

УДК 338.24

№ держ. реєстрації 0120U103912

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
вул. Карпатська 15, м. Івано-Франківськ 76019

З В І Т

про науково-дослідну роботу

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В
УМОВАХ ПЕРМАНЕНТНИХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ**

**Розділ кафедри менеджменту та адміністрування:
НОВИЙ СВІТОГЛЯД ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ
РЕВОЛЮЦІЇ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ВИБІР ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ
РОЗВИТКОМ ГАЛУЗЕВИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМ
(заключний звіт 2020-2023 рр.)**

Завідувач кафедри менеджменту
та адміністрування
д-р екон. наук, проф.

А. С. Полянська

Рукопис закінчено 22 травня 2023 р.

Результати роботи розглянуто на засіданні кафедри менеджменту та
адміністрування

Протокол №10 від 23 травня 2023 р.

СПИСОК АВТОРІВ:

Професор кафедри МіА,
д-р. екон. наук

Професор кафедри МіА,
д-р. екон. наук

Професор кафедри МіА,
д-р. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Доцент кафедри МіА,
канд. екон. наук

Асистент кафедри МіА

Асистент кафедри МіА
доктор філософії

Асистент кафедри МіА
доктор філософії

Аспірант кафедри МіА

Аспірант кафедри МіА

Полянська А.С

Кінаш І.П.

Запухляк І.Б.

Станьковська І.М.

Овецька О.В.

Боднар Г.Ф.

Галюк І.Б.

Кочкодан В.Б.

Кісь Г.Р.

Тарасівська Л.С.

Петрина М.Ю.

Ріщук Л.І.

Микитюк Н.Є.

Тимошенко Д.В.

Вербовська Л.С.

Кушлик О.Ю.

Берлоус М.В.

Савчук С.В.

Ставнича Н.І.

Адамчук В.В.

Мартинець В.В.

Аспірант кафедри МіА

Кащенко Ю.Р

Аспірант кафедри МіА

Станьковський Т.В.

Аспірант кафедри МіА

Микитюк О.І.

Аспірант кафедри МіА

Романович В. М.

Аспірант кафедри МіА

Козак С.С.

Аспірант кафедри МіА

Дюк О.М.

Аспірант кафедри МіА

Дмитрук В.В.

Аспірант кафедри МіА

Кабан О.В.

РЕФЕРАТ

Звіт про НДІ: сторінок - 34, джерел – 29

Об'єкт дослідження: теоретичні та практичні процеси соціально-орієнтованого управління, що формують новий світогляд лідерства для забезпечення галузевого та регіонального розвитку в умовах четвертої промислової революції.

Мета роботи - обґрунтування використання сучасних управлінських технологій щодо формування лідеротворчого процесу та соціально-орієнтованої парадигми розвитку у сферах стратегічного, інноваційного, адміністративного, операційного, фінансово-інвестиційного менеджменту тощо, а також розроблення рекомендацій щодо їх застосування для вирішення завдань управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем в умовах четвертої промислової революції.

Методи дослідження: методи і прийоми формальної логіки, аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, структурно-функціонального аналізу, статистичного аналізу.

Обґрунтовано особливості впливу цінностей, пов'язаних із новими технологіями соціально-орієнтованого управління, що формують новий світогляд лідерства, на результати управління на засадах інтелектуалізації процесів управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем, формування і удосконалення управлінських компетенцій в умовах четвертої промислової революції.

Результати наукових досліджень використані в ІФНТУНГ при викладанні навчальних курсів кафедрою менеджменту та адміністрування.

Ключові слова: ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ, ПРОЄКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ, ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ, ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ РЕСУРСИ, ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ.

ЗМІСТ

Вступ	5
Новий світогляд лідерства в умовах четвертої промислової революції та його вплив на вибір технологій управління розвитком галузевих та регіональних суспільних систем	7
Висновки	22
Перелік посилань	29

ВСТУП

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В УМОВАХ ПЕРМАНЕНТНИХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ

Розділ кафедри менеджменту та адміністрування: НОВИЙ СВІТОГЛЯД ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ВИБІР ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГАЛУЗЕВИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМ

На сьогодні ми можемо стверджувати, що Четверта промислова революція проникла, певною мірою, в усі сфери життєдіяльності як організацій, так і людей. Особливо гостро це відчуло суспільство в умовах поширення коронавірусної хвороби COVID-19, мобілізувавши зусилля і влади, і підприємств, і організацій, і їх працівників для створення безпечних і життєвоважливих умов праці та комунікацій, організовуючи роботу у віддаленому режимі. Такі умови життєдіяльності вимагають нового світогляду на вирішення проблем, які супроводжують розвиток галузевих та регіональних суспільних систем. Разом з тим, як зазначав відомий вчений А. Ейнштейн, значні проблеми, з якими ми стикаємося, не можуть бути вирішені на тому ж рівні мислення, на якому ми знаходилися, коли їх створювали. Отже, на сьогодні актуальним є питання формування нового світогляду лідерства на засадах соціально-орієнтованого управління та вибір тих технологій управління, що зможуть цей світогляд реалізувати.

Результатом четвертої революції («Індустрія 4.0») є сукупність відносин, які складаються в процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання і базуються на онлайн-технологіях та спрямовані на задоволення потреб в життєвих благах, що, в свою чергу, передбачає формування нових способів і методів господарювання та вимагає дієвих інструментів державного регулювання. Одним із основних рушійних факторів сьогоднішніх змін в усіх сферах економіки є

цифрова трансформація. Масштабні технологічні зміни, що значно розширюють продуктивні можливості людства, призводять до перетворень в структурі економічних відносин.

Відповідно питання розвитку галузевих і регіональних суспільних систем в умовах четвертої промислової революції, динамічності кон'юнктури вітчизняних та світових ринків, дефіциту інвестицій потребує обґрунтування ефективних методів управління соціально-економічними процесами. Необхідним є побудова ефективного механізму управління розвитком відповідних систем, який характеризується гнучкістю, адаптаційною здатністю та маневреністю. Це вимагає ґрунтовних теоретико-методичних досліджень, розробки практичних рекомендацій та засад щодо формування ефективного підходу до управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем в умовах четвертої промислової революції.

Таким чином, об'єктом дослідження є теоретичні та практичні процеси соціально-орієнтованого управління, що формують новий світогляд лідерства для забезпечення галузевого та регіонального розвитку соціально-економічних систем в умовах четвертої промислової революції.

Метою роботи є обґрунтування використання сучасних управлінських технологій щодо формування лідеротворчого процесу та соціально-орієнтованої парадигми розвитку у сферах стратегічного, інноваційного, адміністративного, операційного, фінансово-інвестиційного менеджменту тощо, а також розроблення рекомендацій щодо їх застосування для вирішення завдань управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем в умовах четвертої промислової революції.

