

«ПВНЗ» КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРИ

**УКРАЇНА У СВІТОВИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ:
КУЛЬТУРА, ЕКОНОМІКА, СУСПІЛЬСТВО**

**VIII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
25–26 березня 2026 року**

Тези доповідей

Частина 2

КИЇВ – 2026

УДК 33+316.7](477)
Е 457

*Друкується за рішенням Вченої ради Київського університету культури
(протокол № 7 від 18 березня 2026 р.)*

Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство: тези доповідей VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 березня, 2026 р. / Київ. ун-т культури, Видавництво Ліра-К. 2026, Част. 2. 307 с.

Збірник містить наукові тези VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство», яка відбулася 25–26 березня 2026 р. Спів організатори: Інститут модернізації змісту освіти, Україна; Батумський державний університет мистецтв, Грузія; Вища школа менеджменту у Варшаві, Польща. Матеріали охоплюють певні підсумки наукових досліджень провідних вчених України та інших країн – учасниць конференції, а також доробки докторантів, аспірантів, магістрантів; сподіваємося, що вони будуть цікавими й корисними для широкої наукової громадськості, фахівців економічної та соціокультурної сфери, викладачів, аспірантів, студентів.

Матеріали подано в авторській редакції
© Київський університет культури, 2026
© Автори тез, 2026

ЗМІСТ

Секція 4

ІНДУСТРІЯ ГОСТИННОСТІ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

<i>Бовш Л. А.</i>	МАРКЕТИНГ ВОЛОНТЕРСЬКИХ ПРОЄКТІВ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ	14
<i>Бевза А., Завадинська О. Ю.</i>	РОЛЬ ЯКОСТІ СЕРВІСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ДОСВІДУ У КЕЙТЕРИНГОВОМУ ОБСЛУГОВУВАННІ VIP-КЛІЄНТІВ	17
<i>Бричук Ю. В., Слатвінська Л. А.</i>	ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІННОВАЦІЇ РОЗВИТКУ БЕЗБАР'ЄРНОГО ТУРИЗМУ	20
<i>Брусілова В., Русавська В. А.</i>	СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕСТОРАННИХ ЗАКЛАДІВ ШВИДКОГО ХАРЧУВАННЯ	22
<i>Гейко Д. І., Верезомська І. Г.</i>	СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ	24
<i>Голубець І. М., Козінська Д. М.</i>	РОЛЬ РЕКЛАМИ В ДІЯЛЬНОСТІ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	28
<i>Горбунова О. Є., Плецан Х. В.</i>	СИНЕРГІЯ ІННОВАЦІЙ ТА КРЕАТИВНО- ЦІННІСНОГО ПІДХОДУ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ	30
<i>Дзюба Д. М.</i>	СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ МАСШТАБУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ HoReCa В УКРАЇНІ	33
<i>Драга М. С., Верезомська І. Г.</i>	ФОРМУВАННЯ БРЕНД-МЕНЕДЖМЕНТУ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ	36

<i>Мороз А. І.</i>	РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПЕРІОДИ СТРУКТУРНИХ ЗЛАМІВ	238
<i>Нестеров Д. О.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ	241
<i>Олійник О. М.</i>	ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМУ СЕРВІСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ГОТЕЛЮ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ ГОСТЕЙ	244
<i>Олішевська А. М.</i>	УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПУБЛІЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У БОЛГАРІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕСІВ	248
<i>Петринюк Н. А.</i>	ЛОГІСТИЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ МАРШРУТНОЮ МЕРЕЖЕЮ ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ	251
<i>Пилипенко Я. В., Сакун А. Ж.</i>	АУДИТ НЕФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ: ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ	254
<i>Погорєлова Т. О., Перерва П. Г.</i>	ОСОБЛИВОСТІ НОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ОПЕРАЦІЙ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	257
<i>Помаза- Пономаренко А. Л., Тарадуда Д. В.</i>	DATA-DRIVEN МЕНЕДЖМЕНТ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКІ РИЗИКИ	260
<i>Рибалко-Рак Л. А., Метелева О. С.</i>	КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ: СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ	263
<i>Романко О. П.</i>	РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ЩОДО ВІДКРИТТЯ НОВИХ ВЕЛИКИХ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ	265

*Рибалко-Рак Л. А., канд. екон. наук, доцент
доцент кафедри менеджменту
Метелева О. С., здобувач вищої освіти
Полтавський університет економіки і торгівлі
Полтава, Україна*

КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЇ: СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Управління конфліктами в організації передбачає цілеспрямоване застосування стратегій та методів, що забезпечують мінімізацію деструктивних проявів суперечностей та сприяють конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій. Вибір відповідної стратегії управління конфліктом залежить від характеру конфлікту, його стадії розвитку, складу учасників та специфіки організаційного середовища, що визначає доцільність адаптації загальних принципів управління до конкретних умов діяльності організації. Виокремлюють кілька підходів до класифікації стратегій управління конфліктами, серед яких найбільш поширеним є розмежування на конструктивні та деструктивні стратегії, а також на активні та пасивні, що відображає ступінь участі керівництва у регулюванні конфлікту [1-4].

