

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВСП «ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ», КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ

IMPERATYV PL SPÓŁKA Z OGRANICZONA ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
(ТОВ «ТОРГОВИЙ БУДИНОК ІМПЕРАТИВ», ВАРШАВА, ПОЛЬЩА)

MILTON FRIEDMAN UNIVERSITY (БУДАПЕШТ, УГОРЩИНА)

VILNIUS UNIVERSITY, DEPARTMENT OF ACCOUNTING AND AUDIT (ВІЛЬНЮС, ЛИТВА)

ТОВ «ХЛАДОПРОМ»

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

III Міжнародної науково-практичної конференції

«ВІДНОВЛЕННЯ ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ, ПРІОРИТЕТИ, ПРАКТИКИ»



2025

Харків,
3 квітня 2025 року

УДК 338.246.88
М 74

Редакційна колегія:

Гурова Капіталіна – в. о. директора, к. е. н., доцент, Заслужений працівник народної освіти України.
Савченко Ілля – заступник директора з навчально-методичної роботи, к. держ. упр., доцент.
Болотова Тетяна – завідувач відділення економіки та бізнесу, к. е. н., доцент.
Гібкін Кирило – завідувач відділення харчових технологій та сфери обслуговування.
Золотухіна Олена – заступник директора з навчально-методичної роботи.
Кулінченко Сергій – голова ради студентського самоврядування коледжу.
Домбровська Світлана – в. о. проректора з наукової роботи Національного університету цивільного захисту України, д. держ. упр., професор, Заслужений працівник освіти України.
Барішевський Олексій – Голова Наглядової ради ТОВ «ХЛАДОПРОМ».
Ніколенко Борис – директор ТОВ «Торговий будинок ІМПЕРАТИВ», Imperativ PL Sp. Z o.o, (Варшава, Польща).
Peter Szatmari – Dr., проректор з загальної роботи та зав'язків з громадськістю Milton Friedman University (Будапешт, Угорщина).
Rasa Subacienė – Dr., завідувач кафедри обліку та аудиту Вільнюського університету, професор (Вільнюс, Литва).
Чумак Оксана – завідувач кафедри економіки та бізнес-технологій Державного університету «Київський авіаційний інститут», д. е. н., професор.

Рекомендовано до оприлюднення Педагогічною радою ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ» (протокол № 9 від 26.03.2025 р.).

Збірник тез доповідей містить матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Відновлення та модернізація економіки України: виклики, пріоритети, практики», в яких розглядається основні напрями створення умов для модернізації національної економіки, розробити підходи до формування політики модернізації економіки та пропозиції щодо механізму її реалізації.

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій несуть автори наукових доповідей та повідомлень. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редакційної ради збірника.

М 74 **Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Відновлення та модернізація економіки України: виклики, пріоритети, практики».** – Харків : ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», 2025. – 226 с.

© ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», 2025.

країни завдяки [4]:

- диверсифікації економіки, що зменшить залежність України від окремих галузей та підвищить її конкурентоспроможність на світовому ринку;
- розвитку відновлюваної енергетики та енергоефективних технологій, що зменшить залежність від імпортованих енергоресурсів і сприятиме сталому розвитку;
- підвищенню інвестиційної привабливості України через впровадження прозорих механізмів державного управління та антикорупційних заходів у процесі відновлення регіонів.

Залучення міжнародних інвесторів та стратегічних партнерів до процесу відбудови сприятиме інтеграції України у глобальні економічні процеси та зміцненню її позицій на міжнародній арені.

Таким чином, успішна реінтеграція постраждалих регіонів дозволить не лише відновити зруйновану економіку, а й створити передумови для довгострокового розвитку та процвітання України.

