

DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-666X/2026-95-2>
УДК 338.439:316.46:005.32

Згадова Н.С.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедрою економічної безпеки, права та соціальних процесів,
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4585-9620>

Черняк Г.А.

кандидат історичних наук,
доцент кафедри економічної безпеки,
права та соціальних процесів,
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8936-5927>

Мішин Є.О.

аспірант кафедри економічної безпеки, права та соціальних процесів,
Одеський національний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1100-2166>

Zghadova Nataliia, Chernyak Galina, Mishin Yevgen
Odesa National University of Technology

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ПСИХОЛОГІЧНІ МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ
ЯК ІНСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ
І ЛОКАЛЬНИХ ПРОДОВОЛЬЧИХ СИСТЕМ**

**CORPORATE CULTURE AND PSYCHOLOGICAL PERSONALITY MODELS
AS INSTITUTIONAL FACTORS IN THE HARMONIZATION OF NATIONAL
AND LOCAL FOOD SYSTEMS**

У статті досліджено роль корпоративної культури та психологічних моделей особистості у формуванні ефективних механізмів управління розвитком національних і локальних продовольчих систем. Актуальність зумовлена необхідністю підвищення ефективності їх функціонування в умовах децентралізації та глобальних викликів продовольчій безпеці. Метою є обґрунтування значення корпоративної культури та типологічних особливостей особистості як чинників гармонізації взаємодії суб'єктів продовольчих систем. Встановлено, що корпоративна культура сприяє узгодженості управлінських рішень, підвищенню довіри та координації між державою, бізнесом і громадами. Доведено, що психологічні характеристики управлінців впливають на стиль управління, прийняття рішень і комунікацію. Поєднання цих факторів підвищує адаптивність продовольчих систем до криз і зміцнює їх інституційну спроможність. Визначено, що розвиток корпоративної культури, орієнтованої на партнерство, інноваційність і відповідальність, сприяє підвищенню результативності інституційної взаємодії та забезпечує більш узгоджене функціонування продовольчих систем на різних рівнях управління.

Ключові слова: корпоративна культура, психологічні моделі особистості, продовольчі системи, продовольча безпека, інституційні чинники, децентралізація, управління продовольчими системами, локальні продовольчі системи, аграрна політика, економічні ризики, соціально-економічний розвиток.

The article examines the role of corporate culture and psychological personality models in the formation of effective mechanisms for managing the development of national and local food systems. The relevance of the study is determined by the need to increase the efficiency of food systems in the context of modern socio-economic transformations, particularly under decentralization reforms and growing global challenges to food security. The purpose of the study is to substantiate the importance of corporate culture and typological personality models as institutional factors in harmonizing the interaction of stakeholders within national and local food systems. The research employs general scientific methods such as analysis, synthesis, systematization, and comparison, as well as institutional and behavioral approaches to the study of food system governance. It is established that corporate culture serves as an important tool for shaping effective interaction among participants in food systems by ensuring the coordination of managerial decisions, increasing the level of trust, and improving cooperation among government authorities, agricultural enterprises, local communities, and other stakeholders. It is substantiated that psychological personality models of managers and leaders influence the nature of strategic decision-making, leadership styles, communication

processes, and the formation of the organizational environment. The study demonstrates that the combination of an effective corporate culture and consideration of the typological characteristics of managerial personalities contributes to strengthening the institutional capacity of food systems, increases their adaptability to crisis challenges, and ensures the harmonization of interactions between national and local governance levels. Particular attention is paid to the importance of socio-psychological factors in the formation of management teams capable of effectively implementing strategies for the development of food systems at different levels of governance. It is determined that the development of a corporate culture oriented toward partnership, innovation, and responsibility contributes to improving institutional interaction among public authorities, businesses, and local communities. The results indicate the necessity of integrating behavioral and institutional approaches into the formation of state policy for the development of food systems.

Keywords: corporate culture, psychological personality models, food systems, food security, institutional factors, decentralization, food systems governance, local food systems, agricultural policy, economic risks, socio-economic development.

Постановка проблеми. В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, посилення глобальних викликів продовольчій безпеці та реалізації реформи децентралізації в Україні особливого значення набуває ефективне управління національною та локальними продовольчими системами. Важливу роль у цьому процесі відіграють корпоративна культура організацій та психологічні моделі особистості керівників, які впливають на характер управлінських рішень, комунікацію та взаємодію між суб'єктами продовольчих систем.

