

УДК 334.72:65.012.2:316.46

DOI: <https://doi.org/10.32782/CMI/D2026-18-17>**Попик Н.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
Черкаська філія Приватного вищого навчального закладу  
«Європейський університет»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2003-5409>

**Польова А.В.**

старший викладач кафедри менеджменту та  
соціально-гуманітарних дисциплін,  
Черкаська філія Приватного вищого навчального закладу  
«Європейський університет»  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4783-8897>

**Катана В.В.**

аспірант,  
Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0539-3608>

## УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР У МІЖНАРОДНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЧЕРЕЗ САМОМЕНЕДЖМЕНТ ТА ЛІДЕРСЬКІ КРИЗОВІ КОМУНІКАЦІЇ

*В статті розроблено та обґрунтовано інтегрований підхід до управління розвитком підприємницьких структур у міжнародному економічному середовищі на основі синергетичної взаємодії самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій. Методика дослідження базується на системному аналізі, методах стратегічного та антикризового менеджменту, компаративному підході та узагальненні вітчизняних наукових джерел. Наукова новизна: вперше запропоновано інтегрований підхід, що поєднує самоменеджмент керівника та лідерські практики кризових комунікацій, обґрунтовано їхню синергетичну взаємодію як ключовий чинник адаптивності й конкурентоспроможності підприємства в умовах глобальної невизначеності. Практична значущість полягає у можливості застосування розробленої концептуальної моделі для підвищення ефективності управлінських рішень та організаційного розвитку підприємств на міжнародних ринках.*

**Ключові слова:** управління розвитком; підприємницькі структури; міжнародне економічне середовище; самоменеджмент керівника; лідерство; кризові комунікації; антикризове управління; стратегічне управління; організаційний розвиток; управлінські рішення; конкурентоспроможність; цифровізація; глобалізація.

**Popyk Nataliia, Polova Anastasiia**

Cherkassy Branch of Private Higher Education Establishment  
“European University”

**Katana Volodymyr**

Private Higher Educational Establishment “European University”

## MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL STRUCTURES IN THE INTERNATIONAL ECONOMIC ENVIRONMENT THROUGH SELF-MANAGEMENT AND LEADERSHIP CRISIS COMMUNICATIONS

*The purpose of this research is to develop and substantiate an integrated approach to managing the development of entrepreneurial structures in the international economic environment, based on the synergistic interaction of executive self-management and leadership practices of crisis communications. The research methodology is based on a systematic analysis, strategic and crisis management methods, a comparative approach, and a generalization of domestic scientific sources. The existing literature reveals that modern entrepreneurial structures operating in international markets face increasing pressure from volatility, geopolitical instability, and rapid digital transformation. These challenges require a new managerial paradigm that goes beyond traditional strategic planning and incorporates individual leadership competencies. Self-management of a leader encompasses time management, emotional regulation, priority-setting, and personal effectiveness – competencies that directly determine the quality of managerial decisions under uncertainty. Crisis communications, as a leadership practice, form the basis for maintaining stakeholder confidence, preserving organizational reputation, and coordinating collective action in adverse conditions. Scientific novelty: for the first time, an integrated approach is proposed that combines executive self-management with leadership practices of crisis communications; their synergistic interaction is substantiated as a key factor in enhancing the adaptability, resilience, and competitiveness of entrepreneurial structures under conditions of global uncertainty. The results of the study confirmed that the synthesis of executive self-management with effective crisis communication practices enhances the adaptability of entrepreneurial structures and their competitiveness in the context of globalization and digitalization. A conceptual three-level model of integrated leadership is proposed, which reflects the relationship between self-*

*management competencies, crisis communication tools, and organizational development outcomes. The practical significance lies in the possibility of applying the developed conceptual model to improve the efficiency of managerial decision-making and organizational development of enterprises in international markets. The proposed approach provides a framework for practical implementation in managerial training programs and corporate governance systems.*

