



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»**

(з міжнародною участю)

30 квітня 2025 р.

м. Черкаси



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ імені В. К. МАМУТОВА НАН УКРАЇНИ»
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАСИЛЯ СТУСА (м. Вінниця)
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»
(з міжнародною участю)**

**30 квітня 2025 р.
м. Черкаси**

Організаційний комітет конференції:

Олег ГРИГОР, д-р політ. наук, професор, ректор Черкаського державного технологічного університету

Віктор ДЕМИДЕНКО, канд. екон. наук, доц., декан факультету економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Олександр БЛИК, канд. іст. наук, доц., в.о. завідувача кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Руслан МАНН, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Олена ТАРАСЕВИЧ, д-р екон. наук, доц., завідувач відділу економіко-правових проблем містознавства ДУ «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Мамутова НАН України»

Ольга ДОРОНІНА, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

Світлана СМЕРІЧЕВСЬКА, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри логістики Державного університету «Київський авіаційний інститут»

Оксана ЗАХАРОВА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Лариса ПРОДАНОВА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Анна ПАВЛОВСЬКА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Людмила ГОРОХОВА, директор Української асоціації з розвитку менеджменту та бізнес освіти

Рамазан КОРКМАЗ, доктор наук, професор, президент «Caucasus University Association», Туреччина

Айдин НОВРУЗОВ, офіційний радник президента «Caucasus University Association», Туреччина

Упорядники: Л. В. Проданова, О. А. Білик

3-41 **Збірник** тез доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування» (з міжнародною участю): 30 квіт. 2025 р., м. Черкаси [Електронний ресурс] / упоряд. : Л. В. Проданова, О. А. Білик ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2025. – 221 с.

УДК 658.012.32 (063)

Матеріали збірника представлені мовою оригіналу. Автори несуть повну відповідальність за зміст своїх публікацій, достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних, точність і коректність посилань, дотримання засад академічної доброчесності.

<i>Шепель Інеса, Мінакова Єлизавета</i> ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ПДВ	36
<i>Юрик Наталія, Яковчук Богдана</i> ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ ГРАНТОВИХ ПРОГРАМ ЄС НА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ	38
<i>Biliavskyi Valentyn, Dzisiak Denys</i> IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE STRATEGIES AS A FACTOR OF GROWTH OF AN AIRLINE COMPANY'S POTENTIAL	41
<i>Hrosheleva Olena</i> THE IMPACT OF CROSS-CULTURAL DIFFERENCES ON THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF THE MODERN ORGANIZATION	44
<i>Kanova Oleksandra, Ponomarov Oleksandr</i> FORMATION OF AN EFFECTIVE SYSTEM OF INFORMATION SUPPORT FOR MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE	47
СЕКЦІЯ 2 Управління соціально-економічним розвитком в умовах мілітарного впливу: підприємство, регіон, країна.....	51
<i>Бахчиванжи Людмила, Морозов Дмитро, Дудар Катерина</i> ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	52
<i>Білан Євгеній</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ: ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	54
<i>Демиденко Віктор, Вдовиця Станіслав, Зарубін Віталій</i> УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТАБІЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ МІЛІТАРНОГО КОНФЛІКТУ	58
<i>Додон Оксана, Соколюк Ігор</i> РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: ВІД ЛОКАЛЬНОГО ДО НАЦІОНАЛЬНОГО РІВНЯ.....	61
<i>Жадан Олександр, Олешко Каміла</i> КАДРОВА ПОЛІТИКА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	64

<i>Ковальова Вікторія, Рябченко Юлія</i> АНАЛІЗ СТРАТЕГІЙ ВИХОДУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ	67
<i>Лазуренко Юрій, Гура Максим, Кримчук Олександр</i> МІЛІТАРНИЙ ВПЛИВ НА УПРАВЛІНСЬКІ СТРАТЕГІЇ БІЗНЕСУ В УМОВАХ КРИЗИ.....	70
<i>Лутай Лариса, Подзигун Світлана</i> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	73
<i>Манн Руслан, Панін Євген</i> МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	76
<i>Мекишун Павло</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКОЮ СФЕРОЮ БЕЗПРОВОДОВОГО ЕЛЕКТРОЗВ'ЯЗКУ В УМОВАХ МІЛІТАРНОГО ВПЛИВУ	79
<i>Морозова Юлія</i> ВПЛИВ РЕЛОКОВАНОГО БІЗНЕСУ ТА ІНВЕСТИЦІЙ НА ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ	82
<i>Рибалко-Рак Леся, Кужель Наталія, Линник Святослав</i> ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ	85
<i>Сукрушева Ганна, Матсьєва Анна</i> ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	88
<i>Трояновський Володимир, Красновський Олександр, Стаднік Олександр</i> ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: РИНОК НЕРУХОМОГО МАЙНА	91
СЕКЦІЯ 3 Сучасні технології бізнес-освіти та управління знаннями.....	94
<i>Биба Володимир, Пінчук Наталія</i> КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО: ЯК ЦИФРОВА ОСВІТА ВПЛИВАЄ НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ЄС	95

