ Цифровізація процесів управління як складова сталого розвитку.....	210
МАКСИМОВА МАРИНА, МАСКАЛИК ОЛЕКСАНДРА Інтеграція виробничого контролінгу у процес прийняття управлінських рішень.....	212
МАКСИМОВА МАРИНА, МІРОШНІЧЕНКО НІКА Корпоративне навчання та фактори, що впливають на цей процес.....	215
МАЛЯРЕНКО ЯНА. Науковий керівник – ЗАЇКА СВІТЛАНА Перспективи розвитку виробництва сої в Україні та світі.....	218
МАНУКЯН АРТУР. Науковий керівник – САВРАС ІРИНА Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень в процесі бізнес-планування.....	220
МАРТИНОВ СЕРГІЙ. Науковий керівник – СУКРУШЕВА ГАННА Необхідність адаптації персоналу в сучасних умовах.....	222
МАРУНЧАК ВОЛОДИМИР, ГАЦА РОМАН, ЗЕЛІСКО ТАРАС Науковий керівник – ТИБІНКА ГАЛИНА Характеристика окремих елементів сучасної бізнес-інфраструктури.....	225
МАРЧАК АННА. Науковий керівник – САВРАС ІРИНА Особливості управління персоналом на різних етапах життєвого циклу організації.....	227
МЕЛЬНИЧУК ДАРІЯ. Науковий керівник – ЛАЗАРЕНКО ЮЛІЯ Емоційний інтелект лідера як фактор успішного управління командною взаємодією.....	229
МИРОНЕНКО МИКОЛА, ПОЛЯКОВА СВІТЛАНА Проміжні підсумки роботи промислових та аграрних підприємств України у 2024 році.....	232
МИРОШНІК ДІАНА. Науковий керівник – БОГУСЛАВСЬКА СВІТЛАНА Застосування сучасних інформаційних технологій для оцінки та управління ризиками в банківському секторі.....	235





МИРОШНИК ДІАНА. Науковий керівник – БОГУСЛАВСЬКА СВІТЛАНА Розробка стратегії управління ризиками для забезпечення фінансової стійкості банків.....	237
НЕСТУЛЯ ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ЛІСІЦЯ ВІКТОРІЯ Реінтеграційний потенціал військових ветеранів та їх вплив на економіку України у післявоєнний період.....	240
НЕТРЕБА АНДРІЙ. Науковий керівник – САВРАС ІРИНА Інноваційні механізми адаптації операційної функції підприємства до змінних ринкових умов.....	242
НЕХАЙЧИК ЄЛИЗАВЕТА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Стратегії управління конфліктами на підприємствах.....	244
НОВІЧЕВСЬКИЙ РОМАН, ФЕДОРИШИН ІГОР, СТОЙКО АНДРІЙ Науковий керівник – КУНДИЦЬКИЙ ОЛЕКСАНДР Методи підтримки місцевого експорту.....	246
ОГІЛЬКО МАРИНА. Науковий керівник – ОПАЛЬКО ВІКТОРІЯ Виклики та перспективи впровадження європейських стандартів сталого туризму в Україні.....	248
ОНОПРІЙЧУК ДЕНИС. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Планування діяльності сільськогосподарських товариств у кризових умовах.....	251
ПАЛЄЄВ ВЛАДИСЛАВ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Стратегії управління аграрними підприємствами в умовах сучасних викликів.....	253
PAN YUEHENG. Academic supervisor – SLAVKOVA OLENA Enterprise competitiveness management: take XIAOMI company, for example.....	255
ПАРІЙ ЛЮДМИЛА, СУХІНІНА МАРІЯ Фактори, що впливають на результативність діяльності підприємства.....	257
ПАРІЙ ЛЮДМИЛА, ШАНЬКО ОЛЕКСАНДР Вплив "BAS Управління" на ефективність сучасного бізнесу.....	260
ПЕКЕРА АРТЕМ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Аналіз ключових факторів продовольчої безпеки в контексті трансформаційних викликів сучасного управління.....	263
ПЕРЕРВА ПЕТРО, КОБЄЛЄВ ІВАН Інформаційне забезпечення діяльності менеджера.....	265
ПЕЧЕНЮК СВІТЛАНА. Науковий керівник – ТРАЧЕНКО ВЛАДИСЛАВ Особливостей розвитку комунікативних здібностей у студентів-психологів..	267
ПОБЕРЕЖНИЙ ОРЕСТ. Науковий керівник – МАРИЧ НАТАЛІЯ Ефективне лідерство у системі управління підприємством.....	270
РАЗУМОВА ГАННА, ВОБК ІЛЛЯ Напрями розвитку людського капіталу як ключового ресурсу сучасних організацій.....	272
РЕМІНЯК ЮЛІЯ. Науковий керівник – КАЛІНІЧЕНКО СЕРГІЙ Специфіка роботи медичних працівників під час війни.....	275
REN WEI. Scientific advisor – IERSHOVA NATALIA Current problems of personnel management: digitalization and competition...	277
САВРАС ІРИНА, ЛОТОЦЬКА ХРИСТИНА Трансформація методів управління персоналом в умовах цифровізації бізнесу.....	279





