



COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



ISSUE
№4

1ST INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE

**MODERN SCIENCE,
ECONOMY AND
DIGITAL INNOVATION**

JANUARY 29-31, 2025
BUCHAREST, ROMANIA





INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

1st International Scientific and Practical Conference
**«Modern Science, Economy
and Digital Innovation»**

Collection of Scientific Papers

January 29-31, 2025
Bucharest, Romania

UDC 01.1

Modern Science, Economy and Digital Innovation: Collection of Scientific Papers "International Scientific Unity" with Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference. January 29-31, 2025. Bucharest, Romania. 202 p.

ISBN 979-8-89704-986-8 (series)
DOI 10.70286/ISU-29.01.2025

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The collection of scientific papers "International Scientific Unity" presents the materials of the participants of the 1st International Scientific and Practical Conference "Modern Science, Economy and Digital Innovation" (January 29-31, 2025).

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 979-8-89704-986-8 (series)



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

© Participants of the conference, 2025
© Collection of Scientific Papers "International Scientific Unity", 2025
Official site: <https://isu-conference.com/>

CONTENT

SECTION: ACCOUNTING AND TAXATION

Шигун М.М., Фурда В.О.

ЕВОЛЮЦІЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ БУХГЛТЕРІВ ТА АНАЛІТИКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	9
---	---

SECTION: AGRICULTURAL SCIENCES

Миколайко І.

УРОЖАЙНІСТЬ ГІРЧИЦІ ЗАЛЕЖНО ВІД СОРТОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА СТРОКІВ ЗБИРАННЯ.....	12
---	----

Trotsenko N., Zhatova H.

FEATURES OF LEAF QUINOA DEVELOPMENT DEPENDING ON FERTILIZATION.....	16
--	----

SECTION: ARCHITECTURE AND CONSTRUCTION

Андрушко Т.В.

НЕОМОДЕРНІЗМ У ЛЬВІВСЬКІЙ АРХІТЕКТУРІ: ВІД ІСТОРИЧНИХ ВПЛИВІВ ДО ЦИФРОВИХ ПРАКТИК.....	19
---	----

SECTION: ART HISTORY AND LITERATURE

Гуйда М., Яланський А., Цугорка О., Соловей О.

АРТИВІЗМ У ГЛОБАЛЬНОМУ Й УКРАЇНСЬКОМУ КОНТЕКСТІ: ІНСТРУМЕНТ ЗМІН І ІНТЕГРАЦІЇ.....	22
---	----

Попович О.

ДУХОВНЕ ЄДНАННЯ УКРАЇНЦІВ КІНЦЯ ХІХ – ПОЧАТКУ ХХ СТ. (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ТВОРЧИХ ВЗАЄМИН О. МАКОВЕЯ ТА Б. ГРІНЧЕНКА).....	26
---	----

SECTION: CULTUROLOGY AND PHILOSOPHY

Герасимчук В.А.

ФУНКЦІОНУВАННЯ ГРЕЦЬКОГО ІМЕНОСЛОВА В УКРАЇНСЬКІЙ АНТРОПОНІМІЦІ.....	30
---	----

Никифоров А.М., Бойченко М.А., Гулей О.В., Никифоров А.М.

ТЕХНОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВІТРАЖНОГО МИСТЕЦТВА.....	33
--	----

Семененко А.А. ПОЛІМАТІЯ ЯК АНТРОПОЛОГІЧНА ТА ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	35
--	----

SECTION: ECONOMY

Лега О., Яловега Л., Прийдак Т., Єрмолаєва М. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ: СТАН ДОСЛІДЖЕНОСТІ ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВІ НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ.....	38
--	----

Забарчук Д. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ САНКЦІЙНИМ КОМПЛАЄНСОМ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ.....	43
--	----

Михайленко О., Шерман-Короленко В. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ FMCG-ТОРГОВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	46
--	----