**Keywords:** *development management; entrepreneurial structures; international economic environment; executive self-management; leadership; crisis communications; crisis management; strategic management; organizational development; intercultural interaction; managerial decisions; adaptability; competitiveness; digitalization; globalization.*

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку міжнародного економічного середовища характеризується наростаючою турбулентністю, геополітичною нестабільністю та прискоренням технологічних перетворень. В умовах глобалізації підприємницькі структури змушені функціонувати в контексті багаторівневих ризиків, що охоплюють фінансову волатильність, трансформацію ланцюгів постачання, посилення конкурентного тиску з боку транснаціональних корпорацій та цифрових платформ [1]. Ці виклики вимагають від керівників не лише стратегічного мислення, а й розвинених особистісних компетентностей – насамперед здатності до ефективного самоменеджменту та кризових комунікацій.

Особливо гострою ця проблема постає для вітчизняних підприємств, які намагаються інтегруватися у глобальні виробничі та торговельні мережі в умовах воєнного конфлікту та руйнування усталених господарських зв'язків. Керівник підприємницької структури в таких умовах виступає не лише адміністратором, а й лідером, від якого залежить збереження організаційної стійкості, мотивації персоналу та довіри зовнішніх стейкхолдерів [2]. Самоменеджмент керівника – як система свідомого управління власними ресурсами, часом, емоціями та пріоритетами – стає критично важливою передумовою ефективного антикризового управління.

У зв'язку з цим актуалізується наукова задача інтеграції самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій у єдину управлінську концепцію, здатну забезпечити сталий розвиток підприємницьких структур у динамічному міжнародному середовищі. Вирішення цієї задачі набуває як теоретичного, так і практичного значення для вітчизняної управлінської науки та бізнес-практики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика управління розвитком підприємницьких структур в умовах міжнародного економічного середовища знайшла відображення у працях численних вітчизняних науковців. Так, Лункіна І.Ю. досліджувала механізми стратегічного управління підприємствами в умовах нестабільності, акцентуючи увагу на необхідності формування адаптивних управлінських систем, здатних своєчасно реагувати на зовнішні шоки [3]. Мо Гуаньсян розглядав питання організаційного розвитку підприємств крізь призму компетентнісного підходу, наголошуючи, що ефективність стратегічних трансформацій безпосередньо залежить від рівня управлінської зрілості керівного персоналу [4]. Дослідження Харамурзи Д. та Сошинської В. присвячені аналізу чинників конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на зовнішніх ринках та ролі лідерства в забезпеченні сталого зростання [5].

Окремим напрямом наукових пошуків є вивчення самоменеджменту як управлінської компетентності.

Сірук О.М. у своїх роботах обґрунтував, що особистісна ефективність керівника є підґрунтям ефективності всієї організаційної системи; при цьому самоменеджмент розглядається не лише як інструмент особистої продуктивності, а й як механізм формування організаційної культури [6]. Значний внесок у вивчення лідерства та кризових комунікацій зробили Богуславська С.Ю., Білоус С.П. та Дяк В.Р., які дослідили взаємозв'язок між особистісними лідерськими якостями керівника та здатністю організації долати кризові ситуації зі збереженням репутаційного капіталу [7].

Водночас аналіз наукових публікацій виявляє певний дефіцит досліджень, що системно поєднують самоменеджмент керівника з практиками кризових комунікацій в контексті міжнародної економічної діяльності. Більшість наявних розробок або розглядають ці аспекти ізольовано, або зосереджуються на окремих інструментальних складових без формування цілісної концептуальної моделі. Це обумовлює необхідність поглибленого теоретичного осмислення взаємодії зазначених управлінських феноменів та їх впливу на розвиток підприємницьких структур у міжнародному вимірі [8].

