

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
GDAŃSK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



МАУП

Матеріали
III Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2025 р.

Київ
2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Братусь Ганна Анатоліївна – завідувач кафедри управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – почесний професор кафедри економіки бізнесу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 9 від 29.10.25)*

III Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2025 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 512 с.

ISBN 978-617-02-0419-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Наконечний Олександр Олександрович Цифрова трансформація як інструмент удосконалення земельного управління	140
Фірстенко Олександр Володимирович Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень у сфері людського капіталу: перспективи для України	142
Муравйова Ірина Анатоліївна, Шевчук Юрій Володимирович Стратегічне управління в умовах нестабільності ринку та глобальних криз	145
Муравйова Ірина Анатоліївна, Опанасенко Тетяна Юріївна Управління персоналом як чинник конкурентоспроможності агробізнесу	147
Мазур Юлія Володимирівна, Пиндюр Володимир Віталійович Підприємницькі стратегії сталого розвитку бізнесу в Україні	149
Мазур Юлія Володимирівна, Мойсеєнко Кирило Олексійович Цифрова трансформація бізнесу як інструмент підвищення ефективності управління	151
Козлова Алла Іванівна, Галлер Руслан Романович Система нематеріальної мотивації як чинник підвищення продуктивності праці	153
Братусь Ганна Анатоліївна, Журавльова Олена Олександрівна Самоменеджмент у системі корпоративної культури організації	155
Братусь Ганна Анатоліївна, Войналович Світлана Володимирівна Стратегічне планування діяльності аграрного підприємства: формування іміджу менеджера організації	159
Bratus Nikita Oleksandrovych Managing remote teams in it projects: challenges and strategic solutions	162
Костюков В'ячеслав Олександрович Вектори розвитку публічної служби в Україні: антикорупційний вимір	164
Сакун Олександра Сергіївна Сучасні тренди цифровізації глобального бізнесу	166
Чорнописький Валерій Іванович Сутність та класифікація принципів державного управління у сфері матеріального забезпечення військ	169
Мартинюк Анастасія Юріївна, Кривоберець Марина Миколаївна Сутність інноваційних процесів в розвитку туристичної індустрії	173
Скороход Аміна Олександрівна, Кривоберець Марина Миколаївна Інструменти підтримки та стимулювання розвитку туристичної галузі України в умовах війни	176
Попов Володимир Володимирович Особливості трансформації систем мотивації праці під впливом інтелектуальних технологій управління бізнесом	178

МУРАВЙОВА Ірина Анатоліївна

*канд. юрид. наук, доц., доцент кафедри управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ОПАНАСЕНКО Тетяна Юріївна

*бакалавр кафедри управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРОБІЗНЕСУ

У сучасних умовах динамічних змін ринку, посилення конкуренції та цифровізації економіки питання ефективного управління персоналом набуває особливої ваги. Для аграрного сектору, де діяльність залежить не лише від природних, але й від людських ресурсів, професіоналізм та мотивація працівників є стратегічним чинником успіху. Конкурентоспроможність агробізнесу сьогодні визначається не стільки технічним забезпеченням чи земельними ресурсами, скільки здатністю підприємства формувати ефективну команду, розвивати кадровий потенціал і підтримувати високу корпоративну культуру [1].

Ключові аспекти, які відіграють вирішальне значення у підвищенні конкурентоспроможності аграрних підприємств:

1. Управління персоналом у підвищенні конкурентоспроможності агробізнесу. Персонал є ключовим ресурсом аграрного підприємства, який забезпечує створення, використання та відтворення матеріальних і нематеріальних цінностей. У сучасному агробізнесі відбувається перехід від адміністративної моделі управління до стратегічного HR-менеджменту, де працівник розглядається не як виконавець, а як партнер у досягненні цілей.

Ефективне управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності праці, якості продукції, зниженню витрат та зміцненню ринкових позицій підприємства.

2. Людський капітал як стратегічний ресурс. Сучасний аграрний бізнес базується на концепції людського капіталу, згідно з якою знання, досвід, креативність та ініціативність працівників створюють додану вартість і забезпечують довгострокову конкурентну перевагу. Успішні агропідприємства інвестують у розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, впровадження принципів навчання протягом життя (lifelong learning). Формування кадрового резерву, системи наставництва та корпоративних тренінгів є невід'ємною складовою сучасного менеджменту в аграрній сфері.

