Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Полтавська обласна військова адміністрація
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України»
Одеський національний економічний університет
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Кременчуцький національний університет
імені Миколи Остроградського
Українсько-Британський Центр Центру Європейської освіти та іноземних мов Полтавського
державного аграрного університету
Glendale Community College of Maricopa Community College System,
Arizona (США)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
WSHIU -Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu (Польща)
Queen Mary University of London Ukrainian Society (Сполучене Королівство Великої Британії та
Північної Ірландії)
The University School of Occupational Safety Management in Katowice (Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Economics in Bratislava (Словаччина)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Riga Nordic University (Латвія)
Eurasian National University them. L. N. Gumilev (Казахстан)
Batumi Shota Rustaveli State University (Грузія)

МАТЕРІАЛИ

IV Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»

30 вересня 2026 року

м. Полтава

Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Полтавська обласна військова адміністрація
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»
Одеський національний економічний університет
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Кременчуцький національний університет імені Миколи Остроградського
Українсько-Британський Центр Центру Європейської освіти та іноземних мов Полтавського державного аграрного університету
Glendale Community College of Maricopa Community College System, Arizona (США)
Atlântica – Instituto Universitário (Португалія)
WSHIU -Akademia Nauk Stosowanych w Poznaniu (Польща)
Queen Mary University of London Ukrainian Society (Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії)
The University School of Occupational Safety Management in Katowice (Польща)
Academy of Management and Administration in Opole (Польща)
University of Economics in Bratislava (Словаччина)
Scientific Center of Innovative Research (Естонія)
Riga Nordic University (Латвія)
Eurasian National University them. L. N. Gumilev (Казахстан)
Batumi Shota Rustaveli State University (Грузія)

МАТЕРІАЛИ

IV Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»

30 вересня 2026 року

Полтава 2026

УДК 005. 21 : 338. 43 : 005. 591. 6 /. 934 : 316. 46
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23469841

Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 30 вересня 2026 р. Полтава : ПДАУ, 2026. Том 2. 641 с.

У матеріалах конференції розглядаються безпекові та інноваційні особливості стратегічного менеджменту агропродовольчої сфери в умовах актуалізації лідерства в глобальній економіці; практичні рекомендації щодо адаптації, протидії ризикам та підвищення ефективності розвитку суб'єктів господарювання.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів закладів вищої освіти, фахівців-практиків.

ПРОГРАМНИЙ КОМІТЕТ:

Т. ВОРОНЬКО-НЕВІДНИЧА – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету (головуюча)

М. ЗОСЬ-КІОР – д.е.н., професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Д. ДЯЧКОВ – д.е.н., професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Ю. УТКІН – к.т.н., доцент, завідувач кафедри інформаційних систем та технологій Полтавського державного аграрного університету

І. СЛЮСАР – к.т.н., доцент, доцент кафедри інформаційних систем та технологій Полтавського державного аграрного університету

V. RIASHCHENKO – Dr. oec, Professor, expert at the Latvian Academy of Sciences, director of the «Business Administration» program at Riga Nordic University, Latvia

D. SOTO-MAYOR MACHADO – PhD in Computer Science, Professor Atlântica – Instituto Universitário, Portugal

О. ТАНЧИК – к.е.н, доцент, професор кафедри соціальних наук Глендейлського Громадського Коледжу, Система Муніципальних коледжів Округа Марікопи, Арізона, США

Н. БАГАН – PhD з економіки, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету (секретар)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

А. ОЛІЙНИК – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

В. СОБЧИШИН – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

І. ПОТАПЮК – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

М. ВОВК – PhD з менеджменту, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

О. ВАРАКСІНА – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

О. ПОМАЗ – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Т. ІЩЕЙКІН – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Т. САЗОНОВА – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

© Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПДАУ заборонено.

зв'язок дозволяє обґрунтовувати витрати на розвиток персоналу вже під час планування впровадження ШІ. Подальше дослідження має передбачати апробацію на аграрних підприємствах: без неї неможливо встановити результативність цього порядку та критерії переходу від пілоту до ширшого застосування.

