МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ І АСПІРАНТІВ





ISSN 3083-6557 print

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Випуск 1 (51), 2026

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції
“SCIENCE VISION 2035.
МОЛОДЬ ФОРМУЄ МАЙБУТНЄ”

26 березня 2026 р.

Київ
2026

УДК 330-339; 321.7; 159.9
М58

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 5 від 29.04.2026)

Редакційна колегія:

С. В. Храпатий, д-р фіз.-мат. наук, проф.
К. В. Муравйов, д-р юрид. наук, проф.
Я. М. Раєвська, д-р психол. наук, проф.
С. О. Лисенко, д-р юрид. наук, проф.
Г. О. Братусь, д-р екон. наук, проф.
І. М. Капеліста, канд. наук з держ. упр.
Є. Я. Черняк, координатор роботи НТСА МАУП у зв'язку з науково-дослідною частиною
М. І. Данилюк, голова НТСА МАУП, голова НТСА МАУП ін-ту психології та соціальних наук
В. В. Карцева, заступник голови НТСА МАУП, заступник голови НТСА МАУП ін-ту психології та соціальних наук
М. Бабенко, секретар НТСА МАУП
А. Котляр, голова НТСА МАУП Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу
В. Грибенюк, голова НТСА МАУП Навчально-наукового ін-ту безпеки
О. Скарлат, голова НТСА МАУП ф-ту дизайну
А. Боженок, голова НТСА МАУП ф-ту комп'ютерно-інформаційних технологій

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: С. В. Храпатий (голова) [та ін.]. Вип. 1 (51). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2026. 198 с. Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику висвітлено матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Science Vision 2035. Молодь формує майбутнє" (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 26 березня 2026 р.).

Наведено тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з таких проблематик: молодіжні наукові візії розвитку сучасного бізнесу; психологія і соціальні науки майбутнього: молодь як рушій інновацій; роль молоді у забезпеченні безпеки та дотриманні прав людини в Україні; дизайн у контексті суспільних та технологічних трансформацій; сучасні цифрові виклики: доброчесність, ШІ та відкриті технології.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться висвітленими темами молодіжної науки в Україні.

Видається з 2001 року.
Періодичність: 1 раз на квартал.
Засновник: *ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом".*

УДК 330-339; 321.7; 159.9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2026

Д. Сологуб
Майбутнє бізнесу у цифровій економіці: роль світового ринку інформаційних технологій *37*

С. В. Федоров
Управління змінами в умовах успіху: подолання мотиваційних бар'єрів за моделлю ADKAR для розвитку сучасного бізнесу *40*

Ю. Хименко
Інтернет-реклама як фактор розвитку сучасного бізнесу *42*

М. С. Шиманський
Інтелектуальна власність як інструмент розвитку сучасного бізнесу *44*

ПСИХОЛОГІЯ І СОЦІАЛЬНІ НАУКИ МАЙБУТНЬОГО: МОЛОДЬ ЯК РУШІЙ ІННОВАЦІЙ

О. Г. Ашихмин
Когнітивні спотворення як чинник соціальної тривоги у молодих людей *47*

К. Ю. Бердник
Академічна тривожність студентів: причини виникнення та особливості прояву *49*

В. П. Беспалов
Теоретичний аналіз феномену співзалежності у жінок в умовах воєнного стану *51*

А. В. Богослав
Взаємодія закладу дошкільної освіти з родиною: сучасні підходи *53*

Д. О. Бугай
Молодіжні ініціативи ПЦУ у подоланні травм війни (2014–2026 рр.) *55*

Т. О. Василець
Особливості резильєнтності у професійній діяльності фармацевтичних працівників *57*

О. П. Вітязь
Психологічні детермінанти комунікативних порушень при розладах аутистичного спектра у молоді *59*

А. Ю. Зеленюк
Національно-патріотичне виховання дітей старшого дошкільного віку засобами українського музичного мистецтва як чинник формування психоемоційного здоров'я *62*

А. С. Каплюк
Вокалотерапія як метод психологічної реабілітації військовослужбовців *64*

економічної діяльності. Це зумовлює необхідність активного впровадження інноваційних технологічних рішень, розвитку цифрових компетенцій та формування сприятливого середовища для функціонування сучасного бізнесу.

Джерела

1. Organisation for Economic Co-operation and Development. Digital Economy Outlook 2023. Paris: OECD Publishing, 2023.
2. World Bank. World Development Report 2021: Data for Better Lives. Washington, DC: World Bank, 2021.
3. United Nations Conference on Trade and Development. Digital Economy Report 2023. Geneva: UNCTAD, 2023.

С. В. ФЕДОРОВ

здобувач четвертого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальність "Менеджмент",
НН ІУЕБ, Міжрегіональна Академія управління персоналом
ORCID: 0009-0006-2017-8406

Науковий керівник:
Г. А. БРАТУСЬ

д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління бізнесом,
НН ІУЕБ, Міжрегіональна Академія управління персоналом
ORCID: 0000-0001-7151-3901

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В УМОВАХ УСПІХУ: ПОДОЛАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ БАР'ЄРІВ ЗА МОДЕЛЛЮ ADKAR ДЛЯ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ

Сучасне бізнес-середовище характеризується станом постійної турбулентності, яке в літературі описується концепцією VUCA-світу [3]. Для українських підприємств цей стан посилюється екстремальними викликами повномасштабної війни. Це вимагає від організацій надвисокої швидкості адаптації та скорочення життєвих циклів технологічних рішень [1].

