

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**"АКТУАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В
НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ МОЛОДІ"**

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих науковців

**23 жовтня 2025 року
м. Ніжин**



Ніжин – 2025

**НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ,
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ,
ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

DOI 10.31654/VNPK-23-10-2025

**"АКТУАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В
НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ МОЛОДІ"**

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
молодих науковців

**23 жовтня 2025 року
м. Ніжин**

Ніжин – 2025

Рекомендовано Вченою радою
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
(НДУ ім. М. Гоголя)
Протокол № 5 від 06.11.2025 р.

Редакційна колегія:

Новгородська Юлія Григорівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Самойленко Олена Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

А 43 **Актуальні виклики та інновації управління в науковому дискурсі молоді: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих науковців. 23 жовтня 2025 року, м. Ніжин / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської, О. В. Самойленко. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2025. – 150 с.**

Збірник містить тези доповідей, поданих на Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих науковців, проведеної 23 жовтня 2025 року в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. У збірнику матеріалів конференції друкуються тези наукового характеру та дискусійні публікації з проблем управління закладами освіти, організаціями та установами, у яких відображені результати роздумів, міркувань, наукових пошуків здобувачів різного рівня вищої освіти.

Збірник видано в авторській редакції мовою оригіналу. За точність викладеного матеріалу, достовірність фактів, цитат, власних імен, посилань на джерела та інших відомостей відповідають автори публікацій.

УДК 378.091.12:005.745(082)

© Ю. Г. Новгородська,
О. В. Самойленко, укладання, 2025
© НДУ ім. М. Гоголя, 2025

ЗМІСТ

Вітальне слово ректора	7
Алексієнко Аліна Дмитрівна ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ.....	8
Ананенко Дар'я Юріївна СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА УПРАВЛІННЯ	10
Андрієць Максим Володимирович МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ІНФОРМАТИКИ	13
Артеменко Альона Олександрівна ЛИХОСЛІВ'Я ЯК НЕГАТИВНА ФОРМА ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	15
Бажок Аліна Віталіївна МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМОК УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СЛУЖБАМИ.....	18
Безносок Юлія Павлівна, Грушецька Анастасія Юріївна РОЛЬ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ У ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ.....	22
Бойченко Поліна Сергіївна, Алдошин Леонід Валерійович ЗАГРОЗИ ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПІД ЧАС РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....	24
Бублик Анна Сергіївна ТРАВМОЧУТЛИВА КУЛЬТУРА ЯК ЕФЕКТИВНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	27
Булюк Іван Іванович ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	28
Ващенко Марина Анатоліївна РОЛЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМУНІКАЦІЙ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	31
Вовнянко Дар'я Миколаївна ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ БІЗНЕС-МОДЕЛІ У СФЕРІ ПОСЛУГ: КЕЙС САЛОНУ КРАСИ "GLOW UP"	33
Вольга Юлія Володимирівна ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	36
Гавриленко Мирослава Олександрівна ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА МОДЕЛІ БІЗНЕСУ	39

Гартун Михайло Романович ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОСВІТНЮ ПРАКТИКУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ВИКЛИК УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ	42
Горошко Олександр Леонідович УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВОЮ ТРАНСФОРМАЦІЄЮ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА ОСНОВІ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ.....	44
Дорошенко Вікторія Анатоліївна EMPLOYER BRANDING ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ	47
Зачепило Богдан Дмитрович PR-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	49
Золотенко Вадим Едуардович МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙ У МАЛОМУ ТА СЕРЕДНЬОМУ БІЗНЕСІ	54
Івашин Дмитрій В'ячеславович ПАРТНЕРСЬКА ВЗАЄМОДІЯ ШКОЛИ, РОДИНИ ТА ГРОМАДИ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ.....	57
Казак Анастасія Миколаївна НОВІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРИРОДОЗНАВЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ	59
Кириєнко Ірина В'ячеславівна САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ	61
Кіт Аліна Володимирівна КОНФЛІКТИ В КОЛЕКТИВІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	64
Коваленко Андрій Геннадійович СТІЙКІСТЬ НАЦІОНАЛЬНИХ ФІНАНСОВИХ СИСТЕМ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	67
Коваль Ольга Юріївна ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	69
Козирська Богдана Русланівна ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	72
Коломієць Денис Юрійович РОЗРОБКА КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ У ДИНАМІЧНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ.....	74
Комлик Євгеній Віталійович ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ МЕДІАКУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛІВ ЗЗСО.....	76
Красновид Владислав Вікторович ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З УЧНЯМИ-АГРЕСОРАМИ	79

