



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»**

(з міжнародною участю)

30 квітня 2025 р.

м. Черкаси



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ імені В. К. МАМУТОВА НАН УКРАЇНИ»
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАСИЛЯ СТУСА (м. Вінниця)
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ

**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»
(з міжнародною участю)**

**30 квітня 2025 р.
м. Черкаси**

Організаційний комітет конференції:

Олег ГРИГОР, д-р політ. наук, професор, ректор Черкаського державного технологічного університету

Віктор ДЕМИДЕНКО, канд. екон. наук, доц., декан факультету економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Олександр БІЛИК, канд. іст. наук, доц., в.о. завідувача кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Руслан МАНН, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Олена ТАРАСЕВИЧ, д-р екон. наук, доц., завідувач відділу економіко-правових проблем містознавства ДУ «Інститут економіко-правових досліджень імені В.К. Мамутова НАН України»

Ольга ДОРОНІНА, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

Світлана СМЕРІЧЕВСЬКА, д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри логістики Державного університету «Київський авіаційний інститут»

Оксана ЗАХАРОВА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та управління Черкаського державного технологічного університету

Лариса ПРОДАНОВА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Анна ПАВЛОВСЬКА, д-р екон. наук, проф., професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету

Людмила ГОРОХОВА, директор Української асоціації з розвитку менеджменту та бізнес освіти

Рамазан КОРКМАЗ, доктор наук, професор, президент «Caucasus University Association», Туреччина

Айдин НОВРУЗОВ, офіційний радник президента «Caucasus University Association», Туреччина

Упорядники: Л. В. Проданова, О. А. Білик

3-41 **Збірник** тез доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування» (з міжнародною участю): 30 квіт. 2025 р., м. Черкаси [Електронний ресурс] / упоряд. : Л. В. Проданова, О. А. Білик ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2025. – 221 с.

УДК 658.012.32 (063)

Матеріали збірника представлені мовою оригіналу. Автори несуть повну відповідальність за зміст своїх публікацій, достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних, точність і коректність посилань, дотримання засад академічної доброчесності.

ЗМІСТ

Олег ГРИГОР

Слова-привітання учасникам ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування» (30 квітня 2025 року).....	10
--	----

СЕКЦІЯ 1 Особливості та перспективи розвитку менеджменту та бізнес-адміністрування: теорія і практика

12

Бурлака Олександр

ГНУЧКЕ УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ: ЯК SCRUM ЗМІНЮЄ ПІДХІД ДО МЕНЕДЖМЕНТУ	13
--	----

Лега Ольга, Гнізділов Максим, Мехедько Максим

АНАЛІЗ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ.....	15
--	----

Мішустіна Тетяна, Устименко Катерина

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ У КОНТЕКСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ	18
--	----

Овсянюк-Бердадіна Олександра, Горбатюк Ірина

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК ФАКТОР УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	21
---	----

Проданова Лариса, Горохова Людмила

ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИК В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ БІЗНЕСУ	24
--	----

Пригодюк Олена, Сторчак Ірина

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ОПЕРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДИ, ІНСТРУМЕНТИ ТА ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР	27
---	----

Тарасюк Михайло

ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ В КРАЇНАХ ЄС: КРАЩІ ПРАКТИКИ ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ	30
---	----

Трифоновна Олена

УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	33
---	----

<i>Шепель Інеса, Мінакова Єлизавета</i> ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ПДВ	36
<i>Юрик Наталія, Яковчук Богдана</i> ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ ГРАНТОВИХ ПРОГРАМ ЄС НА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ	38
<i>Biliavskyi Valentyn, Dzisiak Denys</i> IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE STRATEGIES AS A FACTOR OF GROWTH OF AN AIRLINE COMPANY'S POTENTIAL	41
<i>Hrosheleva Olena</i> THE IMPACT OF CROSS-CULTURAL DIFFERENCES ON THE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF THE MODERN ORGANIZATION	44
<i>Kanova Oleksandra, Ponomarov Oleksandr</i> FORMATION OF AN EFFECTIVE SYSTEM OF INFORMATION SUPPORT FOR MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE	47
СЕКЦІЯ 2 Управління соціально-економічним розвитком в умовах мілітарного впливу: підприємство, регіон, країна.....	51
<i>Бахчиванжи Людмила, Морозов Дмитро, Дудар Катерина</i> ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	52
<i>Білан Євгеній</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ: ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	54
<i>Демиденко Віктор, Вдовиця Станіслав, Зарубін Віталій</i> УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТАБІЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ МІЛІТАРНОГО КОНФЛІКТУ	58
<i>Додон Оксана, Соколюк Ігор</i> РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: ВІД ЛОКАЛЬНОГО ДО НАЦІОНАЛЬНОГО РІВНЯ.....	61
<i>Жадан Олександр, Олешко Каміла</i> КАДРОВА ПОЛІТИКА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	64