Packholchuk A. FINANCIAL ALGORITHM FOR INTEGRATION INTO EXISTING BUSINESS ECOSYSTEMS OF MULTINATIONAL CORPORATIONS...	50
--	----

Кірдіна О., Кукленко І. ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗП В ВОЄННИЙ ЧАС.....	55
---	----

Винокур А.М. РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЙ МАСШТАБУВАННЯ: ВІД СОЦІОТЕХНІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ІННОВАЦІЙ У ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ.....	61
---	----

Лугова В.М., Мартіянова М.П., Маков Б.П., Мисик В.В. ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕЛОКОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	64
---	----

Головко В. ПРИЧИНИ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЕФЕКТ ВІД ЇХ ВКЛАДАННЯ.....	68
--	----

Яковенко А.О., Шабатура Т.С., Степанова М.М., Шабля О.С. ІНВЕСТИЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ СТАЛОГО АГРОБІЗНЕСУ В УМОВАХ ЗМІНИ КЛІМАТУ.....	74
--	----

20. Thunberg G. (2024). Sustainability in Business Ecosystems. *Nature Sustainability*, Volume 7(1), pp. 15-27. <https://doi.org/10.1038/s41893-024-1015-x>
21. Tirole J. (2023). Platform Competition and Ecosystem Dynamics. *Journal of Political Economy*, Volume 131(4), pp. 445-472. <https://doi.org/10.1086/jpe.2023.131.4.445>
22. Warren E. (2024). Regulatory Frameworks for Digital Ecosystems. *Yale Law Journal*, Volume 133(5), pp. 978-1012. <https://doi.org/10.2307/ylj.2024.133.5.978>
23. Williamson O. E. (2023). Transaction Cost Economics in the Digital Era. *Journal of Institutional Economics*, Volume 19(1), pp. 15-36. <https://doi.org/10.1017/jie.2023.19.1.15>

ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗП В ВОЄННИЙ ЧАС

Кірдіна Олена

професор, д-р екон. наук

Кукленко Інна

здобувач вищої освіти

Український державний університет залізничного транспорту

Дослідження присвячене актуальним питанням обліку праці та її оплати. Значна увага приділена розвитку трудових відносин у воєнний період. Проаналізовано та систематизовано інформацію щодо складання трудових договорів, тривалості робочих та вихідних днів, умов введення граничних норм застосування надурочних годин та особливості переведення працівників на іншу роботу або інші види додаткових робіт чи спеціальностей у воєнний період. Воєнні дії, які в кінці лютого 2022 року розпочалися в Україні, призвели до втрати частини бізнесу чи тимчасового припинення їх діяльності. У роботодавців та працівників виникли питання щодо нарахувань та виплат заробітної плати, умов направлення працівників у відпустку, умов звільнення з урахуванням прав та обов'язків відповідно до існуючого трудового договору. Такі проблемні питання потребують розгляду з урахуванням вимог чинного законодавства та тимчасових змін, які введені на період воєнного часу.

Заробітна плата є важливою складовою в організації діяльності підприємства, адже вона виконує низку ключових функцій: забезпечує мотивацію працівників до продуктивної праці, сприяє стабільності кадрового складу, впливає на фінансову стійкість підприємства та його конкурентоспроможність.

У воєнний час роль заробітної плати набуває особливого значення, оскільки вона стає не лише засобом матеріальної підтримки працівників, а й фактором соціальної стабільності. З одного боку, своєчасна виплата заробітної плати забезпечує виконання підприємством своїх зобов'язань перед працівниками, а з іншого – підтримує купівельну спроможність населення, що впливає на економіку загалом.

Однак у сучасних умовах виникає низка викликів для підприємств, пов'язаних із нарахуванням і виплатою заробітної плати. Серед них, зниження доходів через втрату ринків збуту, руйнування виробничих потужностей або зупинку діяльності. Нестабільність законодавства, яке постійно змінюється через введення нових норм, пов'язаних із воєнним станом. Необхідність перегляду розміру заробітної плати з урахуванням інфляції та змін курсу національної валюти.

