

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВАРМІНСЬКО-МАЗУРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ВИЩА ШКОЛА БІЗНЕСУ (ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК
(НІМЕЧЧИНА)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА:
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ЧОТИРНАДЦЯТОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(12 вересня 2025 р.)**

*Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької
діяльності*

Янковому Олександрю Григоровичу присвячується

Одеса-ОНЕУ
2025

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF
UKRAINE
ODESA NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY
UNIVERSITY OF WARMIA AND MAZURY IN OLSZTYN
(POLAND)
WSB UNIVERSITY (POLAND)
HOCHSCHULE MITTWEIDA UNIVERSITY OF APPLIED
SCIENCES
(GERMANY)
KYIV NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY
LVIV UNIVERSITY OF TRADE AND ECONOMICS
ODESA POLYTECHNIC NATIONAL UNIVERSITY**

**ECONOMIC OF ENTERPRISE:
MODERN PROBLEMS OF THEORY AND
PRACTICE**

**PROCEEDINGS OF
THE FOURTEEN INTERNATIONAL SCIENTIFIC
CONFERENCE
(12 September 2025)**

Department of Economics of Enterprise and Business Organization

Dedicated to Oleksandr Hryhorovych Yankovyi

**Odesa-ONEU
2025**

УДК 334.716 (043.2)
Е 40

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції

Укладачі:

Грінченко Р.В. – доктор економічних наук, професор.

Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали чотирнадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 12 вересня 2025 р. Одеса: ОНЕУ, 2025. 585 с.

Для здобувачів економічних спеціальностей, викладачів, аспірантів і докторантів вищих навчальних закладів, підприємців і працівників управлінської діяльності підприємств та організацій.

© Одеський національний економічний університет, 2025

СЕКЦІЯ 5. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Benedek P., Kuklinova T., Korir G. BUSINESS PROCESS BENCHMARKING FOR MICRO AND SME GROWTH	293
Kholiavko N. AI ACT: LEGAL FRAMEWORK FOR ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN FINANCE IN EU	296
Szegál B. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES	299
Архирейська Н.В. СУЧАСНІ ТАКТИЧНІ ПРИЙОМИ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ МІЖ ПІДПРИЄМСТВАМИ І БАНКАМИ	301
Вонберг Т.В., Кожара В.М. ASSESSMENT CENTER ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	303
Гавадзин Н.О. ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЛІДЕРА: ВИКЛИКИ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ	306
Галаченко О.О., Василюк Я.В. СТАДІЇ РОЗВИТКУ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я І МОДЕЛЬ РЕАГУВАННЯ НА НИХ	308
Галаченко О.О., Лисиця Ю.М. ЕТАПИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	310
Галаченко О.О., Матвєєва Т.О. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я	313
Галаченко О.О., Прокопишен О.В. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	315
Галашов Д.Ю. СТВОРЕННЯ АДАПТИВНОЇ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВА	317
Галін А.О. ХМАРНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	319
Голованенко М.В. СУТНІСТЬ DAO ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	321
Головчук Ю.О., Лепетан І.М. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	323
Головчук Ю.О., Пахомі Ю.С. ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА НА ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	325
Гребенюк В.М., Кацурін М.А., Янко С.В. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ	328
Гриценко І.І. ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	330
Даниленко О.А., Гула А.В. ЗВ'ЯЗОК HR-АНАЛІТИКИ З BIG DATA В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	332

Головчук Ю.О.

д.е.н, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу

Пахомі Ю.С.

здобувач вищої освіти

Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова (Україна)

ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА НА ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Лідерство в закладах охорони здоров'я є однією з ключових передумов ефективного функціонування медичної системи, оскільки від нього безпосередньо залежить якість надання медичних послуг, рівень командної взаємодії та психологічний комфорт працівників. У сучасних умовах реформування галузі охорони здоров'я в Україні та зростання вимог пацієнтів до сервісу роль лідера виходить далеко за межі адміністративного управління – він стає натхненником, мотиватором та провідником змін.

Мотивація медичних працівників визначає їхнє бажання якісно виконувати свої обов'язки та прагнути професійного зростання. Лідер, який використовує сучасні підходи до управління персоналом, здатний створити умови, за яких працівники відчують свою значущість, розуміють цілі організації та усвідомлюють внесок власної праці в загальний результат.