Новий світогляд лідерства в умовах четвертої промислової революції та його вплив на вибір технологій управління розвитком галузевих та регіональних суспільних систем

Досліджено комунікації, співпраця та партнерство в умовах цифрової трансформації. Визначено місце і роль взаємодії стейкхолдерів у формуванні бізнес-екосистеми підприємства на основі визначення поточних взаємозв'язків та напрямів їх потенційного розширення із урахуванням перспектив реформування енергетичного сектору в Україні. Розглянуто приклад формування бізнес-екосистеми для підприємства видобувної галузі на основі дослідження та характеристики взаємодії стейкхолдерів підприємства. Зроблено висновок про те, що формування бізнес-екосистеми підприємства у енергетичній сфері – це діяльність, яка спрямована на об'єднання зусиль усіх учасників створення ланцюга постачання енергоресурсів, та, з одного боку має на меті досягнення бізнес-цілей, задоволення потреби в енергетичних ресурсах різних груп споживачів, а з іншого – створення умов для досягнення цілей сталого розвитку та розроблення заходів щодо підтримання здатності екосистеми зберігати свою структуру й функціональність при дії зовнішніх факторів. Виділено складові моделі бізнес-екосистеми підприємства та обґрунтовано важливість співпраці для їх узгодженої роботи. Для дослідження питання співпраці застосовано методику оцінки рівня узгодженості думок респондентів – суб'єктів господарювання, який враховує суб'єктивні оцінки і позиції учасників співпраці на досліджуваному підприємстві. Виділено компетенції, необхідні для налагодження та підтримання співпраці. Обґрунтовано актуальність асинхронної комунікації умовах віддаленої роботи, що базується на застосуванні цифрових технологій.

Досліджено напрями розвитку сфери охорони здоров'я в контексті використання нових інформаційних технологій та механізм реформування сфери охорони здоров'я України. Дослідження спрямоване на обґрунтування перспектив розвитку сфери охорони здоров'я України в контексті використання нових інформаційних технологій. Виявлено сучасні тенденції впровадження таких

технологій Запропоновано перспективні напрями розвитку. Акцентовано увагу на формування у громадян підходу до «розумного здоров'я». Обґрунтовано, що успішна інформатизація в сфері охорони здоров'я значною мірою залежатиме від кадрового забезпечення. Дослідження спрямоване на представлення економічного механізму та інструментів розвитку сфери охорони здоров'я України в умовах реформування галузі. Представлено та обґрунтовано наступні інструменти: цільові програми розвитку; цільове оподаткування; цільове використання податку; аутсорсинг; пільгове ціноутворення та кредитування програм та проектів розвитку; стимули для медичних працівників та лікарень; медичне страхування; реімбурсація; підтримка приватного сектору та розвиток державно-приватного партнерства.

Досліджено роль освітньо-наукового чинника у формуванні креативної економіки та соціальної безпеки. Розкрито сутність освітньо-наукового потенціалу та чинників його зростання, що впливають на розвиток економіки та досягнення соціальної безпеки. Підкреслюється особлива роль освіти, яка забезпечує формування у студентів творчого мислення, вміння самостійно шукати, виробляти необхідну для здобуття знань інформацію. Обґрунтовано важливість впровадження у навчальну діяльність інноваційно-інтерактивних технологій. Наводиться структура соціальної безпеки, розкривається сутність кожного із її індикаторів, наводиться динаміка відповідних показників. Серед чинників соціальної безпеки вагома увага приділена ресурсному.

Проведено дослідження управління розвитком галузевих та регіональних суспільних систем на засадах проєктного менеджменту, зокрема міжкультурні аспекти. Світові інтеграційні процеси, прагнення вітчизняних суб'єктів господарювання розвивати зовнішньоекономічну діяльність, постійне зростання міграційних трудових потоків за кордон, створюють проблему і потребу гармонізації в однорідному середовищі людей з різними культурними традиціями і звичаями, цінностями і нормами поведінки. Метою наукового дослідження є поглиблення теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо виявлення впливу крос-культурних відмінностей на поведінку людей, що перебувають у спільному робочому середовищі. Наукова новизна отриманих

результатів дослідження полягає в розвитку теоретико-методичних положень та обґрунтуванні практичних рекомендацій, щодо визначення крос-культурних відмінностей та виявлення їх впливу на поведінку людей, що перебувають у спільному робочому середовищі, що дозволить використати крос-культурні відмінності для підвищення ефективності їх праці. Встановлено, що вивчення поведінки людей, які є представниками різних культур, проте перебувають у спільному середовищі, допоможе зрозуміти й поліпшити взаємодії й відносини між співробітниками, клієнтами, постачальниками та партнерами. Розглянуто поняття «крос-культура» та складові елементи крос-культурного середовища. Охарактеризовано типи поведінки людини на роботі. Встановлено характер впливу крос-культурних відмінностей та тип поведінки людини на роботі. Виявлено елементи крос-культури, що мають найвагоміший вплив на культуру праці. Запропоновано інструменти досягнення позитивних результатів поведінки на роботі через крос-культурні відмінності.

Здійснено дослідження тенденцій управління якістю та конкурентоспроможністю в умовах четвертої промислової революції. Встановлено, що у зв'язку із реформуванням українського ринку природного газу та розвитком конкуренції на ньому, перед газорозподільними підприємствами постала необхідність підвищення конкурентоспроможності, та забезпечення якості управління конкурентоспроможністю. З цією метою обґрунтовано необхідність розвитку сучасного працівника; запропоновано власне визначення поняття розвитку персоналу; проаналізовано сучасні методи навчання персоналу; обґрунтовано необхідність навчання персоналу на АТ «Івано-Франківськгаз»; ідентифіковано завдання з розвитку персоналу, які стоять перед АТ «Івано-Франківськгаз» та рекомендовано методи навчання для відповідних категорій працівників. Крім розвитку та навчання персоналу важливим завданням є забезпечення якості управління конкурентоспроможністю регіональних газотранспортних компаній. З цією метою запропоновано процедуру управління конкурентоспроможністю, яка передбачає відповідну послідовність дій: визначити характерні особливості підприємства; визначити та дослідити основні особливості забезпечення

конкурентоспроможності підприємства; визначити критерії за якими доцільно оцінювати конкурентоспроможність; провести оцінку конкурентоспроможності підприємства; виявити існуючі проблеми, які стоять перед підприємством в сфері конкурентоспроможності; визначити критерії за якими доцільно оцінювати якість управління конкурентоспроможністю; внести корективи стосовно шляхів покращення забезпечення конкурентоспроможності; визначити відхилення реальних параметрів якості управління конкурентоспроможністю від запланованих. Оскільки реалізація окремих заходів, які реалізуються на підприємствах, розробляються як окремі проекти, то важливим завданням є підготовка кваліфікованих менеджерів з компетентностями проектного менеджера та вміннями організовувати роботу в команді, що є запорукою якісного управління та реалізації конкретних проектів з розвитку персоналу та конкурентоспроможності підприємства.