Список використаних джерел:

1. Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2022). *The state of food and agriculture 2022: Leveraging automation in agriculture for transforming agrifood systems.* https://doi.org/10.4060/cb9479en

2. Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure* (ILO Working Paper No. 140). International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/HETP0387

3. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/08785bba-en

Л. Городянська, к.е.н., доцент, член-кор. АЕН України,
Український державний університет
імені Михайла Драгоманова,
м. Київ, Україна

ГУМАНОЦЕНТРИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ У ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Агропродовольчий сектор є основою продовольчої безпеки України та драйвером її повоєнної відбудови. Проте критичним обмежувальним чинником є виснаження людського капіталу та погіршення психоемоційного стану працівників внаслідок демографічної кризи, війни, міграції, мобілізації та ін. У режимі адаптації до криз в умовах невизначеності ключовим ресурсом стає психофізіологічна стійкість персоналу. Повоєнний розвиток

АПК вимагає зростання продуктивності праці через впровадження концепцій точного землеробства, роботизації та штучного інтелекту (Agri 5.0). За таких умов збереження ментального здоров'я аграріїв є економічно обґрунтованою передумовою функціонування галузі. Разом з тим, кадрове забезпечення АПК постає перед низкою таких викликів:

– *Потрійне стресове навантаження* викликане високою інтенсивністю сезонної праці, безпековими ризиками (наслідки застосування зброї) та психоемоційним тиском втрат.

– *Дефіцит кадрів і вигорання* зумовлені зростанням навантаження на персонал агропродовольчої сфери, що призводить до адаптаційних розладів та хронічної втоми.

– *Стигматизація у сільській місцевості*, яка проявляється у збереженні стереотипів щодо психологічної допомоги та відсутності інфраструктури підтримки в регіонах.

– *Реінтеграція ветеранів* та потреба в адаптації робочих місць до потреб працівників із ПТСР і фізичними травмами, що вимагає трансформації традиційного HR-менеджменту.

Мета дослідження – обґрунтування теоретико-прикладних засад гуманоцентричного менеджменту для збереження психофізіологічного потенціалу та відновлення ментального здоров'я працівників АПК у період повоєнної відбудови та цифровізації.

Досягнення мети потребує вирішення наступних завдань:

1) Систематизувати стресогенні чинники в повоєнному АПК та розкрити принципи гуманоцентричного управління агропідприємством.

2) Обґрунтувати роль AI, VR та Biofeedback у системі психологічної підтримки та сформувати алгоритм впровадження програм mental health (EAP) в АПК.

Основний зміст дослідження. У результаті дослідження виокремлено три виміри стресогенного впливу на кадровий потенціал: *безпековий* – виконання робіт на потенційно замінованих територіях у стані гіпервідповідальності; *соціально-демографічний* – структурний дефіцит кадрів, залучення жінок та осіб літнього віку до важких технологічних процесів; *психоемоційний* – вигорання, ПТСР та проблеми з комунікацією

при реінтеграції ветеранів.

Обґрунтовано принципи та інструменти гуманоцентричного менеджменту. Гуманоцентрична парадигма спирається на: *пріоритет безпеки* – оцінку психофізіологічного стану особистості як критерію допуску до небезпечних робіт; *автоматизацію праці* – передачу ризикованих операцій роботизованим платформам; *трансформацію культури* – півищеня самосвідомості та розвиток емпатії працівників [1, с. 201], а також подолання стигми щодо звернення за допомогою, притаманної населенню у сільській місцевості.

Визначено інноваційні технології оцінки та відновлення ментального здоров'я. Система підтримки містить три ключові блоки: *цифровий моніторинг* – використання портативних пристроїв та ШІ для аналізу серцевого ритму й ранньої діагностики втоми; *нейротехнології* – застосування Biofeedback-тренажерів та VR-симуляцій для оперативного зняття стресу на виробництві; *телемедицину* – мобільні застосунки для доступу до психотерапевтичної допомоги у віддалених регіонах.