У процесі децентралізації зростає роль місцевих громад, бізнесу та державних інституцій у формуванні стійких продовольчих систем. Ефективність цієї взаємодії значною мірою залежить від рівня розвитку корпоративної культури та особистісних характеристик управлінців. Це зумовлює необхідність дослідження поведінкових та інституційних чинників гармонізації національних і локальних продовольчих систем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку продовольчих систем, продовольчої безпеки та інституційних механізмів їх функціонування дедалі частіше стає предметом наукових досліджень як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі. Значний внесок у дослідження продовольчої безпеки та розвитку продовольчих систем зробили такі вітчизняні науковці, як Ю. Лопатинський [2], О. Бородіна [3], П. Саблук [4], В. Россоха, О. Нечипоренко [5], а також зарубіжні дослідники Д. Тілман, М. Дайлес [6]. У їхніх працях розглядаються питання формування стійких продовольчих систем, підвищення ефективності аграрної політики та забезпечення продовольчої безпеки на національному й локальному рівнях.

Водночас у науковому дискурсі активно досліджується корпоративна культура як важливий чинник ефективності управління та розвитку організацій. Значний внесок у формування теоретичних засад корпоративної культури зробили Л. Громко, Н. Михаліцька, М. Верескля [8] а також українські науковці І. Динник, О.Шелест [9–10], Л. Степанова [11]. У межах психологічних і управлінських досліджень значну увагу приділено типології осо-

бистості, стилям лідерства та поведінковим моделям керівників, що знайшло відображення у працях К. Юнга [14], Д. Кейрсі, Д. Голдмана [16].

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, у яких досліджуються питання продовольчих систем, корпоративної культури та психологічних моделей особистості, їх комплексний взаємозв'язок залишається недостатньо вивченим. Зокрема, у роботах І. Терона, І. Отенко та Чепелюка М. [12–13] досліджуються інституційні механізми розвитку аграрного сектору та продовольчої політики, проте роль соціально-психологічних чинників у гармонізації національних і локальних продовольчих систем розкрита лише частково. Це зумовлює необхідність подальших досліджень, спрямованих на обґрунтування ролі корпоративної культури та психологічних моделей особистості як інституційних чинників узгодження інтересів різних суб'єктів продовольчих систем в умовах децентралізації.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження ролі корпоративної культури та психологічних моделей особистості як інституційних чинників гармонізації розвитку національної і локальних продовольчих систем в умовах децентралізації. Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань: проаналізувати теоретичні підходи до формування корпоративної культури в організаціях, визначити вплив типологічних моделей особистості керівників на процеси прийняття управлінських рішень, а також обґрунтувати їх значення у забезпеченні ефективної взаємодії між суб'єктами продовольчих систем на національному та локальному рівнях.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах розвитку економіки та трансформації систем управління особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективного функціонування продовольчих систем. Національна продовольча система є складною соціально-економічною структурою, що включає взаємодію державних інституцій, аграрних підприємств, переробної промисловості, логістичних структур і місцевих громад. Гармонізація взаємодії між національним і локальним рівнями продовольчих систем набуває

особливого значення в умовах реформи децентралізації, яка передбачає розширення повноважень територіальних громад у сфері управління економічним розвитком і продовольчим забезпеченням. У цьому контексті важливим чинником ефективності функціонування продовольчих систем виступає корпоративна культура організацій та психологічні моделі особистості управлінців, що визначають характер управлінських рішень і взаємодії між суб'єктами господарювання [1].

Корпоративна культура виступає важливим елементом організаційного управління, оскільки формує систему цінностей, норм поведінки та моделей взаємодії всередині організації. У аграрному секторі вона впливає на ефективність управління виробничими процесами, рівень мотивації персоналу та здатність підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Позитивна корпоративна культура сприяє формуванню довіри між працівниками, підвищує рівень відповідальності та стимулює впровадження інноваційних підходів до управління. В умовах розвитку продовольчих систем корпоративна культура виступає інструментом координації діяльності різних суб'єктів, що беруть участь у виробництві, переробці та реалізації продовольства.