Досліджено управління проектами розвитку галузевих та регіональних суспільних систем. Досліджено особливості управління безпекою розвитку галузевих систем на прикладі нафтогазової галузі. Досліджено актуальні проблеми розвитку та модернізації української національної газотранспортної системи в контексті виконання основних стратегічних завдань (згідно Нової Енергетичної стратегії України) та низки положень, що регулюють правові засади функціонування ринку природного газу України (зокрема Закону України «Про ринок природного газу») в умовах війни, оскільки повномасштабне вторгнення Росії в Україну не лише унеможливили виконання даних завдань, але й призвели до порушення глобального енергетичного ринку, системи світової енергетичної безпеки. Тому обґрунтована термінова необхідність трансформування енергетичної системи Європи, скоординованого планування та фінансування транскордонної і національної інфраструктури, а також розробки та втілення великої кількості різноманітних енергетичних проєктів. Проведено аналіз стратегічних передумов розвитку потенціалу нафтогазових підприємств та розроблено практичні рекомендації щодо управління виробничим потенціалом нафтогазового підприємства в умовах трансформаційних процесів Групи Нафтогаз. Доведено, що система управління потенціалом нафтогазового підприємства є органічною

складовою системи стратегічного управління енергетичною безпекою, тому повинна базуватися як на загальних принципах стратегічного управління, так і стратегічних пріоритетах, закладених Енергетичною стратегією України на період до 2035 року (зокрема, забезпечення енергетичної незалежності) та новою корпоративною стратегією Групи Нафтогаз. Доведена необхідність застосування нового підходу до загальноєвропейського планування інфраструктури на основі регіональної співпраці з державами-членами та відповідними зацікавленими сторонами для визначення проектів спільного інтересу (PCI), які сприяють розвитку пріоритетних коридорів і тематичних областей енергетичної інфраструктури.

Досліджено компетентнісний розвиток персоналу у забезпеченні гармонізації стосунків. В сучасному дуже динамічно-змінному цифровому світі легко набути ті чи інші вміння, навички і/та компетенції. Існує достатня кількість компаній, які надають освітні послуги, що допомагають набувати нових знань та вмінь персоналу та задовольняють вимогам керівника компаній, проєктних та HR-менеджерів. Сучасні компанії всіляко сприяють та мотивують персонал до розвитку, в т.ч. проєктних менеджерів, що дозволяє набувати ними нових компетенцій. Для ефективного зворотного зв'язку від набувача компетенцій, це вміння ділитися отриманими знаннями, що, в свою чергу є головною потребою багатьох проєктних менеджерів, адже це свідчить про рівень готовності персоналу як до передачі, так і отримання нових компетенційних знань, дозволяючи компанії підвищувати свою конкурентоспроможність та отримувати лояльність споживачів.

Досліджена специфіка управління бізнес-процесами в умовах четвертої промислової революції. Встановлено необхідність розгляду специфіки управління бізнес-процесами в умовах четвертої промислової революції, які включають питання комунікаційного лідерства як інструмента забезпечення управлінських процесів, логістичної інноватизації. На основі вивчення поглядів науковців запропоновано розглядати процес управління в умовах четвертої промислової революції відповідно до рівня зрілості суспільства. Підтверджено, що основним завданням щодо інвестиційної діяльності для підприємств в умовах четвертої промислової революції стає питання розширення можливостей залучення інвестицій шляхом удосконалення

механізмів їх стимулювання, розвиток комунікаційного лідерства, сприяння інноваційному розвитку бізнес-систем, у т.ч. логістичних підсистем.

Досліджено застосування машинного навчання та штучного інтелекту в нафтогазовій промисловості. Встановлено, що в нафтовій галузі використовуються такі технології штучного інтелекту, як штучні нейронні мережі (ANN), нечітка логіка, метод опорних векторів (SVM), гібридні інтелектуальні системи (HIS), генетичні алгоритми (GA), оптимізація роєм частинок (PSO) тощо. Досліджено сфери застосування ІІІ-технологій в розробці та експлуатації нафтових родовищ, наведено переваги та недоліки окремих ІІІ-технологій, що застосовуються для вирішення тих чи інших питань, пов'язаних з прогнозуванням показників видобутку нафти, оптимізацією плану розвитку родовища, ідентифікацією залишкової нафти, виявленням розривів пластів, підвищенням нафтовіддачі третинними методами видобутку нафти, підвищенням безпеки праці. Визначено, що штучні нейронні мережі зворотного поширення є найзрілішим ІІІ-алгоритмом, що використовується в інтелектуалізації нафтових родовищ, однак його доцільно оптимізувати шляхом комбінації з алгоритмом методу опорних векторів та генетичним алгоритмом для досягнення кращої продуктивності в моніторингу та прогнозуванні швидкості видобутку нафти. Отримано підтвердження тому, що збір та обробка даних є ключовим моментом в інтелектуалізації нафтових родовищ і замість того, щоб сліпо довіряти результатам, отриманим від застосування ІІІ-алгоритмів, аналіз та інтерпретація таких результатів повинні бути зведені в замкнутий цикл задля точнішого вирішення практичних проблем.

Проведено дослідження інноваційних технологій управління в системі менеджменту вітчизняних підприємств та екологічних стартапів та перспективи їх розвитку в Україні. Запропонований методичний підхід до оцінювання ефективності інноваційних проектів технопарків, який враховує специфіку українського законодавства. Застосування запропонованого методичного підходу до оцінювання інноваційних проектів технопарків призведе до пришвидшення процесу відбору інноваційних проектів та їх виконання технопарками, сприятиме активізації інноваційної діяльності та формуванню стійкої інноваційної культури України, що в

свою чергу, сприятиме сталому розвитку держави. Сформовано переваги реалізації екологічних бізнес ідей в стартапах, а саме: підвищення іміджу за рахунок екологічної відповідальності ведення бізнесу; зростання конкурентоспроможності суб'єкта господарювання на внутрішньому та зовнішньому ринках; ресурсозбереження та зменшення енергомісткості виробництва; підвищення зайнятості та розвитку населення; формування екомислення та екокультури. Підтверджено, що далеко не всі екологічні стартапи є успішні і це не дивно, бо товари, які нам пропонуються не є дешевими. Саме тому, нами виділено і проаналізовано складові успішної цінності, а саме: актуальний продукт, кращий клієнтський досвід і фінансова результативність.

Досліджено управління змінами як необхідний елемент успішного розвитку підприємства. Розглянуто основні умови успішних змін на підприємстві, з'ясовано, що підприємство ПАТ «Прикарпаттяобленерго» змінюється, пристосовуючись до нових вимог ринку та впроваджує інновації для підсилення своїх конкурентних переваг. Охарактеризовано зміни, які були впроваджені за останні роки на даному підприємстві серед них зміни, пов'язані з ремонтом, відновленням та модернізацією електромереж в області, зміни, пов'язані зі зміною стратегії бізнесу, надання нових послуг тощо. Визначено, що для підприємства характерний початковий рівень зрілості процесу управління змінами, сформована система управління змінами на підприємстві є неформалізованою та потребує розробки і вдосконалення інструментарію.

Досліджено вплив дефіциту бюджету на матеріально-технічне забезпечення закладів охорони здоров'я України. Досліджено вплив дефіциту бюджету на матеріально-технічне забезпечення закладів охорони здоров'я України. Обґрунтовано, що Україна суттєво відстає від своїх європейських сусідів за такими показниками, як тривалість життя та смертність. Аналіз стану матеріально-технічного забезпечення за результатами проведеної роботи показав, що в переважній своїй більшості заклади охорони здоров'я не забезпечені апаратурою для проведення діагностики або були забезпечені такою апаратурою ще у 1990-2000 роки. Визначено необхідну додаткову кількість обладнання для забезпечення

потреб опорних закладів охорони здоров'я України у розрізі адміністративно-територіальних одиниць.