УДК 331.1

Рибалко-Рак Леся,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Кужель Наталія,
старший викладач кафедри менеджменту,
Линник Святослав,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 073 Менеджмент,
Полтавський університет економіки і торгівлі,
м. Полтава, Україна

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ

Корпоративна культура організації є складним і багатограним феноменом, що включає в себе різноманітні елементи, які взаємодіють між собою і визначають стиль поведінки, взаємодії та управлінських процесів у компанії. Її можна охарактеризувати через кілька основних складових елементів, кожен з яких має важливе значення для формування та підтримки єдиної корпоративної ідентичності. Взаємодія цих елементів сприяє створенню середовища, яке орієнтоване на задоволення потреб споживачів і постійне поліпшення рівня обслуговування [1-3].

Цінності – це основні переконання і принципи, які організація визнає і підтримує у своїй діяльності. Цінності є фундаментом корпоративної культури, оскільки визначають, що є важливим для компанії і її співробітників. Вони можуть стосуватися етичних норм, відносин із клієнтами, інноваційності, соціальної відповідальності тощо. Цінності організації визначають пріоритети і принципи, які важливі для компанії. Якщо ці цінності орієнтовані на задоволення потреб клієнтів, наприклад, через клієнтоорієнтованість, якість сервісу, етичність у відносинах, то це безпосередньо покращує обслуговування споживачів. Співробітники, які поділяють ці цінності, ставляться до своїх обов'язків більш відповідально та прагнуть забезпечити високу якість обслуговування.

Норми і правила поведінки. Це чітко визначені або неформальні правила, які регулюють поведінку співробітників у межах організації. Наявність чітких і зрозумілих норм поведінки забезпечує однозначність у діях співробітників,

коли вони взаємодіють з клієнтами. Це зменшує ймовірність непорозумінь та помилок, що можуть погіршити якість обслуговування. Наприклад, встановлені стандарти щодо часу обробки замовлень, взаємодії з клієнтами або вирішення конфліктних ситуацій забезпечують стабільність і передбачуваність у обслуговуванні.

Ритуали та традиції. Це регулярні практики, обряди і події, які допомагають зміцнювати корпоративну культуру. Вони допомагають формувати спільний дух і зміцнюють відносини між співробітниками, сприяючи формуванню командного духу. Ритуали і традиції, які складаються в організації, допомагають створювати атмосферу гостинності та взаємної поваги. Наприклад, привітні традиції зустрічі клієнтів, використання особистих звертань чи інші дружні практики можуть покращити сприйняття обслуговування з боку споживачів, підвищити їх задоволеність від взаємодії з компанією.

Комунікація. Важливою складовою корпоративної культури є спосіб комунікації всередині організації. Вона може бути формальною або неформальною, вертикальною або горизонтальною. Спосіб і відкритість комунікації впливає на атмосферу в колективі, сприяє або перешкоджає ефективному вирішенню проблем, взаєморозумінню між різними рівнями персоналу, а також на впровадження змін. Наприклад, комунікація між різними підрозділами компанії дозволяє швидко реагувати на запити клієнтів, вирішувати проблеми або вдосконалювати процеси. Відкрита комунікація також дає можливість клієнтам висловлювати свої відгуки та пропозиції, що сприяє постійному поліпшенню якості обслуговування.

Мислення і переконання. Це глибинні аспекти корпоративної культури, що включають в себе світоглядні установки, основні припущення, що визначають поведінку працівників. Вони часто є неусвідомленими, але суттєво впливають на спосіб сприйняття організації, її діяльності та взаємодії з зовнішнім середовищем. Якщо в корпоративній культурі організації панує переконання, що кожен клієнт є важливим і потребує індивідуального підходу, то це створює середовище, яке сприяє підвищенню якості обслуговування. Співробітники, які переконані в необхідності надавати високий рівень сервісу, будуть старанно виконувати свої обов'язки і активно взаємодіяти з клієнтами, щоб задовольнити їхні потреби.