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є розроблення та обґрунтування інтегрованого підходу до управління розвитком підприємницьких структур у міжнародному економічному середовищі на основі синергетичної взаємодії самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління розвитком підприємницьких структур є комплексним процесом, що охоплює цілеспрямовані зміни в організаційній архітектурі, ресурсному потенціалі, стратегічних позиціях та культурному середовищі підприємства. В умовах міжнародної конкуренції ефективне управління розвитком передбачає здатність своєчасно ідентифікувати ринкові можливості та загрози, формувати адаптивні стратегії реагування та здійснювати трансформаційні зміни із збереженням організаційної стійкості [1].

Глобалізація та цифровізація суттєво ускладнили управлінське середовище. Міжнародні підприємницькі структури стикаються з явищем «поліморфної невизначеності» – одночасним впливом взаємопов'язаних факторів ризику: валютних коливань, регуляторних змін у різних юрисдикціях, кіберзагроз, трансформації споживчих патернів та геополітичних потрясінь [2]. У цих умовах традиційні лінійні моделі стратегічного планування виявляються недостатніми, а на перший план виходять концепції динамічних здатностей, організаційної гнучкості та резильєнтності.

Резильєнтність підприємницької структури – здатність не лише відновлюватись після кризових потрясінь, але й трансформуватись під їхнім впливом,

набуваючи нових конкурентних переваг, – значною мірою детермінується якістю управлінського лідерства. Дослідження Коломоєця Є. В. підтверджують, що компетентнісний профіль топ-менеджерів є ключовим предиктором організаційної адаптивності в умовах турбулентних ринків [9]. Серед управлінських компетентностей особливого значення набувають самоменеджмент та комунікативна майстерність у кризових ситуаціях.

Самоменеджмент керівника являє собою систему усвідомленого управління власними когнітивними, емоційними та поведінковими ресурсами з метою забезпечення максимальної особистісної ефективності та досягнення організаційних цілей. Концептуально самоменеджмент охоплює декілька взаємопов'язаних блоків: управління часом і пріоритетами, емоційна саморегуляція, когнітивна гнучкість, цілепокладання та рефлексія [6].

Управління часом і пріоритетами є фундаментальним елементом самоменеджменту, що набуває критичного значення в умовах кризи. Керівник, здатний ефективно структурувати власний робочий час та концентруватися на стратегічно значущих завданнях, демонструє вищу якість управлінських рішень навіть в умовах ресурсних обмежень і надмірного інформаційного навантаження. Сірук О. М. наголошує, що раціональний розподіл часового ресурсу керівника безпосередньо корелює з якістю розроблених стратегій розвитку підприємства [6].

Емоційна саморегуляція – здатність керівника зберігати психологічну стабільність та конструктивну поведінку в стресових ситуаціях – є критично важливою для ефективного кризового управління. Під час гострої кризи емоційна нестійкість керівника може дезорієнтувати персонал, підірвати довіру стейкхолдерів та призвести до прийняття хаотичних, суперечливих рішень. Навпаки, керівник, що демонструє емоційну стабільність та впевненість, стає «центром гравітації» для організаційної системи, забезпечуючи збереження функціональності навіть в екстремальних умовах [7].

Когнітивна гнучкість – здатність переосмислювати проблему з різних точок зору, швидко перебудувати когнітивні схеми та генерувати нестандартні рішення – є ключовою компетентністю для управління розвитком підприємства в умовах динамічного середовища. В контексті міжнародного бізнесу когнітивна гнучкість набуває ще більшого значення через необхідність розуміння міжкультурних відмінностей, адаптації управлінських підходів до різних національних контекстів та інтерпретації суперечливих сигналів з різних ринків [3].

Кризові комунікації являють собою стратегічно організовану систему взаємодії організації з ключовими групами стейкхолдерів у ситуаціях загрози репутації, функціональній дієздатності або ринковим позиціям підприємства. У міжнародному бізнес-середовищі ефективні кризові комунікації набувають особливої складності через мультикультурний характер аудиторії, різноманітність регуляторних вимог щодо розкриття інформації та можливість швидкого поширення кризового контенту в глобальному інформаційному просторі [8].