Досліджено наукову та інноваційну діяльність в Україні в умовах четвертої промислової революції. Досліджено сучасні тенденції наукової та інноваційної діяльності в Україні. Встановлено, що в сучасних умовах транзитивності економіки базовою складовою механізму формування засад сталого розвитку є забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на національному та міжнародних ринках. Виокремлено причини негативних тенденцій наукової та інноваційної діяльності в Україні, серед яких: недостатнє фінансування науково-технічної сфери з боку держави; криза, викликана пандемією COVID-19; підтримка підприємствами застарілих виробництв, відсутність зацікавленості представників бізнесу у співпраці з закладами науки, а також їх небажання інвестувати кошти у довгострокові проекти науково-технічних розробок через високі ризики неповернення інвестованих коштів; монополізація економіки та низький рівень конкуренції. Акцентовано увагу на тому, що активний розвиток економіки України можливий за рахунок переходу до виробництва інтелектуальної продукції, а також шляхом збільшення частки високотехнологічних галузей в структурі ВВП. Запропоновано заходи, реалізація яких дозволить підвищити ефективність використання наукового потенціалу на інноваційно активних підприємствах.

Досліджено корпоративну соціальну відповідальність як інструмент ефективного лідерства в умовах цифрової економіки. Досліджено поняття неохаризми в теорії організацій і в державному управлінні. Тяжіння до так-званої «пост-харизми» (неохаризми), що приходить на зміну афективному порядку Вебера обґрунтовано сучасними тенденціями розвитку: вимогами глобалізації, інноваційного розвитку, а також інтеграції України у європейський та світовий простір. Проаналізовано важливість використання феномену неохаризми соціально-економічними системами всіх форм власності та сфер діяльності є, по суті, стратегічними планом розвитку, що визначає пріоритети діяльності підприємств та організацій з найоптимальнішими шляхи їх досягнення. Наголошено на тому, що класичний підхід до поняття харизми програє новому погляду на людину економіки

знань (а також її похідних — економіки шоу), як самостійного носія усіх тих якостей, які були доступні лише харизматичному лідеру та містить широкий спектр інструментів та методів застосування у сфері інновацій. Розроблено концептуальні засади — своєрідні ключові вимоги до організації для її функціонуванні в ірраціональному середовищі. Подано суть поняття «неохаризми». Досліджено зв'язок трьох рівнів лояльності з трьома рівнями корпоративної культури та цінностями, які підживлюються загальним культурним полем України та Європи в цілому (глибинний рівень). Обґрунтовано застосування європейських цінностей, як єдиного культурного поля, що забезпечують ефективне корпоративне управління із врахуванням вимог, викликів сьогодення, що дозволяє як залучити, так і підтримувати релевантні комунікації з усіма стейкхолдерами. Проаналізовано основний масив літературних джерел, які є фундаментом для створення сучасної корпоративної культури. Розроблено список рекомендацій у вигляді алгоритміки побудови сучасної корпоративної культури. Запропоновано використання моделей, які сприятимуть зростанню інтелектуально-ресурсному потенціалу працівника. Досліджено аналіз підходу до управління бізнес-процесами на засадах концепції «нового менеджменту». Обґрунтовано необхідність подолання дистанції між працівниками шляхом використання практик взаємодопомоги та культури організації. Проаналізовано основний масив літературних джерел, які є фундаментом для злиття корпоративної культури та корпоративної соціальної відповідальності. Розроблено список рекомендацій щодо практики лідерства в контексті сучасної корпоративної культури. Запропоновано рекомендації для інтеграції практик КСВ у корпоративну культуру соціально-економічної системи

Проведено дослідження управління підприємством в умовах цифрової економіки. Розвинуто концепцію удосконалення системи управління підприємством в умовах цифрової економіки, яка ґрунтується на положеннях загальної теорії систем та враховує об'єктивні нормативно-законодавчі та суб'єктивні потенційно-прогнозовані напрями та шляхи цифрових змін. Запропоновано алгоритм розробки дорожньої карти цифрової трансформації як інструменту стратегічного планування розвитку підприємства, досліджено вплив цифровізації енергетичних підприємств

на їх ефективність та очікувані результати від цифрової трансформації. На основі визначених концептуальних засад цифрової трансформації запропоновано модель удосконалення системи управління на енергетичних підприємствах в умовах цифрової економіки, яка виділяє функціональні зони можливих покращень на основі врахування напрямів необхідних змін з використанням інструментарію цифрової трансформації, що на відміну від існуючих базується на узгоджені рівнів системи управління підприємством, зокрема стратегічного, тактичного й операційного з рівнями його цифрової трансформації, зокрема стратегічним, бізнес- та інфраструктурним рівнями та відповідними цифровими технологіями на кожному із визначених рівнів цифрової трансформації. З метою оцінки впливу цифрової трансформації на удосконалення системи управління підприємством визначено основні види ефектів від цифрових змін: виробничий, економічний, соціальний ефекти.

Проведено дослідження інноваційної діяльності в Україні, а також Проектний підхід до розвитку туризму регіону. Дослідження спрямоване на визначення тенденцій інноваційної діяльності в Україні за період 2010-2019 рр. та виявлення закономірностей та ознак їх прояву. Відображено інноваційні здобутки України, які представлені у міжнародних рейтингах. Представлено тенденції та динаміку інноваційної діяльності як промислових підприємств, так і наукових організацій в Україні. Виявлено, що не повною мірою використовується інноваційний потенціал наукових організацій. Зроблено висновок про помірну інноваційну діяльності в Україні. Обґрунтовано фактори, які вказують на значний потенціал розвитку туризму в Івано-Франківській області. Окреслено причини неефективного використання потенціалу туристичної сфери обраного регіону та їх характер. Представлено класифікацію проєктів. Розглянуто основні туристичні проєкти, які нині реалізуються в області. Описано їх мету, виконавців, партнерів, тривалість, бюджет. З'ясовано, що загалом у 2022 році в Івано-Франківській області втілювалися більше десяти грантових міжнародних проєктів. Досліджено, що більшість проєктів направлені на розвиток транскордонного туризму. Представлено завдання, на які спрямований такий туризм. Зроблено висновок про те, що ситуація,

яка має місце сьогодні в Україні створює умови для інтенсивного проектування розвитку різних галузей економіки, у тому числі й сфери туризму.