СИДОРАК ОРЕСТ. Науковий керівник – ДОРОШКЕВИЧ КАТЕРИНА Принципи формування менторингових систем підприємств в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів.....	282
СІГНАЄВСЬКА ЄЛІЗАВЕТА, ДОРОШЕНКО ГАННА Фактори забезпечення сталого розвитку промислових підприємств.....	285
СКАЧКО АРТЕМ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Соціальна відповідальність як чинник розвитку сучасного бізнесу та суспільства.....	288
СЛАВСЬКА ОЛЕНА. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Стратегії управління міграційними процесами в Україні в умовах глобалізації.....	290
СМИРНОВ ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Управління процесами зайнятості населення в Україні в умовах глобальної нестабільності.....	292
СОБЧИШИН ВІТАЛІЙ, КОБА МАКСИМ Сучасні умови управління розвитком підприємства	294
СОБЧИШИН ВІТАЛІЙ, КУЛИК АНАСТАСІЯ Сучасні виклики управління розвитком аграрних підприємств економіки....	296
СОКОЛЮК-ОРЕЛ ДАР'Я. Науковий керівник - КУРЕПІН ВЯЧЕСЛАВ Роль обліково-аналітичної інформації для оцінки сталого розвитку підприємства.....	298
СОРОКОЛАТ ДІАНА, ДОРОШЕНКО ГАННА Вплив цифрової трансформації на інноваційний розвиток.....	301
СТАМАТ ВІКТОРІЯ Формування лідерських компетенцій сучасного менеджера.....	304
СУХЕЦЬКА КРІСТИНА Криза як стимул трансформації підприємництва в аграрній галузі.....	306
ТВОРИДЛО Н., РЯШКО О. КОНДРАЦЬКИЙ Р. Науковий керівник – КУНДИЦЬКИЙ ОЛЕКСАНДР Ролі регіональних органів в експортній діяльності.....	309
ТЕРНОВА ІРИНА, БОЙКО ОЛЕКСАНДРА Фінансово-економічна стійкість підприємства в умовах динамічного зовнішнього середовища.....	311
ТИБІНКА ГАЛИНА, ГРИЦІНЯК ОЛЕГ, ІВАНЮК ВІКТОР Інтеграція регіонів в електронний інформаційний простір.....	314
ТИМОШЕНКОВА ЮЛІЯ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Особливості мотивації персоналу в аграрних підприємствах в сучасних умовах господарювання.....	316
ТІХОНОВА ВІКТОРІЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Соціальна відповідальність бізнесу як частина стратегії сталого розвитку....	319
ТРОЯН ВЛАДИСЛАВА, РУДАЧЕНКО ОЛЬГА, УГОДНІКОВА ОЛЕНА Цифрові інструменти аналізу та оцінки інвестиційного потенціалу територіальних громад.....	322
HU GUANHAO. Academic supervisor – SLAVKOVA OLENA Digital transformation management: redefining enterprise competitiveness in the digital age a case study of GREAT WALL MOTOR COMPANY LIMITED.....	325





ЦВЯК ВІКТОРІЯ. Науковий керівник – ТОЦЬКА ОЛЕСЯ Особливості оцінювання ефективності управління логістичною діяльністю організації.....	327
ЦИГАНКОВА ЄВГЕНІЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Використання блокчейн-технології в управлінні сільським господарством.....	330
ЧАУС ІЛЛЯ. Науковий керівник – БУРКОВСЬКА АННА Інтеграція цифрових інструментів в управління бізнесом.....	332
ЧЕРЕМІСІНА СВІТЛАНА Трансформація платоспроможного попиту споживання продуктів харчування в Україні під час війни.....	334
ЧИГИРИНСЬКА АНАСТАСІЯ. Науковий керівник – ЖАДАН ОЛЕКСАНДР Нормативно-правове забезпечення механізму регіонально-адміністративного менеджменту.....	338
ЮРЧЕНКО ОЛЕКСІЙ. Науковий керівник – ХАУСТОВА ВІКТОРІЯ Цифровізація бізнес-процесів та сталий розвиток малого та середнього бізнесу.....	341
ЯНКОВСЬКА ЮЛІЯ. Науковий керівник – ФЕДОСЄЄВА ГАННА Мотивація персоналу як двигун ефективності та стабільності підприємства.....	343
ЯРОВА АНАСТАСІЯ. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Стратегічний розвиток рослинництва в Україні.....	346
7. ТУРИЗМ, ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННА СПРАВА ТА РОЗВИТОК РЕГІОНІВ	
БОГДАНОВА АЛІНА. Науковий керівник – СУХОРУКОВА АННА Роль PR-просування інноваційних послуг у готельно-ресторанному бізнесі..	350
ГОРДЄЄВА ВІРА. Науковий керівник - АНДРЕЄВА ВІТА Туризм, готельно-ресторанна справа та розвиток регіонів в умовах та після війни в Україні.....	352
ДЗЯПКА АНДРІЙ. Науковий керівник – ЦВІЛИЙ СЕРГІЙ Створення сайту туристичної кластерної території.....	354
ДОБРОВОЛЬСЬКА ОКСАНА, МАКУХ МИКОЛА Енергоефективне обладнання та модернізація будівель у відбудові регіонів: економічні рішення та перспективи розвитку.....	357
ЄМЕЦЬ ВОЛОДИМИР. Науковий керівник – ХАРЧЕВНИКОВА ЛІЛІЯ Війна і туризм через призму історії та сучасності.....	360
ЖАБИНЕЦЬ ОЛЬГА Деякі екологічні аспекти перспектив впровадження у Львівській агломерації засад циркулярної економіки.....	362
ІВАНЕНКО ВАЛЕНТИНА, ЦАРЮК МИРОСЛАВА Безпека харчових продуктів у малому ресторанному бізнесі: виклики та перспективи НАССР.....	364
КИРНІС НАТАЛІЯ, КУНПАН ТАРАС Основні тенденції сталого розвитку на підприємствах ресторанного господарства.....	367
КОЗИРЕВ АНДРІЙ. Науковий керівник – ХАРЧЕВНИКОВА ЛІЛІЯ Розвиток MICE-туризму та його роль у світовій економіці.....	369
ЛИТВИНЮК МАРІЯ. Науковий керівник – СТАМАТ ВІКТОРІЯ Маркетингові інновації у ресторанній справі в Україні.....	371



