

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
Скоруха 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

Висновки. Система нематеріальної мотивації є важливою складовою сучасного управління персоналом, оскільки формує внутрішню зацікавленість працівників у досягненні цілей організації. Використання нематеріальних стимулів сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку креативного потенціалу та зростанню лояльності персоналу. Ефективна система мотивації має бути гнучкою, індивідуалізованою та тісно пов'язаною зі стратегією розвитку підприємства. Поєднання матеріальних і нематеріальних методів стимулювання забезпечує найвищий рівень результативності діяльності персоналу.

Література

1. 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>
2. Bratus, H., Sikorskyi, Y., Zablotska, R., Prokhorovska, S. (2023). Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2 (02), 45–48. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>
3. 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.

БРАТУСЬ Ганна Анатоліївна

д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЖУРАВЛЬОВА Олена Олександрівна

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

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні умови господарювання характеризуються динамічними змінами, високим рівнем конкуренції та потребою в гнучких управлінських підходах. За таких обставин особливого значення набуває самоменеджмент — здатність особистості до ефективної самоорганізації, саморозвитку та самоконтролю з метою досягнення поставлених цілей.

У системі корпоративної культури організації самоменеджмент є важливим чинником формування трудової дисципліни, відповідальності, команд-

ної взаємодії та професійного зростання. Саме через індивідуальні навички самоменеджменту формується загальна культура організації, її цінності, стиль управління та імідж [1].

Самоменеджмент — це система принципів, методів і прийомів, спрямованих на ефективне використання особистісного потенціалу в межах професійної діяльності.

Він включає такі складові [2]:

- планування особистої діяльності;
- постановку цілей і пріоритетів;
- управління часом (тайм-менеджмент);
- самоконтроль і саморегуляцію;
- розвиток особистої ефективності;
- управління стресом і відновлення ресурсів.

У межах корпоративної культури самоменеджмент виступає не лише інструментом особистісного успіху, а й елементом колективної ефективності. Організації, у яких працівники володіють навичками самоорганізації, демонструють вищу продуктивність, стабільність і стійкість до змін.

Ключову роль у розвитку самоменеджменту відіграє корпоративна культура — система спільних цінностей, норм поведінки, традицій і переконань, що об'єднує персонал. Корпоративна культура визначає, якою мірою працівники мають свободу у прийнятті рішень, ініціативність, відповідальність і здатність до саморозвитку. Така взаємодія створює ефект синергії, коли індивідуальна ефективність сприяє колективній результативності.

1. Роль самоменеджменту у формуванні корпоративної культури. Корпоративна культура визначає систему цінностей, норм, переконань та моделей поведінки, що впливають на взаємини між працівниками та керівництвом. Якщо корпоративна культура виступає “каркасом” організаційної поведінки, то самоменеджмент — її “внутрішнім механізмом”.

Завдяки самоменеджменту працівники здатні ефективно планувати власний час, узгоджувати індивідуальні цілі з цілями компанії, виявляти ініціативу, підтримувати позитивну атмосферу в колективі. Така самоорганізація знижує управлінське навантаження, підвищує рівень відповідальності й автономії працівників.

В організаціях із розвинутою культурою самоменеджмент є частиною корпоративних стандартів поведінки — наприклад, здатність до самооцінки, внутрішня мотивація, уміння приймати рішення, гнучкість і здатність до навчання. Саме такі працівники є основою інноваційного та адаптивного розвитку підприємства.

2. Компоненти самоменеджменту у корпоративному середовищі. Сучасні дослідження виділяють кілька ключових складових самоменеджменту:

- Цілепокладання та планування. Визначення пріоритетів, постановка коротко- й довгострокових цілей, уміння перетворювати стратегію в конкретні дії.
- Тайм-менеджмент. Раціональне використання робочого часу, розподіл навантаження, мінімізація стресу, уникнення прокрастинації.

- Самоконтроль і дисципліна. Здатність дотримуватися планів, відповідати за власні результати, підтримувати внутрішню мотивацію.
- Саморозвиток. Постійне оновлення знань, розвиток компетенцій, формування професійної гнучкості.
- Емоційна саморегуляція. Уміння керувати емоціями, зберігати конструктивний настрій у стресових умовах.