Досліджено розвиток бізнесу в умовах війни. Релокація бізнесу відбулася, хоч багато підприємств залишилося на окупованих територіях, і українські підприємства зазнають збитків, через порушені логістичні зв'язки, втрату виробничих потужностей, а головне це відтік персоналу за кордон чи на більш безпечні території, тощо. Однак, згуртованість дій у військовий час показує, що необхідно працювати та напрацьовувати механізми залучення коштів із різних джерел для відновлення роботи українських підприємств. Проаналізовано проблеми, що уповільнюють перенесення бізнесу та його розвитку на релокованій території, а саме: знайти спосіб зменшити зростання цін на оренду промислових/виробничих площ; подумати над способом модернізації необхідних площ; прискорити оформлення індустріальних парків та розширення можливостей уже працюючих; ліквідувати дефіцит транспортних засобів, для швидкого перенесення/перевезення бізнесу; узгодження питання мобілізації основних працівників, тощо; чи сформовано пропозиції щодо повернення бізнесу на території постійної діяльності по завершенні бойових дій. Сьогодні ми відчуваємо наслідки глобальних криз: глобальне потепління через викиди CO₂, дефіцит енергії, стихійні лиха (Туреччина), війни (Україна). Прогнозується, що до 2060 року глобальна будівельна площа подвоїться, і лише 3% інвестицій у нове будівництво є екологічним та ефективним, що призведе до високих викидів протягом десятиліть. Встановлено, що темпи реновації існуючих будівель є незначними, що ускладнює врахування кліматичних цілей та енергоощадного споживання. В Україні існуючі тенденції глобальних змін супроводжуються наслідками російсько-української війни, зокрема руйнуванням житла, майна та інфраструктури. Відтак, у період післявоєнної відбудови житлового та промислового майнового фонду необхідним є врахування глобальних викликів щодо енергоефективності, екологізації та цифровізації шляхом прийняття відповідних технічних рішень у житловому та інфраструктурному будівництві. Проте, технологічних змін недостатньо. Важливо вивчати поведінку людей щодо споживання енергетичних ресурсів та поводження із відходами і формувати її

відповідно до розроблення та застосування відповідних мотиваційних технологій. Запропоновано проведення опитування населення Івано-Франківської ОТГ покращення якості житлових умов.

ВИСНОВКИ

У дослідженнях викладачів кафедри менеджменту та адміністрування досліджено теоретичні засади соціально-орієнтованого управління галузевими та регіональними суспільними системами в умовах четвертої промислової революції, здійснено аналіз та зроблено оцінку передумов формування нового світогляду лідерства в управлінні соціально-економічним розвитком зазначених систем у різних сферах його функціонального забезпечення, а також запропоновано і обґрунтовано напрями та шляхи покращення такого управління.

Отримані наступні найважливіші наукові результати.

Досліджено:

- передумови формування моделі забезпечення захисту інформації на підприємстві в умовах цифрової трансформації;
- впровадження у навчальну діяльність закладами вищої освіти інноваційно-інтерактивних технологій;
- динаміка основних індикаторів соціальної безпеки в Україні;
- поняття «крос-культура» та складові елементи крос-культурного середовища.;
- типи поведінки людини на роботі;
- вплив крос-культурних відмінностей на поведінку людей, що перебувають у спільному робочому середовищі;
- стан розвитку персоналу АТ «Івано-Франківськгаз Збут»;
- якість управління конкурентоспроможністю газорозподільних підприємств;

- необхідні компетентності проектного менеджера для ефективної роботи в команді для реалізації проектів із управління конкурентоспроможністю;
- карту проблем по Хрещищенському ВБР та динаміку основних результатів діяльності дивізіону «Технічне забезпечення»;
- набуття компетенцій менеджером проектів дозволяє виявляти нові компетенції у працівників, формувати потребу у використанні сучасних аналітичних і поведінкових навичок, забезпечуючи більші можливості для управлінських навичок і гнучкості, діалектичного мислення, вміння приймати творчі рішення в нестандартних ситуаціях;
- специфіку управлінської діяльності на різних рівнях зрілості суспільства; питання комунікаційного лідерства; аспекти логістизації бізнес-діяльності;
- технології штучного інтелекту, що використовуються в нафтовій галузі;
- інноваційний потенціал суб'єктів економічних відносин як вагомий інструмент в забезпеченні їх розвитку;
- інноваційний потенціал суб'єктів економічних відносин як вагомий інструмент в забезпеченні їх розвитку;
- вплив дефіциту бюджету на матеріально-технічне забезпечення закладів охорони здоров'я України;
- тенденції зниження активності у інноваційній діяльності: зменшення кількості організацій та загальної кількості працівників, що займаються НДР, зменшення загальної величини видатків на НДР та видатків та науково-технічні розробки, зменшення частки реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промисловими підприємствами продукції;
- концептуальні засади — своєрідні ключові вимоги до організації для її функціонуванні в ірраціональному середовищі;
- етапи релокації бізнесу за секторами та галузями економіки та діяльність бізнесу за період з березня по травень 2022 року;

- фактори, що впливають на поведінку людей щодо покращення якості житлових умов, за результатами опитування та оцінки стану і перспектив покращення умов проживання в умовах глобальних викликів та потреб післявоєнного відновлення із врахуванням чинників енергоефективності, цифровізації та екологізації;
- управління підприємством в умовах цифрової економіки з позицій системного підходу; вплив цифровізації енергетичних підприємств на їх ефективність та очікувані результати від цифрової трансформації;
- тенденції інноваційної діяльності в Україні та виявлено закономірності їх прояву; інноваційні здобутки України, які представлені у міжнародних рейтингах.

Обґрунтовано:

- актуальність асинхронної комунікації в умовах цифрової трансформації підприємства;
- компетенції фахівців, залучених до впровадження нових інформаційних технологій в охороні здоров'я;
- що вивчення поведінки людей, які є представниками різних культур, проте перебувають у спільному середовищі, допоможе зрозуміти й поліпшити взаємодії й відносини між співробітниками, клієнтами, постачальниками та партнерами;
- необхідність навчання персоналу на ПАТ «Івано-Франківськгаз»
- доцільність дотримання менеджерами процедурних дій для аналізу та оцінки якості управління конкурентоспроможністю;
- доцільність набуття компетентностей проектного менеджера та вмінь роботи в команді;
- важливість адекватної оцінки, формування та управління потенціалом нафтогазового підприємства, зокрема формування потенціалу нафтогазового підприємства доцільно розглядати у контексті цілеспрямованої трансформаційної діяльності нафтогазової галузі України та впровадження нової операційної моделі, в

основі якої покладений інтенсивний розвиток і підвищення сукупного потенціалу підприємства, для досягнення стратегічних цілей економічної безпеки;

- методи набуття компетенцій дозволяють вибрати ті компетенції та методи їх набуття, які відповідають індивідуальним особливостям організацій;

- необхідність розгляду підходів до управління залежно від рівня зрілості суспільства; застосування інноваційних підходів до управління логістичною складовою діяльності;

- необхідність використання технологій штучного інтелекту для підвищення ефективності управлінських рішень на нафтових підприємствах;

- вагомість сучасного маркетингу у впровадженні інновацій в діяльність підприємств в кризовий період;

- Україна суттєво відстає від своїх європейських сусідів за такими показниками, як тривалість життя та смертність;

- тенденцій причини зниження активності у інноваційній діяльності: криза, спричинена пандемією COVID-19; небажання представників бізнесу інвестувати кошти у довгострокові проекти науково-технічних розробок через високі ризики неповернення інвестованих коштів; монополізація економіки та низький рівень конкуренції;

- застосування європейських цінностей, як єдиного культурного поля, що забезпечують ефективне корпоративне управління із врахуванням вимог, викликів сьогодення, що дозволяє як залучити, так і підтримувати релевантні комунікації з усіма стейкхолдерами;

- роль та значення цифровізації у діяльності людини та організації в сучасних умовах;

- актуальність проєктного підходу до розвитку туризму та визначення особливостей реалізації туристичних проєктів в Івано-Франківській області;

- напрями цифрової трансформації, що зачіпають процеси бізнес-адміністрування, є клієнтоцентричність, системи управління ціннісними пропозиціями, впровадження інноваційної культури всередині компанії тощо.