Богуславська С.Ю. виокремлює декілька ключових принципів ефективних кризових комунікацій лідера:

оперативність (своєчасне, без надмірних затримок, реагування на кризовий виклик), прозорість (відкрите визнання наявних проблем без замовчування та применшення їх масштабів), послідовність (несуперечливість комунікативних повідомлень у часі та між різними аудиторіями) та емпатія (демонстрація щирої турботи про потерпілих від кризи та готовність нести відповідальність) [7]. Порушення будь-якого з цих принципів здатне суттєво поглибити репутаційну кризу та ускладнити вихід організації з кризового стану.

Важливим інструментом кризових комунікацій є наратив – цілісна смислова конструкція, що надає кризовим подіям впорядкованої інтерпретації та окреслює шлях подолання труднощів. Ефективний кризовий наратив поєднує визнання проблем, демонстрацію компетентності та рішучості керівництва, апеляцію до спільних цінностей і формування реалістичного образу майбутнього. У міжнародному контексті конструювання такого наративу вимагає глибокого розуміння культурних кодів та комунікативних традицій різних національних аудиторій [4].

На основі проведеного теоретичного аналізу пропонується концептуальна модель інтеграції самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій у систему управління розвитком підприємницьких структур (рис. 1).

Модель складається із трьох взаємопов'язаних рівнів. Перший рівень – особистісний – включає компоненти самоменеджменту керівника: управління часом і пріоритетами, емоційну саморегуляцію, когнітивну гнучкість, цілепокладання та рефлексію. Другий рівень – організаційний – охоплює лідерські практики кризових комунікацій: ідентифікацію кризових ризиків, стратегічне позиціонування, формування кризових наративів, управління стейкхолдерськими відносинами та медіамоніторинг. Третій рівень – стратегічний – відображає результати інтеграції: підвищення адаптивності, збереження конкурентоспроможності, організаційне навчання та сталий розвиток підприємницьких структур у міжнародному середовищі [5; 9].

Ключовим механізмом взаємодії між рівнями є зворотний зв'язок: досвід подолання криз збагачує самоменеджмент керівника, а підвищена особистісна ефективність, у свою чергу, підсилює якість кризових комунікацій. Цей ітеративний процес забезпечує безперервне організаційне навчання та поступовий розвиток управлінських здатностей підприємства.

Ключовою науковою ідеєю цієї статті є обґрунтування синергетичного ефекту від інтеграції самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій. Синергія у цьому контексті означає, що сукупний вплив зазначених управлінських феноменів на розвиток підприємницьких структур є суттєво більшим, ніж сума їх окремих ефектів [3; 7]. Розглянемо конкретні механізми цієї синергетичної взаємодії.

Перший механізм – взаємне посилення через зворотний зв'язок. Ефективний самоменеджмент забезпечує керівнику психологічний ресурс та когнітивну ясність, необхідні для якісного виконання функцій кризових комунікацій. Водночас успішний досвід кризових комунікацій підвищує впевненість керівника, збагачує його управлінський репертуар та стимулює розвиток самоменеджменту. Таким чином, між двома компонентами формується позитивна петля зворот-

