

Міністерство освіти і науки України  
Уманський національний університет

***КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ  
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ  
МЕХАНІЗМІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА  
ЛОГІСТИКИ В  
АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ***

**МАТЕРІАЛИ V ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-  
ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**



**м. Умань  
20 травня 2026 р.**

<b>Гриджук І.А., Сухомлинова Є.О. ЗМІНИ ТА ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНИХ КОМУНІКАЦІЙ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ</b>	48
<b>Гуменюк А.В., Досичева В.В. ОНЛАЙН-КОМУНІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ</b>	58
<b>Гуменюк А.В., Пурей А.А. ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ КОМПАНІЙ</b>	53
<b>Демідова К.М. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЕКСПОРТУ ПРОДУКЦІЇ ТОВ «VILLA MILK» ГАЙСИНСЬКОГО РАЙОНУ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ</b>	57
<b>Длугоборська Л.В. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВАНТАЖЕННЯ</b>	60
<b>Длугоборська Л.В. ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ</b>	62
<b>Дяченко М.І. ВІДНОВЛЕННЯ ПРИРОДИ – ЦЕ ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ</b>	65
<b>Жмуденко В.О. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В УПРАВЛІННІ ТАЛАНТАМИ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ</b>	67
<b>Загороднюк О.В., Мизин В.Ю. УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ</b>	70
<b>Загороднюк О.В., Мизин В.Ю. ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ</b>	72
<b>Качур Ю.О. РОЛЬ КРОС-КУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА SOFT SKILLS МЕНЕДЖЕРІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ</b>	75
<b>Кішка І.О. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ІТ-ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ</b>	77
<b>Клименко А.А. ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В СУЧАСНИХ УМОВАХ</b>	80
<b>Клименко Л.В. УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ЛОГІСТИЧНИХ ТА ГЕОЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ</b>	83
<b>Ковтюшенко А.О. АДАПТИВНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ</b>	86
<b>Корж А.В. ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ</b>	89

економічне зростання територій. Їх ефективне функціонування можливе лише за умови комплексного підходу, інтеграції стратегічних, фінансових, інноваційних, кадрових, маркетингових та інституційних механізмів управління. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на розробку адаптивних моделей управління конкурентоспроможністю малого підприємства з урахуванням специфіки регіонального розвитку, цифрової трансформації економіки та сучасних викликів глобального конкурентного середовища.

### **Список використаних джерел**

1. Мохненко А., Кравець І. Модель конкурентоспроможного регіонального розвитку малого підприємства. *Сталий розвиток економіки*, 2025. № 6(57), С. 531-536.
2. Мохненко А.С., Гайдичук А.М., Сергієнко М.В. Особливості формування конкурентних переваг підприємств кондитерської галузі. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 2025. № 19.

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ**

**Кулик В.А.**

*доктор економічних наук, професор,*

**Перчіна А.О.**

*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти*

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

Умови цифрової трансформації економіки зумовлюють необхідність інтеграції інформаційних технологій у систему управління підприємствами, зокрема у процеси управління людськими ресурсами та організацію логістичних операцій. Разом із тим підприємства, що функціонують у цифровому середовищі, стикаються з низкою проблем, пов'язаних із недостатньою інтеграцією інформаційних систем, неузгодженістю управління людськими ресурсами та логістичними операціями, складністю координації роботи розподілених команд, а також недостатнім використанням сучасних інструментів цифрового менеджменту. У результаті цього виникають труднощі в організації ефективної взаємодії між структурними підрозділами підприємств, що може негативно впливати на результативність логістичних процесів та загальну ефективність діяльності компаній електронного бізнесу. Застосування цифрових платформ управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності праці, покращенню організаційної координації та оптимізації управлінських рішень у компаніях, що функціонують у цифровому середовищі [2].

