

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені Михайла Драгоманова

Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування

Кафедра економіки та підприємництва

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД-ІНСТИТУТ

"УКРАЇНСЬКО-АМЕРИКАНСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОНКОРДІЯ"

НІМЕЦЬКО-УКРАЇНСЬКЕ ТОВАРИСТВО З ЕКОНОМІКИ ТА НАУКИ

(БЕРЛІН – БОНН – МАЙНЦ)

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

Hangzhou Dingying Education Technology Group Co., Ltd.

КИЇВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ "КИЇВСЬКА МАЛА

АКАДЕМІЯ НАУК УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ"



**НОВА ПАРАДИГМА  
ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У  
КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ  
РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ  
ОСВІТИ**



**Збірник наукових праць  
VI Міжнародної  
науково-практичної  
конференції  
27 листопада 2024 року**



Київ

# НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ

УДК 378.091.3:33(063)

*Рекомендовано до друку  
Вченою радою Навчально-наукового інституту  
публічного управління та адміністрування  
(протокол №5 від 27 грудня 2024 року)*

Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти: Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції, 27 листопада 2024 р. – К.: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024. – 312 с.

Збірник вміщує наукові праці VI Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 27 листопада 2024 року. На конференції були обговорені актуальні проблеми нової парадигми економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти.

Представлені у матеріалах науково-практичної конференції тези учасників подані в авторській редакції та відображають власну наукову позицію авторів. Автори тез несуть повну відповідальність за точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, наукової термінології, імен власних, джерел посилання.

## **Редакційна колегія**

В.Ф. Сташук, доктор філософії у галузі «Соціальні та поведінкові науки» зі спеціальності «Політологія» (головний редактор)

О.С. Падалка, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Л.А. Підпригора, кандидат економічних наук, доцент

Ю.В. Бицюра, кандидат економічних наук, доцент

ISBN 978-966-931-314-0

© Редакційна колегія, 2024

© Автори статей, 2024

© УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024

**НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ**

4

**ЗМІСТ**

<i>Андрущенко В. П.</i> Вітальне слово до учасників конференції.....	8
--	---

**СЕКЦІЯ 1**

**Економічна теорія як наука і навчальний предмет в умовах ринкової  
трансформації економіки в Україні**

<i>Петрова І. Л.</i> Впровадження цифрових технологій в освітні процеси.....	10
<i>Падалка О.С., Польська І.І.</i> Глобалізація світової економіки: інноваційні стадії розвитку.....	13
<i>Дьячук І. В., Томілко Д. І.</i> Розвиток маркетингової комунікативної стратегії підприємства в мережі інтернет.....	26
<i>Petrova I., Tolulope V.</i> Typology of clusters in the context of innovation perspective.....	32
<i>Кулішов В. В., Пурій Г. В., Байда М. Г.</i> Перспективи цифрової трансформації як тригера глобального розвитку.....	36
<i>Колядич О. І.</i> Економічна нерівність та інклюзивний розвиток.....	41
<i>Дьячук І. В., Захарченко А. А.</i> Логістичне забезпечення зовнішньоекономічної діяльності.....	48
<i>Бицюра Ю. В.</i> Природа нераціональної поведінки споживачів в сучасних умовах та її аксіоматичне обґрунтування.....	52
<i>Сандугей В.В.</i> Проблема нерівності в глобальній економіці.....	61
<i>Bielova O.I., Lotariev A.G., Bielov O.E.</i> Corporate culture in forming the motivational mechanism of strategic management of project-oriented organizations.....	71
<i>Taghikilanidamavandi L.</i> Unity in adversity: strengthening ukrainian corporate culture through veteran inclusion and business resilience.....	76
<i>Шевчук В. О., Резнік В. І.</i> Проблеми ведення міжнародного бізнесу в КНР та шляхи їх вирішення.....	80

**НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ**

71

8 Кузьмін В. О. *Світове господарство: тенденції та виклики*. Київ: Видавництво "Наукова думка", 2022. - 320 с.

9 Лавренюк А. В. *Соціально-економічні виклики сучасного світового господарства*. *Економічні науки*, 2023, - № 1, - с. 110-116.

10 Офіційний сайт Міжнародного валютного фонду. URL: <https://www.imf.org> (дата звернення: 21.11.2024).

***Bielova O.I.***

***Ph.D. in Economics, Associate professor***

***Associate Professor of the Department of Marketing and Behavioral***

***Economics***

***“KROK” University***

***Kyiv, Ukraine***

***Lotariev A.G.***

***Ph.D. in Public Administration***

***Associate Professor of the Department of International Business***

***“KROK” University***

***Kyiv, Ukraine***

***Bielov O.E.***

***Ph.D student of Management Technologies Department***

***“KROK” University***

***Kyiv, Ukraine***

UDC 005.73:005.8:005.21:331.101.3

**CORPORATE CULTURE IN FORMING THE MOTIVATIONAL MECHANISM OF  
STRATEGIC MANAGEMENT OF PROJECT-ORIENTED ORGANIZATIONS**

In project-oriented organizations operating in the rapidly changing environment of globalization and digitalization, corporate culture takes on special importance. It is the corporate culture that becomes the basis for creating a motivational mechanism for strategic management that stimulates employees to implement strategic innovation projects, increase work efficiency, and achieve the company's strategic goals.

Corporate culture emphasizes the importance of communication, mutual respect, and shared values that allows minimizing these barriers for virtual teams. In large international projects involving teams from different countries of the world, it is corporate culture that serves as the basis for creating trusting relationships, a favorable team spirit, and effective coordination [1].

