

КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

**Факультет економіки та управління
Кафедра управління**

*Збірник матеріалів
IX Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції*

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ
У СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРАХ УКРАЇНИ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

20 жовтня 2025 р.

Київ – 2025

УДК [338.27+338.242]:[304+330]

Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради

Факультету економіки та управління

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

протокол № 9 від 27 жовтня 2025 року

Рецензенти:

Акіліна О. В., к.е.н., доцент; Артамонова Г. В., к.е.н., доцент; Ільїч Л. М., д.е.н., професор; Кожем'якіна С. М., д.е.н., професор; Марухленко О. В., д.н.держ.упр., доцент; Михацька А. В., к.пед.н., доцент.; Олещенко В. Ю., к.е.н.; Осадчий В. В., д.пед.н., професор; Панченко А. Г., к.н.держ.упр., доцент; Поспелова Т. В., д.н.держ.упр., доцент; Рябець К. А., д.н.держ.упр., доцент; Руденко В. С., PhD з економіки; Рубан Д. О., PhD; Шульга О. А., д.е.н., професор; Шульгіна Т. С., к.е.н., доцент; Яковенко І. В., к.е.н., доцент.

Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: зб. матеріалів ІХ Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 20 жовтня 2025 р. Київ: Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2025. 447 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, проведеної кафедрою управління Факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Грінченка, розкривають сутність управління діяльністю підприємств і організацій в умовах відбудови України, а також управління людським та соціальним розвитком; містять пропозиції щодо удосконалення механізмів державного управління у сучасний період; окреслюють теорію, практику, проблеми та перспективи миротворчої освіти в конфліктних і постконфліктних регіонах; висвітлюють новітні тенденції розвитку цифрового підприємництва, а також ІТ-сектор та цифрові технології як фактор інноваційної трансформації економіки України.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ

Андрушкевич Н.В., Касяненко О. Г. ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПЕРІОД ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ	11
Атаманчук М.В. МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПЕРІОД ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	15
Бабарика С.С. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ	17
Бабяк Д.О. УПРАВЛІНСЬКІ ІННОВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ У ПРОЦЕСІ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	19
Бєлан М.В. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	22
Бондаренко П.В. ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ФІНАНСОВО-НЕСТІЙКОЇ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ	24
Вараксіна О.В., Ішейкін Т. Є, Яценко Д. О. МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ	27
Гарбузюк В.В. ЕВОЛЮЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	28
Гориховська В.М. МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМ ПРОДАЖІВ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЇ ВІДНОВЛЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	31
Дісяк Я.С. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ТА ГНУЧКОСТІ АВІАЦІЙНИХ ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮГІВ В УМОВАХ ГЕОПОЛІТИЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	33
Добровольський Є.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ РИТЕЙЛУ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ФОРМАТІВ	36
Жалілова Д. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	38
Желєзняк К.Р. УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ	41
Журба В.В. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	44
Калініченко З.Д. ВПЛИВ КОНКУРЕНЦІЇ НА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ	45
Ковалевська А.В., Левін О. А. ПЕРЕДУМОВИ ТА НАСЛІДКИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	48
Кондрач Д.В. УПРАВЛІННЯ МАЛИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ФОП «SKINDOC»)	51
Кошель Р.С. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ У СФЕРІ ЕНЕРГЕТИКИ: ДОСВІД УКРАЇНИ ТА ЄС	53
Кравчук Д. ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ	55
Кузьменко Д.С. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ДИНАМІКИ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	57
Леонов А.М. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: МОТИВАЦІЯ ТА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД	60
Леонова Л.І. СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	62