Згідно з теорією самоактуалізації А. Маслоу, працівники, які мають задоволені базові потреби (зарплата, безпечні умови праці), прагнуть до вищих рівнів – визнання, професійного розвитку, можливості реалізувати свій потенціал. Лідер, який забезпечує ці умови, формує середовище, де внутрішня мотивація переважає над зовнішньою. Серед ефективних інструментів мотивації, що залежать від стилю лідерства, можна виділити:

- визнання досягнень (словесна подяка, відзначення на зборах, нагороди);
- підтримка професійного розвитку (курси підвищення кваліфікації, участь у конференціях);
- залучення до прийняття рішень, що підвищує рівень причетності до успіху закладу [1; 2].

Продуктивність у сфері охорони здоров'я вимірюється не лише кількістю прийнятих пацієнтів чи виконаних процедур, а й якістю діагностики, ефективністю лікування та дотриманням стандартів. Дослідження показують, що команди з високим рівнем довіри до свого керівника демонструють кращі показники ефективності та менше професійного вигорання.

Лідери, які дотримуються трансформаційного стилю, надихають підлеглих на досягнення амбітних цілей, водночас підтримуючи їх у складних ситуаціях. Вони приділяють увагу індивідуальним потребам співробітників, вміють делегувати завдання та забезпечують зворотний зв'язок [1; 3].

Важливим чинником є емоційний інтелект лідера – здатність розуміти та регулювати власні емоції, а також впливати на емоційний стан команди.

Керівник, який демонструє емпатію та готовність вислухати, формує середовище психологічної безпеки, що безпосередньо впливає на продуктивність.

Задоволеність роботою визначається комплексом факторів: умовами праці, соціальними гарантіями, відносинами в колективі та стилем керівництва. У медичній сфері особливо важливим є відчуття підтримки з боку керівництва, адже робота часто супроводжується високим рівнем стресу та відповідальності за життя пацієнтів [2; 4].

Демократичний або партисипативний стиль управління, коли керівник враховує думку підлеглих та дає їм простір для ініціативи, сприяє підвищенню задоволеності. Натомість авторитарний стиль може призводити до зниження мотивації, зростання плинності кадрів та конфліктів.

Мотивація, продуктивність та задоволеність утворюють своєрідний трикутник, у центрі якого – лідер. Мотивовані працівники працюють продуктивніше, а висока продуктивність, у свою чергу, підсилює задоволення від роботи. Лідерство виступає каталізатором цього процесу, створюючи умови для гармонійного розвитку кожного елемента [2; 5].

Отже, в умовах швидких змін у сфері охорони здоров'я лідерство набуває особливого значення. Керівники, які вміють поєднувати стратегічне бачення з людяністю, забезпечують не лише високі результати діяльності закладу, а й збереження кадрового потенціалу. Вони формують команду, в якій панує довіра, взаємоповага та готовність спільно досягати мети. Таким чином, ефективне лідерство є не просто управлінською функцією, а системоутворюючим фактором, що визначає рівень мотивації, продуктивності та задоволеності працівників, а отже – і загальний успіх закладу охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Головчук Ю.О., Галаченко О.О., Ночвіна О.А., Дибчук Л.В., Мазур Г.М. Кадровий менеджмент та стратегічне планування у сфері охорони здоров'я в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. №1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.1.44>
2. Головчук Ю.О., Паламаренко Я. В., Лепетан І.М. Комунікативний менеджмент як складова стратегічного управління організацією. *Інвестиції: практика та досвід*. 2025. № 13. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.13.31>
3. Головчук Ю.О., Карачина Н.П., Дибчук Л.В., Рисинець Т.П., Середницька Л.П. Роль менеджменту у забезпеченні транспарентності як основного принципу маркетингу у медичній сфері. *Ефективна економіка*. 2025. №2. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.2.22>
4. Карачина Н. П., Головчук Ю. О., Дихніч Д. П. Вітчизняні та зарубіжні доробки оцінювання ефективності бренду підприємств. *Бізнес-навігатор*. 2025. № 3 (80). С. 477-481. DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.80-80>
5. Головчук Ю. О., Паламаренко Я. В., Лепетан І. М. Операційний менеджмент як інструмент реалізації стратегічного управління. *Інвестиції:*

практика та досвід. 2025. № 15. С. 33-40. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.15.33>