

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

КОНЦЕПТ НАУКИ ХХІ:
СТРАТЕГІЇ, МЕТОДИ ТА
НАУКОВІ ІНСТРУМЕНТИ



М. УЖГОРОД, УКРАЇНА

**26 ГРУДНЯ
2025 РІК**

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

.....

**КОНЦЕПТ НАУКИ ХХІ:
СТРАТЕГІЇ, МЕТОДИ ТА
НАУКОВІ ІНСТРУМЕНТИ**

.....

м. Ужгород, Україна
26 грудня 2025 рік

**УДК 082:001
К 64**



Голова оргкомітету: Кореньюк І.О.

Верстка: Білоус Т.В.

Дизайн: Бондаренко І.В.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Інституту науково-технічної інтеграції та співпраці. Протокол № 51 від 25.12.2025 року.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою «УкрІНТЕІ» в базі даних науково-технічних заходів України та бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (Посвідчення № 462 від 10.06.2025).

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

К 64

Концепт науки XXI: стратегії, методи та наукові інструменти: матеріали ІХ Міжнародної студентської наукової конференції, м. Ужгород, 26 грудня, 2025 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025. — 594 с.

ISBN 978-617-8582-11-1

DOI 10.62732/liga-inter-26.12.2025

Викладено матеріали учасників ІХ Міжнародної мультидисциплінарної студентської наукової конференції «Концепт науки XXI: стратегії, методи та наукові інструменти», яка відбулася 26 грудня 2025 року у місті Ужгород, Україна.

УДК 082:001

ISBN 978-617-8582-11-1

© Колектив учасників конференції, 2025

© ГО «Молодіжна наукова ліга», 2025

© ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ, МАКРО- ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

АНТИІНФЛЯЦІЙНА ПОЛІТИКА, СТІЙКІСТЬ ГРОШЕЙ ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Жукова О.В., Науковий керівник: Клочковська В.О.	19
ВИТРАТИ ВИРОБНИЦТВА. ПОСТІЙНІ ТА ЗМІННІ ВИТРАТИ Дибська М.Ю., Науковий керівник: Клочковська В.О.	23
ГРОШОВО-КРЕДИТНЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ІНФЛЯЦІЇ: ІНСТРУМЕНТИ ТА МЕХАНІЗМИ ВПЛИВУ Петькун В.Т., Байкова О.В., Науковий керівник: Теліщук М.М.	27
ЕНЕРГЕТИЧНЕ ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ ЄС ТА УКРАЇНСЬКІ ПЕРСПЕКТИВИ Гузар Л.С.	30
ІНТЕГРОВАНЕ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ (ERM) У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ Окопнюк А.П.	32
НАСЛІДКИ ВОЄННИХ ДІЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ Лубинец А.О., Науковий керівник: Третяк Н.М.	35
ПОВЕДІНКОВО-ОРІЄНТОВАНІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МІНІМІЗАЦІЇ НЕОБҐРУНТОВАНОГО РИЗИКУ МЕНЕДЖЕРІВ ПІД ТИСКОМ ПОТЕНЦІЙНИХ ВТРАТ Колганова М.М., Науковий керівник: Котенок А.Г.	37
ТРАНСФОРМАЦІЯ ГЛОБАЛЬНИХ ЛАНЦЮГІВ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ (GVC) В УМОВАХ ГЕОЕКОНОМІЧНОЇ ФРАГМЕНТАЦІЇ Шмиговський А.О., Науковий керівник: Саркісян Л.Г.	39

СЕКЦІЯ 2. ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА СФЕРА ОБСЛУГОВУВАННЯ

ЕЛЕКТРОННИЙ БІЗНЕС ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ Кочержук В.В., Науковий керівник: Коневич С.П.	42
ЗНИЖЕННЯ ФІНАНСОВИХ РИЗИКІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО КОМПЛЕКСУ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ СТАБІЛЬНИХ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ Лупіна Б.Р.	44
МОДЕЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ТОРГІВ Панкрад М.-Б.В., Науковий керівник: Зубова В.В.	47
НЕДРУЖНЕ ПОГЛИНАННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ: КОРПОРАТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОТИДІЇ Слюсарчук В.О., Науковий керівник: Сонюк О.В.	49