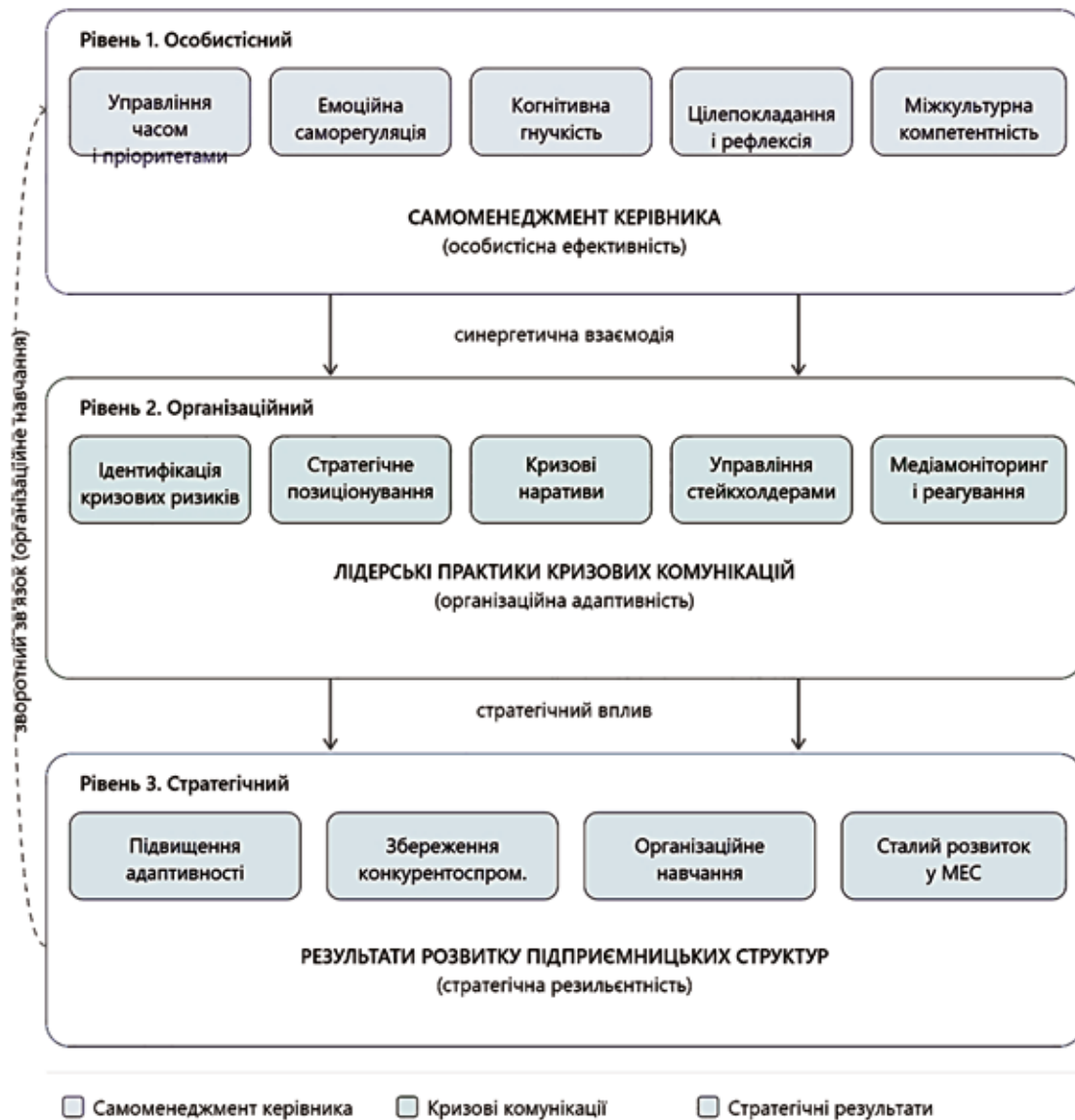


Рис. 1. Концептуальна модель інтеграції самоменеджменту керівника та лідерських практик кризових комунікацій в управлінні розвитком підприємницьких структур

Джерело: розроблено авторами

ного зв'язку, що забезпечує безперервне зростання управлінської компетентності [6; 9].