Список використаних джерел:

1. Стратегія діяльності Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України на 2024-2026 роки: наказ Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 26.04.2024 р. №126. URL: <https://unity.gov.ua/wp-content/uploads/2024/04/strategiya-diyalnosti-ministerstva-z-pytan-reintegracziyi-tymchasovo-okupovanyh-terytorij-ukrayiny-na-2024-2026-roky-.pdf>.
2. Про внесення змін до деяких наказів Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: Наказ Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 04.01.2022 р. №1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0239-22#Text>
3. Камінська Н. В., Демиденко В. О. Механізм деокупації та реінтеграції тимчасово окупованої території України: проблеми комплексного забезпечення. Невідкладні заходи з протидії російській агресії з Криму: політичні, юридичні, економічні, управлінські та соціальні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 4 вересня 2018 р.). Київ-Одеса : Фенікс, 2018. С. 65-69.
4. Голубцова, Є. В. Реінтеграція ветеранів АТО/ООС: стратегія, виклики, перепони: магістерська дис. : 054 Соціологія / Голубцова Єлизавета Валеріївна. Київ, 2019. 107 с.

Курилова Н. М., викладач,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМПАНІЙ

Величезна кількість досліджень організаційної культури присвячується виявленню:

- сили впливу культури, при цьому особливу увагу приділено питанню про слабкі та сильні сторони культури;
- спрямованості впливу культури на різні аспекти життя підприємства [1].

Стосовно питань про спрямованість впливу організаційної культури, існує багато досліджень з урахуванням об'єктивних методів, що виявляють зв'язок між культурою та різними практиками управління людськими ресурсами. Спроби виявлення зв'язку

організаційної культури з іншими нематеріальними факторами, а також різними сторонами життя бізнес-підприємств підводять до ідеї багаторівневого характеру цього впливу.

Якщо розглядати перший рівень, то організаційна культура дуже впливає на ті сторони життя компанії, які пов'язані з розвитком і формуванням людських ресурсів (різні УЛР-практики, трудова поведінка) і явища, які витікають з цього – лояльність, залучення, плинність кадрів, задоволеність працею.

На другому рівні культура здійснює конкретний вплив на продуктивність праці співробітників.

На третьому рівні культура робить свій внесок у загальні результати організації та її економічну ефективність.

Перший рівень є ключовою сферою організаційної структури. Другий та третій рівні – похідні, де роль культури може проявлятися у довгострокових результатах шляхом розвитку людських ресурсів та того, як цінуються кваліфікація, лояльність у певних видах діяльності, інноваційна поведінка. З цього випливає необхідність об'єктивно оцінювати форми та сфери прямих впливів організаційної культури та соціально-гуманітарних аспектів на життя компанії.

З вищесказаного можна дійти висновку, що можна диференціювати непрямий і прямий вплив організаційної культури та нормативної структури практик взаємодій, на поліпшення діяльності українських підприємств, де прямий вплив пов'язаний з розвитком і формуванням людських ресурсів певної компанії, а непрямий – з тривалими результатами цієї компанії на ринку [2].

Якщо розглядати сили впливу організаційної культури, то виділяють три наслідки поширеності норм і цінностей, які позитивно впливають на успіхи компанії: удосконалена координація і контроль всередині компанії, узгодженість індивідуальних і організаційних цілей, збільшення працевіддачі персоналу. Сильна організаційна культура замінює, в певній мірі, регламенти та формальний контроль. Учасники сильної організації із сильною організаційною культурою виконують добровільно завдання, а їх поведінка надійна та передбачувана. Але поняття «сильна» організаційна культура, в цьому вигляді, співпадає з поняттям високо інтегрованої соціальної групи. Механізмами групової інтеграції є престижність та референтність групи для працівників, формування свідомості, контроль над власним «я» з погляду позиції «ми», рольові приписи для членів групи, санкції та наявність оптимального контролю за ними. Сильна організаційна культура справді виступає однотипною високо інтегрованою соціальною групою. При цьому синонімічний підхід кордону затуманюється між даними базовими поняттями.

Акцентованість чи комплексність організаційної культури в емпіричному аналізі визначаються наявністю та відсутністю зони, де більшість респондентів затверджує загальні цілі та бажані зразки поведінки. Якщо дані зони поширюються на широку область змінних, можна говорити про комплексний характер цієї культури, а якщо вузьку область – то про акцентовану культуру. Силу впливу культури заміряють за часткою респондентів, які слідуєть в своїй поведінці колективним нормам.

