



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Люблянська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)

VIII Міжнародна науково-практична конференція

“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ: РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”



10 квітня 2026 р.

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
Люблянська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)**

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ**

**MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC
TRANSFORMATIONS OF BUSINESS PROCESSES:
REALITIES AND CHALLENGES**

**Тези доповідей
VIII Міжнародної науково-практичної конференції**

10 квітня 2026 р.

**Мукачево
2026**

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Науково-технічною радою Мукачівського державного університету
(протокол № 3 від 22 квітня 2026 року)*

У66

Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 10 квітня 2026 р.). /ред. кол.: Л.І. Капітан (гол. ред.) та ін. - Мукачево: МДУ, 2026. – 221 с.

Відповідальний за випуск:

Анжела ЛИЗАНЕЦЬ - кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.

Технічний редактор:

Катерина ПУГАЧЕВСЬКА - кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.

Редакційна колегія: Капітан Л.І. - д-р іст. наук, професор (голова); Проскура В.Ф. - д-р екон. наук, професор; Феєр О.В. - канд. екон. наук, доцент; Гоблик-Маркович Н.М. - канд. екон. наук, доцент; Джунковська К.С. - канд. екон. наук, ст. викладач; Микуланинець С.І. - канд. екон. наук, ст. викладач; Шашовець Й.П. – канд. екон. наук, ст. викладач; Попович О.П. - PhD., ст. викладач.

У збірнику подано матеріали досліджень VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики», що проводилася кафедрою менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівського державного університету. У збірнику розглянуто актуальні проблеми та тенденції управління господарськими процесами в умовах глобальних змін і нестабільності. Особливу увагу приділено питанням адаптації підприємств і регіонів до сучасних соціально-економічних викликів, зокрема цифровізації, інтеграційних процесів, воєнних ризиків та трансформації ринкових механізмів. У збірнику висвітлено теоретичні та прикладні аспекти управління господарськими процесами, інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, а також забезпечення сталого розвитку. Представлені результати наукових досліджень і практичні рекомендації можуть бути корисними для науковців, викладачів, здобувачів освіти, представників бізнесу та органів державного управління.

Матеріали подано в авторській редакції. Оргкомітет конференції вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим вважаємо можливим їхню публікацію з метою обговорення. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету
за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2026
© Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму, 2026

ІЛЬТЬО Г., ЛУЖАНСЬКА Т., ІВАНИШ А. СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ	56
КАСИНЕЦЬ О., ЛЕВДАР С. ТУРИСТИЧНА ГАЛУЗЬ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	59
ЛІБА Н. ІНКЛЮЗИВНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ІННОВАЦІЙНІ ТА РЕСУРСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ	60
ЛИЗАНЕЦЬ А., ФОТАН Д. СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЗАКАРПАТТЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	62
П'ЯТКА Н. УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ГІРСЬКИХ РЕГІОНІВ КАРПАТ У КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ: РОЛЬ ТУРИЗМУ ТА СУЧАСНІ ВИКЛИКИ	65
РОМОЧІВСЬКА М., ПУГАЧЕВСЬКА К. РОЛЬ ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ	67
ФАЛЕС М., ПУГАЧЕВСЬКА К. ВПЛИВ ІНФРАСТРУКТУРИ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	68

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

БУГУНОВ Д., ЄВСЄЄВА Д. РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКА В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТОМ ГОСПОДАРЮВАННЯ	70
ВНУКОВА Н. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРИРОДНОРЕСУРСНОЇ БАЗИ У ЗВІТАХ КОМПАНІЙ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	73
ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н., ІВАНЬО І. ВПЛИВ ЛОКАЛЬНИХ РИНКОВИХ ФАКТОРІВ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	75
ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н., ДУДКА К. РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	78
ГОЛУБЬ В., ЯКОВЛЄВ М. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ: ПОСТАНОВКА ПИТАННЯ	80
ДЖУНКОВСЬКА К. РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	82
ДЖУНКОВСЬКА К., ГАВРИЛЕЦЬ А. САМОКЕРОВАНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК НОВА УПРАВЛІНСЬКА ПАРАДИГМА	84
ДЖУНКОВСЬКА К., ФЕДАК Д. СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	86
ІЛЬТЬО Т., САМОЙЛЕНКО І. УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	87
КАМПОВ Н., КОНУСІКОВ А. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	90
КІОР О., МЕТІЛЬ Т. ЦИФРОВІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ	91
КУХАРСЬКА Н. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В АРХИТЕКТУРІ СУЧАСНОГО МАРКЕТИНГУ	93
ЛИЗАНЕЦЬ А., КРИВОШЕЇНА Ю. КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЯК ПАРАДИГМА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ОСНОВІ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ	95

функціонування підприємств і підвищення їх конкурентоспроможності в умовах економічної нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Бойко М., Лісний М. Проактивні стратегії забезпечення результативності бізнесу. *SCIENTIA FRUCTUOSA*. 2025. №6. С.64-82 [http://doi.org/10.31617/1.2025\(164\)05](http://doi.org/10.31617/1.2025(164)05)
2. Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (дата звернення 13.03.2026)
3. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на листопад 2024 року. 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 звернення 12.03.2026)

УДК 005.32:005.7

КАТЕРИНА ДЖУНКОВСЬКА

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

АЛІНА ГАВРИЛЕЦЬ

здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент», Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

САМОКЕРОВАНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК НОВА УПРАВЛІНСЬКА ПАРАДИГМА

Самокеровані організації є сучасною формою організації управління, яка ґрунтується на принципах автономії, відповідальності та децентралізації повноважень. В таких організаціях відсутня класична жорстка ієрархія, а працівники або команди самостійно приймають управлінські рішення, розподіляють завдання та відповідають за результати своєї діяльності. Основна ідея самокерування полягає в тому, що працівники не лише виконують свої безпосередні обов'язки, а й беруть участь у плануванні, контролі та оцінці ефективності процесів, що підвищує їх заможність та відповідальність за кінцевий результат.