Другий механізм – спільна когнітивна основа. Як самоменеджмент, так і ефективні кризові комунікації вимагають від керівника розвинених метакогнітивних здатностей: здатності усвідомлювати власні розумові процеси, виявляти когнітивні упередження та свідомо обирати оптимальні стратегії мислення. Розвиток цих здатностей у контексті самоменеджменту безпосередньо переноситься на якість кризового комунікативного мислення – здатність аналізувати ситуацію з перспективи різних стейкхолдерів, антиципувати розвиток кризових сценаріїв та формувати переконливі комунікативні наративи [4; 8].

Третій механізм – організаційний мультиплікатор. Керівник, що інтегрує самоменеджмент та кризові комунікації, виступає моделлю для наслідування для управлінської команди та співробітників підприємства. Спостерігаючи за поведінкою лідера, члени орга-

нізації засвоюють відповідні практики та поступово формують колективні компетентності, що суттєво підвищують загальну організаційну стійкість. Цей організаційний мультиплікаторний ефект є надзвичайно важливим для підприємницьких структур, що функціонують у динамічному міжнародному середовищі, оскільки забезпечує дифузю управлінських інновацій по всій організаційній ієрархії [1; 5].

Функціонування підприємницьких структур у міжнародному середовищі неодмінно передбачає взаємодію з носіями різних культурних традицій, ціннісних систем та управлінських парадигм. Міжкультурна компетентність – здатність ефективно комунікувати та співпрацювати в мультикультурному середовищі – є невід'ємним елементом самоменеджменту керівника міжнародного підприємства. Мо Гуаньсян наголошує, що керівники, які розвивають міжкультурну чутливість як складову самоменеджменту, досягають суттєво кращих результатів у побу-

дові міжнародних партнерств та управлінні глобально розподіленими командами [4].

Цифровізація революційно змінює як зміст самоменеджменту, так і практики кризових комунікацій. З одного боку, цифрові інструменти управління особистою продуктивністю – застосунки для тайм-менеджменту, платформи командної взаємодії, системи аналізу даних у режимі реального часу – значно розширюють можливості самоменеджменту сучасного керівника. З іншого боку, соціальні мережі та цифрові комунікаційні платформи кардинально трансформували динаміку кризових комунікацій: кризові події поширюються майже миттєво, а організації мають обмежений часовий ресурс для формування ефективної комунікативної відповіді [10].

Харамурза Д. та Сошинська В. у своїх дослідженнях підкреслюють, що цифровізація загострює потребу в розвинутому самоменеджменті керівника, оскільки постійна підключеність та інформаційне перевантаження здатні суттєво знижувати якість управлінського мислення. Парадоксально, але саме вміння свідомо обмежувати цифрове споживання та вибудовувати «зони концентрованого мислення» є важливою складовою ефективного самоменеджменту в цифрову епоху [5].

Впровадження інтегрованої моделі самоменеджменту та кризових комунікацій в управлінську практику підприємницьких структур потребує системних зусиль на декількох рівнях. На індивідуальному рівні керівникам рекомендується розробляти персональні програми розвитку самоменеджменту, що включають діагностику сильних та слабких сторін, постановку конкретних розвивальних цілей та регулярну рефлексію управлінського досвіду. Корисним інструментом є ведення управлінського щоденника, що дозволяє відстежувати патерни прийняття рішень та виявляти зони для вдосконалення [6].

На організаційному рівні підприємствам доцільно розробляти кризові комунікаційні плани, що чітко визначають процедури реагування на різні типи кризових ситуацій, ролі та відповідальність учасників кризового управлінського штабу, а також ключові комунікативні повідомлення для різних груп стейкхолдерів. Особливу увагу слід приділяти адаптації кризових комунікацій до специфіки різних національних ринків, враховуючи культурні відмінності у сприйнятті кризової інформації та очікування стосовно поведінки керівника в критичних ситуаціях [8].

На стратегічному рівні управління розвитком підприємницьких структур важливим є формування організаційної культури, що підтримує відкриту комунікацію, заохочує визнання помилок та сприяє швидкому організаційному навчанню. Така культура є природним середовищем для розвитку самоменеджменту керівників та ефективних кризових комунікацій, оскільки психологічна безпека знімає бар'єри для відвертого обговорення проблем та інноваційних підходів до їх вирішення [9].