Формування організаційної культури передбачає спробу конструктивного впливу на психологічну і соціальну атмосферу, і навіть на поведінку працівників. При формуванні організаційної культури є установки, система цінностей у співробітників компанії, можна запланувати, спрогнозувати і простимулювати поведінку. Нерідко буває так, що керівництво намагається сформулювати філософію своєї організації, де декларовано прогресивні норми та цінності, через це воно не отримує за своїми зусиллями бажаних результатів. Це відбувається тому, що впроваджені організаційні цінності та норми вступають у конфлікт з існуючими, і у зв'язку з цим відкидаються багатьма членами організації.

Формування організаційної культури відбувається за допомогою професійної адаптації співробітників. Не завжди цілі та місія компанії розділяються членами та групами колективу, відповідають їх бажанням та інтересам. Найбільш ефективний спосіб досягти об'єднання

поглядів на майбутнє та спільності в компанії – це вироблення стратегії довгострокового розвитку всім трудовим колективом.

Перед формуванням раціональної культури необхідно ще раз звернутися до аналізу слабких і сильних сторін компанії, до вивчення загроз і можливостей з боку довкілля.

Досить часто малюється лише бажаний профіль культури і не аналізується профіль, що сформувався на даний момент. Не визначено розрив між наявною і бажаною культурою, отже, немає програми виправлення культури [3].

Далеко не завжди беруться до уваги фактори, що впливають на формування культури безпосередньо – прагнення правлячого блоку, рушійні сили компанії, бажання працівників, розподіл відповідальності, психологічний клімат компанії, способи прийняття та вироблення рішень, потрібні інновації та ініціативи тощо.

Ефективну культуру часто формують з урахуванням слабкої довіри членів колективу. У такому випадку зробити її ефективною є неможливим, тому що не можна визначити спільні цінності.

Досить часто робота з формування ефективної культури здійснюється в ситуації, коли на роботі панують зневіра, паніка, тривожність та байдужість. У цей момент працівники не розмірковують про цінності. Потрібно для початку вселити у працівників надію, а потім надавати їм впевненості, домагатися емоційного ентузіазму та підйому.

Робота з оптимізації ефективної організаційної культури не закінчується виявленням спільних і потрібних цінностей та підбором співробітників.

Звісно, управління організаційною культурою не зводиться лише до формулювання ідеології компанії і виявлення її профілю. Зміст декларації стає потребою кожного співробітника компанії та його внутрішнім стрижнем.

Якість організаційної структури компанії визначено тим, як сильно розвинена її організаційна культура. Високого рівня дозволяє дотримуватися:

- системний підхід (облік факторів, що впливають на орган та об'єкт управління);
- оптимальне поєднання самостійності та централізації управління;
- максимальне скорочення часу отримання інформації від вищого керівництва до виконавця;
- грамотне визначення функцій, правий і обов'язків будь-якої складової проєктованої структури;
- забезпечення швидкої реакції на зміни в керованій системі;
- надання повноважень на вирішення питань будь-якому підрозділу, який має більшу інформацію з цього питання;
- пристосування підрозділів управлінського апарату по всій системі [4].

Ефективного управління не можна досягти без створення внутрішньофірмової атмосфери, коли всі співробітники зацікавлені в досягненні загального успіху.

В компаніях із розвинутою організаційною культурою співробітники характеризуються деякими рисами:

- 1) високим ступенем згуртованості у поглядах, установках та позиції членів колективу;
- 2) стійкою взаємодією, що сприяє стабільності та міцності його існування в часі та просторі;
- 3) організованістю, упорядкованістю, підпорядкованістю працівників чіткому порядку виконання колективної спільної життєдіяльності;
- 4) структурованістю – чіткого ступеня коректності розподілу функцій та обов'язків, а також відповідальності між колективом;
- 5) відкритістю - готовності до прийняття нових співробітників.

Буває, що в компаніях з низькою організаційною культурою не приділено достатньої уваги внутрішнім комунікаціям, що призводить до втрати інформації серед співробітників та неточного уявлення про компанію в цілому, провокує появу чуток між працівниками.

Організаційна внутрішньофірмова культура пов'язана з виховними та освітніми аспектами, а також з покращенням людського капіталу. Організаційна культура докільця досить чітко визначається як культура підприємства у взаємовідносинах із зовнішнім середовищем.