Лесник А.В. ОРГАНІЗАЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АДАПТИВНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ	66
Лук'яненко Е.М. ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В ПЕРІОД ВІЙНИ	69
Мазур О.Є. АТРИБУТИВНО-ЦІНОВІ МОДЕЛІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ СПОЖИВЧОЇ ЦІННОСТІ ТОВАРУ	72
Мамот О.С. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ПРОДУКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	74
Могильна А.О. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ	77
Молінський В.О. ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ НАЛАГОДЖЕННЯ ВНУТРІШНІХ БІЗНЕС -ПРОЦЕСІВ МСП	79
Моцель М.Р. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ АГЕНТСЬКОЇ МЕРЕЖІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ	82
Небава М.І., Небава О. М. ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ПІД ВПЛИВОМ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	84
Новіков М.А. ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	87
Омельчук Д.С. РУШІЙНІ СИЛИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ІНСТРУМЕНТІВ ЕКОЛОГІЧНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ДО СУЧАСНОГО КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	90
Осадчий М.Л. МІЖНАРОДНА СПІВПРАЦЯ В УПРАВЛІННІ МОРСЬКИМИ ПОРТАМИ УКРАЇНИ: ДОСВІД ІНШИХ КРАЇН У ВІДБУДОВІ ПІСЛЯ КОНФЛІКТІВ	93
Панасюк О.О. РЕАЛІЗАЦІЇ ЦИФРОВИХ СТРАТЕГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ З ВРАХУВАННЯМ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ КРАЇНИ	96
Подовініков Н.С., Герасько А. К. УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ	98
Потоцька Н.О. ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК КЛЮЧОВОГО ЧИННИКА УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВ У ПРОЦЕСІ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	101
Постернак І.М., Постернак О. С. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ PROJECT MANAGEMENT OFFICE	104
Приліпко Ю.Є. СТАЛІЙ РОЗВИТОК ТА ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД	107
Рябець К.А. Копач А.С. АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК НАСЛІДОК КОЛІЗІЙ У ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕННЯХ	110
Савенко Т.Д. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ЗАСАДАХ ЕМПАТІЙНОГО ЛІДЕРСТВА	112
Савченко О.С. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	115
Сергєєв В.В. АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	117
Січна В.Ю. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРАКТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ОСВІТНІХ РЕФОРМ	120
Скрипник В.О. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ	123
Старченко А.О. ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ	126

Ці приклади можуть бути адаптовані для українських реалій, з урахуванням сучасних тенденцій цифровізації, зеленої економіки, сталого розвитку та євроінтеграційних прагнень. Україна, використовуючи міжнародний досвід, має можливість створити нову економічну модель, засновану на інноваціях, прозорості управління, партнерстві держави й бізнесу та активній участі громадян у процесах відбудови [5].

Таким чином, управління діяльністю підприємств і організацій у повоєнний період має ґрунтуватися на стратегічному підході, який поєднує економічну ефективність і соціальну відповідальність. Впровадження інноваційних управлінських технологій, розвиток людського потенціалу, партнерство держави й бізнесу стануть основою відновлення національної економіки та її інтеграції у глобальний ринок.

Список літературних джерел

1. Амоша О. І. Управління інноваційним розвитком промисловості: теорія, методологія, практика. — Київ: НАН України, 2020. — 356 с.
2. Федулова Л. І. Цифровізація економіки: управлінські виклики та перспективи. — Київ: КНЕУ, 2021. — 284 с.
3. Працевлаштування ветеранів: що показав аналіз українського законодавства. *Міжнародний фонд ВІДРОДЖЕННЯ*. URL: <https://www.irf.ua/praczevlashuvannya-veteraniv-shho-pokazav-analiz-ukrayinskogo-zakonodavstva> (дата звернення: 17.10.2025)
4. Міністерство економіки України. Аналітичний звіт про стан малого і середнього бізнесу в Україні, 2024. URL: <https://www.me.gov.ua> (дата звернення: 17.10.2025).
5. OECD. Economic Policy Reforms 2023: Going for Growth. — Paris: OECD Publishing, 2023. — 196 p. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/10/economic-policy-reforms-2023_6ffe1e12/9953de23-en.pdf (дата звернення: 17.10.2025).
6. Болгов, В. Є. Соціологічні аспекти економіки в умовах війни, виклики та можливості для України. *Вісник науки та освіти. Серія «Соціологія»*, 2022 № 3

Рябець Катерина Анатоліївна, д.н.держ.управ., доцент
Копач Альбіна Сергіївна, студентка
 Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК НАСЛІДОК КОЛІЗІЙ У ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕННЯХ

Роль адміністративного права у сфері підприємницької діяльності має вираз у регулюванні діяльності спеціальних органів державного управління, а також у притягненні винних осіб до відповідальності за галузеві адміністративні правопорушення.