Кожен із цих компонентів має безпосередній вплив на рівень корпоративної культури. Наприклад, дисципліна і відповідальність зміцнюють організаційну етику, а саморозвиток сприяє формуванню навчальної культури підприємства.

3. Взаємозв'язок самоменеджменту і корпоративних цінностей. Корпоративна культура ґрунтується на певних базових цінностях — довірі, повазі, відкритості, командній роботі, орієнтації на результат. Для того щоб ці цінності стали дієвими, необхідна внутрішня готовність працівників їх поділяти та реалізовувати. Саме самоменеджмент забезпечує цю готовність через розвиток внутрішньої мотивації та самоідентифікації з організацією.

Наприклад, працівник, який володіє навичками саморефлексії, здатен об'єктивно оцінювати свої результати, аналізувати власний внесок у досягнення цілей організації. Це створює середовище довіри, де кожен член колективу відчуває особисту відповідальність за спільний результат.

У цьому сенсі самоменеджмент виступає не лише індивідуальним інструментом, а й елементом корпоративної етики. Його розвиток сприяє переходу від зовнішнього контролю (з боку керівництва) до самоконтролю, що є ознакою зрілої корпоративної культури.

4. Роль керівника у розвитку самоменеджменту персоналу. Керівник відіграє ключову роль у формуванні умов для самоменеджменту. Його завдання — не контролювати кожен крок підлеглих, а створювати середовище, у якому працівники самостійно приймають рішення, несуть відповідальність і мають можливість для саморозвитку.

Ефективний лідер формує “культуру довіри”, у межах якої працівники відчувають свободу дій, але водночас усвідомлюють власну відповідальність. У таких умовах самоменеджмент стає частиною колективної норми поведінки, а не лише індивідуальним інструментом.

5. Практичне значення самоменеджменту для організації. Інтеграція самоменеджменту в корпоративну культуру має низку практичних переваг:

- підвищення продуктивності праці завдяки ефективному використанню часу;
- зростання рівня задоволеності роботою та залученості персоналу;
- зменшення рівня стресу і професійного вигорання;
- покращення комунікацій і командної взаємодії;
- підвищення репутації організації як відповідального роботодавця.

Отже, розвиток самоменеджменту на всіх рівнях управління — це не лише прояв індивідуальної зрілості, а й важливий напрям стратегічного управління персоналом.

Таким чином, ефективний самоменеджмент сприяє розвитку зрілої корпоративної культури, яка, у свою чергу, стимулює розвиток самостійності й відповідальності кожного працівника.

Позитивним наслідком інтеграції самоменеджменту в корпоративну культуру є: зростання продуктивності праці, покращення психологічного клімату, зменшення професійного вигорання, підвищення рівня інноваційності та гнучкості організації.

Самоменеджмент у системі корпоративної культури виступає стратегічним чинником підвищення ефективності діяльності сучасної організації. Він забезпечує гармонійне поєднання індивідуальних і корпоративних цілей, сприяє формуванню культури саморозвитку, відповідальності та професійної зрілості персоналу. Розвиток самоменеджменту на всіх рівнях управління — від керівника до виконавця — є запорукою стабільності, конкурентоспроможності та інноваційності організації.

Отже, формування навичок самоменеджменту слід розглядати як ключовий елемент розвитку корпоративної культури та людського капіталу підприємства в умовах сучасних викликів.

Література

1. Братусь Г. А., Карбовська Л. О., Мазур Ю. В. Ефективне управління персоналом як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств сфери інформаційних технологій. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки*. 2025. Вип. 1 (77). С. 7–14. DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/77-1>
2. Станько Т. Самоменеджмент керівника як складова успіху його діяльності. Організаційно-економічні та соціальні складові розвитку підприємництва: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. ЛНУП. 2024. С. 48–50. URL: [https://www.researchgate.net/profile/InnaBezhenar/publication/381473235_Sta-rozvitku-subektiv-pidpriemnictva-v-silskomu-gospodarstviv-umovah-voennogo-casu.pdf#page=48](https://www.researchgate.net/profile/InnaBezhenar/publication/381473235_Stan_rozvitku_sub'ektiv_pidpriemnictva_v_silskomu_gospodarstvi_v_umovah_voennogo_casu/links/666ffc7bde777205a333820e/Sta-rozvitku-subektiv-pidpriemnictva-v-silskomu-gospodarstviv-umovah-voennogo-casu.pdf#page=48)
3. 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.