ПІДПРИЄМНИЦТВО (БІЗНЕС) ЯК ФОРМА ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
Григорчук Є.В., Науковий керівник: Ключковська В.О.	52
ПІДПРИЄМНИЦЬКА КУЛЬТУРА МОЛОДІ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	
Жекова М.І., Науковий керівник: Мельник Ю.М.	55

СЕКЦІЯ 3. ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА; ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІК І АУДИТ

ВИДИ ПОМИЛОК ПРИ СКЛАДАННІ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ (ЗВІТУ ПРО СУКУПНИЙ ДОХІД)	
Шевчук О.С.	57
ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА УПРАВЛІННЯ	
Главацька А.В., Науковий керівник: Гриценко О.М.	60
ОПЕРАЦІЙНІ ТА ЦИФРОВІ РИЗИКИ В СИСТЕМІ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ	
Колесник О.Т., Науковий керівник: Корнелюк Р.В.	63
ОПТИМІЗАЦІЯ ДОХОДНОЇ ЧАСТИНИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ: ІНСТРУМЕНТИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ	
Шведова Б.Д., Науковий керівник: Гриценко О.М.	66
ПРАКТИКА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ПЛАТНИХ ПОСЛУГ У ДЕРЖАВНИХ АРХІВНИХ УСТАНОВАХ	
Яніна А.І., Науковий керівник: Кучінік Н.І.	69
ПРОГНОЗУВАННЯ РИЗИКУ ПРОСТРОЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ ПЛАТЕЖІВ В ERP-СИСТЕМАХ	
Шрамко І.В., Науковий керівник: Лубенець С.В.	72

СЕКЦІЯ 4. МАРКЕТИНГОВА ТА ЛОГІСТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МАРКЕТИНГУ ЯК НАУКОВОГО ІНСТРУМЕНТУ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ	
Дяків В.О., Науковий керівник: Мішустіна Т.С.	74
ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА СТРАТЕГІЇ КОНТЕНТ-МАРКЕТИНГУ	
Соловйова І.О.	76
ОМНІКАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА СУЧАСНОГО КОМПЛЕКСУ МАРКЕТИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Недоступ А.А., Науковий керівник: Лівшиц В.Я.	79
РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ВИБОРІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ВИХОДУ КОМПАНІЇ НА ЗАРУБІЖНИЙ РИНОК	
Головко Д.А., Науковий керівник: Слоква М.Г.	82

СЕКЦІЯ 5. МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ЦИФРОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ <i>Коцюра М.С., Науковий керівник: Разумей Г.Ю.</i>	84
ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОЇ КРЕДИТНОЇ ДОСТУПНОСТІ <i>Репіна А.Л., Науковий керівник: Нечаєва І.А.</i>	86
ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ СПОЖИВАЧІВ У КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПОСЛУГ <i>Гетьман М.Ю., Науковий керівник: Калачевська Л.І.</i>	90
ПОРІВНЯЛЬНІ ПІДХОДИ ДО КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМАХ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ, ФРАНЦІЇ ТА США <i>Гнітецька М.С., Науковий керівник: Борисенко О.П.</i>	93
ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ РАНЬОГО ВИЯВЛЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ <i>Крупа О.С., Науковий керівник: Нечаєва І.А.</i>	95
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ <i>Тарасєва А.М., Науковий керівник: Коврига О.С.</i>	98
ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ <i>Кондратенко А.О., Науковий керівник: Дєєва Н.Е.</i>	102
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЗБУТОВОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ ПРОДАЖІВ <i>Лук'янова А.Ю., Науковий керівник: Карпенко Ю.В.</i>	105
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕСТОРАННОЇ СФЕРИ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ <i>Юзьків Я.М., Науковий керівник: Сонюк О.В.</i>	107
УПРАВЛІННЯ ПРОЗОРИСТІЮ ІНФОРМАЦІЇ В БІЗНЕСІ ЯК ФАКТОР ДОВІРИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВАНТАЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ: МЕЖІ, РИЗИКИ, ДОЦІЛЬНІСТЬ <i>Беляєв В.І., Науковий керівник: Хмурова В.В.</i>	110
УПРАВЛІННЯ ТОВАРНОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА <i>Якубенко В.С., Науковий керівник: Зачосова Н.В.</i>	114
ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ БІЗНЕСУ <i>Хлупіна Я.І., Науковий керівник: Янковська В.А.</i>	116
СЕКЦІЯ 6. СОЦІАЛЬНА РОБОТА ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
ОСТАННІЙ ЕТАП ШКІЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ (10-12 КЛАСИ): ВИКЛИКИ ДЛЯ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ <i>Грищенко М.Ю., Науковий керівник: Плотніков Є.О.</i>	119