Важливим фактором формування ефективної системи управління виступають психологічні моделі особистості керівників. Вони визначають стиль лідерства, підходи до прийняття управлінських рішень та характер взаємодії з колективом. У сучасній управлінській практиці значна увага приділяється таким моделям особистості, як типологія К. Юнга, поведінкові моделі Д. Голдмана та концепції лідерства, що ґрунтуються на емоційному інтелекті. Застосування цих підходів дозволяє формувати ефективні управлінські команди, здатні забезпечити стратегічний розвиток підприємств та їх адаптацію до змін економічного середовища. Особливо актуальним це є для аграрного сектору, де ефективність управління безпосередньо впливає на стабільність виробництва продовольства [14; 16].

Сільське господарство відіграє ключову роль у забезпеченні продовольчої безпеки України. Одним із регіонів із потужним аграрним потенціалом є Одеська область, де функціонує значна кількість аграрних підприємств різних форм власності. За даними досліджень, саме Одеська область входить до числа регіонів із найбільшою кількістю аграрних підприємств, де зареєстровано понад 600 компаній аграрного сектору, що свідчить про високий рівень розвитку агробізнесу в регіоні. Це створює сприятливі передумови для формування локальних продовольчих систем, здатних забезпечувати населення якісною аграрною продукцією [1].

Серед прикладів аграрних підприємств Одеської області можна назвати ТОВ «Обрій-МТС», яке спеціалізується на вирощуванні зернових і технічних культур, зокрема пшениці та соняшнику. Підприємство активно впроваджує сучасні технології точного землеробства та співпрацює з науковими установами, що дозволяє підвищувати ефективність виробництва та покращувати якість продукції. Іншим прикладом є агропідприємство «Агро-Ритм», що здійснює вирощування зернових культур на значних площах у Подільському районі Одеської області. Також у регіоні функціонують такі підприємства, як ТОВ «Миколаївка», фермерське господарство «Промінь», фермерське господарство «Нива», які займаються вирощуванням зернових, олійних культур та розвитком тваринництва (табл. 1).

Важливу роль у розвитку продовольчих систем відіграють також аграрні холдинги та торговельні компанії, що забезпечують експорт аграрної продукції та розвиток логістичної інфраструктури. Наприклад, компанія UKRAGRO, що працює на зерновому ринку з 1994 року, вирощує пшеницю, кукурудзу, ріпак та інші культури, а також співпрацює з фермерськими господарствами та елеваторами для забезпечення стабільного постачання продукції на внутрішні та зовнішні ринки. Подібні підприємства відіграють важливу роль у формуванні продовольчих ланцюгів постачання та розвитку локальних продовольчих систем.

Таблиця 1

Приклади аграрних підприємств Одеської області та їх спеціалізація

№	Назва підприємства	Район розташування	Основна спеціалізація
1	ТОВ «Обрій-МТС»	Одеська область	Вирощування зернових та олійних культур (пшениця, соняшник)
2	ТОВ «Агро-Ритм»	Подільський район	Вирощування зернових культур
3	ТОВ «Миколаївка»	Одеська область	Рослинництво, зернові та технічні культури
4	Фермерське господарство «Промінь»	Одеська область	Вирощування зернових та олійних культур
5	Фермерське господарство «Нива»	Одеська область	Рослинництво та тваринництво
6	UKRAGRO	Одеська область	Вирощування зернових культур та експорт аграрної продукції

Джерело: узагальнено авторами на основі відкритих даних аграрного сектору [1]

Водночас ефективність функціонування аграрних підприємств Одеської області визначається не лише їх виробничою спеціалізацією чи ресурсним потенціалом, а й якістю внутрішньоорганізаційного середовища. Саме корпоративна культура формує основу для узгодження інтересів власників, керівників, працівників та партнерів підприємства, забезпечуючи стабільність виробничих процесів і послідовність управлінських рішень. У сфері аграрного виробництва це має особливе значення, оскільки результативність господарської діяльності значною мірою залежить від сезонності робіт, дотримання технологічної дисципліни, швидкості реагування на зміни погодних умов, цінової кон'юнктури та логістичних ризиків [3].