Конструктивні стратегії управління конфліктами ґрунтуються на свідомому прагненні сторін до раціонального врегулювання суперечностей шляхом досягнення взаємоприйнятних рішень, узгодження інтересів і потреб учасників конфліктної взаємодії та забезпечення стабільності соціально-психологічного клімату в організації. Їх сутність полягає не лише у нейтралізації конфліктної ситуації, а й у використанні конфлікту як ресурсу організаційного розвитку та підвищення якості управлінських рішень. Реалізація стратегій співпраці та компромісу передбачає відкритий обмін інформацією, визнання легітимності позицій усіх сторін і спільний пошук оптимальних варіантів вирішення проблеми з урахуванням довгострокових інтересів організації. Інтегративне вирішення конфлікту орієнтується на глибокий аналіз причин виникнення протиріч, ідентифікацію прихованих потреб та формування нових управлінських рішень, які дозволяють одночасно задовольнити ключові інтереси учасників і підвищити ефективність організаційних процесів. Застосування методів фасилітації та медіації забезпечує структурованість комунікації, зниження емоційної напруженості та створення безпечного простору для конструктивного діалогу, що сприяє формуванню довіри, розвитку партнерських відносин і стимулює інноваційні підходи до вирішення управлінських завдань.

Деструктивні стратегії управління конфліктами характеризуються переважанням короткострокових управлінських рішень і орієнтацією на формальне усунення проблеми без аналізу її глибинних причин. Ухилення від конфлікту, примусове нав'язування рішень або ігнорування позицій окремих учасників зумовлюють накопичення прихованої напруженості та формування латентних конфліктів, які з часом можуть набувати відкритих і більш гострих форм. Такі підходи призводять до зниження мотивації персоналу, погіршення міжособистісних відносин, порушення комунікаційних зв'язків і, як наслідок, до зменшення загальної результативності організаційної діяльності. У довгостроковій перспективі

домінування деструктивних стратегій створює передумови для втрати довіри до управлінських рішень, послаблення організаційної згуртованості та підвищення ризиків повторної ескалації конфліктів.

Методи управління конфліктами конкретизують практичні механізми реалізації обраної стратегії та виступають інструментарієм цілеспрямованого впливу на перебіг і наслідки конфліктної взаємодії в організації. Їх застосування передбачає системний підхід до виявлення, аналізу та регулювання суперечностей з урахуванням структурних, соціально-психологічних і управлінських чинників. Методи попередження конфліктів орієнтовані на раннє виявлення потенційних зон напруженості шляхом прогнозування ризиків, пов'язаних із розподілом ресурсів, владних повноважень і функціональних ролей, а також на усунення організаційних дисфункцій, що можуть провокувати виникнення конфліктних ситуацій. Важливу роль у цьому контексті відіграє підвищення прозорості та обґрунтованості управлінських рішень, налагодження ефективних каналів внутрішньої комунікації та цілеспрямоване формування організаційної культури, зорієнтованої на відкритий обмін думками, взаємну повагу й конструктивне обговорення проблемних питань.

Методи безпосереднього врегулювання конфліктів застосовуються на етапі їх актуалізації та спрямовані на зниження інтенсивності протистояння і досягнення узгоджених рішень. Переговорний процес забезпечує можливість раціонального обговорення позицій сторін, уточнення інтересів і пошук компромісних або інтегративних варіантів виходу з конфліктної ситуації. Використання медіації та фасилітації передбачає залучення нейтральної третьої сторони, яка структурує комунікацію, сприяє зниженню емоційної напруженості та підтримує фокус учасників на спільних цілях і результатах. Коучинг та суміжні методи орієнтовані на розвиток конфліктологічної компетентності керівників і працівників, підвищення їх здатності до саморефлексії, усвідомленого управління поведінкою та відповідального прийняття рішень у складних комунікативних ситуаціях.