МАРАКІНА ВЕРОНІКА. Науковий керівник – ЦВІЛИЙ СЕРГІЙ Технології змішаної реальності в середовищі туризму.....	374
МАТВІЄНКО ЯРОСЛАВ. Науковий керівник – ЦВІЛИЙ СЕРГІЙ Формування туристичного продукту з використанням інформаційних технологій.....	377
МИРОНОВ ЮРІЙ, МЕЛЬНИК МАРТА Сталий розвиток медичного й оздоровчого туризму.....	380
МОХІР ДАНИЛО. Науковий керівник – ЦВІЛИЙ СЕРГІЙ Directions of the post-war strategy for the development of digital technologies in tourism.....	382
МУРАШКО АНДРІЙ. Науковий керівник – ЦВІЛИЙ СЕРГІЙ Кластерний підхід в розвитку регіонального туризму.....	383
НОДЬ ОРШОЯ, БІРТОК ВАНЕССА Сучасні інноваційні підходи у сфері готельного обслуговування в умовах НОВІТНІХ ВИКЛИКІВ.....	386
PANOVA IRYNA, PYSAREVSKIY MYKOLA, SIDOROV MYKHAILO Optimization of the insurance portfolio for restaurant businesses in Ukraine: theoretical aspects and practical recommendations.....	390
ПАЩЕНКО АЛЕСЯ, ЧЕРНИЦЬКА ОЛЬГА. Науковий керівник – ПАНОВА ІРИНА Концептуальний підхід у розвитку ресторанного бізнесу на прикладі закладу за мотивами мультиплікаційного серіалу ARCANÉ.....	393
СОЛОВЕЙ ІРИНА Характеристика туристичного продукту як унікального об'єкта ринкових відносин.....	395
ТЯГУНОВА МАРІЯ. Науковий керівник – ЖАДАН ОЛЕКСАНДР Роль місцевого самоврядування у розвитку туристичних кластерів регіону...	398
ШКОЛЬНИЙ ОЛЕКСАНДР Розвиток готельно-ресторанної справи в контексті сталого розвитку.....	401
8. МАРКЕТИНГ, ЛОГІСТИКА ТА ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ	
BATRAK TETYANA, YETSKOVA DIANA. Scientific supervisor – DATSENKO VIKTORIIA Mobile marketing as a communication tool.....	404
БЕЖЕНАР ІННА Споживчі вподобання вина в Україні: висновки з опитування.....	406
БЄЛОВА ТЕТЯНА Тренди у харчовій промисловості.....	410
БЄЛЯЄВ ОЛЕКСАНДР. Науковий керівник – ЗАЙКА СВІТЛАНА Гейміфікація у маркетингу як засіб стимулювання продажів.....	412
БІНЧЕВА ПОЛІНА Методика дослідження збутових мереж на цільовому ринку плодово-ягідної продукції.....	414
БОГАЦЬКА НАТАЛІЯ Цифрова трансформація як основа підвищення ефективності бізнес-процесів компанії.....	418
БУДЯКОВСЬКА АННА. Науковий керівник - МАТЮК ЛЮДМИЛА Взаємозв'язок маркетингу, логістики та інформаційних трансформацій....	421





