



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ



Гданський Університет (Польща)
Поморський університет у Слупську (Польща)
Запорізький національний університет
Західноукраїнський національний університет
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут кліматично орієнтованого сільського господарства НААН
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Комунальний заклад вищої освіти
«Вінницька академія безперервної освіти»
Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної
освіти» Дніпропетровської обласної ради
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Львівський національний університет ветеринарної медицини
та біотехнологій імені С. З. Гжицького
Національна академія Національної гвардії України
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
Національний університет цивільного захисту України
Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Херсонський державний аграрно-економічний університет
Хмельницький університет управління та права
імені Леоніда Юзькова
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

III Всеукраїнської науково-практичної конференції
«ЕКОНОМІКА ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ:
НОВІ ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ»

11-12 червня 2026 року
м. Харків

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

ЕКОНОМІКА ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ

**МАТЕРІАЛИ
III Всеукраїнської науково-практичної конференції
11-12 червня 2026 року**



Харків 2026

Економіка та публічне управління: нові виклики та рішення: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 11–12 червня 2026 р.) / за заг. ред. С. М. Домбровської. Харків : Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут», 2026. 823 с.

Редакційна колегія:

ДОМБРОВСЬКА Світлана Миколаївна – доктор наук з державного управління, професор, Заслужений працівник освіти України, проректор з наукової роботи Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

ШВЕДУН Вікторія Олександрівна – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри економіки та публічного управління Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

ЛЕБЕДЧЕНКО Віра Віталіївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та публічного управління Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

ТЮРІНА Діна Миколаївна – доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри економіки та публічного управління Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

КАРПЕКО Надія Миколаївна – кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри економіки та публічного управління Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут».

У матеріалах III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка та публічне управління: нові виклики та рішення» висвітлено результати наукових досліджень з актуальних проблем економіки, публічного управління та адміністрування, державної політики, регіонального розвитку, цифрової трансформації, забезпечення національної та економічної безпеки, відновлення територіальних громад, розвитку людського капіталу, соціально-економічних процесів в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови України, а також сучасних тенденцій розвитку освіти, науки, інновацій та підприємництва.

Для наукових і науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, аспірантів, докторантів, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, фахівців-практиків, громадських діячів та всіх, хто цікавиться проблемами розвитку економіки та публічного управління.

Матеріали конференції друкуються в авторській редакції. Відповідальність за зміст, достовірність наведених фактів, статистичних даних, цитат, власних назв та інших відомостей несуть автори.

49. <i>Попов О. С.</i> ОЦІНКА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ ІЗ УРАХУВАННЯМ ВОЄННИХ РИЗИКІВ.....	473
50. <i>Прокопенко Н.І., Павлов І.О.</i> ГЕОДЕЗИЧНІ РОБОТИ ДЛЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ ЗЕМЕЛЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТАЛОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ	477
51. <i>Рибалко-Рак Л.А., Васильєва В.В.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ.....	479
52. <i>Садовський О. О.</i> ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: АДАПТАЦІЯ РЕФОРМ ДО УМОВ ВОЄННОГО ЧАСУ	483
53. <i>Савченко І. Г.</i> ПРО ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ.....	486
54. <i>Санду А.Ю., Височин І.В.</i> МЕТОДИ ЗБІЛЬШЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЧЕКУ В РИТЕЙЛІ.....	488
55. <i>Семененко О. М., Ортіна Г. В.</i> СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	491
56. <i>Семенов М.Р., Скачкова І.А.</i> ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ ПРОЄКТУ	495
57. <i>Сичов В. А.</i> ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ПУБЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ПІСЛЯКРИЗОВОГО ВІДНОВЛЕННЯ	497
58. <i>Ткач С. Ю., Нечипоренко К.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УМОВАХ РИНКОВОЇ МІНЛИВОСТІ.....	500
59. <i>Хмара В. В.</i> ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ.....	504
60. <i>Хмельницький А.В.</i> КОЛАБОРАЦІЯ ЦИФРОВОЇ ДЕРЖАВИ ІЗ ПОКОЛІННЯМ ЦИФРОВИХ НОСІЇВ.....	507
61. <i>Ходарєв Я.М., Шабельник Т.В.</i> ОЦІНКА ВПЛИВУ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ БАНКІВ: АДАПТАЦІЯ БАНКІВСЬКИХ СТРАТЕГІЇ ПІД ЧАС ШОКОВИХ ПОДІЙ	509
62. <i>Чередніченко Ю.Г.</i> АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ ЯК ЧИННИК СТІЙКОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	512
63. <i>Черепанха А.В., Гребенікова О. В.</i> МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ СТРАХОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	515
64. <i>Чеховська Є. Є., Гановський В. Л.</i> ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ЗАЛУЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	519
65. <i>Школьна О. В., Лозинська Т. М.</i> АДМІНІСТРУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНИХ РІШЕНЬ У МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ: БАЛАНС МІЖ НОРМАТИВНИМИ ВИМОГАМИ ТА ФІНАНСОВИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ГРОМАДИ	522

формування інвестиційно привабливих земельних масивів і забезпечення екологічної рівноваги.

