

**65**  
ROCH  
VSPOMINAK



POLTAVA UNIVERSITY OF  
ECONOMICS AND TRADE

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

## ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLIX Міжнародної наукової конференції  
студентів та аспірантів  
(м. Полтава, 23 квітня 2026 року)



Полтава  
2026

**ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)**

*Присвячено 65-й річниці  
Полтавського університету  
економіки і торгівлі*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ  
НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ  
ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**  
XLIX Міжнародної наукової конференції  
студентів та аспірантів

*(м. Полтава, 23 квітня 2026 року)*

**Полтава  
ПУЕТ  
2026**

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082)

A43

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*

Видано відповідно наказу по університету № 11-Н від 28 січня 2026 року.

#### **Організаційний комітет конференції**

Голова організаційного комітету – **Н. С. Педченко**, д-р екон. наук, професор, перший проректор.

Заступник голови організаційного комітету – **Н. І. Манжура**, завідувач науково-організаційного відділу.

#### **Члени організаційного комітету:**

**Ю. С. Матвієнко**, канд. пед. наук, проректор з науково-педагогічної роботи;

**С. В. Гаркуша**, д-р техн. наук, професор, в. о. директора Навчально-наукового інституту міжнародної освіти;

**О. В. Гасій**, канд. екон. наук, доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти;

**Т. П. Гудзь**, д-р екон. наук, професор, директор Навчально-наукового центру підготовки кадрів вищої кваліфікації;

**С. І. Нестуля**, д-р пед. наук, професор, директор Навчально-наукового інституту лідерства;

**Ю. В. Перегуда**, директор Міжнародного науково-освітнього центру;

**А. С. Ткаченко**, д-р техн. наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти;

**Л. С. Франко**, канд. екон. наук, директор Полтавського фахового коледжу Полтавського університету економіки і торгівлі;

**В. Л. Шимановська**, директор Навчально-наукового інституту заочно-дистанційного навчання;

**Д. С. Семикоз**, начальник відділу мультимедійного забезпечення;

**М. О. Двірник**, голова Студентської ради університету;

**С. О. Дудник**, голова Наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених;

**Д. А. Посполітак**, голова Наукового товариства студентів.

#### **Редакційна колегія**

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д-р іст. наук, професор, ректор.

Заступник головного редактора – **Н. С. Педченко**, д-р екон. наук, професор, перший проректор.

Відповідальний секретар – **Н. І. Манжура**, завідувач науково-організаційного відділу.

Відповідальний редактор – **Л. М. Діденко**, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу.

**А43** **Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: тези доповідей XLIX Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів (м. Полтава, 23 квітня 2026 р.).** – Полтава: ПУЕТ, 2026. – 1232 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R). – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-490-1

Збірник містить тези доповідей XLIX Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу зосереджено на висвітленні результатів наукових досліджень у різних галузях науки та якості вищої освіти.

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.  
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

ISBN 978-966-184-490-1

© Полтавський університет економіки і торгівлі, 2026

## ЗМІСТ

### **СЕКЦІЯ 1. ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ В СУЧАСНОМУ ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ**

*І. С. Гусинський*

Патріотичне виховання у Полтавському фаховому коледжі  
ПУЕТ ..... 41

*Д. В. Круглик, В. О. Філоненко*

The role of localization in forming players' cultural identity ..... 44

*А. А. Лушина*

Протидія дипфейкам та дезінформації: формування  
критичного мислення як базису патріотичної  
свідомості сучасного студента ..... 47

*К. В. Немешкало*

Педагогічні інструменти формування  
національно-патріотичної свідомості здобувачів  
освіти в умовах воєнного стану ..... 49

*О. С. Якименко*

Військовий туризм як елемент гуманітарної політики  
держави та патріотичного виховання населення ..... 53

### **СЕКЦІЯ 2. ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ПЕРСПЕКТИВИ**

*А. С. Архипенко*

Неформальна освіта в системі реагування  
на освітні виклики сьогодення ..... 56

*Б. В. Гаращенко*

Цифрова освіта в умовах трансформації  
навичок під впливом штучного інтелекту ..... 58

*М. О. Данилейко*

SWOT-аналіз як ефективний інструмент  
аналізу якості освітнього процесу ..... 62

<b><i>І. Ю. Мартинова</i></b>	
Персональний бренд як бізнес-актив: від блогера до підприємця.....	533
<b><i>Н. О. Нестеренко</i></b>	
Роль соціальних мереж у просуванні послуг .....	536
<b><i>П. О. Перерва</i></b>	
Маркетингові технології просування на ринок косметичної продукції.....	539
<b><i>В. В. Самофал</i></b>	
Використання цифрових інструментів у маркетинговому плануванні.....	543
<b><i>К. В. Смак</i></b>	
Маркетингові технології розвитку венчурного бізнесу .....	545