В. В. Корольова та О. І. Дронь зазначають, що «структура системи адміністративного права складається із груп адміністративно-правових відносин у сфері державного управління господарсько-економічною, соціально-культурною та адміністративно-політичною сферою» [1, с. 104].

Низка колізій у публічно-управлінських рішеннях є поштовхом до вчинення адміністративних правопорушень у сфері підприємництва. Насамперед відзначимо такі проблеми, як правові колізії та прогалини, конфлікт інтересів, недостатню прозорість адміністративних процедур, проблеми з виконанням рішень суду.

Протиправні діяння, відповідальність за які передбачена адміністративним законодавством, вчиняються у різних сферах підприємницької діяльності. Зокрема, як приклад можна зазначити порушення прав на об'єкт права інтелектуальної власності (ст. 51-2 КУпАП [2]); недобросовісну конкуренцію (ст. 164-3 КУпАП [2]); несвоєчасне здавання виторгу (ст. 164-4 КУпАП [2]); зберігання або транспортування алкогольних напоїв чи тютюнових виробів, на яких немає марок акцизного податку встановленого зразка (ст. 164-5 КУпАП [2]); порушення законодавства, що регулює здійснення заготівлі металобрухту та операцій з металобрухтом (ст. 164-10 КУпАП [2]) та ін.

Нижче розглянемо сутнісні особливості адміністративних правопорушень у сфері підприємницької діяльності, які є фактичною підставою настання адміністративної відповідальності. За об'єктивним складом досліджуване адміністративне правопорушення можна означити як господарсько-правове. Складом адміністративного правопорушення (проступку) у сфері підприємницької діяльності є сукупність установлених законом об'єктивних і суб'єктивних ознак, що характеризують дію або бездіяльність як адміністративне правопорушення.

Теоретично визначають склад адміністративних правопорушень як «сукупність головних, визначальних ознак, які виділені законодавцем як типові, необхідні і водночас достатні для притягнення особи до юридичної відповідальності» [3, с. 489]. На думку В. М. Берізка, «визначення складу правопорушення має важливе практичне значення, адже дозволяє виявити, як фактичні ознаки

будь-якого вчинку особи співвідносяться з юридичними ознаками, закріпленими в нормах чинного законодавства»[4, с. 83]. З зазначеним не можна не погодитись, хоча обставини вчинення правопорушення теж повинні враховуватися, адже згідно зі ст.ст. 18-20 КУпАП не є адміністративним правопорушенням дія, яка хоч і передбачена КУпАП або іншими законами, що встановлюють відповідальність за адміністративні правопорушення, але вчинена в стані крайньої необхідності, необхідної оборони або неосудності [2].

Аналіз об'єкта адміністративного правопорушення є важливим елементом наукових досліджень, присвячених проблематиці адміністративно-правової кваліфікації та адміністративної відповідальності [5, с. 258]. У досліджуваній сфері об'єктом посягання є господарсько-правовий порядок встановлений державою. Об'єктивна сторона адміністративного правопорушення – це зовнішні ознаки, які характеризують вчинення особою правопорушення. Суб'єктом адміністративного проступку є фізична особа, що вчинила його умисно чи необережно. Слід зазначити, що відповідно до ст. 12 КУпАП адміністративній відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення підлягають особи з шістнадцятирічного віку. Але основним критерієм осудності є здатність усвідомлювати власні дії, інакше згідно зі ст. 20 КУпАП така особа уже не підлягає адміністративній відповідальності.

