



UNIVERSITY
OF ŽILINA



Маріупольський
університет

**СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ
ТА СУСПІЛЬСТВА:
НАУКОВІ ГОРИЗОНТИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Збірник матеріалів II-ї науково-практичної
конференції за міжнародною участю*

25 лютого 2025 року

Том 1

Хмельницький, 2025 рік

Міністерство освіти і науки України
Херсонська обласна державна адміністрація
Департамент кадрової політики Міністерства оборони України
Центральне управління цивільно-військового співробітництва
Генерального штабу Збройних Сил України
Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України
Херсонський національний технічний університет
Херсонська державна морська академія
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Маріупольській державний університет
Жилинський університет в місті Жилина (Словаччина)

**СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ ТА СУСПІЛЬСТВА:
НАУКОВІ ГОРИЗОНТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

ЗБІРНИК

*матеріалів II-ї науково-практичної конференції
за міжнародною участю*

25 лютого 2025 року

Том 1

Хмельницький, 2025 рік

УДК 502.131.1:351

Сучасні стратегії сталого розвитку держави та суспільства: наукові горизонти та перспективи: збірник матеріалів II-ї науково-практичної конференції за міжнародною участю / за наук. ред. О. В. Чепелюк, В. Д. Філіппової, В. М. Демченка. Хмельницький: ХНТУ, 2025. Том 1. 586 с. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15041415>

Рекомендовано до друку Вченою радою
Херсонського національного технічного університету
(**протокол № 8 від 25 березня 2025 року**)

Збірник сформовано з матеріалів II-ї науково-практичної конференції за міжнародною участю «Сучасні стратегії сталого розвитку держави та суспільства: наукові горизонти та перспективи», що відбулася 25 лютого 2025 року на базі Херсонського національного технічного університету.

На конференції проаналізовано сучасний стан у сферах публічного управління, менеджменту, психології та педагогіки, політології та права, міжнародних відносин і національної безпеки, системного аналізу й моделювання через призму розвитку держави та суспільства в Україні, майбутнього відновлення і входження в європейський демократичний простір. Такі знання актуальні у площині підготовки посадових і публічних осіб – управлінців і політиків, депутатів і військових.

Матеріали представлено в авторській редакції. Відповідальність за зміст та авторський стиль публікацій, розміщених у збірнику, несуть автори. Редколегія має право виправляти орфографію відповідно до останніх тенденцій в українському правописі.

© Колектив авторів, 2025

© Херсонський національний технічний університет, 2025

СКЛАД ПРОГРАМНОГО КОМІТЕТУ

Андрусяк Марк Володимирович – директор Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України, полковник

Кутков Олександр Олександрович – начальник Центрального управління цивільно-військового співробітництва Генштабу Збройних Сил України, полковник

Золотов Андрій Валерійович – т.в.о. начальника Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України, полковник

Ключевський Володимир Іванович – заступник голови Херсонської обласної військової адміністрації, кандидат наук з державного управління, доцент

Чепелюк Олена Валеріївна – ректорка Херсонського національного технічного університету, докторка технічних наук, професорка

Філіппова Вікторія Дмитрівна – в.о. завідувача кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету, докторка наук з державного управління, професорка

Акімов Олександр Олексійович – доктор наук з державного управління, професор, заслужений економіст України

Лопушинський Іван Петрович – завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, доктор наук з державного управління, професор, заслужений працівник освіти України

Вольська Олена Михайлівна - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри економіки та морського права, Херсонська державна морська академія

Тарасенко Денис Леонідович – доктор економічних наук, професор, Маріупольській державний університет

Кравченко Олександр Петрович – доктор технічних наук, професор, Жилінський університет в м. Жиліна, Словаччина

СКЛАД ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ

Волкова Олена Володимирівна – к.е.н., доцент, декан факультету міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу Херсонського національного технічного університету.

Губа Марина Ігорівна – к.е.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Демченко Володимир Миколайович – к.філ.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Ковальська Наталя Михайлівна – к.пед.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Козакова Лідія Олександрівна – к.філ.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Крєтова Наталія Станіславівна – провідний фахівець кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету, секретарка оргкомітету.