БУЛЄЄВ ЮРІЙ. Науковий керівник – ФІСУНЕНКО ПАВЛО Трансформація загроз і можливостей економічної безпеки підприємств під впливом генеративного ШІ та цифровізації.....	424
ГАРНАГА ОЛЕКСАНДР, ГАРНАГА ІРИНА Маркетинг та його вплив на ефективність діяльності підприємств.....	427
ГОЛІК ОКСАНА, ГОЛІК КАТЕРИНА Як ШІ змінює обличчя сучасних маркетингових комунікацій.....	430
ГОРБАТЮК ЛЮДМИЛА, БОРИСЕНКО ВІКТОРІЯ Цифровий маркетинг та інфлюенс-маркетинг: тренди та створення довіри до брендів.....	432
ГРИМАК АЛЛА, КРАВЦІВ ІРИНА, УРБАН ІРИНА Ефективність аудиту і маркетингу в оцінці економічних результатів діяльності підприємств ветмедицини в ринкових умовах.....	435
ДЕМЧЕНКО ГАННА Управління ризиками у логістичній діяльності підприємства в умовах воєнного стану.....	438
ДЕРГАЧ ЯНА. Науковий керівник – КУЧМІЙОВА ТЕТЯНА Основи теорії цифрової трансформації в компаніях.....	440
ДРОНОВА ТЕТЯНА Інноваційні підходи в маркетингу сталого розвитку: від етичного споживання до екодизайну.....	443
ЗАКРЕВСЬКА ЛЮДМИЛА Цифрова трансформація бізнесу.....	446
ЗАЛЕВСЬКА КАРИНА, ЛЕЛЕКА ОЛЬГА Вплив української культури на поведінку споживачів.....	449
ІЛЛЯШЕНКО СЕРГІЙ, ШИПУЛІНА ЮЛІЯ, ІЛЛЯШЕНКО НАТАЛІЯ Маркетинг знань в інтелектуальному бізнесі	451
КОБЄЛЄВА ТЕТЯНА, МИРОШНИК ТЕТЯНА Бренд-стратегія навчального закладу: економічна сутність.....	454
КОВАЛЕНКО ДАР'Я. Науковий керівник – ЛАЗАРЕНКО ЮЛІЯ Цифровий маркетинг як інструмент підвищення ефективності діяльності бізнес-організації	456
КОВАЛЬОВА АЛЬОНА. Науковий керівник – СТАМАТ ВІКТОРІЯ Розробка цифрової маркетингової стратегії в умовах сталого розвитку.....	459
КОЗАК ЛЮБОВ. Науковий керівник – КРАСНЯК ОЛЕНА Інновації в логістичних системах та їх вплив на розвиток територіального потенціалу.....	462
КОРНІЄНКО МАРГАРИТА. Науковий керівник – ШТАНОВА АЛЬОНА Вплив аромаркетингу на сприйняття бренду	465
КОСЕНКО ОЛЕКСАНДРА, ЛЯЛЬКО КИРИЛО Соціальна складова бренду.....	468
КОСЕНКО ОЛЕКСАНДРА, ПОГОРЕЛОВ СЕРГІЙ, ЛУЧИНСЬКИЙ МАКСИМ Інструменти комерційного успіху підприємства: соціальні мережі.....	470
КОСЕНКО ОЛЕКСАНДРА, ШЕІН ОЛЕКСІЙ Товари на B2B ринках: маркетинговий супровід.....	472





КОЧНОВА ІРИНА, АХМЕДОВА САБІНА Проблеми та перспективи розвитку ринку рекламної індустрії в сучасних умовах.....	475
КОЧНОВА ІРИНА, ТРИУС ОЛЕКСАНДРА Інноваційні технології у створенні упаковки.....	477
КРАЙНЮЧЕНКО ОЛЬГА Основні фактори впливу на ринкову привабливість підприємства.....	479
КУХАРСЬКА НАТАЛІЯ Зелений маркетинг і концепція «зеленого» товару	482
ЛЕЛЕКА ОЛЬГА Методи впливу соціальної реклами.....	484
ЛИСТОПАД ЄВГЕНІЙ Цифрова трансформація в Україні: виклики та можливості в умовах четвертої промислової революції.....	487
ЛІТИНСЬКА ВАЛЕНТИНА Аудит цінової політики підприємства.....	490
НОСОВА НАТАЛІЯ Стратегічні напрями повоєнної розбудови овочевого сектору України: логістичний підхід.....	493
ОСТАПЕНКО ДМИТРО, ЛЕЛЕКА ОЛЬГА Використання кольору в рекламі.....	497
ПІДБЕРЕЗНЯК ВАДИМ. Науковий керівник – СТАМАТ ВІКТОРІЯ Вплив глобалізації на маркетингові стратегії підприємств.....	500
ПОЛІТІКІНА ІННА. Науковий керівник - БУРКОВСЬКА АННА Розвиток світової логістичної системи.....	503
ПОНОМАРЕНКО ІГОР, ПОНОМАРЕНКО ДМИТРО Цифрові рішення для сучасного маркетингу.....	506
ПОПОВИЧ ВАЛЕНТИН, СКРИГУН НАТАЛІЯ Вплив цифрового маркетингу на поведінку споживачів.....	508
РАЗУМОВА ГАННА, ПРИСУХІН ДМИТРО Маркетингові ризики підприємства та фактори, що їх формують.....	510
РОМАНЧИК ТЕТЯНА, ПЕРЕРВА ОЛЕКСАНДР Підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства	512
САЛО ІННА, ЗАВАЛЬНЮК ОЛЕКСАНДР Формування попиту на продовольство в Україні.....	514
СЕРЕБРЕННІКОВА КАМІЛА, ЛЕЛЕКА ОЛЬГА Основні тенденції розвитку реклами кави та чаю.....	516
СИТНИК ВАЛЕРІЙ. Науковий керівник – ГАВРИК ОЛЕСЯ Теоретичні підходи до розуміння поняття «ринку».....	519
СІДІЛЬНИКОВ ДАНИЛО, ГОЛІК КАТЕРИНА CITY POSSIBLE: як MASTERCARD об'єднує міста для сталого майбутнього.....	521
СКРИГУН НАТАЛІЯ, ЯЦЕНКО ВАЛЕНТИНА Роль соціальних мереж у просуванні брендів.....	524
СЛОБОДЯНЮК АНАСТАСІЯ. Науковий керівник – КРАСНЯК ОЛЕНА Вплив логістичного потенціалу на розвиток підприємства.....	526