Список використаних джерел

1. Гілтон Д. Перспективи штучного інтелекту в освіті. *Освітній простір*. 2022. № 12. С. 45–56.
2. ДСТУ 8302:2015. Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання. Київ, 2016. 16 с.
3. Коваленко А. В. Цифрова трансформація університетів: управлінський аспект. *Наукові записки НДУ*. 2023. № 4. С. 85–92.
4. Петренко І. С. Етика штучного інтелекту у вищій освіті. *Психолого-педагогічні проблеми*. 2024. № 1. С. 112–118.
5. Шевчук М. Р. Інноваційні методи оцінювання на основі ШІ. *Вісник освіти*. 2023. № 5. URL: <http://...>
6. Яковенко Б. Г. Професійний розвиток викладачів в умовах цифровізації. *Педагогічний дискурс*. 2023. № 3. С. 35–42.

УПРАВЛІННЯ ЦИФРОВОЮ ТРАНСФОРМАЦІЄЮ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА ОСНОВІ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ

Горошко Олександр Леонідович, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Цифрова трансформація освіти є ключовим чинником модернізації сучасного освітнього процесу, спрямованого на забезпечення якості навчання, інтеграцію інноваційних технологій та розвиток цифрової компетентності учасників освітнього середовища. Управління процесом цифрової трансформації освітнього процесу передбачає комплексний системний підхід, який включає кілька взаємопов'язаних компонентів.

Стратегічне планування є основою управлінського процесу та полягає у визначенні довгострокових цілей цифровізації освіти, прогнозуванні розвитку освітнього середовища та розробленні стратегій впровадження інтернет-технологій. На цьому етапі окреслюються ключові напрями модернізації освітнього процесу, встановлюються критерії ефективності цифрових рішень і формуються механізми їх оцінювання.

Організаційні заходи спрямовані на створення умов для ефективної реалізації цифрових інновацій. Це включає модернізацію матеріально-технічної бази (комп'ютерні класи, мультимедійні лабораторії, хмарні сервіси), організацію навчальних та методичних ресурсів, формування внутрішньої структури взаємодії між викладачами, студентами та адміністрацією закладу. Організаційний компонент також охоплює побудову партнерських зв'язків з освітніми платформами, ІТ-компаніями та науковими установами, що забезпечує інтеграцію теорії та практики в освітній процес.

Технологічні заходи передбачають безпосереднє впровадження інтернет-інструментів та цифрових ресурсів у навчання. Це передбачає використання платформ

дистанційного навчання (LMS), хмарних сервісів для спільної роботи, мобільних застосунків, інтерактивних симуляцій, віртуальних лабораторій, електронних бібліотек та аналітичних систем для моніторингу успішності студентів. Технологічна інтеграція дозволяє персоналізувати навчання, забезпечує зручний доступ до навчальних матеріалів і сприяє формуванню цифрових компетентностей майбутніх педагогів.

Мотиваційне стимулювання є важливою складовою управління цифровою трансформацією. Воно передбачає створення умов для активного залучення здобувачів і викладачів у процес інноваційного навчання через участь у проєктній діяльності, хакатонах, стартапах, конкурсах, наукових дослідженнях та тренінгах. Мотиваційний компонент спрямований на формування інноваційної культури, критичного мислення, готовності до постійного професійного розвитку та творчого застосування цифрових технологій у навчанні.

