

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАСИЛЯ СТУСА (м. Вінниця)
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
КРИВОРІЗКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
X ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ»**

**24 квітня 2026 року
м. Черкаси**

Черкаси



2026

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

Наталя БРЮХОВЕЦЬКА, д-р екон. наук, доц., завідувач відділу проблем економіки підприємств Інституту економіки промисловості НАН України (м. Київ)

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»

Юлія БОЧАРОВА, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки та бізнесу Криворізького національного університету

Віра ШПИЛЬОВА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри освітнього менеджменту, артменеджменту і соціальної роботи Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

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

Наталія КУЗНЕЦОВА, д-р екон. наук, доц., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

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

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

Збірник тез доповідей X Всеукраїнської науково-практичної конференції З-41 «Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування»: 24 квіт. 2026 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, 2026. – 281 с.

УДК 658.012.32 (063)

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

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 Особливості та перспективи розвитку менеджменту та бізнес-адміністрування: теорія і практика	13
<i>Брюховецька Наталя, Булеєв Іван</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ МІЛІТАРНОГО ВПЛИВУ	14
<i>Яцкевич Інна</i> ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ	17
<i>Брюховецька Наталя, Ієвлєв Віктор</i> ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ	21
<i>Кондратенко Наталія, Трембач Рубен</i> АНАЛІТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	24
<i>Кузнецова Наталія,</i> LEAN ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	26
<i>Білик Олександр, Малик Ярослав, Мамедов Халіг Яшар огли</i> РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	29
<i>Большакова Євгенія, Киктенко Дар'я, Кіріченко Ірина</i> КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	32
<i>Бурбело Наталя, Морозов Владислав</i> МОДЕЛІ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПОРТФЕЛЕМ АКТИВІВ У СТРАТЕГІЇ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ.....	35
<i>Вараксіна Олена, Вербовий Роман, Поліщук Руслана</i> УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ЦІННОСТІ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ	38

<i>Демчук Зоя, Казимирів Діана</i> ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	41
<i>Капінос Геннадій, Кардашевська Аліна</i> УПРАВЛІННЯ ДИНАМІКОЮ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ У ПЕРІОД ОСВОЄННЯ НОВИХ ВИДІВ ПРОДУКЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРИКЛАДНІ ІНСТРУМЕНТИ МЕНЕДЖМЕНТУ	44
<i>Кашина Юлія, Нечипорук Оксана</i> АДАПТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА: НОВІ ПІДХОДИ ДО БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ...	47
<i>Козченко Ярослав, Сізова Владлена</i> БРЕНД-СТРАТЕГІЯ У СИСТЕМІ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ ПОСЛУГ	51
<i>Малюта Людмила, Федорук Анна</i> АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ НАУКИ В ГАЛУЗІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ.....	53
<i>Мильніченко Сергій, Локайчук Юрій, Острогруд Владислав</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ БРЕНДУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОГО ДИСКАУНТ-РИТЕЙЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ	56
<i>Пасічник Тарас</i> АДАПТИВНЕ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: СИТУАТИВНИЙ ПІДХІД.....	58
<i>Половян Наталія</i> ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ БЮДЖЕТНОГО ФІНАНСУВАННЯ ТА МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ	60
<i>Пригодюк Олена, Колісник Анна, Піщенкова Тетяна</i> ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА РОЗВИТОК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА	65
<i>Рибалко-Рак Леся, Кужель Наталія, Шульга Владислава</i> УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	67
<i>Соріна Оксана, Крупа Ольга</i> МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА ..	70

Література

1. Бакай, В. (2022). Конкурентні переваги підприємства: характеристика та їх оцінка за моделлю Портера. *MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS*, (2), 145–153. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-19>
2. Хмурова, В., Кулініч, В. (2023). Особливості управління конкурентними перевагами підприємства. *Економіка та суспільство*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-17>
3. Заставнюк, Л. (2022). Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>
4. Швед, В., Луценко, С. Л. (2025). Теоретико-методологічні основи мотиваційного менеджменту. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*, (1 (115)), 119-124. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2025-1-17>

УДК 005.96:005.21

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

**УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У сучасних умовах розвитку економіки знань управління персоналом набуває стратегічного характеру, що зумовлено зростанням ролі людського капіталу як ключового ресурсу забезпечення конкурентоспроможності організації. У цьому контексті управління талантами виступає не ізольованою функцією кадрового менеджменту, а інтегрованою складовою системи стратегічного управління персоналом, яка забезпечує узгодження кадрових процесів із довгостроковими цілями розвитку підприємства.

Стратегічний менеджмент персоналу передбачає формування цілісної та взаємопов'язаної системи управлінських рішень, яка охоплює всі ключові етапи роботи з людськими ресурсами та забезпечує їх узгодження із довгостроковими цілями розвитку організації [1]. Йдеться не лише про виконання традиційних кадрових функцій, а про побудову стратегічно орієнтованої моделі управління

персоналом, у якій людський капітал розглядається як визначальний фактор формування конкурентних переваг та досягнення сталого розвитку підприємства.

У межах такої системи процес залучення персоналу набуває стратегічного характеру та передбачає не тільки оперативне закриття вакансій, але й формування довгострокового кадрового потенціалу організації [3]. Це включає прогнозування потреб у персоналі, аналіз ринку праці, формування бренду роботодавця, а також використання цільових стратегій рекрутингу, спрямованих на залучення кандидатів із необхідним рівнем компетенцій і потенціалом розвитку. Таким чином, залучення працівників стає інструментом формування майбутньої конкурентоспроможності організації.