СТАНОВИЧ ГАННА. Науковий керівник – ЖАДАН ОЛЕКСАНДР Цифрова трансформація державного управління через призму електронного уряду.....	529
STRASHYNSKA LARYSA Threats and opportunities of the marketing macroenvironment of enterprises in the production of milk and dairy products.....	532
ТКАЧОВ МАКСИМ, КОСЕНКО СОФІЯ Маркетингове забезпечення соціального розвитку країни.....	536
ТКАЧОВА НАДІЯ, КЛИМЕНТОВА МАРІЯ Мінмакс як концепція ціноутворення на науково-технічну продукцію.....	538
ТКАЧОВА НАДІЯ, КЛІМОВ МАКСИМ Ринкове позиціонування освітніх послуг	540
ТКАЧОВА НАДІЯ, МАСАЛАБ ОЛЕКСАНДР Оцінка конкурентних переваг підприємства в післявоєнний період.....	542
ТКАЧОВА НАДІЯ, ПОГОРЄЛОВА ТЕТЯНА, КОСЕНКО РУСЛАНА Маркетингова програма приватного навчального закладу.....	544
ТОКАРЬ ВАЛЕРІЯ. Науковий керівник – ШТАНОВА АЛЬОНА Трансформація комунікації ринку онлайн ритейлу. Rozetka – найшвидше прийняття виклику.....	546
ХАВ'ЮК ЛІЛЯ Оmnіканальна інтеграція в маркетингу та логістиці: стратегія для цифрової трансформації.....	549
ЧЕБОТАРЬОВ ВЯЧЕСЛАВ, ТУМПАКОВ ОЛЕГ Digital-технології у маркетинговій діяльності.....	552
ЧЕРВІНСЬКА ЛЮБОВ Цифровізована зайнятість: реалії та виклики.....	555
ЧУЙКО МАРІНА Сучасні тенденції розвитку цифрових технологій в електронній торгівлі.....	558
ШАЙТУРО ВІКТОР, СКРИГУН НАТАЛІЯ Маркетингові інструменти просування SAAS продуктів.....	560
ШЕРЕМЕТ ТАМАРА. Науковий керівник – СТАМАТ ВІКТОРІЯ Оmnікальність як трендова маркетингова технологія.....	563
ШИПУЛІНА ЮЛІЯ, КОСЕНКО ЄВГЕН Маркетинг на малому підприємстві.....	566
ШПОРТЬКО ГАННА, ВИШНЕВСЬКИЙ БОГДАН Сутність концепції соціально-етичного маркетингу.....	569
ЯНОВСЬКИЙ ВОЛОДИМИР. Науковий керівник – СТАМАТ ВІКТОРІЯ Соціальний маркетинг: сучасні тенденції.....	571
9. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛЮВАННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ.	
БОЙКО БОГДАН. Науковий керівник – ПРОЦИК ІРИНА Автоматизація процесу оцінки професійних компетенцій спеціалістів на основі аналізу текстових даних.....	575
БОРИСЕНКО ДМИТРО, БОРИСЕНКО ВОЛОДИМИР, ЛІТВІНОВА ГАЛИНА Цифрові технології багаторівневого моделювання витрат на виконання механізованих польових робіт.....	578