Проаналізовано:

- середовище комунікацій на енергетичних підприємствах;
- тенденції впровадження автоматизованих інформаційних системи в сфері охорони здоров'я;
- тенденції освітньо-наукового потенціалу в соціально-економічному розвитку України;
- характер впливу крос-культурних відмінностей та тип поведінки людини на роботі;
- елементи крос-культури, що мають найвагомійший вплив на культуру праці;
- проаналізовано середовища підприємства ТОВ «Івано-Франківськгаз Збут», його конкурентоспроможність та компетентнісні характеристики персоналу, проведено PEST-аналіз, SWOT-аналіз, аналіз з використанням матриці БКГ, побудовано радар конкурентоспроможності;
- проблеми та перспективи розвитку водневої енергетики в Україні з урахуванням світового та європейського досвіду, окреслено низку техніко-технологічних проблем, які ускладнюють розвиток водневої енергетики, зокрема питання безпеки при виробництві, транспортуванні та використанні водню;
- різні визначення сутності «розвиток персоналу» та «компетентності», що дозволяє підкреслити, що при виборі різних форм навчання, зокрема, тренінгів, різних видів навчання необхідно використовувати/застосовувати сучасні методи та методики для розвитку та вдосконалення%;
- готовність керівної ланки великих підприємств до швидкого переходу на нові рейки господарської діяльності; можливість максимізації рівня ефективності взаємодії «лідер – член команди»; роль інноваційності управління у забезпеченні ефективності логістичного напрямку роботи;
- переваги та недоліки основних існуючих алгоритмів штучного інтелекту, що застосовуються в нафтовій промисловості;
- напрямки розвитку екологічних стартапів в Україні і за кордоном;

- стан матеріально-технічного забезпечення закладів охорони здоров'я України та визначено необхідну додаткову кількість обладнання для забезпечення потреб опорних закладів охорони здоров'я України у розрізі адміністративно-територіальних одиниць;
- основний масив літературних джерел, які є фундаментом для злиття корпоративної культури та корпоративної соціальної відповідальності;
- програму релокації бізнесу, яка здійснюється на основі нормативно-правових актів;
- території релокації бізнесу, структуру отриманих заявок для переміщення бізнесів, за розміром підприємств по кількості робочих місць за сферою діяльності; програму релокації;
- перспективи розвитку енергетичної галузі в умовах цифрової економіки.

Запропоновано:

- методика оцінки рівня узгодженості думок респондентів – суб'єктів господарювання, яка базується на оцінці позиції опитуваних щодо розуміння змісту та важливості співпраці та партнерства в середовищі комунікацій на енергетичних підприємствах;
- інструменти розвитку сфери охорони здоров'я України, направлені на досягнення показників передбачених реформою;
- інструменти досягнення позитивних результатів поведінки на роботі через крос-культурні відмінності;
- за результатами графічного аналізу визначено, які саме hard та soft skills персоналу отримали розвиток в результаті навчання;
- напрями розвитку виробничого потенціалу досліджуваного підприємства з орієнтацією операційної діяльності на інтенсифікацію технологічних процесів, заміну критично зношеного обладнання, енерго- та ресурсозбереження, підвищення безпеки праці та охорону довкілля;
- методи набуття компетенцій дозволяють вибрати ті компетенції та методи їх набуття, які відповідають індивідуальним особливостям організацій;

- розглядати кризове управління як таке, що повинно «вплітатися» у систему управління організацією і на постійній основі дозволяти коректувати і попереджувати можливі кризові ситуації із врахуванням специфіки роботи в умовах четвертої промислової революції;
- рекомендації стосовно застосування штучного інтелекту в розробці нафтових родовищ;
- методичний підхід до оцінювання ефективності інноваційних проектів технопарків, який враховує специфіку українського законодавства;
- створити діючий механізм перетворення реальних знань у продуктивні або технологічні нововведення, де вирішальну роль має відіграти перехід до інноваційної моделі розвитку економіки;
- використання моделей, які сприятимуть зростанню інтелектуально-ресурсному потенціалу працівника;
- стратегічний підхід до розроблення мотиваційних змін щодо поведінки населення у формуванні умов сталого використання житлового фонду за рахунок соціальних технологій шляхом залучення споживачів до реалізації змін;
- підхід до оцінювання рівня цифрової зрілості підприємства;
- напрями активізації інноваційної діяльності в Україні;
- алгоритм дій та описову модель, які дозволять ЗВО активізувати цифрові трансформації шляхом налагодження співпраці у форматі партнерства та реалізовувати проекти локальної цифровізації. Пропозиція дозволяє підвищити ефективність використання потенціалу навчального закладу..

Удосконалено:

- економічний механізм забезпечення розвитку сфери охорони здоров'я України;
- сучасні та традиційні моделі, прийоми та інструменти управління персоналом, за якими можна чітко оцінити різницю підходів до управління компетентністю працівників в умовах змін;

- авторський підхід до розуміння цифрової трансформації як запоруки ефективного функціонування і розвитку; авторський підхід до розуміння процесу логістизації діяльності на основі застосування інноваційних аспектів управління
- управлінські аспекти управління в умовах четвертої промислової революції; розуміння комунікативної компетентності лідера;
- список рекомендацій щодо практики лідерства в контексті сучасної корпоративної культури.

Отримана наступна науково-методична продукція:

- методика оцінювання корпоративної культури за рахунок виділення рівнів її формування;
- інструментарій управління феноменом неохаризми, який полегшує управління соціально-економічною системою та сприятиме кращому використанню інтелектуальних ресурсів організації;
- методичний підхід до оцінювання ефективності інноваційних проєктів технопарків, який враховує специфіку українського законодавства;
- методичний підхід до оцінювання ефективності соціально-етичного управління підприємств.
- авторську модель оцінки цифрової зрілості підприємства, яка передбачає оцінювання рівня зрілості за такими дескрипторами системи управління підприємством: стратегія, персонал, організаційна культура, технології, структура, маркетинг;
- алгоритм практичної реалізації моделі оцінки цифрової зрілості;
- шляхи цифровізації діяльності нафтогазових компаній;
- напрями розвитку виробничого потенціалу підприємства з орієнтацією операційної діяльності на інтенсифікацію технологічних процесів, заміну критично зношеного обладнання, енерго- та ресурсозбереження, підвищення безпеки праці та охорону довкілля;
- інструменти розвитку сфери охорони здоров'я України, направлені на досягнення показників передбачених реформою;

– алгоритм дій та описову модель, які дозволять ЗВО активізувати цифрові трансформації шляхом налагодження співпраці у форматі партнерства та реалізовувати проєкти локальної цифровізації, що дозволяє підвищити ефективність використання потенціалу навчального закладу.