Сформовано алгоритм впровадження програм mental health на агропідприємстві. Впровадження програм EAP передбачає чотири етапи: *аудит психосоціальних ризиків* – анонімне оцінювання психоемоційного стану колективу; *навчання менеджменту* – розвиток soft skills та навичок першої психологічної допомоги (Mental Health First Aid); *інфраструктурне забезпечення* – створення кімнат психологічного розвантаження та запуск груп взаємопідтримки; *інклюзивна адаптація* – протоколи реінтеграції ветеранів із перенавчанням на високотехнологічні спеціальності (оператор агродрона, AI-диспетчер).

У забезпеченні повоєнного відновлення агропродовольчої сфери важливим є гуманоцентричний підхід до збереження ментального здоров'я, зміцнення емоційного інтелекту і командного духу працівників.

Висновки. Наукова новизна дослідження полягає в тому, що обґрунтовано модель синергії гуманоцентричного менеджменту (Industry 5.0) та High-Tech інструментів (AI, Biofeedback, VR) для психологічної безпеки в АПК. Зокрема, здійснено перехід від ресурсно-орієнтованого агроменеджменту до суб'єкт-

суб'єктної парадигми, де людина є головною цінністю виробничого процесу; доведено доцільність застосування нейротехнологій та Wearable Tech для організації процедури психогігієни операторів високоризикової сільгосптехніки; запропоновано автоматичний перерозподіл небезпечних завдань на роботизовані комплекси у разі фіксації критичного рівня стресу працівника. Системні інвестиції в ментальне здоров'я аграріїв є економічно обґрунтованою стратегією, що забезпечує зростання продуктивності праці, зниження плинності кадрів та мінімізацію ризиків травматизму.

Синергія штучного інтелекту, VR, біофідбеку та гуманоцентричного управління створює базис для збереження людського капіталу АПК України.

Список використаних джерел:

1. Городянська Л. В. Напрями розвитку емоційного інтелекту та командної взаємодії на підприємствах. *Формування компетентностей обдарованої особистості в системі позашкільної та вищої освіти :* науковий журнал. Київ : НАУ. 2024. № 3. С. 197–205. DOI: https://doi.org/10.18372/2786-823.1.19289.

А. Гриліцька, к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту, маркетингу і туризму,
Херсонський національний технічний університет,
м. Хмельницький, Україна

ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У ПОВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ

Повоєнне відновлення економіки України актуалізує пошук якісно нових парадигм забезпечення організаційної стійкості бізнес-структур. В умовах глибоких соціально-економічних трансформацій, демографічних викликів та дефіциту трудових ресурсів ключовим драйвером виживання і сталого розвитку підприємств стає ефективне управління людським капіталом.

Р. Чухліб
АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДМОВОСТІЙКОСТІ ПОТОКОВОЇ ОБРОБКИ ДАНИХ В ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ АГРОПІДПРИЄМСТВ……. 379

СЕКЦІЯ 9. ЗБЕРЕЖЕННЯ, ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ РОБОТИЗАЦІЇ Й ЕВОЛЮЦІЇ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

V. Riashchenko
EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A HUMAN ADVANTAGE IN THE ERA OF GENERATIVE AI…….. 382
He Chao
PERSONNEL MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION……..… 385
Julian Maj, А. Гончарова, А. Бідняк
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ…… 387
T. Kharchenko, M. Rosavska, Yang Feng
IMPLEMENTING A WORKFORCE RESILIENCE STRATEGY IN TURBULENT CONDITIONS…… 390
T. Kharchenko, Yang Feng, Dong Weiguo
CONTEMPORARY CHALLENGES OF INTERNATIONAL MANAGEMENT: ORGANIZATIONAL AND HUMAN RESOURCE ASPECTS……... 393
Olayiwola Sarafadeen Olasile
STRATEGIC APPROACHES TO BUSINESS CAREER MANAGEMENT IN ENTERPRISES…….. 396