БОРИСОВА СВІТЛАНА, КРУК ОЛЕНА <i>Поведінкові парадокси та алгоритмічні ризики в секторі FINTECH.....</i>	581
БОРИСОВА СВІТЛАНА, ХМАРУК МАКСИМ <i>Роль цифрових технологій у моніторингу та запобіганні банкрутству підприємств.....</i>	584
ВОРОНЦЕВА ДАР'Я, ІЩИК ІННА. Науковий керівник- СЄВІДОВА ІРИНА <i>Завдання планування виробництва.....</i>	587
ГАРАЩЕНКО ЯРОСЛАВ, ГАДОМСЬКА ОЛЕНА. Науковий керівник – СЄВІДОВА ІРИНА <i>Етапи економіко математичного моделювання.....</i>	589
ДЕРБИШОВ НАЗАР, ЛУПУЛЯК АЛІСА. Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Економіко-математичне моделювання на прикладі задачі з раціону.....</i>	592
ДЛУЖЕВСЬКА КАРИНА. Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Область застосування задач стохастичного програмування в економіці.....</i>	594
ДМИТРИЄВ ЄВГЕН, АРСЕНЬЄВ ДАНІІЛ. Науковий керівник – СЄВІДОВА ІРИНА <i>Сутність, особливості та принципи економіко-математичного моделювання.....</i>	596
ЄСІНА ОЛЬГА, ЛИХІНА КСЕНІЯ <i>Штучний інтелект та машинне навчання в обліку: виклики та можливості.....</i>	598
КУРАСЕВИЧ ОЛЕКСІЙ, ШАПОВАЛОВА СВІТЛАНА Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Класифікація ігор.....</i>	601
КУЧМА ВІКТОРІЯ, КОТЛУШ ДАРИНА. Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Предмет теорії ігор. Основні поняття теорії ігор.....</i>	603
МІРОШНИЧЕНКО ІНГА <i>Переваги використання інформаційних технологій у сучасній економіці країни.....</i>	605
PANCHENKO ADAM, KORTIEVA HANNA <i>Research on the application of blockchain technologies in the activities of global companies.....</i>	607
ПАРТИКА СТАНІСЛАВ, БОРИСОВА ДАР'Я <i>Сучасні технології автоматизації та аналітики як рушійна сила оптимізації E-commerce.....</i>	609
САВЧЕНКО ОЛЬГА, ВЕРЮТІНА ВІКТОРІЯ, ШЕІН ЄВГЕН <i>Переваги діджиталізації виробничих процесів.....</i>	612
ТАРАБАНОВ ОЛЕКСАНДР, ЛИТВИН ДАНІІЛ. Науковий керівник – СЄВІДОВА ІРИНА <i>Алгоритм розв'язування задачі лінійного програмування симплексним методом.....</i>	614
TOTSKA OLESIA <i>Online sources of information on Ukraine's foreign trade with the European Union.....</i>	616
ЦВЕТКОВА МІЛЕНА, МИХАЙЛОВИЧ ВЛАДИСЛАВА Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Класифікація економічно математичних моделей.....</i>	619
ЯНЕНКО МАРІЯ, ЖУК КАТЕРИНА. Науковий керівник - СЄВІДОВА ІРИНА <i>Основні поняття та класифікація задач нелінійного програмування.....</i>	621



10. КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ДЛЯ СТАЛОГО МАЙБУТНЬОГО

ДЕМЧЕНКО НАТАЛІЯ Актуалізація компетентісного підходу у підготовці фахівців економічного профілю засобами інформаційно-комунікаційних технологій.....	625
ЛАХТЮК ТЕТЯНА. Науковий керівник – САФАРОВА АННА Міжнародний досвід підготовки фахівців з обліку і оподаткування та його адаптація до української освіти.....	628
ЛЕБЕДИК ЛЕСЯ Компетентісний підхід у педагогічній підготовці магістрів економічного профілю.....	631
ОМЕЛЬКО МАР'ЯНА Виробниче навчання як завершальний етап підготовки фахових молодших бакалаврів зі спеціальності 071 Облік і Оподаткування.....	634
СТРЕЛЬНИКОВ ВІКТОР Компетентісний підхід у підготовці і підвищенні кваліфікації викладачів економічних коледжів.....	637
ТАЛЮТА ІРИНА. Науковий керівник – ПОБЕРЕЖЕЦЬ ГАННА Теоретичні основи компетентісного підходу в освіті.....	640



АЛФАВІТНИЙ ПОКАЗЧИК

Batrak Tetyana	404
Datsenko Viktoriia	404
Hu Guanhao	325
Iershova Natalia	277
Jabiev Murad Irazim Oglu	96
Koptieva Hanna	607
Liu Chaoqun	205
Pan Yueheng	255
Panchenko Adam	607
Panova Iryna	390
Prozorova Natalia	96
Pysarevskiy Mykola	390
Ren Wei	277
Sidorov Mykhailo	390
Slavkova Olena	205, 255, 325
Strashynska Larysa	532
Totska Olesia	616
Yetskova Diana	404
Азаренко Іван	11
Андрєєва Віта	352
Антонова Анна	14
Антюхов Андрій	17
Арсеньєв Даніїл	596
Ахмедова Сабіна	475
Бардаков Владислав	19
Барщовський Станіслав	21
Бевзюк Тетяна	23
Бедер Дмитро	26
Беженар Інна	406
Берест Єлизавета	29
Бєлова Тетяна	410
Бєляєв Олександр	412
Бідун Владислав	31
Білоус Вікторія	33
Бінерт Олеся	35
Бінерт Орест	35
Бінчева Поліна	414
Бірток Ванесса	386
Бобров Дмитро	37
Богацька Наталія	418
Богданова Аліна	350
Богуславська Світлана	235, 237
Бойко Богдан	575
Бойко Олександра	311
Бондаренко Аліна	39
Борисенко Вікторія	432
Борисенко Володимир	578

Борисенко Дмитро	578
Борисова Дар'я	609
Борисова Світлана	581, 584
Боровик Петро	42
Брода Павло	167
Будяковська Анна	421
Буляєв Юрій	424
Булик Юлія	44
Бурковська Анна	17, 29, 33, 47, 49, 94, 130, 137, 153, 155, 179, 186, 188, 193, 244, 251, 253, 263, 290, 292, 319, 330, 332, 503
Бутенко Дар'я	14
Вараксіна Олена	51, 54, 61, 64
Варіс Ірина	181
Васильців Тарас	77
Верютіна Вікторія	612
Видайко Ілля	42
Вишневський Богдан	569
Вишневський Павло	47
Віктор Кобік	150
Вовк Ілля	272
Вольницька Юлія	56
Воронцева Дар'я	587
Воронько-Невіднича Тетяна	59, 61, 64
Гаврик Олеся	519
Гадомська Олена	589
Гаращенко Ярослав	589
Гарнага Ірина	427
Гарнага Олександр	427
Гаца Роман	225
Гіржева Ольга	67
Голік Катерина	521, 430
Голік Оксана	430
Голуб Тетяна	70
Гомон Олександр	73
Гончарова Дар'я	101
Горбатко Даніїл	75
Горбатюк Людмила	432





