



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

ЛИЗАНЕЦЬ А., БУЛЕЦА А. ОРГАНІЗАЦІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦІЛЕЙ І ФУНКЦІЙ	98
ЛИЗАНЕЦЬ А., БІГАРІ В. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	99
МОЛНАР-БАБІЛЯ Д., ШИЛКІНА Г. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КЕЙТЕРИНГУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА	102
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., СЕНИНА В. ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ	103
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ГАЙДАНКА О-А. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	105
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ДЗЯМКО М. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ТУРОПЕРАТОРІВ	107
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., СМОЧКО С. БРЕНДИНГ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	109
МУРАШКО І. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВІЙНИ	111
МУЩИНКА Д, МАРКОВА Е. КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ	113
ОПРУНЕНКО Д., МЕТІЛЬ Т. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ	114
ПРОСКУРА В., ШЕВЕРА М. АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ТА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ БІЗНЕСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	117
ПРОСКУРА В., ПОТОКІЙ М. ESG ЯК НОВИЙ СТАНДАРТ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ	118
ПРОСКУРА В., МУЗИКА Д. ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНСТРУМЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	120
ПРОСКУРА В., БРУСОВ Р. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І КАДРОВА БЕЗПЕКА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	122
ПРОСКУРА В., КОСТЬО А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	125
ПУГАЧЕВСЬКА К., ДУВАЛКА Д. ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	127
ПУГАЧЕВСЬКА К., ПАЛЛАГІ Ю-К. ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ЗАСІБ АДАПТАЦІЇ ДО ЗОВНІШНІХ УМОВ	129
ПУГАЧЕВСЬКА К., РИМАРУК Ю. ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗОВНІШНІХ ЗАГРОЗ	131
ПУГАЧЕВСЬКА К., ГІГА П. ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ КРИЗИ	132
СУБОТА А. РОЗВИТОК ЗАКЛАДІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА ДЛЯ ВІДПОЧИНКУ З ДІТЬМИ В УКРАЇНІ	134
ТОКАР І. РОЛЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В АДАПТИВНОМУ УПРАВЛІННІ АГРАРНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ	137
ФЕЄР О., КОПИН Ю. ПРОГРАМИ НАСТАВНИЦТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	139
ФЕЄР О., ГАСИНЕЦЬ А. УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА	141
ШАШОВЕЦЬ Й., СІМЧЕРА Р. КЛАСИФІКАЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ФОРМУВАННЯ	142

Соціальний ефект включає безпеку праці (мінімізація часу перебування людей у прифронтових зонах) та трансформацію робочих місць. Очікується зростання попиту на операторів БПЛА та аналітиків даних на 35–40%, що стимулює прихід молоді у сектор. Також цифровізація виступає антикорупційним інструментом, підвищуючи інвестиційну привабливість для міжнародних донорів.

Державна стратегія розвитку AgroTech [4] до 2030 року визначає Україну як майбутній світовий хаб агроінновацій. Ключовими напрямками є впровадження штучного інтелекту, роботизація адміністративних процесів («агентне підприємство») та цифрове управління водними ресурсами. План FAO на 2026–2028 роки передбачає залучення \$193 млн для підтримки цих ініціатив. Цифровізація є безальтернативним інструментом адаптивного управління, що виконує роль стратегічного «щита». Впровадження інновацій у розпал війни не лише рятує бізнес зараз, а й формує унікальну інфраструктуру для післявоєнного процвітання та зміцнення ролі України як гаранта світової продовольчої безпеки.

Список використаних джерел:

1. СТРАТЕГІЯ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ ДО 2030 РОКУ // Електроний ресурс. 2026. winwin.gov.ua URL: <https://winwin.gov.ua/assets/files/WINWIN.pdf?v=1>
2. Козловський Д.О Антикризисні виклики та стратегічні напрями адаптації аграрного бізнесу України в умовах економічної турбулентності. // Економічний простір. 2025. №199, ст.207-212
3. ЧЕРВ'ЯКОВ В. ВПРОВАДЖЕННЯ ERP-СИСТЕМ ДЛЯ ОБЛІКУ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2025. № 344(4), 629-634.
4. Як розвиватимуться агротехнології в Україні? Секторальна стратегія WINWIN // Електроний ресурс. 2026. speka.ua URL: <https://speka.ua/business/yak-rozvivatimutsya-agrotexnologiyi-v-ukrayini-sektoralna-strategiya-winwin-9g2gyn>

УДК 005.95/.96:005.21

ОКСАНА ФЕЄР

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

управління економічними процесами та туризму,

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ЮЛІАННА КОПІН

здобувачка вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент»

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ПРОГРАМИ НАСТАВНИЦТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах зростання конкуренції, цифровізації та посилення вимог до якості людського капіталу стратегічне управління персоналом набуває особливого значення для забезпечення довгострокової стійкості організації. У межах сучасної кадрової політики важливими стають не лише добір і мотивація працівників, а й інструменти передачі знань, професійної адаптації, розвитку компетентностей і підготовки кадрового резерву. Саме тому програми наставництва доцільно розглядати як один із дієвих інструментів стратегічного управління персоналом, що поєднує завдання розвитку працівників із реалізацією стратегічних цілей організації [1].

Наставництво передбачає навчання безпосередньо на робочому місці шляхом передавання досвідченими працівниками набутого досвіду і знань працівникові, який потребує професійного навчання та формування необхідних навичок [2]. Такий підхід має особливу цінність для організацій, оскільки забезпечує практичне засвоєння професійних функцій, прискорює входження працівника в посаду та знижує ризики організаційної дезадаптації. У стратегічному вимірі це дозволяє скорочувати витрати на адаптацію, зменшувати плинність кадрів і підтримувати належний рівень продуктивності персоналу.

