

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Національна школа публічного адміністрування (Канада)
Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)
Гентський університет (Бельгія)
Балтійська міжнародна академія (Латвія)
Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)
Покров Чехінвест s.r.o. (Чеська Республіка)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Державний торговельно-економічний Університет (Україна)
Сумський державний університет (Україна)
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)
Ужгородський національний університет (Україна)
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної
академії наук України» (Україна)
Державна установа «Інститут демографії та проблем якості життя
Національної академії наук України» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (Україна)
Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської
організації «Співка аудиторів України» (Україна)
Торгово-промислова палата України (Україна)



ЗБІРНИК

III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції **«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В** **УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

05 червня 2025 року

ПОЛТАВА

**Ministry of Education and Science of Ukraine
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»
Educational and Research Institute of Finance, Economy, Management and Law
(Ukraine)
National School of Public Administration (Canada)
Varna Free University «Chernorizets Hrabar» (Bulgaria)
Ghent University (Belgium)
Baltic International Academy (Latvia)
The International Research Education & Training Center (Estonia)
Pokrov Czechinvest s.r.o. (Czech Republic)
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Ukraine)
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
(Ukraine)
V. N. Karazin Kharkiv National University (Ukraine)
Kyiv National University of Construction and Architecture (Ukraine)
State University Of Trade And Economics
Sumy State University (Ukraine)
Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Bobersky (Ukraine)
Uzhhorod National University (Ukraine)
Public Institution «Institute for Economics and Forecasting of the National Academy
of Sciences of Ukraine» (Ukraine)
Public Institution «Institute for Demography and Quality of Life of the National
Academy of Sciences of Ukraine» (Ukraine)
Ukrainian Association for Management Development and Business Education
(Ukraine)
Poltava Territorial Branch of the All-Ukrainian Professional NGO «Union of Auditors
of Ukraine» (Ukraine)
Ukrainian Chamber of Commerce and Industry (Ukraine)**

COLLECTION

III International Scientific and Practical Internet Conference

«SUSTAINABLE DEVELOPMENT: CHALLENGES AND THREATS IN CONDITIONS OF MODERN REALITIES»

June 05, 2025



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Poltava

УДК 330.34-021.87”363”:342.77
С 76

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Національного університету імені Юрія Кондратюка заборонено

Редакційна колегія:

Онищенко С.В., д.е.н., професор;
Крекотень І.М., к.е.н., доцент;
Глебова А.О., к.е.н., доцент;
Глушко А.Д., к.е.н., доцент;
Гришко В.В., д.е.н., професор;
Карпенко Є.А., к.е.н., доцент;
Кульчій І.О., канд. держ. упр, доцент;
Птащенко Л.О., д.е.н., професор;
Свистун Л.А., к.е.н., доцент;
Чижевська М.Б., к.е.н., доцент;
Чичкало-Кондрацька І.Б., д.е.н., професор.

Сталий розвиток: виклики та загрози в умовах сучасних реалій : матеріали
С 76 III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 05 червня 2025 р. – Полтава :
Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2025. – 387 с.

У збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції розглянуто теоретичні, методологічні й практичні аспекти, виклики та загрози розвитку суб’єктів господарювання та держави в умовах сучасних реалій.

Досліджено теоретичні та практичні аспекти співпраці влади, менеджменту підприємства та громадських інституцій у контексті цілей сталого розвитку. Визначено проблеми та перспективи стабілізації фінансової системи як умова євроінтеграції України. Висвітлено сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної економічної діяльності України. Досліджено особливості бухгалтерського обліку, аудиту, контролю й оподаткування суб’єктів господарювання в умовах сучасних реалій, а також окреслено перспективи соціально-економічного розвитку країни в контексті євроінтеграції.

Збірник розраховано на фахівців із фінансів, економіки та менеджменту, працівників органів державної влади й місцевого самоврядування, науковців, викладачів, аспірантів і студентів.

УДК 330.34-021.87”363”:342.77
С 76

*Матеріали друкуються мовою оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори*

ISBN 978-966-616-186-7

© Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

захист прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, виконання їх обов'язків, роз'яснення щодо порядку надання безоплатної правничої допомоги та доступу до неї» [1].

Забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян віднесено до відання місцевих державних адміністрацій (ст.13) [2]. Приклад Полтавської області засвідчує важливість розробки, прийняття обласною радою та реалізації обласних програм правової допомоги, які спрямовані на забезпечення доступу до правової допомоги для мешканців конкретної області. Вони можуть включати різноманітні форми підтримки, такі як: консультації юристів, складання документів, допомога в доступі до вторинної правової допомоги та медіації, а також правову інформацію.

Суттєву роль у забезпечення якісного програмування мав спеціальний посібник «Програма надання безоплатної правової допомоги: розроблення, планування, виконання, звітування», який у 2017 році активно обговорювався у регіонах України.