Суб'єктивна сторона – «це внутрішній зміст правопорушення, це ті психічні процеси, які проходять у свідомості особи, коли вона вчиняє правопорушення, це її психічне ставлення до вчиненого нею суспільно небезпечного діяння та його наслідків»[6].

Досягнувши консенсусу у визначенні завданої шкоди, особи правопорушника, внутрішніх та зовнішніх обставин відбувається притягнення до адміністративної відповідальності та накладання адміністративних стягнень. Згідно зі ст. 23 КУпАП «адміністративне стягнення є мірою відповідальності і застосовується з метою виховання особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, в дусі додержання законів України, поваги до правил співжиття, а також запобігання вчиненню нових правопорушень як самим правопорушником, так і іншими особами» [2]. Але у науковій літературі існують інші визначення цього поняття, наприклад Л. В. Шестак та А. О. Шульженко, зазначають, що «адміністративні стягнення (санкції) – це форма і міра юридичного осуду винного, протиправної поведінки, у результаті якої порушник у чомусь обмежується, позбавляється певних благ чи цінностей; на нього з моменту виконання санкції здійснюється каральний та профілактичний вплив»[7, с. 196]. Своєю чергою, Т. І. Білоус-Осінь визначає адміністративне стягнення «засобом, що використовується уповноваженими суб'єктами до осіб, яких визнано в офіційному порядку такими, що вчинили адміністративний проступок» [8, с. 32]. Не можна залишити поза увагою те, що КУпАП чинний з 1984 року та не зазнав радикальних змін з того часу, а відтак не відповідає сучасним вимогам та європейським стандартам, тому, звичайно потребує певних змін.

Адміністративно-господарські санкції, як слідує із їх назви, мають міжгалузеву юридичну природу адміністративного та господарського спрямування[9, с. 15].

Система адміністративних стягнень є не чим іншим як кодифікованим закріпленням послідовного переліку заходів примусового впливу зі спеціальною метою покарання, перевиховання. Дана система регламентована у ст. 24 КУпАП. Зокрема, у сфері підприємницької діяльності вона включає такі види стягнень: «накладення штрафу від п'ятдесяти до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян із конфіскацією незаконно виготовленої продукції та обладнання і матеріалів, призначених для її виготовлення» (ст. 51-2 КУпАП [2]); «накладення штрафу від тридцяти до сорока чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією виготовленої продукції, знарядь виробництва і сировини чи без такої» (ст. 164-3 КУпАП [2]); «накладення штрафу на осіб, відповідальних за здавання виторгу, від сімнадцяти до вісімдесяти восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» (ст. 164-4 КУпАП [2]) та ін.

З огляду на вищезазначене найбільш розповсюдженою і діючою санкцією є штраф [10, с. 157]. Н. В. Блюк зазначає, що «штраф – найпоширеніше адміністративне стягнення, яке передбачається практично за будь-яке адміністративне правопорушення, це грошове стягнення, у порушника вилучається певна сума у власність держави, тим самим здійснюється вплив на його майнові інтереси» [11, с. 155]. Проте, чинний КУпАП не передбачає накладання штрафів на юридичних осіб, хоча існує ряд нормативно-правових актів та аргументів, які доводять потребу відповідної правової регламентації. Крім того, варто підкреслити, що у сфері підприємницької діяльності грошова сума штрафних санкцій не достатньо висока та не створює засади для повноцінного попередження виникнення господарсько-правових адміністративних правопорушень.

Підсумовуючи викладене, відзначимо, що основні проблеми впровадження адміністративної

відповідальності у сфері підприємницької діяльності є неактуальність, колізійність певних норм адміністративного законодавства, що створюють перешкоди для своєчасного реагування на правопорушення.