Міжнародний досвід розвитку електронного бізнесу свідчить про те, що

провідні компанії активно впроваджують цифрові системи управління людськими ресурсами для підвищення ефективності організаційної діяльності та оптимізації логістичних процесів. Зокрема, у діяльності таких компаній, як Amazon, Microsoft та SAP, широко застосовуються інтегровані цифрові платформи управління персоналом, які забезпечують автоматизацію процесів планування, оцінювання та розвитку людських ресурсів. Використання подібних інструментів дозволяє підвищити прозорість управлінських процесів, забезпечити ефективну взаємодію між різними підрозділами організації та покращити координацію діяльності працівників у межах складних бізнес-структур. Особливу роль у підвищенні ефективності функціонування підприємств відіграє використання цифрових технологій у системі електронного бізнесу, що дозволяє інтегрувати різні управлінські функції, зокрема управління персоналом, логістикою та інформаційними потоками, у єдину інформаційну систему підприємства. У наукових дослідженнях зазначається, що цифровізація бізнес-процесів у компаніях електронного бізнесу сприяє підвищенню їх організаційної ефективності та формуванню конкурентних переваг у сучасному цифровому середовищі [5].

Поряд із міжнародними компаніями активні процеси цифрової трансформації відбуваються і у діяльності провідних українських ІТ-компаній. Такі підприємства, як SoftServe та Grammarly, активно впроваджують сучасні HR-технології, спрямовані на підвищення ефективності управління персоналом та розвиток людського потенціалу організації. Важливим аспектом сучасного HR-менеджменту в ІТ-компаніях є формування інклюзивного корпоративного середовища та забезпечення гендерного балансу в командах, що сприяє підвищенню інноваційності діяльності підприємств і розвитку організаційної культури. Дослідження проблем гендерного дисбалансу в українських ІТ-компаніях свідчать, що впровадження сучасних управлінських підходів до формування кадрової політики сприяє підвищенню ефективності командної роботи та покращенню результативності діяльності організацій. У цьому контексті важливим напрямом розвитку сучасного HR-менеджменту є використання інструментів цифрового управління персоналом, які дозволяють оптимізувати процеси рекрутингу, адаптації та професійного розвитку працівників [1].

Важливим елементом підвищення ефективності діяльності підприємств електронного бізнесу є формування ефективної системи мотивації персоналу. У сучасних умовах значного поширення набувають системи управління результативністю діяльності працівників на основі ключових показників ефективності (КРІ). Використання таких інструментів дозволяє забезпечити більш об'єктивну оцінку результатів діяльності персоналу, підвищити рівень відповідальності працівників за досягнення стратегічних цілей підприємства та сприяти розвитку організаційної культури, орієнтованої на результат. Наукові дослідження свідчать, що впровадження систем КРІ у практику управління підприємствами сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, оптимізації бізнес-процесів та формуванню більш ефективних механізмів мотивації персоналу. Крім того, використання цифрових платформ управління

результативністю діяльності працівників дозволяє забезпечити прозорість оцінювання їх роботи та підвищити ефективність управління людськими ресурсами [4].

З урахуванням міжнародного та вітчизняного досвіду пропонується п'ятиетапний підхід до інтеграції цифрових HR-технологій у систему управління логістичними процесами підприємств. Перший етап полягає у проведенні комплексного аналізу стану управління людськими ресурсами та логістичними процесами підприємства. На цьому етапі здійснюється оцінка організаційної структури, ефективності використання трудових ресурсів, а також рівня цифровізації управлінських процесів. Мета цього етапу – виявлення ключових проблем та визначення пріоритетних напрямів цифрової трансформації. Другий етап передбачає формування цифрової HR-інфраструктури підприємства. Він включає впровадження сучасних інформаційних систем управління персоналом, інтеграцію HR-платформ із логістичними інформаційними системами та використання інструментів аналітики персоналу. Цей етап спрямований на створення ефективної технічної бази для подальшої цифровізації управлінських процесів. Третій етап полягає у використанні сучасних цифрових технологій для підтримки процесів прийняття управлінських рішень. Завдяки цьому підвищується ефективність координації діяльності працівників та оптимізується управління логістичними операціями підприємства [2]. Четвертий етап передбачає формування ефективної системи розвитку персоналу та впровадження сучасних підходів до управління людськими ресурсами. У цьому контексті важливе значення має концепція Green HRM, що інтегрує принципи сталого розвитку у систему управління персоналом. Використання екологічно орієнтованих підходів сприяє формуванню відповідальної корпоративної культури, підвищенню рівня залученості працівників та покращенню організаційної ефективності. П'ятий етап включає впровадження інструментів штучного інтелекту та цифрових технологій у процеси управління персоналом, що дозволяє підвищити ефективність організації праці, оптимізувати прийняття управлінських рішень та стимулювати розвиток інноваційного потенціалу підприємств [3].