Методи контролю і моніторингу конфліктних процесів забезпечують зворотний зв'язок щодо результативності застосованих управлінських впливів і дозволяють своєчасно коригувати стратегії та тактичні дії. Вони передбачають систематичну оцінку динаміки конфліктів, аналіз їх впливу на показники ефективності діяльності, рівень задоволеності персоналу та стан соціально-психологічного клімату в колективі. Такий підхід сприяє підвищенню обґрунтованості управлінських рішень і формуванню стійкої системи управління конфліктами як складової загального механізму організаційного розвитку.

Ефективне поєднання стратегій і методів управління конфліктами передбачає наявність у керівників високого рівня професійної та управлінської компетентності, що включає розвинені комунікативні навички, здатність до системного аналізу конфліктних ситуацій і прогнозування поведінкових реакцій їх учасників, а також володіння інструментарієм емоційного та соціального інтелекту. Така компетентність забезпечує адекватну інтерпретацію причин і динаміки конфлікту, своєчасний вибір релевантних стратегій і методів впливу та гнучке коригування управлінських дій залежно від зміни умов організаційного середовища. Системний і науково обґрунтований підхід до вибору та реалізації стратегій і методів

управління конфліктами дозволяє інтегрувати їх у загальну модель управління організацією та забезпечити узгодженість між стратегічними цілями, управлінськими рішеннями і повсякденними управлінськими практиками. За таких умов конфлікти розглядаються не лише як загроза стабільності, а як потенційне джерело управлінських інновацій, організаційного навчання та вдосконалення внутрішніх процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Городняк І. В. Методологічні засади дослідження управління конфліктами в організації. Проблеми сучасних трансформацій. Серія : економіка та управління. 2022. № 6. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-01>.
2. Мороз О. О. Теорія конфліктів у контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства : монографія. Вінниця : ВНТУ, 2020. 256 с.
3. Сорока О., Близнюк О. Управління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. Економіка та суспільство. 2023, (56). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139>.
4. Шаульська Л. В., Гринкевич Р. І. Управління конфліктами компетентнісної та соціально-психологічної природи в інноваційно-активній організації. Вісник економічної науки України. 2022. № 2 (43). С. 132-139. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\)](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43)).

*Романко О. П., доктор екон. наук, доцент,
професор кафедри бізнесу та управління,
Університет Короля Данила,
Івано-Франківськ, Україна*

РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ЩОДО ВІДКРИТТЯ НОВИХ ВЕЛИКИХ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Період 2023 – 2025 років для ринку солі стали перспективними за напрямком відкриття нових проєктів щодо виробництва солі в Україні. Оскільки родовища солі в країні є в Івано-Франківській, Закарпатській, Львівській, Одеській області то стало актуальним їх переоцінка щодо сучасного стану галузі в країні.

Після зупинки монополіста ДП «Артемсіль» перший проєкт щодо виробництва солі на інших родовищах був в Закарпатській області. Остаточна розвідка родовища розпочалась в кінці 2022 року та у 2023 році вже було побудовано основні виробничі потужності [1, ст. 11]. Дозвіл на видобування кам'яної солі був отриманий підприємством ще у 2017 році. Завод мав розпочати діяльність з четвертого кварталу 2024 року, однак відбувся корпоративний конфлікт в співвласників бізнесу паралельно з технічними труднощами проходження шахтних тунелів. Це затримало фактичне видобування кам'яної солі й уповільнило розвиток внутрішнього ринку. На даний час підприємство апробувало видобуток та має перші партії технічної солі для потреб області. За інформацією підприємства у 2026 році планує наростити фактичний видобуток до 150 тис. т./рік.

УКРАЇНА У СВІТОВИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ: КУЛЬТУРА, ЕКОНОМІКА, СУСПІЛЬСТВО

VIII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

25–26 березня 2026 року

Тези доповідей

Частина 2

Керівник видавничого проєкту *Віталій Зарицький*
Відповідальний редактор *Верезомська Ірина*
Комп'ютерний дизайн *Олена Щербина*
Авторська редакція

Підписано до друку: 19.03.2026 р. Формат 60x84^{1/16}
Папір офсетний. Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 18,45. Обл. вид. арк. 20,9.
Наклад 300 примірників.

Виготовець і виготовлювач: ТОВ «Видавництво Ліра-К»
Свідоцтво № 3981, серія ДК
03142, м. Київ, вул. В. Стуса, 22/1
Тел.: (050)462-95-48; (067)820-84-77
Сайт: lira-k.com.ua, редакція: zv_lira@ukr.net