Оленковська Лариса Павлівна – к.держ.упр., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету, виконавчий директор Херсонського регіонального відділення Асоціації міст України.

Половцев Олег Валентинович - д.держ.упр., професор, в. о. професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Проніна Оксана Володимирівна – к.держ.упр., доцент, радник Херсонського міського голови, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету (за сумісництвом).

Татарченко Олександр Борисович - к.і.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Тоцька Наталія Леонідівна – к.пед.н., доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

Фролова Маргарита Едуардівна – ст. викладач кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського національного технічного університету.

ОЛЕСЯ ПРИЙМА	
Інтернет-маркетинг як основна тенденція сучасності	377
ОЛЕКСАНДР ПРИМАК	
Підвищення конкурентоздатності підприємств оборонно-промислового комплексу України	381
ІЛЛЯ ПРОКОПЧУК, МАРИНА ГУБА	
Цифрові сервіси для громадян: як диджиталізація змінює державні послуги	384
ІРИНА П'ЯТНИЧУК	
Функції публічного управління вищою освітою	387
ПАВЛО НЕСЕНЕНКО, ОЛЬГА РЕЗЕКІНА	
Еволюція законодавчого регулювання державної служби в Україні: порівняльно-правовий аналіз	389
ЮЛЯ РЕМІНЯК	
Мотивація медичних працівників у воєнний час та її вплив на ефективність їх роботи	394
ЛЕСЯ РИБАЛКО-РАК, СВЯТОСЛАВ СОРОКОВИЙ, РУСЛАН ДЕРЖИЙ	
Значення та еволюція стратегічних альянсів у бізнес-середовищі організації	397
ВАЛЕРІЙ РИЖЕНКОВ	
Маркетингове управління у стратегії розвитку регіону	401
ІВАН РІПЕШКО, ВІКТОРІЯ ШУКЛІНА	
Залученість персоналу як ключовий чинник успішної діяльності підприємства	404
ДМИТРО РУДЗІК	
Теоретичні аспекти розвитку кадрового потенціалу системи публічного управління	407
НАТАН САПОЖНИКОВ	
Стратегії адаптації бізнесу до проблем сучасного бізнес-середовища	410
МАЙЯ СЕМКО	
Управління галуззю культури в умовах воєнного стану	411
ДІАНА СКОРОБРЕЩУК	
Інноваційні технології в мовній підготовці: віртуальне середовище як новий підхід до вивчення англійської мови	415
ВІКТОРІЯ СКУРАТОВСЬКА	
Формування й реалізація державної кадрової політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування в Україні	419
ЯРОСЛАВ СЛАВІНСЬКИЙ, ЛІЛІЯ КОРЧЕВСЬКА	
Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві	423
ЛЮБОМИР СЛОБОДЯН	
Безбар'єрний простір в Україні: стан і перспективи вдосконалення	427

переконань із зовнішніми стимулами, такими як моральне заохочення, стабільне фінансове забезпечення, можливості для навчання та професійного зростання, допомагає зберегти високу ефективність роботи лікарів та медсестер.

Отже, менеджмент медичних закладів має зосередитися на створенні таких умов праці, які б сприяли зниженню стресу, запобіганню емоційному вигоранню та підвищенню загального рівня мотивації. Лише комплексний підхід до управління цими процесами дозволить зберегти стабільність медичної системи та забезпечити її подальший розвиток у майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Реміняк Ю.К. Мотивація медичних працівників як фактор ефективності медичних закладів. *Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аналізу, контролю й оподаткування в Україні: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку*: зб. наук. праць ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 50-річчю кафедри обліку, оподаткування та технологій електронного бізнесу 24 жовтня 2024 року / за наук. ред. професора В. Іванишин. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2024. С. 184-185.
2. Особливості мотиваційної діяльності медичних працівників охорони здоров'я, шляхи оптимізації : методичні рекомендації / Укл.: В.В. Чорна, Н.Д. Корольова, О.А. Серебреннікова, Н.І. Гуменюк, В.М. Махнюк, М.В. Матвійчук та ін. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 44 с.