Гордєєва Віра	352
Гресь Арсен	77
Гречко Олександр	80
Гримак Алла	435
Грись Антоніна	119
Грициняк Олег	314
Грищенко Аліна	83
Грідін Олександр	86, 134
Грідіна Аліна	104
Губиш Олександр	89
Губиш Тарас	89
Демченко Ганна	438
Демченко Наталія	625
Денисюк Олена	91
Дербишов Назар	592
Дергач Яна	94, 440
Дзяпка Андрій	354
Длужевська Карина	594
Дмитрієв Євген	596
Добровольська Оксана	357
Довбуш Софія	98
Дорошенко Ганна	101, 104, 107, 110, 113, 116, 285, 301
Дорошкевич Катерина	282
Дронова Тетяна	443
Дьякова Лілія	119
Дьякова Наталя	173
Еш Світлана	121
Ємець Володимир	360
Єсіна Ольга	598
Єфімова Анастасія	124
Єфремов Максим	107
Жабинець Ольга	362
Жадан Олександр	338, 398, 529
Жук Катерина	621
Завальнюк Олександр	514
Заїка Світлана	31, 75, 177, 218, 288, 316, 346, 412
Закревська Людмила	446
Залевська Карина	449
Зверєв Микита	127
Зеліско Тарас	225
Зізда Наталія	130, 132
Зуб Дар'я	134
Іваненко Валентина	364
Іваненко Владислав	137

Іванюк Віктор	314
Ілляшенко Наталія	451
Ілляшенко Сергій	451
Іщейкін Тимур	51
Іщик Інна	587
Казачук Ольга	139
Калініченко Сергій	275
Каплун Владислав	142
Киричок Катерина	61
Кирніс Наталія	367
Клименко Лідія	144
Климентова Марія	538
Клімов Максим	540
Коба Максим	294
Кобелєв Іван	265
Кобелєва Тетяна	147, 454
Коваленко Дар'я	456
Коваленко Юлія	153
Ковальова Альона	155, 459
Козак Любов	462
Козаревич Семен	157
Козирев Андрій	369
Коломієць Богдан	160
Кондрацький Р.	309
Коптєва Ганна	163, 165
Корнієнко Маргарита	465
Коробка Світлана	167
Коробка Світлана	170
Косенко Андрій	173
Косенко Євген	566
Косенко Олександра	468, 470, 472
Косенко Руслана	544
Косенко Софія	536
Костюк Оксана	175
Котлуш Дарина	603
Кочергіна Ольга	177
Кочнова Ірина	475, 477
Кравців Ірина	435
Кравченко Владислав	179
Кравчук Оксана	181
Крайнюченко Ольга	479
Красняк Олена	23, 462, 526
Крук Олена	581
Кудирко Ольга	39
Кузь Тарас	37
Кулик Анастасія	296
Кулик Андрій	163
Куліш Інна	184
Кундицький Олександр	246, 309





Кунпан Тарас	367
Курасевич Олексій	601
Курепін Вячеслав	298
Кухарська Наталія	482
Кухарук Катерина	186
Кучеренко Антон	188
Кучма Вікторія	603
Кучмійова Тетяна	190, 440
Лазаренко Юлія	83, 229, 456
Лахтюк Тетяна	628
Лебедик Леся	631
Левицька Анастасія	51
Легін Олег	193
Лелека Ольга	449, 484, 497, 516
Лепехова Анна	195
Лисенко Лілія	54
Лисенко Сергій	207
Листопад Євгеній	487
Литвин Даниїл	614
Литвиненко Денис	77
Литвинюк Марія	371
Лихіна Ксенія	598
Лісіца Вікторія	240
Літвінова Анастасія	197
Літвінова Галина	578
Літинська Валентина	490
Лозова Оксана	200
Лотоцька Христина	279
Лупуляк Аліса	592
Луцишін Олександр	160
Лучинський Максим	470
Лялько Кирило	468
Маковоз Оксана	207
Максимов Сергій	210
Максимова Марина	212, 215
Макурін Андрій	210
Макух Микола	357
Маляренко Яна	218
Манукян Артур	220
Маракіна Вероніка	374
Марич Наталія	270
Мартинів Сергій	222
Марунчак Володимир	225
Марчак Анна	227
Масалаб Олександр	542
Маскалик Олександра	212
Матвієнко Ярослав	377
Матюк Людмила	421
Мельник Марта	380