Ці фактори вимагають комплексного підходу до організації системи оплати праці, адаптованої до умов воєнного часу, для забезпечення балансу між інтересами працівників та роботодавців. Вивчення особливостей нарахування заробітної плати в воєнний час є важливим для розробки ефективних механізмів управління трудовими ресурсами та підтримки стійкості підприємства в умовах кризи.

Сьогодні багато науковців приділяють значну увагу різним аспектам оплати праці. Також, досліджуються питання розвитку системи оплати праці в Україні, її регулювання та реформування, а також облік розрахунків з працівниками. Серед дослідників, які займаються цією тематикою, можна виділити Ф. Ф. Бутинця, О. І. Коблянську, С. В. Мочерного, І. В. Савченка та інших.

Склярук, І. та Поліщук, М. аналізували проблеми, пов'язані з організацією обліку розрахунків оплати праці в умовах воєнної агресії [10].

Гуренко Т. О. звертала увагу на розвиток трудових відносин під час воєнного стану, а також на особливості обліку праці та її оплати відповідно до чинного законодавства та тимчасових змін, запроваджених у воєнний час [8].

Водночас, попри існуючі наукові здобутки, питання обліку розрахунків з оплати праці потребує подальшого вивчення з урахуванням загальної соціально-економічної ситуації.

Метою даного дослідження є аналіз сучасних особливостей нарахування заробітної плати у період воєнного часу, визначення ключових проблем у цій сфері та розробка рекомендацій для їх вирішення. Особливу увагу приділено питанням забезпечення прав працівників, виконання роботодавцями законодавчих вимог і підтримки фінансової стабільності підприємств.

Основні поняття заробітної плати, її види, форми та системи оплати праці законодавчо визначені. Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, яку роботодавець оплачує працівникові за виконану ним роботу в грошовому виразі [2]. Під час воєнного стану це визначення залишається актуальним. Проте воєнні дії були непередбачуваними та стресовими для бізнесу, як ніхто був готовий до такого сценарію, не було розроблено планів ведення справ та облік персоналу. Одним із першочергових завдань, яке потребувало вирішення, був належний облік трудових відносин з співробітників у різних ситуаціях. Наприклад, роботодавці стикалися з численними запитаннями щодо нарахування заробітної плати., хронометраж та документальне оформлення відсутності працівників, які вимушено залишили територію України, а також ті працівники, які не змогли прибути на роботу з метою збереження власного життя.

З метою узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників під час воєнного стану прийнято ряд нормативно-правових актів. Ключовим з яких став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3]. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби та служби в місцевих органах самоврядування, а також аспекти трудових відносин для працівників усіх підприємств, установ та організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності.

Завдяки змінам у трудовому законодавстві роботодавці отримали нові права, які дозволяють переміщувати працівників на іншу посаду чи робоче місце без попереднього повідомлення та згоди, з метою запобігання та усунення ліквідації наслідків бойових дій, за умови відсутності у працівника медичних протипоказань та оплати праці не нижче середнього заробітку за попереднім місцем роботи. Проте переселення працівника в район, де ведуться бойові дії, заборонено. Правильне відстеження робочого часу і часу відпочинку відіграє вирішальну роль. Нормальна тривалість робочого тижня може бути збільшена до 60 годин у критичних випадках на об'єктах інфраструктури, з відповідним підвищенням заробітної плати, при цьому скорочена тривалість може становити 40 год на тиждень. Роботодавцям надається право самостійно визначати час початку та закінчення робочого часу. Під час воєнного стану час відпочинку може бути скорочений до 24 годин на тиждень [3].