Леся Рибалко-Рак, Святослав Сороковий, Руслан Держій ЗНАЧЕННЯ ТА ЕВОЛЮЦІЯ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬЯНСІВ У БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах глобалізації та посилення конкуренції стратегічні альянси стали ключовим інструментом для досягнення довгострокових цілей організації. Вони дозволяють компаніям об'єднувати ресурси, технології та експертні знання для створення конкурентних переваг. Стратегічні альянси сприяють зменшенню ризиків, підвищенню ефективності бізнес-процесів та розширенню ринкових можливостей. Стратегічний альянс – це форма співпраці між двома або більше організаціями, яка спрямована на досягнення спільних довгострокових цілей, збереження незалежності кожного учасника.

Ця категорія вирізняється серед інших форм співробітництва через такі характеристики [1-2]: альянси створюються для досягнення таких цілей, які

складно досягти поодинці (вихід на нові ринки, розроблення інноваційних продуктів чи зменшення витрат); учасники об'єднують свої ресурси, знання та досвід для підвищення конкурентоспроможності (одна компанія може надати технології, а інша – доступ до ринку); стратегічний альянс не передбачає злиття чи повної інтеграції (кожна організація залишається незалежною, що дозволяє зберегти контроль над власними бізнес-процесами); ключовою особливістю є співпраця на основі вигоди для всіх сторін (результати мають сприяти досягненню стратегічних переваг); на відміну від короткострокових партнерств, стратегічний альянс фокусується на тривалій співпраці, що базується на взаємній довірі та узгодженості цілей.

Еволюція стратегічних альянсів відображає зміни у глобальній економіці, технологічному прогресі та бізнес-середовищі. Її можна розділити на кілька етапів [3-4].

1. Початковий етап (до 1970-х років), коли перші альянси створювалися для забезпечення доступу до сировини, ринків і транспорту. Компанії співпрацювали в традиційних галузях, таких як видобуток корисних копалин або транспорт. Альянси здебільшого були формальними та обмеженими.

2. Індустріальна ера (1970–1980-ті роки), коли альянси створювались для зменшення витрат і підвищення ефективності у виробничих процесах. Перші великі альянси – наприклад, між автомобільними концернами (Renault та Volvo) – стали відомими завдяки спільному виробництву та розподілу витрат. Альянси здебільшого орієнтувалися на реалізацію конкретних завдань.

3. Технологічний ривок (1990-ті роки) пов'язаний із появою високотехнологічних галузей (наприклад, ІТ та телекомунікацій) стимулював створення альянсів для досліджень і розробок. Глобалізація змусила компанії об'єднувати зусилля для завоювання міжнародних ринків.

4. Ера глобалізації (2000-ті роки), коли більшість альянсів стали транснаціональними, охоплюючи кілька країн і регіонів. Компанії об'єднуються для розроблення цифрових платформ, штучного інтелекту, обробітку даних тощо. Створюються гібридні форми, коли інтеграція ресурсів і розподіл ризиків відбувається між компаніями різних галузей (наприклад, між авіалініями та технологічними компаніями).

5. Сучасний етап (2020-ті роки), коли багато стратегічних альянсів спрямовані на розроблення екологічно чистих технологій та енергозбережних рішень. Компанії об'єднуються для обробітки великих даних, створення цифрових екосистем та розвитку штучного інтелекту. Навіть конкуренти укладають альянси для реалізації спільних проєктів. Формуються гнучкі альянси – неформальні, динамічні партнерства, які легко адаптуються до змін ринку.