У таких умовах виникає специфічна управлінська задача: складними для трансформації виявляються не кризові підприємства, а фінансово успішні компанії. Стабільний успіх формує "Парадокс Ікара", який стає перешкодою для впровадження інновацій.

Ефективність трансформації залежить від розуміння фундаментальної різниці між зовнішньою зміною та внутрішнім переходом. За В. Бріджесом, зміна — це зовнішня подія, тоді як перехід — це внутрішній психологічний процес, через який проходять люди, адаптуючись до нової реальності.

Для управління цим переходом найбільш релевантним інструментарієм є модель ADKAR (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement). Вона дозволяє декомпозувати процес трансформації на п'ять послідовних етапів індивідуального сприйняття.

В межах дослідження було проведено апробацію інструментів діагностики готовності до змін на базі успішного IT-підприємства. Оцінювання проводилося за п'ятибальною шкалою Лайкерта на основі "Формули змін" Р. Бекхарда [2]. Результати анкетування та аналізу вторинних даних (відгуки на DOU.ua, аналіз вакансій) представлені у таблиці.

Результати опитування співробітників IT-підприємства

Блок		№ Твердження (Скорочено)	Сер. бал
D (Незадоволеність)		D1 Мої поточні процеси є оптимальними і непотребують змін. **[R]** (*інвертований = 1.5*)	4.5
		D2 Я часто стикаюся з перешкодами	2.3
		D3 Я відчуваю загрозу з боку конкурентів, якщо ми незмінимось	3.0
Середній бал Блоку D (з урахуванням реверсивного D1)			**2.3**
V (Бачення)		V1 Керівництво пояснило, чому ми проводимо зміни	4.0
		V2 Я розумію позитивний вплив змін на клієнтів	4.4
		V3 Я бачу, як моя робота допомагає досягти бачення	3.6
Середній бал Блоку V			**4**
F (Перші кроки)		F1 Я чітко розумію завдання на найближчі 3 місяці	3.2
		F2 Я знаю, до кого звернутися з питаннями	4.8
		F3 Ми маємо необхідні ресурси для старту	3.7
Середній бал Блоку F			**3.9**

Аналіз результатів Блок V (4.0) та Блок F (3.9) демонструє високий рівень стратегічної комунікації та операційної підтримки. Співробітники розуміють мету і знають, де отримати допомогу. Блок D (2.3): виявлено критично низький рівень незадоволеності поточним станом. Співробітники сприймають поточні процеси як оптимальні (D1 = 1.5).

Отже, на підприємстві зафіксовано ефект, що в теорії менеджменту описується як "Парадокс Ікара" (Icarus Paradox) [4]. Оскільки показник D (Dissatisfaction) у формулі змін є мультиплікативним, його низьке значення фактично обнуляє зусилля в блоках V (Vision) та F (First Steps). Це свідчить про те, що бар'єрні точки зосереджені на перших двох етапах моделі ADKAR: Усвідомленні (Awareness) та Бажанні (Desire).

Управління змінами в сучасних умовах — це передусім управління індивідуальним психологічним переходом, а не лише коригування бізнес-процесів. Дослідження довело, що для успішного підприємства ключовим викликом є

подолання “Парадокса Ікара”. Ефективна трансформація можлива лише за умови свідомого проходження етапів Усвідомлення (Awareness) та Бажання (Desire), що створює необхідний імпульс для подолання організаційної інерції.

Джерела

1. *Талеб Н.* Чорний лебідь. Про (не)ймовірне у реальному житті / пер. з англ. М. Климчука. Київ : Наш формат, 2021. 392 с.
2. *Beckhard R., Harris R. T.* Organizational transitions: managing complex change. 2nd ed. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1987. 117 p.
3. *Bennett N., Lemoine G. J.* What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*. 2014. Vol. 92, № 1/2. P. 31–37. URL: https://www.researchgate.net/publication/263926940_What_VUCA_really_me ans_for_you (дата звернення: 12.03.2026).
4. *Miller D.* The Icarus Paradox: How exceptional companies bring about their own downfall. *Business Horizons*. 1992. Vol. 35, № 1. P. 24–35. URL: https://www.researchgate.net/profile/Danny-Miller-5/publication/4883713 (дата звернення: 16.03.2026)

Ю. ХИМЕНКО

здобувачка третього курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальність “Маркетинг”,
ННІУЕБ, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Науковий керівник:
І. І. КАЛІНА
д-р екон. наук, проф.,
ННІУЕБ, Міжрегіональна Академія управління персоналом
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5662-6967

ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ

У сучасній цифровій економіці інтернет-реклама стала одним із ключових інструментів просування товарів і послуг, формування брендів та розширення ринків збуту. Швидкий розвиток інформаційних технологій, зростання кількості користувачів Інтернету та активне використання соціальних мереж сприяють трансформації традиційних маркетингових комунікацій у цифрові. У таких умовах інтернет-реклама відіграє важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств і розвитку сучасного бізнесу.