

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**



**ЗБІРНИК ПРАЦЬ
I Міжнародної науково-практичної конференції
«Підготовка конкурентоспроможних фахівців:
виклики та перспективи сучасності»**

25 лютого 2026 р.

Київ – 2026

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 9 квітня 2026 р)

«Підготовка конкурентоспроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності»
Збірник праць I Міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка конкуренто-
спроможних фахівців: виклики та перспективи сучасності» 25 лютого 2026 р. Кафедра
економіки, підприємництва та менеджменту. ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України, 2026. 400 с.

УКЛАДАЧІ:

Ольга БРУСЕНЦЕВА, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри
економіки та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

Ольга ПОСТОЄВА, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки
та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

*Матеріали подано в авторській редакції
Висловлені у виданні думки належать виключно авторам
Автори опублікованих матеріалів несуть повну
відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат,
статистичних даних та інших відомостей*

©ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2026

ЗМІСТ

	Ст.
Андреєв В. О., Басюк Н. Б. СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ	12
Алексеева С., Брюховецька О. В. РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ ЯК СИСТЕМА ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	14
Аникієнко О. М., Брусенцева О. А. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ АТ «УКРПОШТА»)	19
Антошук С. В. ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЯК ФУНДАМЕНТ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	26
Безтелесна Л. І. ОНБОРДИНГ СТУДЕНТІВ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	29
Безруков О., Калаур С. М. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СТРУКТУРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХОВИХ МОЛОДШИХ БАКАЛАВРІВ З КОМП'ЮТЕРНИХ НАУК	31
Белоброва А. О., Шматько І. І., Ходирєва О.О. ЕКОЛОГІЧНІ СТАРТАПИ ТА ГЛОБАЛЬНІ ІННОВАЦІЙНІ ЕКОСИСТЕМИ	34
Byba V.V., Byba M.V. ACADEMIC MOBILITY OF STUDENTS AND TEACHERS AS A FACTOR OF INTEGRATION INTO THE GLOBAL EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL SPACE	37
Благой В. В., Ващенко А. І. ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	39
Благой В. В., Веденєва Д. А. ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА РИНОК ПРАЦІ	40
Благой В. В., Коваленко К. О. АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ БУДІВЕЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	42
Благой В. В., Соколов В. А. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	44
Beridze L. THE ROLE OF INNOVATION SUPPORT PROGRAMS IN THE FORMATION OF COMPETITIVE SPECIALISTS - GEORGIAN PRACTICE	46
Благой В. В., Русо Д. В. МІЖНАРОДНА ТОРГІВЛЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ГЛОБАЛЬНЕ ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ	49

Піддубна Л. П. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СТАРТАПІВ-ЄДИНОРОГІВ (UNICORN)	270
Пир А. І., Махия Т. А. МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ АРТИСТІВ ЦИРКУ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	273
Піддубний О. М. ВИКОРИСТАННЯ ІНДЕКСУ «GOVERNMENT AI READINESS INDEX» ДЛЯ АНАЛІЗУ ГОТОВНОСТІ УРЯДІВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ	276
Сніжко В. В., Піддубна Л. П. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ	281
Siwczyk A. DIAGNOZA KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI ABSOLWENTÓW NA PODSTAWIE BADANIA PRACODAWCÓW ORAZ REKOMENDACJE DLA ZMIAN PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA	286
Прокопенко Т., Овдієнко І. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАРУБІЖНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я	389
Постоева О. Г. ЗМІНИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВНАСЛІДОК СКАСУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО КОДЕКСУ	294
Просіна О. В. САМОАВТОРСТВО ВИКЛАДАЧА ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	296
Пушкар Т. А. МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ ТА БІЗНЕС-ЕТИКА ЯК ЧИННИКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОВІРИ	298
Рева А., Брюховецька О. В. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСВІТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ	301
Рибалко-Рак Л. А. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	308
Рогова Н., Чебоненко С. БАТЬКІВСЬКЕ СТАВЛЕННЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДИТИНИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ	311
Рудь В. М. КОГНІТИВНА ОЦІНКА СТРЕСОРА ЯК ЦЕНТРАЛЬНИЙ МЕХАНІЗМ МОДЕЛІ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СТУДЕНТІВ	317
Ramin T., Turmanidze G. R. TRANSFORMATION OF THE WORLD ECONOMY AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET	319
Ribeiro P., Gustavo O. V., TOURISM COOPERATION AMONG THE CITIES OF THE TRIPLE BORDER: ARGENTINA, BRAZIL AND PARAGUAY	321

3. Карамушка, Л. М. (Ред.). (2005). *Технології роботи організаційних психологів* [Навчальний посібник]. Київ: ІНКОС.