<i>Ковальова Вікторія, Рябченко Юлія</i> АНАЛІЗ СТРАТЕГІЙ ВИХОДУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ.....	67
<i>Лазуренко Юрій, Гура Максим, Кримчук Олександр</i> МІЛІТАРНИЙ ВПЛИВ НА УПРАВЛІНСЬКІ СТРАТЕГІЇ БІЗНЕСУ В УМОВАХ КРИЗИ.....	70
<i>Лутай Лариса, Подзигун Світлана</i> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	73
<i>Манн Руслан, Панін Євген</i> МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	76
<i>Мекишун Павло</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКОЮ СФЕРОЮ БЕЗПРОВОДОВОГО ЕЛЕКТРОЗВ'ЯЗКУ В УМОВАХ МІЛІТАРНОГО ВПЛИВУ	79
<i>Морозова Юлія</i> ВПЛИВ РЕЛОКОВАНОГО БІЗНЕСУ ТА ІНВЕСТИЦІЙ НА ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ	82
<i>Рибалко-Рак Леся, Кужель Наталія, Линник Святослав</i> ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ	85
<i>Сукрушева Ганна, Матсьєва Анна</i> ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	88
<i>Трояновський Володимир, Красновський Олександр, Стаднік Олександр</i> ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: РИНОК НЕРУХОМОГО МАЙНА	91
СЕКЦІЯ 3 Сучасні технології бізнес-освіти та управління знаннями.....	94
<i>Биба Володимир, Пінчук Наталія</i> КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО: ЯК ЦИФРОВА ОСВІТА ВПЛИВАЄ НА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ЄС	95

<i>Захарова Оксана, Табурець Ігор</i> TALENT MANAGER – ПЕРСПЕКТИВНА ПРОФЕСІЯ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ.....	98
<i>Кутідзе Людмила, Сіра Олександра</i> МІЖДИСЦИПЛІНАРНА ОСВІТА ЯК ДРАЙВЕР ІНОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	101
<i>Мильніченко Сергій</i> ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В БІЗНЕС-ОСВІТІ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ НАВЧАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ.....	103
<i>Новік Ірина, Климчук Анна</i> ГЕЙМІФІКАЦІЯ В БІЗНЕС-ОСВІТІ: ВПЛИВ ІГРОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ НА МОТИВАЦІЮ ТА ЗАСВОЄННЯ ЗНАНЬ	107
<i>Nikolenko Larysa, Kucheriava Tetiana</i> COMBINING DIGITAL TECHNOLOGIES AND NEW PEDAGOGICAL CONCEPTS IN BUSINESS EDUCATION.....	109
<i>СЕКЦІЯ 4 Економіко-правове забезпечення відкритості регіонів та міст України на шляху до цифрової економіки</i>	112
<i>Деренська Яна</i> ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	113
<i>Баранов Гліб</i> ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	116
<i>Коляда Тетяна</i> ЕЛЕКТРОННЕ ВРЯДУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДКРИТОСТІ МІСЬКОЇ ВЛАДИ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	118
<i>Левицький Віталій</i> ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ	121
<i>Сахно Тетяна, Жарік Аліна</i> ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	124

4. Освіта на основі життєвих навичок. Адвокаційний модуль для керівних кадрів. URL: <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/>

5. Publications Office of the European Union. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c0580f9-6f6b-11ec-9136-01aa75ed71a1>

УДК 331.108.2

Захарова Оксана,
*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки та управління
Табурець Ігор,*
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та управління,
Черкаський державний технологічний університет,
м. Черкаси, Україна*

TALENT MANAGER – ПЕРСПЕКТИВНА ПРОФЕСІЯ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