Самокеровані організації базуються на декількох ключових принципах:

1. Децентралізація управління, коли повноваження передаються на нижчі рівні організації, і працівники самостійно приймають рішення у межах своєї компетенції.
2. Довіра та прозорість, яка забезпечує ефективну координацію роботи команд і сприяє швидкому обміну інформацією.
3. Автономія команд, коли групи самостійно організують робочий процес, розподіляють завдання та встановлюють пріоритети.
4. Відповідальність за результат, який мотивує працівників працювати ефективно і досягати поставлених цілей [1; 4].

В Україні практики самокерованих організацій поки що обмежені, проте їхні елементи широко застосовуються у приватному секторі та інноваційних галузях. Найбільш характерною сферою є інформаційні технології, де великі компанії, такі як SoftServe, EPAM Ukraine та Sombra Inc., активно впроваджують гнучкі методології управління, зокрема Agile, Scrum та Kanban. У таких командах працівники самостійно планують роботу, розподіляють задачі та контролюють виконання проєктів, що наближає їхню структуру до моделі самокерованих організацій [4]. Це дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни ринку, підвищувати продуктивність працівників та формувати культуру командної взаємодії.

Гнучкі організації (agile-організації) є важливим етапом розвитку сучасного менеджменту та тісно пов'язані з ідеєю самокерування. Їхня концепція ґрунтується на здатності швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища, орієнтації на клієнта та постійному вдосконаленні внутрішніх процесів. Основою таких організацій є гнучкі

методології управління, зокрема Agile, Scrum і Kanban, які передбачають короткі цикли планування, регулярний зворотний зв'язок і можливість швидкого коригування дій. Це дозволяє підвищити ефективність роботи команд і забезпечує більш високу конкурентоспроможність організації.

Концепція гнучких організацій також передбачає зміну ролі керівника: від контролера до лідера-наставника, який створює умови для розвитку команди та сприяє її самостійності. В таких умовах працівники отримують більше свободи у прийнятті рішень, але водночас несуть більшу відповідальність за результат. Гнучкі організації формують культуру довіри, відкритості та співпраці, що є ключовими передумовами для ефективного самокерування. Саме тому впровадження гнучких підходів можна розглядати як практичний інструмент переходу від традиційних ієрархічних структур до самокерованих моделей організації [3].

Крім того, в Україні подібні підходи застосовуються у малих стартапах, креативних агентствах та соціальних проєктах. У таких організаціях керівники виконують роль менторів та фасилітаторів, а не класичних менеджерів, і основну частину управлінських рішень приймають самі команди. Працівники несуть відповідальність за результати роботи та спільних проєктів, що підвищує їхню мотивацію та залученість [4].

Переваги самокерованих організацій очевидні, зокрема підвищення мотивації та ініціативності працівників, розвиток творчого мислення, швидкість прийняття рішень та здатність організації адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Самоорганізація команд дозволяє експериментувати, впроваджувати нові методи роботи і підвищувати продуктивність. Проте існують і труднощі, оскільки не всі працівники готові до високого рівня самостійності та відповідальності, а відсутність чіткої ієрархії іноді призводить до конфліктів або невизначеності у ролях. Координація діяльності у великих компаніях може вимагати додаткових зусиль, а ефективність самокерування багато в чому залежить від корпоративної культури та рівня підготовки персоналу [1; 2].

Таким чином, самокеровані організації в Україні можливі, хоча їхня кількість поки що обмежена. Найбільш успішними є компанії, де застосовуються гнучкі підходи до управління, високий рівень довіри та готовність працівників брати на себе відповідальність за результати. Вони поєднують елементи класичної теорії організації з сучасними методами менеджменту та технологічними інноваціями. Самокерування не означає відсутність управління, а передбачає нову форму взаємодії між керівництвом і працівниками, засновану на співпраці, довірі та колективній відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Білявська Ю. В., Микитенко Н. В. *Теорія організації : підручник*. Київ : Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2019. 424 с.
2. Воронкова В. Г., Ажажа М. А., Нікітенко В. О. *Концепції та моделі сучасного менеджменту: науково-методичний посібник*. Запоріжжя: ЗНУ, 2022. 202 с.
3. Кифяк В. В. *Практичне застосування Agile-методологій: стратегії управління командами у невизначених бізнес-умовах*. Науковий журнал Чернівецького національного університету. 2025. №2. С.70-77. DOI: <https://doi.org/10.32782/ecovis/2025-2-10>
4. Монастирський Г. Л. *Теорія організації : підручник*. 2-е видання: доповнене й перероблене. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>