УДК 005.73:005.332

Рибалко-Рак Л. А., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах зростання нестабільності, посилення глобальних кризових явищ та підвищеної турбулентності зовнішнього середовища перед організаціями постає завдання забезпечення соціально-економічної стійкості як ключової передумови їх довгострокового функціонування та розвитку. За таких умов особливої ваги набувають нематеріальні чинники, серед яких корпоративна культура виступає одним із визначальних стратегічних ресурсів. Вона формує систему спільних цінностей, норм поведінки, управлінських підходів і моделей взаємодії, що визначають характер внутрішніх соціально-економічних процесів, рівень адаптивності організації до змін та її здатність протистояти кризовим викликам.

Проблематика соціально-економічної стійкості організації та ролі корпоративної культури в її забезпеченні достатньо широко представлена в працях вітчизняних і зарубіжних науковців. У науковій літературі корпоративна культура розглядається як інструмент підвищення ефективності управління, чинник формування лояльності персоналу, інноваційного розвитку та конкурентоспроможності організацій. Водночас, незважаючи на значну кількість досліджень, питання комплексного впливу корпоративної культури саме на соціально-економічну стійкість організації, особливо в умовах криз і високої невизначеності, залишається недостатньо систематизованим, що зумовлює актуальність подальших наукових розвідок у цьому напрямі.

Метою дослідження є обґрунтування ролі корпоративної культури у формуванні соціально-економічної стійкості організації та визначення ключових механізмів її впливу на соціальні й економічні параметри функціонування організацій у стабільних і кризових умовах.

Соціально-економічна стійкість організації розглядається як її спроможність забезпечувати стабільне функціонування та розвиток у довгостроковій перспективі, зберігаючи баланс між економічною ефективністю, соціальною відповідальністю та інституційною надійністю [2, 3]. У цьому контексті корпоративна культура виконує інтегруючу функцію, поєднуючи індивідуальні інтереси працівників із стратегічними цілями організації та сприяючи формуванню єдиного бачення місії, цінностей і пріоритетів розвитку.

Вагомим проявом впливу корпоративної культури на соціальну стійкість організації є формування стабільного та сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Корпоративна культура, заснована на спільних цінностях, нормах взаємоповаги та етичних принципах, створює умови для конструктивної взаємодії між працівниками різних рівнів управління, знижує рівень внутрішньоорганізаційної напруженості та сприяє гармонізації трудових відносин [1]. У такому середовищі соціальні процеси набувають упорядкованого характеру, що позитивно позначається на стабільності функціонування організації.

Орієнтація корпоративної культури на взаємну довіру та відкритість комунікацій забезпечує прозорість управлінських рішень і підвищує рівень поінформованості персоналу щодо цілей, завдань і стратегічних пріоритетів організації [4]. Це сприяє формуванню відчуття причетності працівників до спільної справи, розвитку партнерських відносин між керівництвом і трудовим колективом, а також зменшенню ризиків виникнення конфліктів, пов'язаних із нерозумінням або дефіцитом інформації. Водночас справедливість у розподілі ресурсів, оцінюванні результатів праці та просуванні по службі виступає важливим чинником підтримання соціальної рівноваги та довіри до управлінської системи.

Залученість персоналу до процесів прийняття рішень, заохочення ініціативності та врахування думки працівників сприяють підвищенню внутрішньої мотивації, рівня відповідальності та професійної самореалізації. За таких умов працівники сприймають організацію не лише як місце виконання трудових функцій, а як соціальну спільноту, в межах якої можливе досягнення особистих і професійних цілей. Це зумовлює зростання лояльності персоналу, підвищення задоволеності працею та формування стійкої організаційної ідентичності.

У довгостроковій перспективі сприятливий соціально-психологічний клімат, підтримуваний відповідною корпоративною культурою, забезпечує зниження плинності кадрів, збереження ключових компетенцій і накопичення людського капіталу [3-4]. Стабільний склад персоналу сприяє передачі знань, формуванню неформальних механізмів координації та підвищенню адаптивного потенціалу організації. Таким чином, корпоративна культура виступає важливим інструментом зміцнення соціальної стійкості, створюючи підґрунтя для безперервного розвитку та підвищення життєздатності організації в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Економічний вимір стійкості організації значною мірою визначається змістом і спрямованістю корпоративної культури, яка формує поведінкові орієнтири персоналу та визначає підходи до здійснення господарської діяльності. Корпоративна культура, орієнтована на результативність, досягнення цілей і створення доданої вартості, стимулює відповідальне ставлення працівників до виконання професійних обов'язків і сприяє підвищенню продуктивності праці. У таких умовах економічні результати розглядаються не лише як наслідок формальних управлінських рішень, а як відображення узгодженої поведінки всіх учасників організаційних процесів.

Важливе значення для забезпечення економічної стійкості має інноваційна спрямованість корпоративної культури, що заохочує пошук нових ідей, впровадження сучасних управлінських і технологічних рішень, а також готовність до змін. Підтримка

ініціативності, толерантність до обґрунтованого ризику та орієнтація на безперервне вдосконалення створюють передумови для підвищення адаптивності організації та її здатності швидко реагувати на зміни ринкового середовища. Це сприяє зміцненню конкурентних позицій і забезпечує стабільність економічного розвитку в довгостроковій перспективі.