Лідерство і управлінські практики. Стиль лідерства та управлінські підходи, які використовуються в організації, також є важливими елементами корпоративної культури. Лідери, які орієнтовані на високі стандарти сервісу,

можуть мотивувати працівників слідувати цим стандартам. Крім того, управлінські практики, спрямовані на постійне навчання персоналу, розвиток комунікаційних навичок і підвищення ефективності взаємодії з клієнтами, безпосередньо сприяють поліпшенню якості обслуговування.

Символи і артефакти. Це видимі елементи, які відображають цінності і переконання організації. Символи можуть включати в себе логотипи, корпоративний стиль, інтер'єр офісу, корпоративну атрибутику та інші зовнішні прояви культури. Вони служать важливим інструментом для формування ідентичності та можуть бути використані для підтримки корпоративної культури на візуальному рівні. Символи і зовнішні атрибути організації, такі як стиль інтер'єру, форма співробітників або корпоративний брендинг, можуть створювати певне сприйняття компанії у клієнтів.

Поведінка та стиль взаємодії. Це конкретні моделі поведінки, які стають типовими для співробітників організації. Вони включають спосіб взаємодії між колегами, а також із зовнішніми партнерами та клієнтами. Поведінкові моделі часто виникають через історію компанії і підтримуються через соціалізацію нових членів колективу. Якщо у корпоративній культурі заохочується ввічливість, терплячість і готовність до допомоги, співробітники будуть схильні до уважного та професійного ставлення до клієнтів. Це створює позитивне враження і підвищує рівень задоволеності споживачів.

Зовнішні взаємодії. Корпоративна культура також проявляється у взаємодії організації з зовнішнім середовищем – партнерами, клієнтами, постачальниками, державними органами. Взаємодія з клієнтами, партнерами та іншими зацікавленими сторонами визначає, як організація сприймається зовні. Компанії, які активно взаємодіють з клієнтами, враховують їхні потреби і пропозиції, можуть забезпечити більш високий рівень обслуговування, що сприяє лояльності клієнтів і підвищенню їх задоволеності.

Таким чином, корпоративна культура є інтеграцією кількох елементів, які взаємодіють і впливають один на одного. Вони створюють унікальну атмосферу всередині організації, що визначає стиль її функціонування, підвищує ефективність взаємодії співробітників та сприяє досягненню стратегічних цілей. Кожен елемент культури має важливе значення для загального розвитку організації та її здатності адаптуватися до змін. Корпоративна культура організації, що орієнтована на високу якість обслуговування, здатна створити середовище, де співробітники активно сприяють задоволенню потреб споживачів, що, в свою чергу, підвищує конкурентоспроможність компанії.

Література

1. Мельник А. О., Давиденко Н. В. Роль та значення корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Modern Economics*. 2020. № 24(2020). С. 113-118.
2. Стамбульська Х. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. №1, 2022. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf.
3. Чернікова, Н., Долгов, С., Бондаренко, Д. Удосконалення корпоративної культури вітчизняних підприємств в умовах динамічного бізнес-середовища. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2990/2910>.

УДК 35.08(477)

Сукрушева Ганна,

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,*

Матьєва Анна,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування,
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
м. Харків, Україна*

ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Державна служба в Україні – це професійна діяльність посадовців у державних органах, спрямована на реалізацію політики, надання адміністративних послуг, контроль, нагляд і управління ресурсами, що фінансується з держбюджету [1]. Система є публічною, аполітичною та орієнтованою на інтереси громадян. Сучасне управління персоналом у цій сфері стикається з викликами, зумовленими як воєнним станом, так і тривалими трансформаціями державного управління. У таких умовах мотивація держслужбовців є ключовим фактором ефективності, впливаючи на довіру до влади та розвиток країни загалом.

Як і будь-яка сфера діяльності, державна служба має два основних блоки, зміст яких визначає рівень мотивації того чи іншого працівника – матеріальні та нематеріальні стимули та мотиви. Матеріальні стимули державних службовців охоплюють оплату праці (оклад, надбавки, премії), заохочення (грамоти, дострокове присвоєння рангу) та соціальні гарантії (пенсійне забезпечення, охорона праці тощо) [2, с. 191]. Нематеріальні включають моральне визнання,

Наукове електронне видання

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»
(з міжнародною участю)
30 квітня 2025 р.
м. Черкаси

Упорядники: Л. В. Проданова, О. А. Білик

В авторській редакції

Технічний редактор *Давиденко К. В.*

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 13,4. Зам. 25-50.

Черкаський державний технологічний університет
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 896 від 16.04.2002.
бульвар Шевченка, 460, м. Черкаси, 18006.
Редакційно-видавничий відділ ЧДТУ
red_vidav@chdtu.edu.ua