Zhang Qiang
FROM ROUTINE TO STRATEGIC: TRANSFORMING MANAGERIAL WORK IN MODERN ENTERPRISES….. 399
О. Бабарицький, С. Іващенко
ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ……. 402
С. Бутим
МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ……. 405
С. Бутим
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА… 408
С. Бутим
СИСТЕМА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО КЛІМАТУ ПІДПРИЄМСТВА……. 411
А. Вараніцька, Н. Зачосова
ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ…… 414
А. Вернидуб, О. Збиранник
ЗБЕРЕЖЕННЯ, ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ РОБОТИЗАЦІЇ Й ЕВОЛЮЦІЇ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ……... 417
І. Голуб
РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ……... 419

Л. Городянська
ГУМАНОЦЕНТРИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ У ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ……. 422
А. Гриліцька
ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У ПОВОЄННОМУ ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ……... 425
О. Давиденко
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У РОБОТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА: ВІД ІНСТРУМЕНТУ ДО УПРАВЛІНСЬКОГО ПАРТНЕРА……... 427
Д. Дячков
ТРАНСФОРМАЦІЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ BANI-СЕРЕДОВИЩА: ВІД УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ ДО УПРАВЛІННЯ УВАГОЮ ТА ПРІОРИТЕТАМИ…….. 431
А. Жомір, О. Поночовна
АДАПТАЦІЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДО ВИКЛИКІВ РОБОТИЗАЦІЇ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ……... 434
О. Кальга, О. Збиранник
ПРЕВЕНТИВНИЙ РЕСКІЛІНГ В УМОВАХ МАСОВОЇ АВТОМАТИЗАЦІЇ: ЯК ЗБЕРЕГТИ ЛОЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ, ЧИЇ ФУНКЦІЇ ЗМІНЮЮТЬСЯ……. 437

Є. Ланченко, М. Якименко
РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ЧИННИКА ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ…… 440
В. Малик
ІНШОМОВНА ОСВІТА ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА ВІДНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН.. 443

Т. Петренко, О. Поночовна
ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОБОТИЗАЦІЇ ТА ЕВОЛЮЦІЇ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ……... 447
К. Прокопенко
ЕТИЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ
В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ……... 450
А. Рітікова
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ……. 453
П. Самсоненко
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО АГРОБІЗНЕСУ: МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ……. 456
Т. Федотова
УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЕВОЛЮЦІЇ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ…… 458

СЕКЦІЯ 10. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА КОМПЕТЕНТНІСНО ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКОВОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ І ГРОМАД

B. Gechbaia, T. Gogiashvili
EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS A FUNDAMENTAL FACTOR OF ORGANIZATIONAL SAFETY AND PROFESSIONAL SUSTAINABILITY…. 461

Ye. B. Domalatov, T. A. Abylaikhanova
STRATEGIES FOR DEVELOPING DIGITAL COMPETENCIES IN HUMAN CAPITAL: A COMPARATIVE ANALYSIS OF KAZAKHSTAN AND CHINA…….... 466

O. Myronova
FORMATION OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF AN AGRICULTURAL ENTERPRISE UNDER WARTIME CHALLENGES……... 469

A. Narimbetova, A. Bukhatova, Zh. Rakhmetulina
HUMAN CAPITAL AND WELL-BEING IN SECURE DIGITAL EMPLOYMENT……... 476

A. Suleimenova, A. Urekeshova, Zh. Rakhmetulina
DIGITAL TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT: HUMAN CAPITAL, SKILLS AND EMPLOYEE WELL-BEING…… 479

А. Алексеєнко, І. Цуркан
УКРАЇНСЬКІ МЕНЕДЖЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ПРОФЕСІЙНА АДАПТИВНІСТЬ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА……... 482

К. Антоненко
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ ЯК ОСНОВА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІДКРИТОСТІ…….. 485
Б. Богданець, А. Кокоровець
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ГОЛОВНИЙ РЕСУРС СТІЙКОСТІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ…….. 487
Н. Богданова
КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ…… 490
О. Вараксіна, В. Собчишин, К. Киричок
АДАПТАЦІЯ ЛІДЕРСТВА ТА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ДО ДИНАМІЧНИХ ЗМІН ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА……... 493
С. Вітренко
УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ……. 496
А. Вітюк
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ……... 499
М. Вовк, Н. Баган, Я. Радіонова
РОЛЬ ЕТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА У ФОРМУВАННІ СТАЛОЇ РЕПУТАЦІЇ ТА ESG-СТРАТЕГІЙ ГОТЕЛІВ… 502
О. Воробйова
РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ І ЗАЙНЯТОСТІ В ОЦІНЦІ БЕЗПЕКОВОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ І ГРОМАД…… 504
М. Гнатенко
ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ……..…….. 509