Corporate culture not only helps employees adapt to a changing organizational environment, but also forms the basis for their motivation. By implementing the principles of openness, innovation, and support for initiatives, organizations achieve employee involvement in the decision-making process, which increases their interest in achieving high results [4].

Corporate culture also plays a crucial role in ensuring an organization's ethical standards. In project-oriented structures that interact with a wide range of stakeholders — from clients and partners to the public — ethical principles become an important guideline for decision-making and reputation building. The integration of corporate culture into the motivational mechanism of strategic management deserves special attention. Corporate culture acts as a catalyst for the development of tools such as reward programs, leadership development, and career support [5].

Corporate culture is the subject of research by many scientists who analyze it from various aspects, such as the influence of cultural values on the management of organizations, the role in shaping modern organizational

**НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ**

73

behavior, and the importance for the development of human resources in the enterprise. I. Petrova emphasizes the importance of corporate culture for small businesses and emphasizes the importance of creativity within the framework of strategic human resource management [3]. N. Lytvynenko focuses on the connection between corporate culture and the level of organizational resilience in times of crisis [2]. But the question of how corporate culture can adapt to modern conditions, when most processes take place in a remote format, remains insufficiently researched. Despite the significant contribution to the study of corporate culture, there is a need to determine the specifics of the influence of corporate culture on the work of virtual teams in the process of developing a motivational mechanism in the context of strategic management of project-oriented organizations that use virtual teams. Therefore, corporate culture, as a social foundation for creating a motivational mechanism for strategic management, requires further study in the context of its adaptation to the working conditions of project-oriented organizations using virtual teams.

For project-oriented organizations, especially those that actively use virtual teams, it is advisable to apply the motivational mechanism of strategic management, which can be defined as a set of factors, principles, incentives, motives, motivators, value orientations and behavioral reactions aimed at achieving the strategic goals of the organization as a whole and its personnel in particular.

In the process of forming such a mechanism, the owners and management of project-oriented organizations must clearly understand what effect they seek to obtain from its implementation. In today's environment, most project-oriented organizations are focused on long-term profitability and efficiency, which depend on the successful implementation of strategic projects, including with the participation of virtual teams. That is why the motivational mechanism of strategic management must be accessible for implementation, understandable,

## **НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ**

74

consistent and filled with meaningful elements that are integrated into the corporate culture.

In accordance with the mission and goals of a project-oriented organization, strategic priorities are formed that influence further development and performance indicators. To do this, it is necessary to conduct a comprehensive analysis of the organization's activities, in particular to assess the factors that hinder the development and formation of the motivational mechanism. Based on this analysis, new strategic goals are determined, as well as the main demotivating factors that need to be eliminated. Particular attention should be paid to barriers to motivating employees in virtual teams, which may arise due to lack of physical presence, cultural differences, or lack of shared values.

The formation of a motivational mechanism is based on the corporate culture of the organization, which creates the foundation for the development of the main elements of the mechanism. It is important to highlight several key components: the motivational mechanism of labor, the motivational mechanism of resource provision, the project management mechanism, and the economic motivational mechanism. At this stage, the main motivational priorities of the organization are established, which become the basis for the implementation of its strategic objectives. For virtual teams, it is especially important to ensure transparent communication, regular feedback, and integration of new team members through adaptive corporate culture strategies.

The final stage is the control of the implementation of the strategy, which allows assessing the effectiveness of the implemented motivational mechanism and its compliance with the strategic goals of the project-oriented organization. This approach not only helps to increase the efficiency of project implementation, but also ensures the long-term competitiveness of the

**НОВА ПАРАДИГМА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ**

75

organization, including achieving a high level of motivation and productivity of virtual teams.

The formation and implementation of a motivational mechanism for strategic management in project-oriented organizations requires a close relationship with corporate culture. Each stage of this process depends on the effectiveness of communication, motivation and support of the organization's values, which is especially important for virtual teams. Thus, the integration of corporate culture into motivational mechanisms allows organizations not only to achieve their strategic goals, but also to create stable and productive conditions for employee development.

***References:***

1. Bielova, O., & Bielov, O. (2023). *Corporate culture as the social foundation of strategic management of virtual teams. Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 13(2), 42–52. [https://doi.org/10.21511/slntp.13\(2\).2023.05](https://doi.org/10.21511/slntp.13(2).2023.05)
2. Lytvynenko, N. (2023). *Korporatyvna kultura yak element hlobalnoho trendu sotsialno-ekonomichnoho rozvytku [Corporate culture as an element of the global trend of socio-economic development]. Adaptivne upravlinnia: Teoriia i Praktyka. Seriiia Ekonomika*, 16(32). [https://doi.org/10.33296/2707-0654-16\(32\)-15](https://doi.org/10.33296/2707-0654-16(32)-15) (In Ukrainian).
3. Petrova, I. (2022). *Creativity development as an imperative for strategic human resource management. Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 12(2), 40–48. [https://doi.org/10.21511/slntp.12\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.05)
4. Poskrypko, Yu., & Bielova, O. (2021). *Work motivation factors at project-oriented enterprises. Norwegian Journal of Development of the International Science*, 75(1), 26–30. Retrieved from [https://nor-ijournal.com/wp-content/uploads/2023/09/NJD\\_75\\_1.pdf](https://nor-ijournal.com/wp-content/uploads/2023/09/NJD_75_1.pdf)
5. Timtsunik, V. & Bielova, O. (2011). *Korporatyvna kultura yak osnova formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu u stratehichnomu upravlinni pidpriemstvom [Corporate culture as a basis for forming a motivational mechanism in strategic management]. Naukovyi Visnyk Akademii Munitsypalnoho Upravlinnia. Seriiia Ekonomika*, 2, 80–92. (In Ukrainian).