Водночас інвентаризація земель у післявоєнний період має бути спрямована не лише на фіксацію поточного стану земельного фонду, а й на формування основи для довгострокового сталого розвитку територій. Це означає, що результати геодезичних робіт повинні використовуватися не ізольовано, а в поєднанні з даними земельного кадастру, містобудівної документації, екологічного моніторингу, матеріалами дистанційного зондування та інформацією про обмеження у використанні земель. Такий комплексний підхід дозволить забезпечити більш якісне планування територій, уникнути хаотичного землекористування, мінімізувати екологічні ризики та створити умови для збалансованого розвитку громад.

Отже, геодезичні роботи є базовим елементом інвентаризації земель, оскільки забезпечують точність, достовірність і просторову визначеність земельно-кадастрової інформації. У післявоєнних умовах їх значення суттєво посилюється, адже саме на основі актуальних геопросторових даних можливо оцінити реальний стан земель, визначити масштаби пошкоджень, обґрунтувати напрями відновлення територій і забезпечити раціональне використання земельних ресурсів. Подальший розвиток інвентаризації земель має ґрунтуватися на широкому застосуванні сучасних геодезичних, дистанційних і геоінформаційних технологій, що дозволить підвищити якість управлінських рішень, сприяти відновленню територіальних громад та забезпечити перехід до сталого землекористування.

Література

1. Кошкалда І. В., Пелих В. Г. Щодо інвентаризації земель територіальних громад та формування бази даних земельних ділянок. Харків : Державний біотехнологічний університет, 2022. URL: <https://repo.btu.kharkiv.ua/items/6fba4a44-7da1-4345-83f0-ffcd39298d09>
2. Кондратенко Д. Ю. Інвентаризація земель як правова форма обліку земель. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2019. № 42, т. 1. С. 124–127. URL: https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc42/part_1/29.pdf
3. Авдєєнко В. О. Воєнний стан та його вплив на інвентаризацію земель. Збірка наукових праць Всеукраїнської науково-практичної студентської конференції (м. Київ., 8-10 березня 2023 р.) / За загальною науковою редакцією проф. Ковальчука І.П. К.: Вид. центр НУБІП, 2023. 134 с.

УДК 331.108.6

ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Рибалко-Рак Л.А., канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

Васильєва В.В., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент»,

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, цифровізації бізнес-процесів, трансформації ринку праці та посилення конкуренції між організаціями за висококваліфіковані кадри особливого значення набуває проблема ефективної адаптації персоналу. Здатність підприємства забезпечити швидке включення працівника в систему професійних, соціальних та організаційних відносин безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень мотивації, стабільність трудового колективу та конкурентоспроможність організації загалом [3]. У зв'язку з цим адаптація персоналу розглядається не лише як окремий етап кадрової роботи, а як стратегічний елемент системи управління людськими ресурсами, спрямований на формування ефективного трудового потенціалу підприємства.

У науковій літературі адаптацію персоналу визначають як процес взаємного пристосування працівника та організації, у межах якого відбувається інтеграція нового співробітника у професійне, соціальне та організаційне середовище підприємства [1-4]. Значення адаптації персоналу в системі управління організацією визначається її багатофункціональним характером. Насамперед адаптація сприяє професійному становленню працівника, забезпечуючи оволодіння необхідними знаннями, навичками та компетенціями для ефективного виконання посадових обов'язків. Водночас адаптаційний процес виконує соціальну функцію, оскільки сприяє інтеграції працівника у трудовий колектив, формуванню міжособистісних зв'язків та розвитку командної взаємодії. Психологічна функція адаптації полягає у зниженні рівня стресу та невизначеності, які виникають у працівника внаслідок зміни професійного середовища. Організаційна функція адаптації пов'язана із засвоєнням працівником структури управління, корпоративних стандартів, внутрішніх регламентів та особливостей функціонування підприємства.