С. Головач, Р. Козуб, М. Домікан
ЦИФРОВА КОМУНІКАЦІЯ МЕНЕДЖЕРА: ЯК УПРАВЛЯТИ КОМАНДАМИ БЕЗ ФІЗИЧНОЇ ПРИСУТНОСТІ…… 511
К. Горбачова, Н. Баган
РОЛЬ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ РОБОТИ В КОМАНДІ…….. 516
Д. Грузда, О. Сердюк
РОЗВИТОК КОМУНІКАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОРГАНІВ ВЛАДИ…….. 519
А. Жуковська
ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ... 523
М. Зайцев, Р. Демченко, М. Звірюк
МЕНЕДЖЕР ВОЄННОГО ЧАСУ ЯК НОВИЙ ТИП УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОФЕСІОНАЛА……... 526
Т. Іщейкін, Ю. Вакуленко
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…… 529
Т. Іщейкін, В. Чуйко
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА……. 531
О. Каламан
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ: КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ, ДОСЛІДНИЦЬКА КУЛЬТУРА ТА МЕДІАКОМУНІКАЦІЯ……... 534
А. Кобік, Р. Молько, І. Суржиков
АНТИКРИЗОВІ МЕХАНІЗМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ…… 537

В. Кобік, О. Нестуля, В. Бардаков
РОЛЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ВЕТЕРАНСЬКОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА АГРАРНОГО СЕКТОРУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ…… 540
Н. Коваль
УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ……. 543
Д. Ковальова, А. Олійник
РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ПІДПРИЄМСТВ…… 545
А. Коломієць
БАГАТОРІВНЕВА ІНТЕГРАЦІЙНА МОДЕЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКИХ ГРОМАД……. 548
Б. Коломієць, Р. Лизун
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СТІЙКОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ……. 550
О. Кравченко
МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ……... 553
Н. Лисун, М. Павлишин
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В АГРАРНОМУ БІЗНЕСІ…… 556

О. Луцишін, А. Дудченко
ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ……... 562
І. Маковецька, І. Довбуш
ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ З ПОЗИЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА…… 565
В. Маланчук, Г. Коптєва
УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА…….. 568
С. Мілютін
УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ… 571
Г. Омок, Т. Довгалюк, А. Андрущенко
ЗАСТОСУВАННЯ АНГЛОМОВНОГО ТЕРМІНОЛОГІЧНОГО АПАРАТУ ТЕОРІЇ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ (RESILIENCE CONCEPT) У СФЕРІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я МОЛОДІ…… 574
А. Орєхова
ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ ТА РЕСУРСИ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ… 577
Н. Проскуріна
ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ…… 580

Я. Радіонова
СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА БЕЗПЕКОВО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ……. 583
Т. Сазонова, А. Котенко
МЕНЕДЖЕР ЯК ГАРАНТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ: СТРАТЕГІЇ ВЛАСНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ……. 587
Т. Сазонова, В. Лаврись
КОМПЕТЕНТНІСНИЙ РОЗВИТОК МЕНЕДЖЕРІВ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ……... 590
Т. Сазонова, Д. Брашован
ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ……... 593
Т. Сазонова, В. Кохан
СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ…… 597
Т. Сазонова, Е. Мамєдова
ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА…….. 599
Т. Сазонова, О. Степаненко
РОЗВИТОК СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД……... 602
В. Собчишин, Н. Баган, Я. Радіонова
УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНІСНИМ РОЗВИТКОМ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА…… 607

М. Хитущенко
ТРАНСФОРМАЦІЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ АДМІНІСТРАТИВНО-УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ…… 610
А. Шимановський, В. Шимановська
ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКООРІЄНТОВАНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКИ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ….. 613