У Полтавській області позитивно зарекомендували себе «Обласна комплексна програма соціального захисту і соціального забезпечення населення області на 2013–2020 роки» [3], «Програма правової освіти населення Полтавської області на 2021 - 2025 роки» та інші, спрямовані на «набуття широкими верствами населення правових знань та навичок у їх застосуванні, забезпечення доступу громадян до джерел правової інформації та безоплатної правової допомоги, формування у них поваги до права, а також визначає основні напрями правоосвітньої діяльності та першочергові заходи щодо їх реалізації» [4].

Список використаних джерел

1. Про безоплатну правничу допомогу. Закон України від 2 червня 2011 року № 3460-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text>
2. Про місцеві державні адміністрації. Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>
3. Обласна комплексна програма соціального захисту і соціального забезпечення населення області на 2013–2020 роки. URL: <http://www.oblrada.pl.ua/ses/7/11/272.pdf>
4. Програма правової освіти населення Полтавської області на 2021-2015 роки. URL: https://media.poda.gov.ua/docs/xehhjrgk/proect_posv26012021d.pdf

УДК 159.9:331.101.3

Одарюк Ю.К.

Науковий керівник – Трегубенко Г.П., к.н.держ.упр.

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

Психологічні аспекти відіграють ключову роль в ефективності діяльності керівника, впливаючи на прийняття рішень, мотивацію персоналу, формування корпоративної культури та досягнення організаційних цілей. Усвідомлення та розвиток цих аспектів є запорукою успішного лідерства.

Важливим чинником управлінської діяльності є самоусвідомлення та емоційний інтелект керівника. Зокрема це виявляється через здатність керівника розуміти власні сильні та слабкі сторони, цінності, мотивацію та емоційні реакції, що дозволяє ефективно управляти стресом, приймати виважені рішення та бути послідовним у діях.

Спробуємо сформулювати основні знання, якими має володіти керівник. Застосування знань про різні теорії мотивації, розуміння, що кожен співробітник має унікальні потреби, вміння адаптувати свій стиль управління до індивідуальних особливостей. Психологічні аспекти ефективного делегування, що включають довіру, надання свободи дій та підтримку. Делегування сприяє розвитку співробітників та підвищенню їх залученості. Здатність

розпізнавати та ефективно вирішувати міжособистісні та внутрішньогрупові конфлікти, перетворюючи їх на можливості для зростання. Формування атмосфери довіри, взаємоповаги та відкритості. Це знижує стрес, підвищує продуктивність та лояльність. Використання психологічних методів для згуртування команди, посилення почуття спільності та взаємної відповідальності. Психологічна готовність до змін та вміння управляти опором змінам з боку персоналу. Це вимагає емпатії, роз'яснювальної роботи та підтримки. Розробка ефективних стратегій подолання стресу та емоційного вигорання, які часто супроводжують керівну діяльність. Здатність долати труднощі, адаптуватися до складних ситуацій та зберігати ефективність у стресових умовах. Усвідомлення того, як стрес керівника може передаватися команді, та вміння мінімізувати його негативні наслідки [4].

Самопізнання – це безперервний процес дослідження власної особистості, усвідомлення своїх сильних та слабких сторін, цінностей, переконань, мотивації та стилю прийняття рішень. Для керівника це означає розуміння того, як його особистісні характеристики впливають на взаємодію з підлеглими та на загальну атмосферу в колективі. Наприклад, керівник, який знає, що схильний до надмірної критики під тиском, може свідомо працювати над пом'якшенням свого тону та зосередженням на конструктивному зворотньому зв'язку. Саморефлексія – це активне осмислення власного досвіду, аналіз успіхів та невдач, причинно-наслідкових зв'язків між діями та їх результатами. Регулярна саморефлексія дозволяє керівнику навчатися на власному досвіді, коригувати поведінку та стратегії [1].

Ефективне лідерство неможливе без майстерного володіння навичками комунікації та психологічного впливу. Це дозволяє керівнику не просто передавати інформацію, а й надихати, переконувати та мотивувати. Переконливість керівника ґрунтується на логіці, аргументації та, що не менш важливо, на довірі. Люди схильні вірити тим, кого вони поважають і кому довіряють. Особистий (неформальний) авторитет: Базується на професіоналізмі, компетентності, справедливості, емпатії та особистісних якостях керівника. Визнання високого рівня знань та досвіду в певній галузі. Використання фактів, логіки, емоційне залучення, розповіді історій (сторителлінг), звернення до спільних цінностей та інтересів [1].