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, у статті запропоновано інтегрований підхід до управління розвитком підприємницьких структур у міжнародному економічному середовищі, що системно поєднує самоменеджмент керівника та лідерські практики кризових комуні-

кацій. Обґрунтовано їхню синергетичну взаємодію як ключовий чинник підвищення адаптивності, стійкості та конкурентоспроможності підприємства в умовах глобальної невизначеності. Глобалізація та цифровізація суттєво підвищують вимоги до резильєнтності підприємницьких структур, роблячи якість управлінського лідерства ключовим конкурентним чинником.

По-друге, самоменеджмент керівника є фундаментальною детермінантою якості управлінських рішень, особливо в умовах кризових ситуацій. Ефективне управління власними часовими та когнітивними ресурсами, емоційна саморегуляція та когнітивна гнучкість дозволяють керівнику зберігати стратегічну ясність мислення та ухвалювати зважені рішення навіть в умовах екстремального тиску. Розвиток самоменеджменту як управлінської компетентності має стати пріоритетним напрямом підготовки та підвищення кваліфікації управлінського персоналу вітчизняних підприємств.

По-третє, лідерські практики кризових комунікацій є потужним інструментом збереження конкурентоспроможності підприємницьких структур в умовах кризових потрясінь. Оперативність, прозорість, послідовність та емпатія як принципи кризових комунікацій дозволяють зберегти довіру стейкхолдерів, мінімізувати репутаційні збитки та прискорити вихід організації зі стану кризи. У міжнародному контексті ці практики потребують адаптації до специфіки різних культурних та регуляторних середовищ.

По-четверте, синергетична взаємодія самоменеджменту та кризових комунікацій реалізується через три взаємопов'язані механізми: петлю зворотного позитивного зв'язку між особистісною ефективністю керівника та якістю кризових комунікацій; спільну метакогнітивну основу, що забезпечує перенесення когнітивних здатностей із сфери самоменеджменту у сферу комунікативної стратегії; організаційний мультиплікаторний ефект, за якого лідерська модель керівника дифундує по всій організаційній ієрархії, формуючи колективні компетентності стійкості. Запропонована тришарова концептуальна модель інтегрованого лідерства – особистісний, організаційний та стратегічний рівні – надає системне бачення взаємозв'язків між зазначеними явищами та результатами розвитку підприємства.

По-п'яте, цифровізація та міжкультурний вимір міжнародного бізнесу створюють нові виклики для самоменеджменту та кризових комунікацій, вимагаючи постійного оновлення управлінських компетентностей. Зокрема, управління цифровим інформаційним потоком та розвиток міжкультурної чутливості є важливими новими складовими самоменеджменту керівника міжнародної підприємницької структури.