Лук'янова Анастасія Юріївна, здобувачка вищої освіти Навчально-наукового інституту фінансів, економіки, управління та права
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,
Україна*

Науковий керівник: Карпенко Юрій Вікторович, канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і логістики
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,
Україна*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЗБУТОВОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ ПРОДАЖІВ

Сучасні умови господарювання характеризуються високим рівнем конкуренції, нестабільністю ринкового середовища та зростанням вимог споживачів до якості продукції й сервісного обслуговування. За таких умов ключовим чинником досягнення запланованих обсягів продажу стає ефективна діяльність збутового персоналу, результативність якої значною мірою залежить від побудови дієвої системи мотивації.

Система мотивації збутового персоналу є важливим елементом управління продажами, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень зацікавленості працівників у досягненні стратегічних і тактичних цілей підприємства. Раціонально сформована мотиваційна політика сприяє підвищенню продуктивності праці, відповідальності за результати діяльності та орієнтації персоналу на виконання планів продажів і розвиток довгострокових відносин із клієнтами [1].

У сучасній практиці управління продажами все більшого поширення набувають комбіновані системи мотивації, які поєднують матеріальні та нематеріальні стимули. Матеріальна мотивація включає фіксовану заробітну плату, бонуси, комісійні виплати, премії за виконання й перевиконання плану продажів. Нематеріальні стимули охоплюють кар'єрне зростання, навчання, визнання досягнень, участь у корпоративних програмах розвитку та формування позитивного психологічного клімату в колективі [2].

Провідні міжнародні компанії активно використовують систему ключових показників ефективності (KPI) для оцінювання роботи збутового персоналу. Зокрема, компанія Coca-Cola HBC застосовує багаторівневу систему KPI, яка враховує не лише обсяги продажів, а й якість роботи з клієнтами, рівень дотримання стандартів сервісу та ефективність взаємодії з логістичними підрозділами. Такий підхід дозволяє забезпечити комплексну мотивацію персоналу та підвищити точність реалізації планів продажів [3].

Важливим напрямом удосконалення мотивації є цифровізація процесів управління персоналом. Використання CRM-систем і спеціалізованих програмних продуктів дає змогу автоматизувати облік результатів продажів, оперативно оцінювати досягнення працівників і формувати прозору систему нарахування винагород. Наприклад, компанія John Deere інтегрує показники роботи торгових представників у цифрові платформи, що сприяє підвищенню об'єктивності мотивації та посиленню персональної відповідальності за результати збуту [4].

Окрему увагу в системі мотивації доцільно приділяти професійному розвитку збутового персоналу. Інвестиції у навчання, розвиток комунікаційних навичок і знань про продукт дозволяють підвищити рівень компетентності працівників, що безпосередньо впливає на зростання продажів і лояльність клієнтів. Українські підприємства, зокрема агрохолдинг МХП, впроваджують програми внутрішнього навчання та наставництва для менеджерів із продажу з метою підвищення ефективності виконання планових показників.

Отже, удосконалення системи мотивації збутового персоналу доцільно реалізовувати за такими напрямками:

- упровадження комбінованих систем матеріальної та нематеріальної мотивації;
- використання КРІ для оцінювання результативності роботи персоналу;
- цифровізація процесів контролю й нарахування винагород;
- розвиток системи навчання та професійного зростання працівників;
- формування клієнтоорієнтованої корпоративної культури.

Таким чином, ефективна система мотивації збутового персоналу є важливим інструментом реалізації плану продажів, що забезпечує підвищення продуктивності праці, узгодження інтересів працівників і підприємства та зміцнення конкурентних позицій компанії на ринку.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
2. Doyle P. Marketing Management and Strategy 4th edition. Harlow: Pearson Education Limited, 2006. 464 p.
3. Офіційний сайт Coca-Cola HBC. URL: <https://www.coca-colahellenic.com> (дата звернення: 14.12.2025).
4. Офіційний сайт John Deere. URL: <https://www.deere.com> (дата звернення: 14.12.2025).