## **СЕКЦІЯ 11. МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ**

<b><i>І. В. Артюх</i></b>	
Удосконалення управління системою соціального захисту безробітних у територіальній громаді.....	550
<b><i>А. С. Бугір</i></b>	
Аудіальний менеджмент: вплив музичного фону на когнітивну ефективність та продуктивність персоналу .....	553
<b><i>С. Волков</i></b>	
Управління процесами забезпечення цифрової безпеки у контексті створення та оптимізації інформаційних систем підтримки управлінських рішень .....	556
<b><i>О. О. Гуйва, С. В. Паламарчук</i></b>	
Використання цифрових технологій та штучного інтелекту в управлінні підприємством.....	560
<b><i>В. М. Гур'єва</i></b>	
Управління мотивацією персоналу.....	562

<b><i>Т. С. Демченко</i></b> Новітні методи мотивації персоналу в системі управління організацією в умовах економічного відновлення.....	566
<b><i>О. В. Дрига</i></b> Оптимізація механізму управління економічною системою підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності .....	570
<b><i>В. В. Дурнів</i></b> Розвиток персоналу на підприємстві в умовах сучасних трансформацій .....	573
<b><i>Д. А. Жуга</i></b> Управління інноваційною діяльністю на промисловому підприємстві .....	575
<b><i>М. В. Коваль</i></b> Управління конкурентними перевагами малих роздрібних торговельних підприємств в умовах воєнного часу .....	579
<b><i>К. А. Ковальчук</i></b> Цифровізація бізнес-процесів як інструмент підвищення впізнаваності бренду та залучення клієнтів.....	583
<b><i>А. О. Косевич</i></b> Конфлікт-менеджмент на підприємстві: сучасні виклики та напрями вдосконалення .....	585
<b><i>А. В. Кочерга</i></b> Сплановане регулювання процесу вирішення конфліктних ситуацій на промислових підприємствах .....	588
<b><i>М. О. Левицька</i></b> Управління персоналом у кризових та нестабільних умовах: нові підходи та інструменти.....	591
<b><i>О. М. Мізенко</i></b> Виробничий потенціал аграрних підприємств: сутність, структура та стратегічні напрями зміцнення .....	594

9. Кобелева Т. О., Перерва П. Г., Романчик Т. В. Комплаєнс як фактор інноваційного розвитку підприємства. Інформація та знання в системі управління інноваційним розвитком: монографія. Розд. 5.2 / заг. ред. Ю. С. Шипуліна. Суми : Триторія, 2018. С. 205–220.
10. Перерва, П. Г. Інноваційні технології реструктуризації промислового підприємства. Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу : зб. тез доп. VIII Міжнар. науково-практ. конф., 25–26 вересня 2014 р. Суми : ТОВ «ДД «Папірус», 2014. С. 119–121.

## **НОВІТНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ**

*Т. С. Демченко, студентка спеціальності 073 Менеджмент, освітньої програми «Бізнес-адміністрування», група МЕН БА б-41*

*В. А. Власенко, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту – науковий керівник*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

У сучасних умовах воєнного стану та жорсткої ринкової конкуренції формування дієвої системи мотивації персоналу набуває вирішального значення для успішного функціонування і розвитку будь-якої організації. Для ефективного впровадження такої системи необхідно враховувати особливості самої організації, її корпоративну культуру, стратегічні цілі та напрями розвитку. З метою забезпечення стабільної роботи та поступального розвитку організації необхідно створити оптимальну систему мотивації персоналу, що стимулюватиме кожного співробітника до продуктивної праці та сприятиме досягненню стратегічних цілей.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності застосування новітніх методів мотивації персоналу в системі управління організацією в умовах відновлення національної економіки.

Ефективне управління персоналом неможливе без впровадження дієвих методів мотивації та впливу на трудову активність і поведінку працівників. Використання таких підходів є ключовим для підвищення продуктивності, досягнення стратегічних цілей організації та створення сприятливого робочого середовища.

Разом з тим, до структурних складових блоку управління персоналом відносять бізнес-процеси і цінності підприємства [3, с. 48].

Методи мотивації – це способи управлінських впливів на персонал для досягнення цілей організації. Ці методи засновані на дії законів і закономірностей управління; вони припускають використання управлінським апаратом організації різних прийомів впливу на персонал для активізації його діяльності [1, с. 71].

Виокремлюють різноманітні методи мотивування, що залежать від багатьох чинників: системи управління організацією та системи управління персоналом; ступеня розвитку системи мотивації праці в організації; розміру та особливостей діяльності організації.