Отримано наступні відмінні риси і переваги наукових результатів над вітчизняними або зарубіжними аналогами чи прототипами:

– обґрунтовано ціннісно-орієнтований підхід для обґрунтування результативності застосування технологій управління на промислових підприємствах, що базується на застосуванні методики форсайту, що на відміну від існуючих у процесі визначення майбутнього стану підприємства враховує потенційні економічні результати його діяльності та можливості зростання зацікавленості і причетності працівників підприємства та інших зацікавлених сторін до досягнення його цілей та вирішення поставлених завдань;

– розроблено методику оцінювання корпоративної культури за рахунок виділення рівнів її формування, що на відміну від існуючих дозволяє визначити ступінь збалансування індивідуальних і колективних цінностей працівників з допомогою розрахунку індикатора їх збалансованості та врахувати його у процесі вибору технологій управління;

– запропоновано модель удосконалення системи управління на енергетичних підприємствах в умовах цифрової економіки, яка базується на розробленій концепції такого удосконалення, виділяє функціональні зони можливих покращень на основі врахування напрямів необхідних змін через розгляд дескрипторів системи управління підприємством з використанням інструментарію цифрової трансформації, що на відміну від існуючих бізнес-моделей, які розглядають цифрові рішення для впровадження нових технологій, базується на узгодженні рівнів системи управління підприємством з рівнями його цифрової трансформації, зокрема концептуального, бізнес- та інфраструктурного рівнів із відповідно стратегічним, тактичним і операційним рівнями управління, що дозволить в підсумку системно оцінити ефективність цифрових змін на основі

підвищення рівня цифрової зрілості підприємства та досягнути комплексного ефекту від цифрових змін;

– запропоновано концептуальну модель впливу корпоративної культури на вибір технологій управління шляхом виділення таких детермінант впливу як влада та потреби, під дією яких здійснюється формування та розвиток цінностей працівників, колективів та підприємства загалом на основі дослідження індивідуального та колективного рівнів корпоративної культури та визначення способів їх розвитку і подальшого врахування при виборі технологій управління на основі застосування владних механізмів задоволення потреб та інтересів внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів підприємства;

– проаналізовано поняття цифрової трансформації на основі виділення основних етапів цифрових змін, що на відміну від існуючих, виділяє зони змін, які охоплюють визначені завдання і цифрові заходи в межах таких складових системи управління підприємством як стратегія, технології, персонал, маркетинг, організаційна культура, структура, реалізація яких сприятиме розширенню цифрових можливостей та підвищенню ефективності роботи енергетичних підприємств;

– запропоновано інструментарій управління феноменом неохаризми, який полегшить управління соціально-економічною системою та сприятиме кращому використанню інтелектуальних ресурсів організації. Перевага над аналогічними дослідженнями полягає у методиці зміни соціального порядку завдяки інтелектокористуванню.

– розвинуто концепцію удосконалення системи управління підприємством в умовах цифрової економіки, яка ґрунтується на положеннях загальної теорії систем та враховує об'єктивні нормативно-законодавчі та суб'єктивні потенційно-прогнозовані напрями та шляхи цифрових змін, що на відміну від існуючих проголошує ідеологію системної цифрової трансформації на основі обґрунтування релевантних зон цифрових змін, визначає контрольні показники оцінювання рівня цифрової зрілості та індикатори результатів цифрової трансформації завдяки використанню технологій цифрової економіки;

- обгрунтовано застосування європейських цінностей, як єдиного культурного поля, що забезпечують ефективне корпоративне управління із врахуванням вимог, викликів сьогодення, що дозволяє як залучити, так і підтримувати релевантні комунікації з усіма стейкхолдерами;
- обгрунтовано зв'язок трьох рівнів лояльності з трьома рівнями корпоративної культури та цінностями, які підживлюються загальним культурним полем України та Європи в цілому (глибинний рівень);
- обгрунтовано важливість адекватної оцінки, формування та управління потенціалом нафтогазового підприємства, зокрема формування потенціалу нафтогазового підприємства у контексті цілеспрямованої трансформаційної діяльності нафтогазової галузі України та впровадження нової операційної моделі, в основі якої покладений інтенсивний розвиток і підвищення сукупного потенціалу підприємства, для досягнення стратегічних цілей економічної безпеки;
- обгрунтовано основну цінність бізнес-аналітики через синергетичні зв'язки та синергетичні результати;
- запропоновано напрями формування сприятливого середовища розвитку стартапів на макрорівні та на мікрорівні.

Отже, за результатами досліджень за звітний період НПП кафедри МiA було:

1) опубліковано:

- монографії (розділ колективної монографії) – 6;
- підручники, навчальні посібники – 2;
- статті у фахових виданнях (в тому числі Scopus та ін. наукометричних виданнях, окрім SCOPUS та Web of Science) – 67 (20);
- публікації у наукометричних виданнях (Scopus і Web of Science) – 18;
- тези конференцій (в т.ч. іноземною мовою) – 198 (50);

2) захищено дисертації канд./докт. – 3/0;

3) отримано охоронних документів – 5;

4) прийнято участь в наукових, науково-практичних та міжнародних конференціях з доповідями - 18.

За звітний період усіма викладачами кафедри (при виконанні наукової роботи, а не тільки держбюджетної) прийнято участь в 42 наукових, науково-практичних та міжнародних конференціях. Протягом періоду опубліковано 21 статтю у фахових журналах і збірниках (з них 6 у журналах, що входять до наукометричних баз даних Copernicus), 5 публікацій у наукометричних виданнях, що входять до наукометричних баз даних Scopus (1 у журналі, 4 в матеріалах конференцій), 83 тези виступів, 1 навчальний посібник.

За звітний період НПП брали участь у Науковому дослідницькому проєкті "Współczesne problemy zarządzania gospodarką, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw ukraińskich" (Полянська А.С., Запыхляк І.Б., Вербовська Л.С.), Projekt został zrealizowany przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Poznaniu w 2022г. Кінаш І.П. та Ставнича Н.І. подали проєкт на Конкурс ERASMUS Jean Monnet (модуль) у лютому 2023 року.

Результати дослідження використані у діяльності ТОВ «Памібро» – для визначення збалансування індивідуальних та колективних цінностей працівників з допомогою розрахунку індикатора збалансованості шляхом застосування методики оцінювання корпоративної культури за рахунок виділення рівнів її формування, що дозволяє врахувати відмінності у них та використати їх для вибору адекватних технологій управління (довідка № 18 від 19.02.2020 р.); ТОВ «Промтехмонтаж-ПНО» – для обґрунтування результативності застосування технологій управління на промислових підприємствах шляхом застосування ціннісно-орієнтованого підходу, що базується на застосуванні методики форсайту, яка враховує потенційні можливості зростання зацікавленості і причетності працівників підприємства до вирішення завдань підприємства (довідка № 13 від 25.01.2020 р.); ТОВ «Карпатнафтохім» – для удосконалення підсистеми управління персоналом за рахунок використання сучасних інструментів корпоративної культури в умовах управління змінами (довідка № 8-148 від 03.02.2020 р.).

Результати дослідження використані у діяльності АТ «Івано-Франківськгаз» - для удосконалення управлінських процесів на засадах цифрової трансформації, а

саме використання методики оцінювання рівня цифрової зрілості (довідка № 2783 від 23.02.2021 р.); АТ «Прикарпаттяобленерго» - для удосконалення системи управління за рахунок використання сучасних інструментів стратегічного планування, а саме розробки та впровадження дорожньої карти цифрової трансформації (довідка № 50011342/34 від 04.03.21 р.); ТОВ «КАРПАТНАФТОХІМ» - для удосконалення системи управління за рахунок використання сучасних інструментів в процесі управління персоналом в умовах розвитку цифрової економіки, а саме створення цифрових робочих місць (довідка № 16-02 від 01.03.2021 р.).