Українські дослідники підкреслюють, що менторингові системи підприємств формуються як персоналізований механізм професійного зростання працівників, підвищення їхніх компетентностей і вдосконалення ключових навичок. Водночас ефективність таких систем залежить від їхньої системності, визначеності процесів, ролей учасників та інформаційного супроводу [3]. Це означає, що програми наставництва не повинні зводитися до неформальної допомоги новачкові, а мають бути інтегровані в загальну HR-стратегію організації як елемент управління знаннями, розвитку талантів і підтримки корпоративної культури.

Важливою перевагою програм наставництва є їхній вплив на професійний розвиток і формування кадрового резерву. У процесі наставницької взаємодії нові працівники швидше засвоюють організаційні норми, стандарти поведінки та специфіку бізнес-процесів, тоді як наставники розвивають управлінські, комунікаційні й лідерські компетентності. Це створює умови для відтворення управлінського потенціалу організації та сприяє формуванню середовища безперервного навчання. Як показано у вітчизняних дослідженнях менторингу в HR-менеджменті, наставництво може виступати методичним інструментарієм компетентнісного управління персоналом, поєднуючи професійну підтримку, зворотний зв'язок, індивідуалізацію розвитку та практичне супроводження працівника [4].

З позицій стратегічного управління персоналом ефективна програма наставництва має передбачати визначення її мети та цільових груп, встановлення критеріїв добору наставників, розроблення індивідуальних планів адаптації чи розвитку, мотивацію наставників, моніторинг результатів і оцінювання ефективності за якісними й кількісними показниками. До таких показників можуть належати швидкість адаптації нових працівників, рівень утримання персоналу, динаміка продуктивності праці, готовність працівників до виконання складніших функцій, а також рівень організаційної лояльності. За умови належного організаційного супроводу програми наставництва сприяють збереженню інституційної пам'яті, передачі неформалізованих знань і посиленню внутрішньої комунікації.

Отже, програми наставництва є важливим інструментом стратегічного управління персоналом організації, оскільки забезпечують поєднання цілей професійного розвитку працівників із довгостроковими інтересами організації. Їх запровадження дає змогу прискорити адаптацію персоналу, підтримати безперервне навчання, посилити кадровий потенціал і забезпечити спадкоємність знань та управлінських практик. У сучасних умовах саме системний підхід до наставництва підвищує адаптивність організації, зміцнює її конкурентні переваги та створює передумови для сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямучич М. І., Хілуха О. А., Косінський П. М. *Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.*
2. *Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва : наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 № 1611. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v1611739-17>.*

3. Дорошкевич К. О., Колінко Н. О., Сидорак О. Р. *Стан формування менторингових систем підприємств в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2025. Вип. 7, № 1. С. 47–58.*

4. Босовська М. В., Бовш Л. А. *Менторинг в HR-менеджменті готелю. Університетські наукові записки. 2021. № 3 (81). С. 76–86.*

УДК 658.7:005.334

ОКСАНА ФЕЄР

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

управління економічними процесами та туризму

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

АЛІНА ГАСИНЕЦЬ

здобувачка вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент»

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах нестабільності ринкового середовища, ускладнення ланцюгів постачання, зростання транспортних витрат і підвищення вимог до швидкості виконання замовлень питання управління логістичними ризиками набуває для підприємств стратегічного значення. Логістичні ризики охоплюють імовірність виникнення небажаних подій у процесах постачання, транспортування, складування, розподілу продукції та інформаційного супроводу матеріальних потоків, що може призводити до зривів поставок, додаткових витрат, зниження рівня сервісу та втрати конкурентних позицій. Відповідно до підходів ризик-менеджменту, закріплених у міжнародному стандарті ISO 31000, управління ризиками має бути інтегрованим у загальну систему управління підприємством, спиратися на системність, своєчасну ідентифікацію загроз та постійний моніторинг [1].

У структурі логістичних ризиків доцільно виокремлювати ризики постачання, транспортні, складські, інформаційні, фінансові та збутові ризики. Ризики постачання пов'язані з порушенням строків і обсягів поставок, залежністю від обмеженого кола контрагентів або погіршенням якості ресурсів. Транспортні ризики проявляються через пошкодження вантажу, зміну маршрутів, затримки доставки та зростання логістичних тарифів. Складські ризики стосуються втрат запасів, помилок обліку, технічних збоїв і неналежних умов зберігання. Інформаційні ризики виникають через неточність даних, порушення координації між підрозділами та слабку цифрову інтеграцію логістичних процесів. Як зазначають М. Крістофер і Х. Пек [2]., уразливість сучасних ланцюгів постачання зростає разом зі складністю їхньої конфігурації, тому підприємствам необхідно формувати більш стійкі та адаптивні логістичні системи

Ефективне управління логістичними ризиками передбачає послідовне проходження етапів ідентифікації, оцінювання, вибору методів реагування та контролю результатів. На практиці доцільно застосовувати картування ризиків, експертні оцінки, сценарний аналіз, ранжування ризиків за ймовірністю виникнення та силою впливу на результати діяльності. Особливої уваги потребують ризики з високою імовірністю реалізації та суттєвими наслідками для безперервності операцій. У науковій літературі [3] підкреслюється, що результативність логістичного ризик-менеджменту значною мірою залежить від здатності підприємства поєднувати превентивні та адаптаційні заходи, а також забезпечувати координацію рішень на всіх рівнях ланцюга постачання.



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/>