Методи мотивації персоналу поділяються на такі категорії:

1. Організаційно-адміністративні методи, що базуються на директивних вказівках. В їх основі лежать владна мотивація, що ґрунтується на підпорядкуванні законам, правопорядку, старшим за посадою та можливості застосування примусу. До цього типу методів належать: організаційне планування, нормування, інструктаж і контроль.

Серед підходів цієї групи можна виокремити: мотивацію цілями (постановка цікавих та мотивуючих завдань); мотивацію через збагачення змісту роботи (забезпечення цікавих, соціально важливих завдань із можливістю професійного та кар'єрного зростання, що сприяють підвищенню відповідальності працівника); мотивацію участю в діяльності організації.

2. Економічні методи мотивації, що передбачають застосування матеріальних стимулів. Вони орієнтовані на досягнення певних результатів шляхом надання винагороди за виконану роботу. Ці методи включають розроблення робочого плану, контроль його виконання та економічне заохочення за досягнуті результати. Основою таких стимулів є ефективна система оплати праці, що містить як винагороди за продуктивність та якісну роботу, так і санкції за їх недотримання. Форми економічної мотивації включають: основну оплату праці (грошове відшкодування вартості робочої сили); додаткову оплату праці (з урахуванням складності завдань, кваліфікації, надурочних годин або соціальних гарантій); винагороди (стимули за особистий внесок у результати ді-

яльності); премії (прив'язані до успіхів організації чи її підрозділів і прибутковості); різні види додаткових виплат (наприклад, компенсація проїзду на роботу, виплати за багаторічну службу, одноразова допомога при виході на пенсію тощо) [2, с. 46].

3. Соціально-психологічні методи, що спрямовані на збільшення соціальної активності працівників, впливаючи в основному на їхню свідомість та заохочуючи розвиток соціальних, естетичних, релігійних та інших потреб. Завдяки цим методам стимулюється соціальна мотивація до продуктивної трудової діяльності.

Дані методи включають широкий спектр інструментів і прийомів, розроблених на основі знань соціології, психології та інших гуманітарних наук. До соціально-психологічних методів управління мотивацією праці можна віднести такі підходи: залучення працівників до управлінського процесу через організацію зборів, нарад, конференцій; задоволення духовних і культурних потреб працівників шляхом організації дозвілля; встановлення етичних і соціальних норм поведінки, як у трудовій діяльності, так і в побуті; використання системи заохочень та моральних санкцій з балансом між позитивними і негативними стимулами; соціальне стимулювання розвитку персоналу для досягнення стратегічних цілей організації; соціальний захист працівників та профілактичні заходи; етичні та духовно-моральні методи управління, що орієнтовані на майбутній розвиток [4, с. 115].

У практиці управління часто одночасно застосовуються різноманітні методи та їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією виникає потреба використовувати всі три групи методів, адже окреме впровадження лише фінансових чи власних мотиваційних підходів не здатне розкрити творчий потенціал працівників для досягнення цілей організації.

Аналізуючи сучасні методи мотивації, варто зауважити, що останнім часом поряд із традиційними способами, такими як заробітна плата, премії чи подяки, усе більшого поширення набувають інноваційні, тобто нестандартні підходи. Ці методи є особливо актуальними для організацій в умовах обмежених фінансових ресурсів.

У системі управління організацією в умовах відновлення національної економіки новітні методи мотивації персоналу повинні зміщуватися від суто фінансових стимулів до забезпечення пси-

хологічної стійкості та соціальної значущості праці. Пріоритетними мають бути інструменти well-being програм (турбота про ментальне здоров'я та запобігання професійному вигоранню), впровадження гнучких графіків та віддалених форматів роботи, що забезпечуватимуть безпеку працівників, а також методи гейміфікації для підтримки залученості в умовах невизначеності. Особливого значення набуватиме ціннісна мотивація через залучення персоналу до корпоративної соціальної відповідальності та проєктів відбудови, що створюватиме відчуття причетності до спільної національної мети, паралельно з використанням систем індивідуалізованих «гнучких пільг», адаптованих до специфічних потреб кожного фахівця.

Таким чином, сучасні методи мотивації персоналу стали важливою складовою системи управління організаціями. З метою збільшення продуктивності та ефективності роботи, топ-менеджери організації мають активно використовувати різноманітні методи мотивації персоналу. На сьогоднішній день розвиток і впровадження нових методів мотивації персоналу є необхідним у зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці та постійними змінами у вимогах до працівників. У перспективі майбутнього відновлення керівникам важливо буде створювати гнучкі системи мотивації, що ефективно поєднуюватимуть традиційні та креативні підходи.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Гайдученко С. О. Мотивація персоналу : тексти лекцій / Хар. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ, 2013. 111 с.
2. Климчук А. О. Методи мотивації персоналу на промислових підприємствах. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. 2016. Вип. 1(29). С. 44–47. URL: <https://ecj.oa.edu.ua/articles/2016/n29/11.pdf> (дата звернення: 12.03.2026).
3. Коваленко Н. В., Ільїн В. Ю., Гірняк К. М., Власенко В. А. Управління персоналом в системі моделювання розвитку безпекового інноваційного потенціалу сучасного підприємства в умовах діджиталізації. Формування ринкових відносин в Україні : збір. наук. пр.