Корпоративна культура, що ґрунтується на відповідальності та дисципліні, формує раціональне ставлення до використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів. Чітко визначені норми поведінки та спільні цінності мінімізують опортуністичну поведінку, знижують рівень внутрішніх втрат і сприяють підвищенню ефективності бізнес-процесів. У результаті організація отримує можливість досягати економічних цілей із меншими витратами, що позитивно впливає на її фінансову стійкість.

Наявність усталених ціннісних орієнтирів і єдиних стандартів поведінки зумовлює скорочення трансакційних витрат, пов'язаних із контролем, моніторингом і координацією діяльності персоналу. За умов високого рівня внутрішньої довіри та передбачуваності дій працівників зменшується потреба в надмірній формалізації процедур і жорстких контрольних механізмах. Це забезпечує узгодженість управлінських рішень на різних рівнях організаційної ієрархії, підвищує швидкість їх реалізації та сприяє ефективному досягненню стратегічних цілей. Таким чином, корпоративна культура виступає важливим чинником формування економічної стійкості організації, поєднуючи внутрішню ефективність із довгостроковою конкурентоспроможністю.

В умовах кризових явищ і зростання невизначеності зовнішнього середовища значення корпоративної культури як чинника формування соціально-економічної стійкості організації істотно зростає. Саме корпоративна культура визначає характер реакції організації на кризові виклики, рівень психологічної готовності персоналу до змін та здатність колективу до консолідації зусиль задля подолання негативних наслідків нестабільності. За відсутності чітких формальних орієнтирів і стандартних управлінських рішень корпоративна культура виконує роль внутрішнього регулятора поведінки, забезпечуючи узгодженість дій і збереження керованості організації.

У кризових ситуаціях особливого значення набуває здатність корпоративної культури мобілізувати персонал, формувати відчуття спільної відповідальності та орієнтації на досягнення колективних цілей. Культура, заснована на довірі, відкритості та підтримці, сприяє зниженню рівня тривожності й соціальної напруги, що дозволяє працівникам зосереджуватися на пошуку ефективних рішень, а не на захисній або пасивній поведінці.

Високий рівень внутрішньої згуртованості колективу підвищує стійкість організації до зовнішніх шоків і сприяє збереженню її функціональної цілісності.

Гнучка та адаптивна корпоративна культура створює умови для оперативного перегляду управлінських підходів, перерозподілу ресурсів і трансформації бізнес-процесів відповідно до нових умов господарювання. Орієнтація на навчання, інноваційність і безперервне вдосконалення стимулює проактивну поведінку працівників, заохочує ініціативність і готовність брати на себе додаткову відповідальність у складних ситуаціях. Це забезпечує не лише швидке реагування на загрози, а й формування нових конкурентних переваг, що можуть стати основою подальшого розвитку. Тому у кризових

умовах корпоративна культура виступає стратегічним ресурсом організації, який забезпечує поєднання соціальної стабільності та економічної адаптивності. Вона дозволяє організації не обмежуватися стратегією виживання, а трансформувати кризові виклики у можливості для оновлення, підвищення ефективності та зміцнення соціально-економічної стійкості в довгостроковій перспективі.

Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що корпоративна культура є фундаментальним чинником формування соціально-економічної стійкості організації, оскільки вона одночасно впливає на соціальні процеси в колективі та на економічні результати діяльності. З метою підвищення соціально-економічної стійкості доцільно здійснювати цілеспрямоване формування корпоративної культури, орієнтованої на довіру, відкритість, інноваційність і відповідальність, а також інтегрувати ціннісні орієнтири корпоративної культури в систему стратегічного управління організацією. Це створить передумови для зміцнення внутрішньої єдності, підвищення ефективності управління та забезпечення сталого розвитку в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Калюжна Н.Г., Хома В.М. Типізація корпоративних культур міжнародних компаній на основі методу OCAI. Бізнес Інформ. 2023. №5. С. 214–222. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-5-214-222>

2. Ленда В. М., Оганесян Г. С., Скібська К. О. Трансформація корпоративної культури під час війни. Бізнес Інформ. 2024. №5. С. 297–303. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-297-303>

3. Мажара В. О. Роль корпоративної культури у підвищенні продуктивності праці персоналу на підприємствах України. Ефективна економіка. 2024. № 11. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024>.

4. Семикіна М., Дмитришин Б., Савеленко Г., Коваль Л. Оцінка мотиваційної ролі корпоративної культури підприємства в контексті соціальної відповідальності. Академічні візії, № (28). 2024. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/958>

УДК 159.922.7-053.5:173

*Рогова Н., здобувач вищої освіти
Чебоненко С., кандидат педагогічних наук,
доцент, заступник директора
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти» НАПН України*

БАТЬКІВСЬКЕ СТАВЛЕННЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДИТИНИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Проблема *батьківського ставлення як чинника розвитку дитини* набуває особливої актуальності в умовах глибоких соціальних трансформацій українського суспільства, спричинених воєнним станом, вимушеною міграцією, економічною нестабільністю, цифровізацією освітнього простору та зміною моделей