Керівник має бути обізнаним з основними психологічними теоріями мотивації, щоб індивідуалізувати підхід до кожного співробітника. Теорія ієрархії потреб Маслоу: розуміння, що люди мають різні рівні потреб (фізіологічні, безпека, соціальні, повага, самореалізація) і мотивуються тими, що є незадоволеними. Двофакторна теорія Герцберга: розрізнення гігієнічних факторів (уникнення незадоволеності, наприклад, зарплата, умови праці) та мотивуючих факторів (викликають задоволеність, наприклад, визнання, відповідальність, розвиток). Теорія очікувань Врума: мотивація залежить від очікування, що зусилля призведуть до успіху, який, у свою чергу, призведе до бажаної винагороди. Теорія справедливості Адамса: співробітники мотивовані, коли відчувають справедливе ставлення до себе порівняно з іншими [3].

Визначення індивідуальних мотиваторів через особисті бесіди, спостереження, опитування керівник повинен виявляти, що саме мотивує кожного члена команди (наприклад, визнання, можливість розвитку, гнучкий графік, цікаві проекти). Створення персоналізованих стимулів: Надання можливостей для професійного зростання, делегування цікавих завдань, публічне визнання досягнень, створення комфортних умов праці.

Організаційні зміни часто викликають опір через страх невідомого, втрату контролю або звичного комфорту. Керівник має бути психологом у процесі управління змінами. Психологічні аспекти управління змінами: розуміння стадій прийняття змін (заперечення, гнів, торг, депресія, прийняття), чітке пояснення причин, цілей та очікуваних вигод від змін, а також підтримка відкритого діалогу, дозволити співробітникам брати участь у процесі планування та впровадження змін для підвищення їхньої залученості та зниження опору, надання необхідних ресурсів, навчання та психологічної підтримки під час перехідного періоду.

На нашу думку, висока відповідальність, постійний тиск та необхідність вирішувати складні завдання роблять керівну діяльність схильною до стресу та вигорання. Дбати про власне психологічне благополуччя – це не розкіш, а необхідність для довготривалої

ефективності. Стрес – це природна реакція організму на виклики. Однак хронічний стрес може призвести до емоційного вигорання, яке характеризується фізичним та емоційним виснаженням, цинізмом та зниженням відчуття особистих досягнень. Стратегії подолання стресу: ефективне планування та пріоритизація завдань, регулярні фізичні вправи є чудовим засобом для зняття стресу, здоровий сон та харчування, здатність адаптуватися до змін, долати труднощі та відновлюватися після невдач. Це включає позитивне мислення, пошук сенсу у викликах, підтримку соціальних зв'язків. Емоційний стан керівника має значний вплив на атмосферу в колективі. Стресовий, роздратований керівник може несвідомо «заражати» стресом своїх підлеглих, знижуючи їхню продуктивність та моральний дух [2].

Отже, психологічні аспекти у діяльності керівника є не просто доповненням до його професійних компетенцій, а їхньою невід'ємною частиною та основою. Від глибокого самоусвідомлення та емоційного інтелекту до майстерності комунікації, здатності мотивувати та формувати команду, а також вміння піклуватися про власне психологічне благополуччя – кожен з цих вимірів є критично важливим для успішного лідерства в сучасному світі. Інвестиції у розвиток цих психологічних навичок є інвестиціями у стабільність, ефективність та майбутній успіх як окремого керівника, так і всієї організації.

Список використаних джерел

1. Коваленко О. Г. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень керівниками. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка», 2016. №2, 56-61.
2. Кривоконь Н. В. Психологічні аспекти стресостійкості керівника в умовах кризи // Проблеми сучасної психології, 2020. №50, 102-110.
3. Тімблдінг: як створити команду мрії. URL: <https://www.vinnitsa.info/news/timbildinh-yak-stvoryty-komandu-mriyi.html>
4. Яковенко Ю. С. Вплив психологічного клімату на ефективність діяльності організації// Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічні науки», 2019 . (1), 220-226.

УДК 355.1:305-055.2(477)

Перетяцько Л.С.

Науковий керівник – Шульга В.О.

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

(м. Полтава, Україна)

ЖІНКИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ЧАСУ

В умовах повномасштабної війни та процесу післявоєнного відновлення важливо зберегти досягнення України у сфері гендерної рівності, яку в теперішніх обставинах можуть вважати другорядною. Значним кроком є підписання Пекінської декларації, прийнятої на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року [1], згідно з якою демократичні держави повинні надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь у всіх сферах життя, зокрема в збройних силах та миротворчих процесах.

Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» є ключовим документом, який сприяє активному залученню жінок до сфери безпеки та акцентує увагу на забезпеченні гендерної рівності. Вона охоплює низку важливих напрямів: забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень на всіх рівнях, запобігання гендерно зумовленому насильству, захист прав і врахування потреб постраждалих у період конфліктів і після них. Особлива увага приділяється потребам жінкам-військовослужбовицям і ветеранам під час отримання медичних, психологічних та гуманітарних допомог [2].