3. Мотивація та залученість працівників. Одним із провідних напрямів управління персоналом є побудова ефективної системи мотивації, що врахо-

вує як матеріальні, так і нематеріальні стимули. В умовах аграрного виробництва важливо поєднувати фінансові заохочення (заробітна плата, премії, бонуси) з моральним визнанням, розвитком, гнучким графіком роботи, участю в прийнятті управлінських рішень. Мотиваційна система має бути прозорою та орієнтованою на досягнення результатів, водночас підтримуючи довіру між керівництвом і працівниками. Саме залученість персоналу до спільних цілей формує стійку організаційну лояльність і підвищує ефективність роботи команди.

4. Корпоративна культура та імідж роботодавця. Корпоративна культура визначає правила взаємодії, комунікації, етики та поведінки в колективі. У аграрних підприємствах, де велике значення має командна робота, корпоративна культура виступає основою стабільності та мотивації персоналу [2].

Формування позитивного HR-бренду аграрного підприємства дозволяє залучати висококваліфікованих працівників, знижувати плинність кадрів і зміцнювати довіру з боку партнерів.

5. Інноваційні підходи до управління персоналом в агробізнесі. Сучасний аграрний сектор потребує гнучких і технологічних рішень у сфері управління персоналом. До таких підходів належать [3]:

- використання HR-аналітики для прогнозування потреб у кадрах;
- впровадження цифрових платформ управління персоналом (облік робочого часу, оцінювання ефективності, планування навчання);
- дистанційне управління командами та онлайн-навчання;
- впровадження KPI для оцінки результативності праці;
- розвиток soft skills як інструменту підвищення гнучкості персоналу.

Поєднання цифрових технологій з людським потенціалом формує нову модель “інтелектуального агробізнесу”, де конкурентоспроможність базується на ефективному використанні знань і навичок.

Висновки. Управління персоналом є одним із ключових факторів забезпечення конкурентоспроможності аграрного підприємства. Ефективна HR-стратегія сприяє підвищенню продуктивності, формуванню позитивного іміджу, зміцненню корпоративної культури та розвитку людського капіталу. Сучасний агробізнес має орієнтуватися на інтелектуалізацію праці, безперервний розвиток персоналу, інноваційні підходи до мотивації та гуманізацію трудових відносин. Лише підприємства, які розглядають персонал як головну конкурентну перевагу, здатні досягти стабільного успіху на ринку в умовах глобальної конкуренції.

Література

1. Bratus, H., Sikorskyi, Y., Zablotska, R., ...Zub, M., Dadashova, K. The impact of artificial intelligence on the global competitiveness of labour markets. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*. 2025. 103(4). P. 1145–1155.
2. Братусь Г. А., Мазур Ю. В., Козлова А. І. Підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі управління їх інноваційною діяльністю. *Ефективна економіка*. 2025. № 6. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/6733/6831>

3. Боровік Л. Стратегія управління конкурентоспроможністю аграрних підприємств. *Таврійський науковий вісник*. Серія “Економіка”. 2020. Вип. 3. С. 50–59.

МАЗУР Юлія Володимирівна

*канд. екон. наук, доц., доцент кафедри управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ПИНДЮР Володимир Віталійович

*магістр кафедри управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ПІДПРИЄМНИЦЬКІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах глобалізації та економічної нестабільності питання сталого розвитку набуває особливого значення для українського бізнесу. Концепція сталого розвитку передбачає гармонійне поєднання трьох ключових компонентів — економічного зростання, соціальної відповідальності та екологічної безпеки. Для підприємств це означає необхідність формування таких стратегій, які забезпечують не лише прибутковість, а й довгострокову стійкість, відповідальне ставлення до суспільства та раціональне використання природних ресурсів.

Сталий розвиток бізнесу — це стратегічний підхід, який орієнтується на досягнення балансу між інтересами підприємства, суспільства та навколишнього середовища. У сучасних реаліях України, де бізнес-середовище характеризується високим рівнем ризиків, геополітичними викликами та структурними трансформаціями економіки, питання сталого розвитку стає не просто трендом, а необхідною умовою виживання й конкурентоспроможності підприємств.

Основними принципами сталого розвитку бізнесу є [1]:

- економічна ефективність — забезпечення стабільного прибутку на основі інновацій та раціонального використання ресурсів;
- екологічна відповідальність — мінімізація негативного впливу виробництва на довкілля, впровадження “зелених” технологій;
- соціальна відповідальність — турбота про працівників, споживачів і місцеві громади.

В Україні концепція сталого розвитку активно інтегрується у стратегії компаній під впливом глобальних тенденцій, міжнародних стандартів (зокрема ESG — Environmental, Social, Governance) та зростаючих вимог ін-