Перспективами подальших досліджень є: емпірична верифікація запропонованої концептуальної моделі на вибірці вітчизняних підприємств, що здійснюють міжнародну діяльність; розроблення діагностичного інструментарію для оцінювання рівня інтеграції самоменеджменту та кризових комунікацій у систему управління підприємством; дослідження галузевих особливостей застосування інтегрованих управлінських практик; а також вивчення впливу штучного інтелекту та інструментів цифрового лідерства на трансформацію самоменеджменту та кризових комунікацій у міжнародному бізнесі.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Носань Н. С., Борисенко О. П., Назаренко Т. П. Антикризове управління та стратегічний розвиток підприємств у період війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-18>
2. Панкратова О. М. Цифровізація як сучасний тренд розвитку менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2021. № 33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-55>
3. Лункіна І. Ю. Теоретичні аспекти антикризового управління підприємством в умовах турбулентності. *Бізнес Інформ*. 2024. № 1. С. 22–28. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-1-22-28>
4. Мо Гуаньсян. Управлінська компетентність менеджерів: шляхи формування та тенденції розвитку. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2023. № 53. С. 40–45. DOI: <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-05>
5. Харамурза Д., Сошинська В. Глобальні тенденції в управлінні репутацією. *Integrated Communications*. 2024. № 2(18). С. 116–123. DOI: <https://doi.org/10.28925/2524-2644.2024.1815>
6. Сірук О. М. Цифровізація бізнесу та її вплив на конкурентоспроможність. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-85>
7. Богуславська С. Ю., Білоус С. П., Дяк В. Р. Стратегії антикризового управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-17>
8. Одношевна О. О., Мінковська А. В., Саванчук Т. М. Антикризове управління як елемент удосконалення системи економічної безпеки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-9>
9. Коломоєць Є. В. Цифрова трансформація бізнесу як основа підвищення конкурентоспроможності. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 4(51). С. 72–80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-51-10>
10. Сидоренко О. В., Цішевський Б. В. Базові аспекти цифровізації ринку праці в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2024. № 12. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-03-01>

## REFERENCES

1. Nosan N.S., Borysenko O.P., Nazarenko T.P. (2024) Antykrizove upravlinnia ta stratehichniy rozvytok pidpriemstv u period viiny [Crisis management and strategic development of enterprises during wartime]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-18>
2. Pankratova O.M. (2021) Tsyfrovizatsiia yak suchasnyi trend rozvytku menedzhmentu [Digitalization as a modern trend in management development]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-55>
3. Lunina I.Yu. (2024) Teoretychni aspekty antykrizovoho upravlinnia pidpriemstvom v umovakh turbulentsnosti [Theoretical aspects of crisis management of enterprise under turbulence]. *Biznes Inform – Business Inform*, vol. 1, pp. 22–28. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-1-22-28>
4. Mo Guanxiang (2023) Upravlinska kompetentnist menedzheriv: shliakhy formuvannia ta tendentsii rozvytku [Managerial competence of managers: ways of formation and development trends]. *Naukovi zapysky kafedry pedahohiky – Scientific Notes of the Department of Pedagogy*, vol. 53, pp. 40–45. DOI: <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-05>
5. Kharamurza D., Soshynska V. (2024) Hlobalni tendentsii v upravlinni reputatsiieiu [Global trends in reputation management]. *Integrated Communications*, vol. 2(18), pp. 116–123. DOI: <https://doi.org/10.28925/2524-2644.2024.1815>
6. Siruk O.M. (2024) Tsyfrovizatsiia biznesu ta yii vplyv na konkurentospromozhnist [Digitalization of business and its impact on competitiveness]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-85>
7. Bohuslavskaya S.Yu., Bilous S.P., Diak V.R. (2023) Stratehii antykrizovoho upravlinnia pidpriemstvom [Strategies of crisis management of enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-17>
8. Odnoshevna O.O., Minkovska A.V., Savanchuk T.M. (2023) Antykrizove upravlinnia yak element udoskonalennia systemy ekonomichnoi bezpeky [Crisis management as an element of improving the economic security system]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-9>
9. Kolomoiets Ye.V. (2024) Tsyfrova transformatsiia biznesu yak osnova pidvyshchennia konkurentospromozhnosti [Digital transformation of business as a basis for increasing competitiveness]. *Stalyi rozvytok ekonomiky – Sustainable Economic Development*, vol. 4(51), pp. 72–80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-51-10>
10. Sydorenko O.V., Tsishevskiy B.V. (2024) Bazovi aspekty tsyfrovizatsii rynku pratsi v Ukraini [Basic aspects of labor market digitalization in Ukraine]. *Problemy suchasnykh transformatsii – Problems of Modern Transformations*, vol. 12. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-03-01>

Дата надходження статті: 25.03.2026

Дата прийняття статті: 15.04.2026

Дата публікації статті: 29.05.2026