Розвиток персоналу у стратегічному менеджменті розглядається як безперервний процес формування, оновлення та розширення професійних і управлінських компетенцій працівників відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Він охоплює системи професійного навчання, підвищення кваліфікації, наставництва, коучингу, ротації посад та участі в проєктній діяльності [2]. Особливого значення набуває орієнтація на розвиток індивідуального потенціалу працівників і формування довгострокових кар'єрних траєкторій, що забезпечує підвищення адаптивності організації до змін ринку.

Не менш важливим елементом є ефективне використання персоналу, яке передбачає оптимальне розміщення працівників відповідно до їхніх компетенцій, досвіду та потенціалу [4]. У стратегічному контексті це означає забезпечення максимальної відповідності між можливостями працівника та вимогами посади, а також створення умов для повної реалізації його професійного потенціалу. До цього процесу належать управління продуктивністю праці, впровадження систем оцінювання результативності, а також формування гнучких організаційних структур, здатних швидко адаптуватися до змін.

Окремого значення набуває функція утримання персоналу, яка у стратегічному менеджменті розглядається як критичний чинник забезпечення стабільності організації та збереження ключових компетенцій. Вона включає формування ефективної системи мотивації, розвиток корпоративної культури, забезпечення кар'єрних можливостей, а також створення сприятливих умов праці, що сприяють підвищенню рівня залученості та лояльності працівників. У цьому контексті утримання персоналу спрямоване на мінімізацію ризиків втрати стратегічно важливих працівників і збереження організаційних знань.

Управління талантами в межах стратегічного підходу розглядається як інструмент формування та підтримки кадрового потенціалу, необхідного для

досягнення конкурентних переваг у довгостроковій перспективі. Його стратегічна роль полягає у забезпеченні відповідності між наявними компетенціями працівників та майбутніми потребами організації, що особливо актуально в умовах динамічного зовнішнього середовища, технологічних змін та глобальної конкуренції. Таким чином, Talent Management інтегрується у стратегічне планування як механізм прогнозування та розвитку людських ресурсів відповідно до бізнес-стратегії підприємства.

Ключовим аспектом інтеграції управління талантами у систему стратегічного менеджменту персоналу є його безпосередній взаємозв'язок із процесом стратегічного планування потреб у людських ресурсах, який виступає вихідною точкою формування довгострокової кадрової політики організації. У межах цього процесу здійснюється комплексна аналітична робота, спрямована на оцінювання поточного стану кадрового потенціалу підприємства, включаючи кількісні та якісні характеристики персоналу, рівень його компетентностей, професійної підготовки, продуктивності праці та відповідності стратегічним завданням розвитку організації.

Важливою складовою стратегічного управління талантами є його глибока інтеграція із системою управління ефективністю персоналу, яка виступає ключовим механізмом об'єктивного вимірювання внеску працівників у досягнення стратегічних цілей організації. У сучасних умовах така система виходить за межі традиційного оцінювання результатів праці та набуває комплексного характеру, поєднуючи аналіз досягнутих результатів із оцінюванням індивідуального потенціалу працівників, їхніх компетенцій, здатності до розвитку, адаптивності та готовності до виконання більш складних управлінських або професійних завдань.

Зміщення акценту від суто результативного підходу до комплексної моделі «результативність + потенціал» дає змогу організації значно підвищити точність ідентифікації ключових талантів. Йдеться про працівників, які не лише демонструють стабільно високі поточні показники ефективності виконання професійних обов'язків, але й характеризуються високим рівнем розвитку потенціалу, здатністю до швидкого навчання, опанування нових компетентностей, а також готовністю до виконання складніших функцій і прийняття управлінських рішень у перспективі.

Такий підхід дозволяє перейти від одновимірного оцінювання працівника як носія поточного результату до багатовимірного аналізу його стратегічної цінності для організації. У цьому контексті значно зростає роль сучасних інструментів оцінювання, які забезпечують об'єктивність, комплексність і прогнозний характер управлінських рішень щодо персоналу. Зокрема, широко застосовуються компетентнісні моделі, що дозволяють структурувати вимоги

до працівників у розрізі ключових знань, навичок і поведінкових характеристик, необхідних для досягнення стратегічних цілей організації.

Отже, управління талантами в системі стратегічного менеджменту персоналу виступає ключовим механізмом забезпечення довгострокової конкурентоспроможності організації. Воно забезпечує інтеграцію кадрових процесів із загальною стратегією розвитку підприємства, сприяє формуванню стійкого кадрового потенціалу та створює умови для ефективного використання людських ресурсів як стратегічного активу організації.

Література

1. Драган О., Пилипенко М. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу підприємства. Економіка та суспільство. 2021. № 33. С. 52–60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-52>
2. Дяків О. П., Шушпанов Д. Г., Прохоровська С., Хлиповка О., Дяків О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник Економіки. 2024. № 3. С. 45–56. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2024.03.45>
3. Кравченко О., Кравченко Ю. Інвестиція в майбутнє: розвиток та утримання талановитих працівників. Економіка та суспільство. 2024. № 62. С. 71–83. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-71>
4. Ровенська В. В. Управління талантами підприємства як фактор забезпечення довгострокової операційної ефективності бізнесу. Інклюзивна економіка. 2024. № 1. С. 3–9. DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.3-9

УДК 005.332.4:005.52:658.5

Соріна Оксана,
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Крупа Ольга,*
*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність D3 Менеджмент,
Національний університет «Запорізька політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах посилення конкурентної боротьби та зростаючої нестабільності зовнішнього середовища виробничі підприємства стикаються з необхідністю оцінювання власної конкурентоспроможності з метою подальшої розробки конкурентної стратегії. Проте наявність великої кількості підходів до такої

Наукове електронне видання

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
X ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ»

24 квітня 2026 року
м. Черкаси

Упорядник: Л. В. Проданова

В авторській редакції

Технічний редактор *Давиденко К. В.*

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 16,9. Зам. 26-044.

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