Результати наукових досліджень використовуються в ІФНТУНГ при викладанні дисциплін «Ділове адміністрування (блок «Управління якістю»)), «Управління конкурентоспроможністю», «Управління розвитком організації», «Управління потенціалом підприємства», «Логістика», «Ситуаційний менеджмент», «Менеджмент знань», «Управління змінами», «Менеджмент і підприємництво», «Управління стартапами», «Економіка природокористування», «Планування та контроль проєктів, програм та портфелів», «Проєктний менеджмент у галузі», «Менеджмент в нафтогазовій галузі», «Стратегія сталого розвитку», «Управління на засадах сталого розвитку», «Соціальна економіка: теорія і практика», «Менеджмент та адміністрування» (блок «Управління інноваціями», «Стратегічне управління»), «Бізнес-аналітика та моделювання».

Викладачі кафедри приймали участь в організації Міжнародна науково-технічна конференція "Нафтогазова енергетика – 2021" приурочена до 250-річчя нафтовидобутку та 100-річчя газовидобутку в Європі 20-25 вересня 2021 року, Івано-Франківськ, Міжнародного конкурсу студентських наукових робіт «Управлінські, соціальні та поведінкові науки у реалізації засад сталого розвитку» травень 2022 року та Всеукраїнському конкурсі студентських робіт «Управління та економіка в нафтогазовому комплексі».

Захищена дисертація Савчук Л.М. (науковий керівник Кінаш І.П.) на тему “Економічні засади забезпечення сталого розвитку сфери охорони здоров'я України” (2021 р.), Дюк О.М. (науковий керівник Полянська А.С.) на тему “Вплив

корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах” (2021 р.), Савчук С. В. (науковий керівник Полянська А.С.) на тему “Удосконалення системи управління на енергетичних підприємствах в умовах цифрової економіки” (2021 р.).

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Petrenko, V., Polyanska, A., Verbovska, L., Bodnar, G. (2022). View on Harmonization of Interaction of Business Entities in Conditions of Change. *Lecture Notes in Mechanical Engineering*, pp. 342–359.
2. Xavier Castañer, Nuno Oliveira. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*. Vol. 46 No. 6, 2020 965–1001. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206320901565>.
3. Tytarenko V., Savenko I. Work culture as a component of future labour teachers' culture. *Ukrainian professional education*. №1. 2017. <http://upecnpu.pnpu.edu.ua/article/view/201322>
4. Літіченко О. Теоретичні аспекти виховання культури праці в дітей дошкільного віку. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип 28, том 2, 2020. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/32024/1/O_Litichenko_TAVKPVDDV_2020.pdf
5. Indeed Editorial Team. 12 Types of Workplace Behaviors. May 6, 2021. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/types-of-behavior>
6. Workplace behaviours affecting health and safety. <https://www.commerce.wa.gov.au/worksafe/workplace-behaviours-affecting-health-and-safety>
7. Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between Leadership Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and IT-Enabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.717345/full>
8. Тодорова Н.Ю. Кроскультурний менеджмент : навчальний посібник. Донецьк : ДонНТУ, 2008. 330 с.
9. Adler N. International Dimension of Organizational Behaviour / N. Adler. Boston: PWS-Kent, 1991.

10. Запухляк І. Б., Сабодош В. В. Оцінка корпоративної культури підприємств та організацій нафтогазового комплексу. *Нафтогазова енергетика*: матеріали наук.-практ. конф. 2021 р.; м. Івано-Франківськ, 2021. С. 105-106.
11. Запухляк І. Б., Онисенко Т., Сабодош В. В. Взаємозв'язок між культурою праці та поведінкою на роботі: крос-культурний аспект. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка»*. 2021. Вип.4(2017).
12. Станьковська І.М., Шиптур О.В. Розвиток та навчання персоналу газорозподільних підприємств. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (серія «Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості»)*. 2021 №1 (23). С.7-20 DOI: [https://doi.org/10.31471/2409-0948-2021-1\(23\)](https://doi.org/10.31471/2409-0948-2021-1(23))
13. Human Resource Management (2007) [ed. host t. Krystyna Szczepaniak] PWN. Warsaw. 256 p.
14. A. Kryzhanivska, I. Zapukhliak, O. Romashko, T. Onysenko, T. Kravchenko Enhancing healthcare through the development of managerial competencies of the healthcare leaders. URL: <https://fkd.ubs.edu.ua/index.php/fkd/article/view/3443/3386>
15. Magdalena Graczyk-Kucharska, Małgorzata Spychała Marek Goliński, Maciej Szafranski. Challenges of modern human resource management. Radom. Radom 2020. p. 158
16. Опанасюк А. С. Третя та четверта технологічні революції. URL: <http://rcrs.sumdu.edu.ua/images/pic/new-4.pdf> (дата звернення 19.03.2021).
17. Гузар О. Комунікативне лідерство керівників освітніх закладів : навчальний посібник. К. : ДП«НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
18. Temizel C., Canbaz C. H., Palabiyik Y., Putra D., Asena A., Ranjith R., Kittiphong J. A. Comprehensive Review of Smart/Intelligent Oilfield Technologies and Applications in the Oil and Gas Industry. *SPE Middle East Oil and Gas Show and Conference, Manama, Bahrain, March 2019*. DOI: 10.2118/195095-MS.
19. Галюк І.Б., Петрина М. Ю., Петренко В. П. Інноваційні структури як

- прогресивна форма реалізації інтелектуального потенціалу людських ресурсів держави: монографія. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2015. 344 с.
20. V. Bikse, I. Lusena - Ezera, B. Rivza, Innovative start-ups: challenges and development opportunities in Latvia. *Int. J. Innov. Sci.* 10, 261-273 (2018). doi:10.1108/IJIS-05-2017-0044.
 21. Наукова та інноваційна діяльність України 2020: Статистичний збірник / За редакцією М. С. Кузнецової. К.: Державна служба статистики України, 2021. 241 с.
 22. Nalli, F. (2023). What Mutual Assistance Is, and What It Could Be in the Contemporary World. *J Bus Ethics*, 182, 1041–1053.
 23. Gold, N., Sugden, R. (2007). Collective intentions and team agency. *The Journal of Philosophy*, 104(3), 109–131.
 24. Завербний А.С., Двудіт З.П., Романюк А.О. Диджиталізація – дієвий інструмент антикризового розвитку бізнесу в умовах пандемії. *Ефективна економіка. Електронний журнал*. 2021. № 1.
 25. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80#Text>
 26. Кінаш І. П. Програмно-цільовий метод як цільовий інструмент розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери України. *Фінансовий простір*. 2015. 1(17). С.160-162.
 27. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. <https://minfin.com.ua/ua/2022/05/05/84909802/>
 28. Релокація бізнесу. І KSE Graduate Business School. <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/relokatsiya-biznesu-l-kse-graduate-business-school/>
 29. «Велика міграція»: українські підприємства шукають безпечний прихисток <https://economics.segodnya.ua/ua/economics/business/bolshaya-migraciya-ukrainskie-predpriyatiya-ishchut-bezopasnoe-ubezhishe-1613178.html>