Ефективність адаптації персоналу залежить від сукупності внутрішніх та зовнішніх чинників. До ключових внутрішніх чинників належать рівень розвитку корпоративної культури, ефективність системи комунікацій, стиль управління, психологічний клімат у колективі, наявність програм наставництва та професійного навчання. Важливий вплив мають також індивідуальні характеристики працівника, зокрема рівень професійної підготовки, мотивація, комунікаційні здібності, адаптивність та психологічна стійкість. Серед зовнішніх чинників слід виокремити стан ринку праці, рівень конкуренції між роботодавцями, соціально-економічні умови та тенденції розвитку цифрових технологій.

Ефективність адаптації значною мірою визначається здатністю підприємства забезпечити формування сприятливого соціального середовища, налагодження міжособистісних комунікацій, розвиток корпоративної культури та використання сучасних соціальних методів управління персоналом. Саме

соціальні методи дозволяють мінімізувати рівень професійного та психологічного дискомфорту працівника, прискорити процес його професійної інтеграції та сформувати високий рівень організаційної лояльності.

Соціальні методи управління у процесі адаптації персоналу являють собою сукупність управлінських інструментів, спрямованих на регулювання соціальних відносин, формування позитивного морально-психологічного клімату, підтримання ефективної комунікації та забезпечення гармонійної взаємодії між працівником і трудовим колективом. Їх застосування ґрунтується на врахуванні соціально-психологічних особливостей особистості, потреб працівника, його мотиваційних установок та механізмів соціальної поведінки в організаційному середовищі.

Важливу роль у процесі адаптації працівників відіграють соціально-психологічні механізми адаптації персоналу, які забезпечують інтеграцію працівника у систему професійних та міжособистісних відносин організації. До основних соціально-психологічних механізмів адаптації належать соціалізація, ідентифікація, комунікація, мотивація, наслідування та групова взаємодія. Соціалізація працівника передбачає процес засвоєння ним норм корпоративної поведінки, цінностей організації, професійних стандартів та правил взаємодії у трудовому колективі. У межах соціалізації працівник поступово адаптується до особливостей організаційного середовища, приймає корпоративну культуру та формує модель професійної поведінки відповідно до вимог підприємства. Механізм ідентифікації проявляється у формуванні у працівника відчуття належності до організації, прийнятті її цілей та цінностей як власних.

Комунікаційний механізм адаптації пов'язаний із формуванням системи інформаційної взаємодії між працівником, керівництвом та трудовим колективом. Ефективна комунікація сприяє зниженню рівня невизначеності, забезпечує швидке засвоєння працівником інформації про організацію, посадові обов'язки та внутрішні бізнес-процеси. Водночас недостатній рівень комунікації може призводити до соціальної ізоляції працівника, виникнення конфліктних ситуацій та зниження ефективності адаптації.

Мотиваційний механізм адаптації спрямований на формування внутрішньої зацікавленості працівника у професійному розвитку, результативній праці та інтеграції у колектив. У сучасних умовах особливого значення набуває поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації, зокрема морального стимулювання, визнання професійних досягнень, підтримання позитивного психологічного клімату та створення можливостей для самореалізації працівника. Ефективна мотиваційна політика сприяє формуванню позитивного ставлення до організації, розвитку професійної активності та підвищенню рівня задоволеності працею. У процесі адаптації особливого значення набувають соціально-психологічні методи мотивації, серед яких важливе місце посідають моральне стимулювання, підтримка професійного розвитку, формування можливостей кар'єрного зростання, участь працівників у прийнятті управлінських рішень та розвиток командної взаємодії.

Одним із ключових чинників ефективної адаптації персоналу є корпоративна культура організації, яка формує систему спільних цінностей,

норм поведінки, принципів взаємодії та моделей трудових відносин. Корпоративна культура виконує інтеграційну функцію, забезпечуючи єдність трудового колективу та формування сприятливого соціального середовища для нових працівників. У процесі адаптації корпоративна культура виступає своєрідним механізмом орієнтації працівника в організаційному середовищі, допомагаючи йому зрозуміти особливості внутрішньої взаємодії, управлінських підходів та поведінкових стандартів. Особливо важливе значення корпоративна культура має в умовах сучасних трансформаційних процесів, цифровізації та розвитку дистанційних форм зайнятості.

Важливу роль у системі адаптації працівників відіграють внутрішньоорганізаційні комунікації. Наявність відкритих інформаційних каналів, ефективного зворотного зв'язку, прозорості управлінських рішень та підтримки з боку керівництва сприяє формуванню довірчих відносин між працівником і організацією. Комунікації забезпечують передачу професійної інформації, координацію діяльності працівників, попередження конфліктів та формування позитивного психологічного клімату в колективі. У сучасних організаціях дедалі більшого значення набувають цифрові комунікаційні інструменти, корпоративні платформи, системи дистанційної взаємодії та електронні HR-системи, які забезпечують оперативність обміну інформацією та підтримують ефективність адаптаційного процесу в умовах гібридної та дистанційної роботи.