Формування стратегічних альянсів ґрунтується на принципах, які забезпечують ефективну співпрацю між організаціями для досягнення спільних цілей. Основними принципами формування стратегічних альянсів є [1, 3-4]:

- взаємні вигоди: альянс має приносити вигоду обом сторонам. Важливо, щоб кожен учасник отримував ресурси, знання, ринки чи інші переваги від співпраці, які не можуть бути досягнуті самотійно;

- довгострокова орієнтація: стратегічні альянси зазвичай будуються на основі довгострокових відносин, а не короткострокових вигод. Вони мають бути спрямовані на досягнення стійких конкурентних переваг;

- довіра та взаємоповага: високий рівень довіри між партнерами є основою ефективного альянсу. Це включає прозорість у комунікаціях, готовність до співпраці та розуміння, що довгостроковий успіх залежить від сумісних зусиль;

- чіткість ролей і обов'язків: важливо чітко визначити, які обов'язки та ролі будуть виконувати кожен учасник. Це допомагає уникнути конфліктів і плутанини в процесі співпраці;

- інновації та обмін знаннями: стратегічні альянси повинні стимулювати обмін технологіями, знаннями та інноваціями, що дозволяє партнерам бути більш конкурентоспроможними та ефективними;

- гнучкість та адаптивність: успішні альянси мають бути гнучкими та готовими до змін в умовах ринку або нових бізнес-реалій. Партнери мають бути готовими адаптуватися до нових обставин;

- збалансовані ресурси та зобов'язання: розподіл ресурсів і зобов'язань між партнерами має бути справедливим і збалансованим, щоб уникнути нерівномірного навантаження на одну зі сторін;

– контроль і моніторинг результатів: регулярний моніторинг ефективності альянсу допомагає оцінити, чи досягаються поставлені цілі. Це також допомагає вчасно виявляти проблеми і коригувати стратегію;

– правова та етична відповідність: усі дії в межах альянсу мають відповідати законодавству і етичним нормам. Важливо також дотримуватися правил конкуренції та захисту інтелектуальної власності;

– здатність до вирішення конфліктів: оскільки альянси можуть бути уразливими до конфліктів через різницю в стратегічних цілях, важливо мати механізми для ефективного вирішення суперечок.

Ці принципи допомагають формувати стабільні, вигідні та ефективні стратегічні альянси, які сприяють досягненню спільних цілей та успіху на ринку.

Стратегічний альянс є потужним інструментом для досягнення довгострокових бізнес-цілей. Однак успішність такого партнерства залежить від чіткого планування, вибору надійних партнерів і ефективного управління.

У сучасному динамічному бізнес-середовищі стратегічні альянси стали важливим інструментом для досягнення довгострокових стратегічних цілей організацій. Завдяки співпраці організації можуть реалізовувати різноманітні проекти, які не можна здійснити самостійно через обмеження ресурсів, часу чи знань, і тому потрібно надалі досліджувати стратегічний альянс як інструмент досягнення стратегічних цілей організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іпполітова І. Я., Селезньова Г. О. Стратегічні партнерства підприємств як напрямок їхнього зовнішнього розвитку. *Економіка та управління підприємствами*. 2021. № 28. С. 99–105.
2. Журавльов В. Стратегічні альянси як сучасні моделі бізнесу. *Наука – виробництву*, 2022. Вип. 5. С. 159-160.
3. Синиченко А. Сучасна парадигма менеджменту організацій в умовах трансформаційних перебудов. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-65> (дата звернення: 08.01.2025).
4. Карпенко В. Л. Стратегічні альянси як перспективна форма корпоративних інтеграційних об'єднань в молокопереробній галузі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2021. Вип. 23(51). С. 35–46.

Наукове видання

СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ
ТА СУСПІЛЬСТВА:
НАУКОВІ ГОРИЗОНТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Збірник матеріалів 2-ї Науково-практичної конференції
з міжнародною участю

1 том

Відповідальний редактор:

Філіппова В. Д., в.о. завідувача кафедри
державного управління і місцевого самоврядування
Херсонського національного технічного університету,
доктор наук з державного управління, професор

Редагування та комп'ютерна верстка:

Демченко В. М., доцент кафедри державного управління і місцевого
самоврядування Херсонського національного технічного університету,
кандидат філологічних наук, доцент

Здано до набору __.__.2025. Підписано до друку _____.

Формат А5. Папір для КМА. Гарнітура Таймс.

Ум. друк. арк. __. Тираж 100 прим. Вид. № __.