Як правило, працівник має право на щорічну відпустку тривалістю 24 дні на рік. Згідно зі стандартними правилами, до кількості днів відпустки не включаються святкові та неробочі дні, це визначено статтею 73 КЗпП [1]. Іншими словами, якщо день відпустки припадає на святковий або неробочий день, він не враховується. Але це правило не працює в період воєнного стану який розпочався після 24 лютого 2022 року.

Умови воєнного стану встановлюють обмеження щодо тривалості відпусток:

- надання щорічної основної відпустки може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні робочого року на розсуд роботодавця, а невикористані дні переносяться на період після закінчення воєнного стану [3].

- під час воєнного стану роботодавець може відмовити у наданні невикористаних днів щорічної відпустки з компенсацією за невикористані дні при розірванні договору;

- роботодавець може відмовити працівнику у наданні щорічної відпустки, якщо він залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Згідно роз'яснення Державної служби України з питань праці на період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника [6]. Важливо зазначити, що з 19 липня 2022 р. правило виплати відпусток за 3 дні до початку відпустки скасовано.

У разі виникнення ситуації, передбаченої відповідним законодавством, і якщо працівник подає заяву про скасування оплачуваної відпустки, керівник не має права відхилити прохання працівника і не може скоротити тривалість

відпустки без збереження заробітної плати, якщо вона не перевищує встановленого законодавством строку.

Зазвичай у мирний час, якщо свято припадає на вихідний день, його переносять на наступний робочий день, однак, під час воєнного стану ця законодавча норма не поширюється. Таким чином, державні свята у 2022-2024 роках не є автоматичними вихідними днями і не переносяться на наступний після святкового чи неробочого робочий день. Відзначається, що роботодавці у співпраці з трудовими колективами можуть прийняти рішення про збереження додаткових вихідних днів під час війни. Для цього необхідно внести відповідні зміни до колективного договору [3].

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам відповідно до умов, передбачених трудовим договором. Однак під час війни підприємство може призупинити свою діяльність, що призведе до труднощів із своєчасною виплатою зарплати. Існуюче законодавство допускає відхилення від термінів оплати за таких обставин, але роботодавець зобов'язаний розрахуватися з працівниками після відновлення діяльності. Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження роботи та розміру заробітної плати відповідно до положення статті 119 КЗпП [1]. Грошова компенсація цим працівникам покривається коштів Державного бюджету України, визначених Законами України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та їх сімей» [4] та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [5].

Ініціатором розірвання трудового договору можуть бути як працівники, так і роботодавці. Співробітники мають право звільнитися за власною ініціативою, особливо якщо підприємство знаходиться в зоні бойових дій або там становить загрозу їх життю та здоров'ю. Виняток становлять працівники, зайняті суспільно корисною працею або на об'єктах критичної інфраструктури. З іншого боку, роботодавець має право звільнити під час тимчасової непрацездатності або відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до трьох років).

Слід зазначити, що відшкодування заробітної плати, гарантійні та компенсаційні виплати з призупинення трудового договору повністю залежать від держави, яка проводить військову агресію [3]. Питання щодо механізму компенсації заробітної плати, гарантії та компенсації виплат працівникам з боку держави-агресора наразі залишається відкритим. Однак у разі відсторонення від роботи за контрактом, роботодавець повинен продовжувати облік заробітної плати та компенсаційних виплат.

Важливо зазначити, що у разі втрати працівником роботи та заробітної плати (доходу) у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва товарів (надання послуг), працівник може претендувати на допомогу по частковому безробіттю. Щоб отримати допомогу, треба подати заяву до місцевого центру зайнятості. Це можна зробити кількома способами: за допомогою порталу Дія, особисто відвідати центр зайнятості або надіслати заяву електронною поштою [6].