Контроль результатів впровадження інноваційних рішень забезпечує оцінку ефективності цифрових трансформацій, моніторинг досягнення поставлених цілей та своєчасне коригування стратегії розвитку освітнього процесу. Для цього застосовуються системи зворотного зв'язку, цифрові аналітичні платформи, індикатори інноваційної активності студентів і викладачів, а також регулярне оцінювання впливу технологій на якість навчання. Контроль забезпечує сталість і результативність процесу цифровізації, сприяючи досягненню високих стандартів освіти.

В основі цифрової трансформації освітнього процесу лежить широке використання інтернет-технологій, що забезпечує інтеграцію сучасних цифрових інструментів у навчальну практику. До таких технологій належать електронні освітні ресурси, які надають здобувачам доступ до підручників, методичних матеріалів, наукових публікацій та мультимедійних курсів у будь-який час і з будь-якого місця. Платформи дистанційного навчання (LMS) створюють можливість організувати освітній процес у змішаному чи повністю онлайн-форматі, контролювати виконання завдань, проводити тестування та оцінювання успішності здобувачів у режимі реального часу.

Хмарні сервіси забезпечують безпечне зберігання та обмін навчальними даними, спільну роботу над проєктами, доступ до програмного забезпечення без необхідності встановлення на локальних пристроях, що особливо важливо для організації практичних і лабораторних занять з інформатики. Системи управління освітнім процесом дозволяють структуровано організувати освітній контент, відстежувати прогрес здобувачів та автоматизувати процеси адміністрування курсів.

Інтерактивні освітні застосунки та симулятори створюють умови для активного навчання, розвитку критичного та творчого мислення, а також формують у здобувачів практичні навички роботи з цифровими технологіями. До них належать віртуальні лабораторії, середовища для програмування, тренажери, інтерактивні тести, а також платформи для моделювання навчальних ситуацій і STEM-проєктів. Завдяки такій інноваційній інфраструктурі цифрова трансформація сприяє персоналізації навчання, підвищує ефективність освітнього процесу, формує у майбутніх учителів інформатики навички цифрової компетентності та готовність до впровадження сучасних технологій у закладах загальної середньої освіти.

Процес управління цифровою трансформацією в освітньому закладі включає кілька взаємопов'язаних етапів.

На планувальному етапі визначаються стратегічні цілі цифровізації, ключові напрями впровадження технологій та критерії оцінки їх ефективності. До основних організаційних заходів належить модернізація інфраструктури, забезпечення високошвидкісного доступу до інтернету, оснащення комп'ютерних та мультимедійних класів, створення віртуальних лабораторій та цифрових хабів для інтерактивної взаємодії здобувачів і викладачів.

Технологічний етап передбачає інтеграцію інтернет-ресурсів в освітній процес, використання мобільних додатків, електронних бібліотек, платформ для колаборативного навчання, симуляційних середовищ та інструментів аналітики навчальних даних. Це дозволяє персоналізувати навчання, адаптувати освітні траєкторії під індивідуальні потреби здобувачів, а також підвищити ефективність засвоєння навчального матеріалу.

Мотиваційно-ціннісний етап цифрової трансформації включає формування у педагогів та здобувачів позитивного ставлення до нових технологій, розвиток цифрової культури, навичок критичного мислення та самоорганізації. Викладачі виступають як наставники і фасилітатори цифрових змін, стимулюючи дослідницьку діяльність, проектну роботу та участь у хакатонах і онлайн-ініціативах.

Контрольний етап забезпечує оцінювання результатів цифрової трансформації через моніторинг ефективності впроваджених технологій, аналіз цифрової активності учасників освітнього процесу та використання систем зворотного зв'язку. Це дає змогу коригувати стратегії управління, забезпечуючи стійкість та результативність змін.

Таким чином, управління цифровою трансформацією освітнього процесу на основі інтернет-технологій є комплексним і багатовимірним процесом, що поєднує стратегічне бачення, організаційну спроможність, технологічну інтеграцію та мотиваційно-ціннісне спрямування. Його ефективна реалізація дозволяє формувати висококваліфікованих фахівців, здатних до самостійного навчання, критичного мислення, цифрової комунікації та творчого застосування сучасних технологій у професійній діяльності.