Отже, цифровізація управління людськими ресурсами є важливим чинником підвищення ефективності логістичних процесів підприємств електронного бізнесу. Використання сучасних цифрових HR-технологій, систем мотивації персоналу та інструментів аналітики дозволяє підвищити продуктивність праці, покращити координацію діяльності працівників і забезпечити ефективне функціонування логістичних систем підприємств. Запропонований поетапний підхід до інтеграції цифрових HR-технологій може бути використаний не лише у сфері IT-та електронного бізнесу, але й на підприємствах інших галузей економіки. Його застосування сприятиме підвищенню ефективності управління бізнес-процесами, розвитку людського потенціалу організацій та зміцненню конкурентних позицій підприємств у сучасному цифровому середовищі.

### Список використаних джерел

1. Kulyk V. Addressing gender imbalance in IT companies in Ukraine. *Topos*. 2026. Т. 1. № 1 (56). С. 104–122. URL: <https://doi.org/10.61095/815-0047-2026-1-104-122>
2. Obukhov V., Kulyk V. The role of digital tools in human resource management for enhancing employee productivity and organizational outcomes: a systematic analysis. *Issues of Sustainable Development*. 2026. Vol. 3(2). P. 153–159. URL: [https://doi.org/10.60022/3\(2\)-19S](https://doi.org/10.60022/3(2)-19S)
3. Kulyk V., Rekotova V., Guba L. Green Human Resource Management in Ukrainian IT SMEs: Opportunities for AI Integration. *Ефективна економіка*. 2026. № 2. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.2.34>
4. Кулик В.А., Бехтер О. Інноваційні підходи до мотивації персоналу на основі КРІ як чинник підвищення ефективності управління підприємством. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2025. № 3 (17). URL: <https://doi.org/10.32750/2025-0330>
5. Kulyk V., Škodová Parmová D., Jílek M. Organizational efficiency in the context of e-business: Evidence from Ukrainian companies. *Problems and Perspectives in Management*. 2025. Vol. 23. № 3. P. 457–468. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.23\(3\).2025.33](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.33)

## ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

**Кустріч Л.О.**

*доктор економічних наук, професор  
Уманський національний університет*

Протягом останніх років діяльність українських підприємств відбувається під впливом значної кількості кризових факторів, серед яких особливе місце займають наслідки воєнного стану, інфляційні процеси, нестабільність валютного ринку та порушення логістичних ланцюгів. Це суттєво вплинуло на систему управління фінансами підприємств, оскільки традиційні підходи до планування та прогнозування фінансових показників поступово втрачають ефективність. Індекс споживчих цін в Україні у 2024 р. перевищував 112 %, що спричинило подальше зростання витрат на матеріальні ресурси, енергоносії та транспортні послуги [1]. У результаті навіть підприємства зі стабільними обсягами реалізації продукції зіткнулися зі скороченням рівня прибутковості та погіршенням фінансових результатів.

За таких умов пріоритетом управління фінансами стає не стільки максимізація прибутку, скільки підтримання стабільності діяльності підприємства та забезпечення достатнього рівня ліквідності. У період економічної нестабільності значна частина суб'єктів господарювання стикається з порушенням збалансованості грошових потоків. Формально прибуткова діяльність часто не супроводжується наявністю достатнього обсягу