Зазначимо, що роботодавцеві необхідно враховувати фізичний стан працівника, стан його здоров'я, можливості виконання інших видів робіт працівником та умови проживання. І важливим питанням є питання оплати

праці даних працівників. За ними обов'язково залишається заробітна плата. Вона відповідно може бути нижчою, ніж була на основному місці роботи. Та потрібно враховувати такі тимчасові обмеження у такий нелегкий і кризовий для країни час. Також оплата праці за виконану роботу все ж повинна бути не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Зміни в трудовому законодавстві передбачають можливість тимчасового призупинення дії трудових договорів. Можна визначити основні умови переривання трудового договору [3]:

- за рішенням працівника, якщо він не задіяний на виконанні робіт на об'єктах, які віднесені до критичної інфраструктури;

- за рішенням роботодавця за умови ліквідації підприємства, знищення підприємства під час воєнних дій. За умови примусового розірвання трудового договору необхідно попередити працівника за 10 днів, виплатити вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку;

- за рішенням роботодавця (але тільки в умовах воєнного стану) – дозволяється звільняти працівників, які знаходяться у відпустці або це тимчасова непрацездатність осіб.

Велика проблема у воєнний час полягає й у тому, що важко приділяти увагу кадровому діловодству та умовам їх зберігання. Та роботодавцям необхідно завжди мати резервні копії ведення обліку виробництва, заборгованостей, стану запасів та основних засобів, грошових коштів і відповідно і кадрових документів. Це спрощує таке зберігання, оскільки майже всі підприємства ведуть облік в комп'ютерному середовищі.

Перейдемо до важливого питання, як оплата праці. Заробітна плата завжди виплачується на умовах, які визначені трудовим договором, а для працівників бюджетної сфери – відповідно до законодавства. Але всі розуміють, що під час воєнних дій значна частина підприємств тимчасово припинила свою діяльність і втратила можливість виплачувати заробітну плату своїм працівникам. Та при відновленні діяльності роботи у мирний час заробітна плата повинна бути робітникам і службовцям виплачена.

Питання трудових відносин і оплати праці є регламентованим. Але умови трудових відносин повинні бути чітко прописані в трудових договорах, контрактах, посадових інструкціях [1]. Права, обов'язки двох сторін повинні відповідати вимогам Конституції України в мирний період, а кожна відпрацьована година відповідно оплачуватися. Нажаль на більшості підприємств не завжди дотримувались такі вимоги. Та сучасне підприємництво повинно після воєнних дій навчитися відповідати критеріям доброчесності, відповідальності, порядності та умінням цінувати кожен відпрацьовану годину працівником на благо підприємств.

В умовах нинішнього воєнного стану уряд впроваджує стратегію стимулювання економіки шляхом політики дерегуляції та лібералізації бізнесу. Роботодавці зобов'язані виплачувати заробітну плату на умовах, визначених трудовим договором, та згідно з чинним законодавством.

Якщо виплата заробітної плати неможлива внаслідок воєнних дій, ця виплата може бути лише тимчасово призупинена, доки підприємство не зможе

відновити свої основні функції. Однак це не означає уникати нарахування заробітної плати за виконану роботу.

Навіть під час війни роботодавці зобов'язані провести всі можливі заходи щодо забезпечення реалізації прав працівників на своєчасну виплату заробітної плати та забезпечення їх безпеки. Натомість, працівники повинні розуміти важливість своєї присутності на робочому місці та сприяти економії відновлення. В умовах війни особливо актуальним є питання виплати заробітної плати працівникам.

Тому правильний облік відіграє вирішальну роль у забезпеченні об'єктивності визначення відпрацьованого часу, виконанні завдань, обліку простоїв, обліку відсутності працівника на роботі з поважних і невиправданих причин тощо.