Список використаних джерел

1. Воротнікова І.П., Морзе Н.В., Гриневич Л.М. Цифрова трансформація середньої освіти України та якість викладання природничо-математичних дисциплін у воєнних умовах. *CEUR Workshop Proceedings*. 2023. URL: <https://ceur-ws.org/Vol-3553/paper13.pdf> (дата звернення: 15.09.2025)
2. Європейська комісія. План дій з цифрової освіти (2021–2027). Brussels: European Commission, 2021. URL: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/digital-education> (дата звернення: 15.09.2025)
3. Комар В. Цифровізація освітньої та наукової діяльності: сучасні тенденції *Освітньо-науковий простір*. 2022. №3(2). URL: <https://eehb.dspu.edu.ua/article/view/292933> (дата звернення: 15.09.2025)
4. Мхланга Д. Цифрова трансформація освіти: обмеження та перспективи впровадження асинхронного онлайн-навчання в умовах четвертої промислової революції. *ResearchGate*. 2024. URL: <https://www.researchgate.net/publication/379375297> (дата звернення: 15.09.2025)

5. Пасічний Р. Цифрова трансформація вищої освіти як драйвер інновацій у навчанні. *BRAJETS*. 2024. URL: <https://brajets.com/brajets/article/view/1905> (дата звернення: 15.09.2025)

6. Рада Європи. Цифрова трансформація освіти / Council of Europe. – Strasbourg: Council of Europe, n.d. URL: <https://www.coe.int/en/web/education/digital-transformation> (дата звернення: 15.09.2025)

7. Селвін Н. Освіта і технології: ключові питання та дискусії. London: Bloomsbury, 2020.

EMPLOYER BRANDING ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Дорошенко Вікторія Анатоліївна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

У сучасному швидкоплинному ринку праці компанії стикаються зі збільшеною конкуренцією за висококваліфікованими працівниками. Традиційні способи набору персоналу, наприклад, оголошення вакансій або співпраця з агентствами, вже не завжди приносять результат, якщо компанія не має хорошого іміджу як роботодавець. Саме тому концепція Employer branding поступово набуває важливого значення в управлінні людськими ресурсами.

У контексті сучасних викликів, як зростання міст, глобалізація, демографічні зміни, різниця поколінь, зміни в очікуваннях працівників щодо балансу роботи та особистого життя, все більше актуальності набуває створення та підтримання сильного бренду роботодавця. Компанії, які добре розвинули свій бренд, мають кращі шанси привернути кваліфікованих працівників та утримати їх довше, ніж ті, які не дбають про це. Між Employer branding, іміджем організації, привабливістю та утриманням працівників існує тісний зв'язок. Тому ця тема є однією з ключових у сучасному управлінні людським капіталом, а її значення для практики HR-менеджменту не може бути переоцінено [5,6].

Мета дослідження: розкрити сутність поняття "Employer branding" та з'ясувати його основні елементи; визначити вплив бренду роботодавця на процес набору нових працівників та збереження штатних; проаналізувати інструменти створення бренду роботодавця та виділити найефективніші з них для залучення та утримання працівників.

Отже, Employer branding – це сукупність функціональних, економічних та психологічних переваг, які надає роботодавець, а також те, що асоціюється з компанією як місцем роботи [2]. Вказане визначення поняття відображає, що концепція пройшла розвиток від простого іміджу роботодавця до стратегічної функції HR-маркетингу. Систематичні дослідження поняття "Employer branding" свідчать про те, що аналіз його сутності відбувається на постійній основі, чому є підтвердження. Так, із початку 2000-х років, і до сьогодні наукові джерела нараховують більше ніж 24 000 публікацій. Також різноманітні дослідження присвячені внутрішньому та зовнішньому брендингу: внутрішній – спрямований на штатних працівників