Одним із найбільш ефективних інструментів соціальної адаптації працівників є наставництво. Наставництво передбачає закріплення за новим працівником досвідченого співробітника, який забезпечує професійну підтримку, допомагає у засвоєнні корпоративних стандартів та сприяє інтеграції у трудовий колектив. Використання наставництва дозволяє скоротити період адаптації, підвищити рівень професійної підготовки працівника та знизити ризик виникнення професійної дезадаптації. У сучасних умовах наставництво дедалі частіше поєднується з коучингом, корпоративним навчанням та індивідуальними програмами професійного розвитку.

Суттєву роль у процесі адаптації відіграє командна взаємодія, яка забезпечує формування ефективних міжособистісних зв'язків та інтеграцію працівника у систему колективної діяльності. Участь у командній роботі сприяє розвитку довіри, формуванню почуття приналежності до організації, підвищенню рівня соціальної підтримки та покращенню психологічного клімату в колективі. Командна взаємодія особливо важлива в умовах реалізації складних бізнес-процесів, які потребують координації дій, обміну знаннями та спільного прийняття рішень. Важливим інструментом адаптації є також соціальна підтримка працівників, яка може реалізовуватися у формі професійного консультування, психологічної допомоги, програм підтримки персоналу, розвитку корпоративних соціальних програм та забезпечення сприятливих умов праці. Соціальна підтримка сприяє зниженню рівня стресу, формуванню емоційної стабільності працівників та підвищенню рівня їх психологічної безпеки в організації.

Оцінювання ефективності адаптації дозволяє визначити рівень інтеграції працівника у професійне середовище, оцінити результативність управлінських заходів та своєчасно виявити проблеми адаптаційного процесу. До основних критеріїв оцінювання ефективності соціальних методів управління у системі адаптації персоналу належать рівень продуктивності праці нових працівників, швидкість досягнення професійної компетентності, рівень плинності кадрів, ступінь задоволеності працівників умовами праці, рівень організаційної лояльності та якість міжособистісної взаємодії у колективі. Важливими показниками також є результати анкетування персоналу, оцінювання психологічного клімату, рівень конфліктності та ефективність внутрішніх комунікацій.

Отже, соціальні методи управління відіграють ключову роль у процесі адаптації працівників, оскільки забезпечують інтеграцію особистості у професійне та соціальне середовище організації, формування позитивного психологічного клімату та розвиток ефективної командної взаємодії. Їх використання сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів, формуванню організаційної лояльності та забезпеченню довгострокової стабільності функціонування підприємства. У сучасних умовах розвитку систем управління персоналом соціальні методи адаптації набувають стратегічного значення як важливий інструмент розвитку людського капіталу та забезпечення конкурентоспроможності організації.

Література

1. Касьмін Д. С., Котельникова Ю. М. Інноваційні HR-технології: адаптація персоналу до цифрового середовища. *Digital Economy and Economic Security*. 2024. № 4. С. 141–147. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.13-21>
2. Кравченко О., Кравченко Ю. Інвестиція в майбутнє: розвиток та утримання талановитих працівників. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. С. 71–83. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-71>
3. Лемещук Р. П. Поняття адаптації персоналу на підприємствах: онбординг та e-learning. *Економічні горизонти*. 2024. № 2–3(28). С. 111–118. DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(28\).2024.305861](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(28).2024.305861)
4. Пшик-Ковальська О. О., Ковальський О. І. Соціально-психологічні методи управління персоналом в умовах кризи. *Scientific Messenger of Lviv Polytechnic National University*. 2023. № 2. С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.23939/smeu2023.02.104>

УДК 351

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: АДАПТАЦІЯ РЕФОРМ ДО УМОВ ВОЄННОГО ЧАСУ

Садовський О. О., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти) кафедри права та публічного управління,

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ЕКОНОМІКА ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ

*Матеріали
III Всеукраїнської науково-практичної конференції*

11-12 червня 2026 року

Відповідальна за формування збірника: доцент кафедри економіки та публічного управління Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», канд. екон. наук, доцен Лебедченко В. В.

Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»
Кафедри економіки та публічного управління
Адреса: м. Харків, вул. Вадима Манька, 17
Україна 61070
k601@khai.edu