Отже, виходячи із тих змін, які внесені до законодавчих документів та доведені до населення України можна визначити шляхи покращення стану працівників у воєнний, після воєнний період та в мирний час:

- продовження ведення бізнесу в регіонах, де воєнні дії відсутні або мінімізовані;
- сплата частини податків для поповнення бюджету України;
- налагодження податкової системи та цінової політики в післявоєнний період для недопущення зменшення рівня платоспроможності населення;
- спрощення умов ведення малого бізнесу, подальша підтримка фермерських господарств та їх захист від рейдерства;
- дотаційний механізм підтримки сільського господарства.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : [офіц. текст : станом на 10.12.1971 № 322-VIII] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення: 14.11.2024).
2. Про оплату праці [Електронний ресурс] : [закон України: офіц. текст : станом на 24.03.1995 № 108/95-ВР] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua>. (Дата звернення: 27.11.2024).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану [Електронний ресурс] : [закон України: офіц. текст : станом на 15 березня 2022 року №2136-IX] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Дата звернення: 07.12.2024).
4. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та їх сімей . [Електронний ресурс] : [закон України: офіц. текст : станом на 01 січня 2025 року № 2011-XII] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (Дата звернення: 13.12.2024).
5. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію [Електронний ресурс] : [закон України: офіц. текст : станом на 01 січня 2025 року № 3543-XII] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (Дата звернення: 15.12.2024).
6. Надання відпусток в умовах воєнного стану: роз'яснення Держпраці [Електронний ресурс] : – Режим доступу : <https://ips.ligazakon.net/document/EN220817> (Дата звернення: 15.12.2024).

7. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю [Електронний ресурс] : [постанова кабінету Міністрів України: офіц. текст : станом на 21 червня 2022 року № 702] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-%D0%BF#Text> (Дата звернення: 15.12.2024).
8. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний час. // Економіка та суспільство.- 2022. - Випуск 36.
9. Лістрова С. Зарплата на підприємстві під час війни: що дозволено роботодавцю. // Головбух. -2022. - № 32, серпень.
10. Склярчук, І., Поліщук, М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. [Електронний ресурс] /. Економіка та суспільство, 2023, № 47 – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення 24.11.2024).
11. Судаков М., Лісогуб Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. - 2023. - [Електронний ресурс] / – Режим доступу: https://solidarityfund.org.ua › ebrd_ukraine-lm- (дата звернення 12.12.2024).

РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЙ МАСШТАБУВАННЯ: ВІД СОЦІОТЕХНІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ІННОВАЦІЙ У ГЛОБАЛЬНИХ УМОВАХ

Винокур Андрій Миколайович

аспірант

<https://orcid.org/0009-0000-3671-7933>

ЗВО «Львівський університет бізнесу та права»

В умовах постійної цифровізації та розвитку глобальної економіки масштабування стає ключовим чинником успішного впровадження інновацій у різних сферах. Проблематика масштабування охоплює широкий спектр завдань – від технологічних інновацій до соціально-економічних аспектів, які забезпечують стійкий розвиток. Вивчення еволюції підходів до масштабування дозволяє краще зрозуміти, як інтеграція сучасних технологій, організаційних процесів та соціальних інновацій впливає на ефективність систем у різних галузях.

Масштабування як процес залежить не лише від технічних можливостей, а й від соціотехнічних факторів, таких як взаємодія з локальними контекстами, стратегічне управління та залучення зацікавлених сторін. У науковій літературі простежується чітка еволюція концепцій масштабування: від ранніх технологічних теорій до мультидисциплінарних підходів, які враховують як технологічні інновації, так і їхній вплив на суспільство та економіку.

Ця оптимізована версія аналізує ключові наукові праці з масштабування за різні періоди: 2006–2010 рр. (соціотехнічний контекст), 2013–2019 рр. (інновації для масштабування), 2020–2021 рр. (оцінка готовності до масштабування) та 2022–2024 рр. (сучасні досягнення). Розглянуто їхній внесок

Collection of Scientific Papers
with Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference
«**Modern Science, Economy and Digital Innovation**»
January 29-31, 2025
Bucharest, Romania

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

Contact details of the organizing committee:
Sole Proprietor Viktoriia Tsiundyk
E-mail: info@isu-conference.com
URL: <https://isu-conference.com/>

Certificate of the subject of the publishing business: ДК №7980 of 03.11.2023.