2022. Вип. 10 (257). С. 45–51. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1662995> (дата звернення: 14.03.2026).

4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. Київ : Київський національний економічний ун-т, 1998. 224 с.

## **ОПТИМІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

*О. В. Дрига, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, спеціальність Менеджмент*

*С. В. Філіна, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту – науковий керівник*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

Сучасні підприємства щодня зіштовхуються з великою кількістю загроз. Відтак виникає необхідність у розробці нових та оптимізації вже наявних механізмів управління економічною безпекою підприємств. Основою цих механізмів повинні стати загальні принципи та критерії оцінки економічного стану підприємства, що дозволить виявляти та усувати можливі загрози й розробляти стратегічні рішення для забезпечення стійкості підприємства.

Термін «економічна безпека» як наукове поняття не має єдиного тлумачення. У цьому дослідженні під зазначеним терміном розуміємо категорію ефективності діяльності підприємств, що характеризує стан підприємства, при якому забезпечується стабільна ефективність діяльності, а також її підвищення у випадку зниження рівня захищеності від негативних впливів із врахуванням циклічності розвитку й контролю дотримання інтересів підприємства.

Економічна безпека функціонування підприємства зумовлюється здатністю своєчасно та достатньою мірою задовольняти економічні потреби й вимоги груп інтересів. Основною метою в цьому контексті є забезпечення такого стану підприємства, за якого всі життєво важливі компоненти його структури та діяльності характеризуватимуться достатньо високим ступенем захищеності від небажаних змін. Тож економічна безпека підприємства

## **СПІВОРГАНІЗАТОРИ КОНФЕРЕНЦІЇ**

Полтавський університет економіки і торгівлі (Україна)

Львівський торговельно-економічний університет (Україна)

Хмельницький кооперативний  
торговельно-економічний інститут (Україна)

Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця (Україна)

Полтавський державний аграрний університет (Україна)

Луганський національний університет імені Тараса  
Шевченка (Україна)

Євразійський національний університет  
імені Л. М. Гумільова (Республіка Казахстан)

Університет національного і світового господарства  
(Республіка Болгарія)

Кооперативно-торговий університет Молдови  
(Республіка Молдова)

Таджицький державний університет комерції  
(Республіка Таджикистан)

## **УЧАСНИКИ КОНФЕРЕНЦІЇ**

Академія економічних досліджень Молдови  
(Республіка Молдова)

Грецький середземноморський університет (Греція)

Повісланська академія прикладних наук (Польща)

Люблянська школа бізнесу (Словенія)

### **Україна:**

Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського

Державний торговельно-економічний університет

Донецький національний університет імені Василя Стуса

Західноукраїнський національний університет

Київський міжнародний університет

Криворізький державний педагогічний університет

Львівський торговельно-економічний університет

Навчально-науковий інститут

«Інститут державного управління»

Харківського національного університету  
імені В. Н. Каразіна

Національна академія Служби безпеки України

Національний лісотехнічний університет України

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Одеський національний економічний університет  
Полтавський державний аграрний університет  
Полтавський педагогічний університет імені В. Г. Короленко  
Полтавський університет економіки і торгівлі  
Полтавський фаховий коледж  
Полтавського університету економіки і торгівлі  
Сумський національний аграрний університет  
Український державний університет  
імені Михайла Драгоманова  
Фаховий коледж Одеського національного університету  
імені І. І. Мечникова  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця  
Хмельницька торговельно-економічна академія  
Хмельницький кооперативний  
торговельно-економічний інститут  
Хмельницький університет управління та права  
імені Леоніда Юзькова  
Центральноукраїнський державний університет  
імені Володимира Винниченка  
Черкаська філія Приватного вищого навчального закладу  
«Європейський університет»  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ  
НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ  
ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**

XLIX Міжнародної наукової конференції  
студентів та аспірантів

*(м. Полтава, 23 квітня 2026 року)*

Дизайн обкладинки *О. В. Семенко*  
Комп'ютерне верстання *О. С. Корніліч*

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 71,6.  
Зам. № 417/2304.

Видавець і виготовлювач  
Полтавський університет економіки і торгівлі  
к. 48, вул. Івана Банка, 3, м. Полтава, 36003.  
E-mail: [pvv.puet@gmail.com](mailto:pvv.puet@gmail.com).

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 8076 від 28.02.2024 р.