Сферу управління персоналом порівняно з технічними або технологічним процесами всередині підприємства, можна було б вважати відносно стабільною, так як за весь період існування даного виду діяльності зміни об'єкта дослідження не відбулося – як завжди у центрі уваги фахівців знаходиться людина з її ціннісними установками, знаннями, мотивацією та потребами. Проте і в цій сфері останні двадцять-тридцять років відбуваються суттєві трансформації через докорінне переосмислення того, чим саме необхідно управляти менеджерам по персоналу і що потрібно враховувати при цьому, щоб підприємство досягло максимального результату в найбільш короткий термін. І тут можна простежити такий ланцюжок змін, які відбулися за цей час у сфері управління персоналом: управління кадрами → управління персоналом → управління людськими ресурсами → управління людським капіталом → управління талантами. Кожному етапу трансформації передували певні передумови і обставини як в суспільно-політичному та економічному житті, так і в тенденціях інноваційного розвитку ділового середовища країни. Кожен етап потребував використання унікальних інструментів у межах загального HR-апарату управління. І звичайно, під час майже кожного етапу трансформації з'являлася необхідність виникнення нових професій, які б максимально враховували потреби підприємства при реалізації певного етапу HR-менеджменту [1]. Таким чином, крім виключно фахівця з відділу кадрів підприємства, на різних етапах з'явилися такі професії, як менеджер по

персоналу, фахівець з розвитку персоналу, HR-менеджер, фахівець з підбору персоналу або recruiter, HR-адміністратор, фахівець з адаптації персоналу, HR-бізнес-партнер, фахівець з компенсацій і пільг (Compensation and Benefits Specialist), корпоративний психолог, Employer Brand Manager, HR-аналітик (People Analytics Specialist), HRIS-спеціаліст (Human Resources Information System Specialist) і, нарешті, талант-менеджер (Talent Manager) [2].

Професія талант-менеджера (Talent Manager) виникла як відповідь на світову зміну парадигми управління персоналом, тобто як результат переходу від традиційного процесу кадрового адміністрування (процедури прийняття-звільнення-переведення працівників, професійне ведення кадрової документації) до процесу управління людським капіталом та талантами як новим стратегічним ресурсом в діяльності представників ділового середовища країни. У сучасній економіці, яка тяжіє до нагромадження новітніх знань й розробки та впровадження інновацій у виробництво, не просто важливо знайти та залучити на підприємство потрібного працівника, а критично необхідно вчасно виявити й розвинути здібності, створити умови для тривалого утримання в середині трудового колективу талановитої людини, тобто такої, яка здатна генерувати конкурентоспроможні ідеї, створювати нову цінність, вести за собою команду. Стандартизовані функції HR-фахівця компаній через їх постійне розширення вже не можуть охоплювати роботу з високопотенційними працівниками (талантами), управління їх індивідуальними траєкторіями розвитку, мотивацією до безперервного професійного й особистісного зростання, кар'єрного планування, брендингу особистості. Сьогодні провідними компаніями світу всі перелічені функції делеговані новим фахівцям – талант-менеджерам, діяльність яких зосереджена виключно на роботі з талантами у всіх сферах, і тому віддача від успіху в їх праці для розвитку підприємства є визначальною.

В Україні професія талант-менеджера з'явилася десь років з десять тому і була затребуваною виключно провідними великими компаніями. Разом з тим, сьогоднішня ситуація на ринку праці та соціально-економічний стан в країні суттєвим чином підвищують доцільність поширення даної професії в діловому середовищі країни, що може стати одним із чинників швидкого виведення країни з кризового стану в повоєнний період. Дійсно, сьогодні в Україні йде несправедлива й жорстка війна, яка стала причиною значної міграції працездатного населення до більш безпечних регіонів країни і світу. Це суттєво загостило проблематику дефіциту кваліфікованих працівників для українських підприємств. Саме тому сьогодні українські підприємства вже не можуть просто наймати персонал, вони мають будувати стратегію залучення та

утримання талантів, що і виступає безпосереднім завданням талант-менеджера. До того ж, розвиток інноваційного бізнесу, стартапів і технологічного сектору, який і за умов війни в Україні має потужні темпи зростання, вимагають індивідуального підходу до перспективних працівників, їх менторства, професійного та особистісного розвитку й підтримки мотивації. Саме тому українські суб'єкти господарювання, які поступово переходять до ціннісно-орієнтованого виду управління, визначають для себе дуже важливим завданням саме збереження талантів, так як це є стратегічним питанням їх ділової репутації на ринку, розвитку культури, збільшення довіри стейкхолдерів та бренду роботодавця.