Використання компанією розвиненої організаційної культури допомагає їй відобразити першочергові цінності у суспільстві та культурні установки, а також без зайвих проблем усувати неминучі протиріччя між інтересами компанії та інтересами суспільства.

Але необхідно враховувати сформовану у конкретній компанії організаційну культуру. Інакше, цінності і норми, що штучно впроваджуються, вступають у конфлікт з діючими.

Список використаних джерел:

1. Білецька О. О. Методи зміни організаційної культури підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2020. № 4. С. 149-158.
2. Комарова К. В. Організаційна культура : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ : ДДФА, 2021. 166 с.
3. Науменко Н. М. Параметри організаційної культури, що впливають на конкурентоспроможність підприємства. *Економіка і менеджмент культури*. 2023. № 6. С. 24-36.
4. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навчальний посібник. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2021. 176 с.

Малік Л. М., к. е. н., провідний науковий співробітник
відділу підприємництва, кооперації та агропромислової інтеграції,
ННЦ Інститут Аграрної Економіки

ВПЛИВ ДОРАДНИЦТВА НА РОЗВИТОК МАЛОГО ФЕРМЕРСТВА В ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Повномасштабне вторгнення принесло великі руйнування та проблеми сільськогосподарському виробництву та сільських територій. Більше того, повномасштабне вторгнення не припинило, а загострило боротьбу між великими сільськогосподарськими підприємствами та фермерськими господарствами за ресурси та державні дотації, постійно ставлячи питання про майбутнє українського сільського господарства. Оскільки наша країна прокладає свій шлях до сталого економічного відновлення тому проблема розвитку фермерських господарств стоїть дуже гостро. Відродження українського сільського господарства має відбуватися не лише за підтримки великих сільськогосподарських компаній а й підприємств малого бізнесу. Найважливішими питаннями на сьогодні є визначення шляхів їх розвитку та відновлення. З цією метою необхідно вивчити сучасні тенденції динаміки кількості таких суб'єктів, а також розробити науково обґрунтовану систему заходів щодо підвищення ролі малих фермерських господарств як основи сталого розвитку сільських територій як в умовах воєнного часу, так і шляхом визначення перспектив післявоєнного відновлення.

На перше січня 2024 року в Україні зареєстровано 50 126 фермерських господарств з яких статистично активні - 19 665 одиниць (без урахування тимчасово окупованих територій). Незважаючи на воєнні дії за перші півроку 2024 року, за даними Єдиного державного реєстру, відкрилося понад 18 тис. нових компаній, з яких нові фермерські господарства становлять всього 2,9% від усієї кількості або 531 господарство відповідно [Понад 18 тис. нових].

Конопля К. А.	156
ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	156
Котковський Р. В.	158
РЕІНТЕГРАЦІЯ ПОСТТРАЖДАЛИХ РЕГІОНІВ У ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ПРОСТІР.....	158
Курилова Н. М.	160
ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМПАНІЙ	160
Малік Л. М.	163
ВПЛИВ ДОРАДНИЦТВА НА РОЗВИТОК МАЛОГО ФЕРМЕРСТВА В ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	163
Красюк Р. М., Мельничук М. О.	165
ОБЛІК ВИТРАТ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	165
Міт'яєва Т. Л., Болотова Т. М.	168
МАРКЕТИНГОВІ ІННОВАЦІЇ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	168
Петрищев В. О., Мельничук М. О.	170
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ФІНАНСОВО- ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	170
Мосейко І. В., Мельничук М. О.	174
ОБЛІК І КАЛЬКУЛЯЦІЯ ВИТРАТ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	174
Науменко О. О., Лісниченко М. О.	177
РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ НАВИЧОК НАСЕЛЕННЯ ЯК ЗАПОРУКА МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	177
Плюшко Р. І.	181
ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ НА СТРАТЕГІЇ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	181
Радіонов В. С.	184
ДО ПИТАННЯ ПРО ІНТЕГРОВАНУ МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ	184
Рудик І. М., Рудик В. С.	187
УКРАЇНА 2.0: НОВІ УПРАВЛІНСЬКІ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОРИВУ.....	187