Список літературних джерел:

1. Корольова В.В., Дронь О.І. Система адміністративного права України. *Legal Bulletin*. 2025. № 1(15). С. 101-108.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
3. Адміністративне право України. Повний курс: підручник / В. Галуцько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко та ін.; за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Видання четверте. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2021. 656 с.
4. Берізо В. М. Особливості складу адміністративного правопорушення у сфері протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 1. С. 80–83.
5. Лотоцький М.М. Об'єкт адміністративних правопорушень у сфері земельних відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 2. С. 258-261.
6. Гуцуляк М.Я., Костюк Л.О. Поняття, зміст та ознаки суб'єктивної сторони складу злочину. *Політика в сфері боротьби зі злочинністю: матеріали Міжнарод. наук.-практ. інтернет конф. Івано-Франківськ*, 2014. С. 57–60.
7. Шестак Л.В. та Шульженко А.О. До питання про сутність понять «адміністративне стягнення» та «адміністративна санкція». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 9. С. 194-197.
8. Білоус-Осін Т. І. Правова природа адміністративних стягнень. *Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів : матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квітня 2024 р.)* / за заг. ред. С. В. Ківалова ; відп. за вип. М. Р. Аракелян. Одеса, 2024. С. 32-34.
9. Андрейцев В. Превентивна господарсько-правова відповідальність у формі застосування адміністративно-господарських санкцій шляхом обмеження, або зупинення та припинення діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Юридичні науки*. 2023. Випуск 2 (65). С. 14-24.
10. Рябець К.А. Адміністративно-правове регулювання екологічної діяльності: дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». К.: Інс-тут законод. ВРУ, 2007. 205 с
11. Блюк Н.В. Адміністративна відповідальність за правопорушення вчинені у сфері трудової міграції. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2018. № 19. С. 152-157.

Савенко Тетяна Дмитрівна, студент
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н, доцент Артамонова Г.В

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ЗАСАДАХ ЕМПАТІЙНОГО ЛІДЕРСТВА

Сьогодні українські підприємства функціонують у надзвичайно складних соціально-економічних умовах, коли традиційні адміністративні методи вже не здатні забезпечити гнучкість та мотивацію, необхідні для виживання на конкурентному ринку. Після сплесків економічної кризи та невдалих спроб відновлення серед українських компаній усе частіше відзначають наслідки некомпетентного управління, про які попереджає О. Осичка, підкреслюючи, що сучасна криза є, зокрема, наслідком відсутності адаптивних підходів у менеджменті [1, с. 205]. Керівники дедалі частіше стикаються з тим, що формальні процедури, жорстка ієрархія та кількісні метрики не дозволяють своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, мобілізувати внутрішню мотивацію співробітників і підтримувати їхню залученість. Саме тому на перше місце виходить потреба у розвитку людського капіталу через емпатійне лідерство, котре здатне створити атмосферу довіри, залученості й постійного професійного розвитку в команді.

Поява лідерства як провідного об'єкта вивчення в менеджменті датується кінцем ХХ століття, коли науковці під впливом психології та соціології почали шукати шляхи максимально ефективного використання творчого потенціалу працівників. Англійські терміни «leader» і «lead» буквально означають «вести», що відображає основну роль лідера як людини, котра прокладає шлях іншим і спонукає їх до змін. Лідер – це не просто формальний керівник за посадою, а той, чії рішення визнають усі члени групи та кому довіряють у найскладніші моменти організаційного розвитку. Довіра, на відміну від формальних повноважень, ґрунтується на особистій харизмі, послідовності в діях та вмінні надихати колектив на досягнення амбітних цілей [2].

Управління розвитком персоналу стає все більш комплексним процесом, який об'єднує формальне навчання, коучинг, наставництво, кар'єрне планування, емоційну підтримку та створення мотиваційних механізмів. Традиційні програми підвищення кваліфікації, побудовані навколо стандартизованих навчальних модулів, поступово відходять на задній план. Натомість зростає важливість індивідуалізованих планів розвитку, які враховують унікальні сильні сторони, стиль навчання та професійні амбіції кожного працівника. Лідер виконує роль фасилітатора цього процесу, допомагаючи співробітникам визначити сфери зростання, ставити реалістичні цілі й самостійно