Мельничук Дарія	229
Мироненко Микола	232
Миронов Юрій	380
Мирошник Тетяна	454
Мирошнік Діана	235, 237
Михайлович Владислава	619
Мірошніченко Інга	605
Мірошніченко Ніка	215
Мохір Данило	382
Мурашко Андрій	383
Нестуля Олександр	240
Нетребя Андрій	242
Нехайчик Єлизавета	244
Новічевський Роман	246
Нодь Оршоя	386
Носова Наталія	493
Огілько Марина	248
Омелько Мар'яна	634
Онопрійчук Денис	251
Опалько Вікторія	248
Орешко Ангеліна	49
Остапенко Дмитро	497
Палєєв Владислав	253
Панова Ірина	393
Панчук Дар'я	200
Парій Людмила	257, 260
Партика Станіслав	609
Пашенко Алєся	393
Пекера Артем	263
Перерва Олександр	512
Перерва Петро	265
Печенюк Світлана	267
Підберезняк Вадим	500
Побережець Ганна	640
Побережний Орест	270
Погорєлов Сергій	470
Погорєлова Тетяна	544
Політікіна Інна	503
Полякова Світлана	232
Пономаренко Дмитро	506
Пономаренко Ігор	506
Пономарьов Владислав	147
Попович Валентин	508
Присухін Дмитро	510
Процик Ірина	575
Раєвська Яна	139
Разумова Ганна	272, 510
Рекетова Віта	19
Реміняк Юлія	275
Решетняк Олена	195





Романчик Тетяна	512
Рудаченко Ольга	322
Рудич Алла	70
Ряшко О.	309
Саврас Ірина	220, 227, 242, 279
Савченко Ольга	612
Сало Інна	514
Сафарова Анна	628
Свиноус Іван	175
Серебреннікова Каміла	516
Сєвідова Ірина	587, 603, 589, 592, 594, 596, 601, 614, 619, 621
Сидорак Орест	282
Ситник Валерій	519
Ситник Олександр	64
Сігнаєвська Єлізавета	285
Сідельніков Данило	521
Скачко Артем	288
Скригун Наталія	508, 524, 560
Славкова Олена	142, 290
Сліпченко Софія	110
Слободянюк Анастасія	526
Смирнов Олександр	292
Собчишин Віталій	294, 296
Соколюк-Орел Дар'я	298
Соловей Ірина	395
Сороколат Діана	301
Стамат Вікторія	304, 371, 459, 500, 563, 571
Станович Ганна	529
Степаненко Іван	113
Стойко Андрій	246
Стрельніков Віктор	637
Субота Вікторія	195
Сукрушева Ганна	11, 98, 127, 222
Сухецька Крістіна	306
Сухініна Марія	257
Сухорукова Анна	124, 350
Талюта Ірина	640
Тарабанов Олександр	614
Творидло Н.	309
Тернова Ірина	311
Тибінка Галина	37, 89, 225, 314

Тимочко Юлія	170
Тимошенкова Юлія	316
Тіхонова Вікторія	319
Ткачов Максим	536
Ткачова Надія	538, 540, 542, 544
Токарь Валерія	546
Тоцька Олеся	44, 327
Траченко Владислав	267
Тріус Олександра	477
Троян Владислава	322
Тумпаков Олег	552
Тюренкова Катерина	190
Тягунова Марія	398
Угоднікова Олена	322
Удовенко Ірина	42
Урбан Ірина	435
Фадєєв Дмитро	165
Фединець Наталія	56
Федоришин Ігор	246
Федосєєва Ганна	132, 343
Фісуненко Павло	424
Флегантова Анна	150
Хав'юк Ліля	549
Харчевнікова Лілія	360, 369
Хаустова Вікторія	341
Хмарук Максим	584
Холкін Нікіта	116
Цаль-Цалко Юзеф	26
Царюк Мирослава	364
Цветкова Мілена	619
Цвілий Сергій	354, 374, 377, 382, 383
Цвяк Вікторія	327
Циганкова Євгенія	330
Чаус Ілля	332
Чеботарьов Вячеслав	552
Червінська Любов	555
Червона Оксана	197
Черемісіна Світлана	334
Черницька Ольга	393
Чигиринська Анастасія	338
Чуйко Марина	558
Чукіна Дар'я	200
Шайтуро Віктор	560
Шанько Олександр	260
Шаповалова Світлана	601
Швець Василь	157
Шеїн Євген	612
Шеїн Олексій	472



Шеремет Тамара	563
Шипуліна Юлія	451, 566
Школьний Олександр	401
Шпортько Ганна	569
Штанова Альона	465, 546
Шуст Олена	73
Щебетова Анна	173

ВСЕ БУДЕ УКРАЇНА



Юрченко Олексій	341
Яненко Марія	621
Янковська Юлія	343
Яновський Володимир	571
Ярова Анастасія	346
Яценко Валентина	524



Наукове видання

«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»

*Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-
конференції, присвяченої пам'яті професора, заслуженого
працівника вищої школи
Дмитра Мусійовича Фесенка*

25 березня 2025 р.

Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава

662

Відповідальна за випуск, головний редактор: **Лега Ольга
Василівна**, к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і
оподаткування

Комп'ютерна верстка: **Лега Ольга Василівна**, к.е.н., доцент,
професор кафедри обліку і оподаткування

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну
відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат,
економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших
відомостей.