Ефективний талант-менеджер має знати і вміти багато чого і при цьому в різних галузях. По-перше, він має мати навички психолога, так як необхідно вірно продіагностувати розумові здібності й визначити психологічний стан кожного працівника та претендента на посаду окремо, на основі чого побудувати доцільну стратегію розвитку талантів всередині трудового колективу. По-друге, він має вільно і досконало володіти навичками ділової комунікації, що дозволить через поведінку та жестову мову «читати думки» співрозмовника й на цьому підґрунті обирати вірні інструменти активізації мотивації працівника до саморозвитку, інноваційної праці. По-третє, він має знати й володіти всіма особливостями та інструментами HR-менеджменту, використання яких на постійній основі дозволить знаходити таланти на ринку праці, здійснювати пошук талантів всередині трудового колективу та закріплювати таланти на підприємстві на тривалий термін. Саме тому основними функціями талант-менеджера на підприємстві доцільно вважати: пошук та залучення талантів; створення на основі індивідуального підходу програм та стратегій професійного розвитку талантів; проведення діагностики здібностей та мотивації талантів на досягнення; розвиток корпоративної культури. Як бачимо, здебільшого функції перегукуються за функціями менеджера по персоналу, проте відмінністю є той факт, що талант-менеджер спрямовує свої зусилля виключно на таланти.

Аналіз актуальних на 25 квітня 2025 року запитів щодо вакантних позицій на основі даних сервісу work.ua [3] дав змогу встановити, що вакансії талант-менеджерів є присутніми лише на ринку праці м. Києва для різного роду компаній, а саме:

Talent Manager (Training and Recruitment). Vipsem (будівельна промисловість, деревообробка; понад 1000 працівників);

рекрутер, HR talent partner. Approve Leads (PR; до 1000 працівників);

Talent sourcer. Компанія Leo Beauty Club (краса, фітнес; до 50 працівників);

старший менеджер проєктів з оцінки та розвитку талантів. Сільпо (роздрібна торгівля; понад 1000 працівників);
менеджер з залучення талантів. Pro recruitment (HR; до 250 працівників);
Talent sourcer. Up4 play (IT; менше 10 працівників);
Talent Sourcer. DarkSide Agency (PR; до 50 працівників);
Talent Acquisition Lead. Цифрова армія, ДП МОУ (державна організація; до 50 працівників).

Пропонований рівень заробітної плати залежно від рівня складності робіт варіюється від 20 до 65 тис. грн. Узагальнені вимоги до кандидатур на посаду: вища освіта (магістр); не менше 5 років досвіду в HR; англійська на середньому рівні; сильна комунікація, здатність працювати як у команді, так і самостійно; володіння комп'ютерними програмами; сильні аналітичні навички. Отже, саме на підготовку фахівців такого рівня і мають бути націлені українські ЗВО.

Література

1. Zakharova, O. (2024). Talent management in business: Best international and Ukrainian practices. *Economic Bulletin of Cherkasy State Technological University*, 25(1), 21-31. <https://doi.org/10.62660/ebcstu/1.2024.21>
2. Saputra A., Wang G., Zhang J.Z., Behl A. (2022). The framework of talent analytics using big data. *The TQM Journal*, 34(1), 178-198. doi: 10.1108/TQM-03-2021-0089.
3. Сєрвіс work.ua. URL : <https://www.work.ua/>

УДК 378.091.313:005.591.6

Кутідзе Людмила,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Сіра Олександра,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 073 Менеджмент,
Національний університет «Запорізька політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА ОСВІТА ЯК ДРАЙВЕР ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

У сучасному світі, що швидко змінюється, інновації стали ключовим фактором успіху для організацій у всіх сферах діяльності. В умовах глобалізації та технологічного прогресу, традиційні підходи до управління вже не відповідають вимогам часу. Саме тому міждисциплінарна освіта набуває особливого значення як важливий драйвер інноваційного менеджменту.

Наукове електронне видання

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
ІХ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«СУЧАСНІ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС-
АДМІНІСТРУВАННЯ»
(з міжнародною участю)
30 квітня 2025 р.
м. Черкаси

Упорядники: Л. В. Проданова, О. А. Білик

В авторській редакції

Технічний редактор *Давиденко К. В.*

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 13,4. Зам. 25-50.

Черкаський державний технологічний університет
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 896 від 16.04.2002.
бульвар Шевченка, 460, м. Черкаси, 18006.
Редакційно-видавничий відділ ЧДТУ
red_vidav@chdtu.edu.ua