Для аграрних підприємств регіону важливим є формування такої корпоративної культури, яка поєднує економічну раціональність, соціальну відповідальність і стратегічну орієнтацію на довгостроковий розвиток. Зокрема, на підприємствах, що здійснюють вирощування зернових та олійних культур, велике значення має координація роботи виробничих підрозділів, інженерно-технічного персоналу, логістичних служб та адміністративного апарату. За наявності чітких норм внутрішньої взаємодії, високої виконавської дисципліни та спільного розуміння стратегічних цілей суттєво зростає здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів та зберігати конкурентні позиції на ринку.

Не менш важливим чинником є врахування психологічних моделей особистості керівників аграрних підприємств. У сучасних умовах керівник має виконувати не лише функцію адміністратора, а й роль координатора, комунікатора та носія організаційних цінностей. Тип особистості управлінця впливає на стиль лідерства, рівень готовності до інновацій, здатність делегувати повноваження, а також на ефективність розв'язання конфліктних ситуацій. У діяльності підприємств аграрного сектору, де рішення часто мають прийматися оперативно й в умовах підвищеної невизначеності, значення особистісних характеристик керівника істотно зростає [4–5].

У контексті гармонізації національної і локальних продовольчих систем це означає, що управлінські якості керівників окремих підприємств безпосередньо впливають не лише на результати конкретного суб'єкта господарювання, а й на функціонування ширших продовольчих ланцюгів. Якщо керівництво підприємства орієнтоване на партнерську взаємодію, відкритість до співпраці з громадами, переробними підприємствами, постачальниками та органами місцевого самоврядування, то це створює додаткові можливості для розвитку локальних продовольчих систем. Натомість авторитарні або закриті моделі управління можуть знижувати рівень

кооперації, ускладнювати обмін інформацією та послаблювати інституційну узгодженість між учасниками продовольчого ринку [6–7].

Особливого значення зазначені аспекти набувають в умовах децентралізації, коли територіальні громади отримують ширші повноваження у сфері місцевого розвитку та підтримки аграрного виробництва. У таких умовах аграрні підприємства стають не лише виробниками продовольства, а й активними учасниками соціально-економічного розвитку територій. Вони впливають на зайнятість населення, наповнення місцевих бюджетів, розвиток інфраструктури та формування продовольчої стійкості громад. Саме тому корпоративна культура, орієнтована на партнерство, відповідальність і взаємну довіру, має розглядатися як важливий інституційний ресурс гармонізації інтересів бізнесу, громади та держави [8].

Отже, приклад аграрних підприємств Одеської області свідчить про те, що ефективність локальних продовольчих систем визначається не лише обсягами виробництва чи ринковою спеціалізацією, а й рівнем розвитку внутрішньої управлінської культури та особистісним потенціалом керівників. Саме поєднання організаційної згуртованості, стратегічного мислення та соціальної відповідальності створює підґрунтя для формування стійких продовольчих систем, здатних забезпечувати адаптацію до сучасних економічних, соціальних і безпекових викликів.

Як видно з табл. 2, корпоративна культура та особистісні характеристики керівника мають не лише внутрішньоорганізаційне значення, а й безпосередньо впливають на рівень узгодженості, стійкості та адаптивності локальної продовольчої системи. Саме тому їх доцільно розглядати як важливі інституційні чинники гармонізації взаємодії між аграрним бізнесом, місцевими громадами та органами влади.

Формування ефективної взаємодії між такими підприємствами, органами влади та місцевими громадами значною мірою залежить від рівня розвитку корпоративної культури. У сучасних умовах корпоративна культура в аграрних підприємствах спрямована на підвищення ефективності управління, розвиток партнерських відносин та впровадження інноваційних технологій виробництва. Особливе значення має формування культури відповідальності та стратегічного мислення серед керівників підприємств, що сприяє довгостроковому розвитку аграрного сектору [9].

У процесі гармонізації національних і локальних продовольчих систем важливим є також формування ефективних управлінських команд. Психологічні моделі особистості дозволяють визначити індивідуальні особливості керівників, їх стиль управління та здатність до командної взаємодії. Застосування сучасних підходів до управління персоналом сприяє

Вплив корпоративної культури та особистісних характеристик керівника на розвиток аграрного підприємства і локальної продовольчої системи

Чинник	Прояв у діяльності аграрного підприємства	Вплив на локальну продовольчу систему
Корпоративна культура партнерства	Налагодження внутрішньої взаємодії між працівниками, підрозділами та керівництвом	Посилення співпраці з громадами, постачальниками, переробниками
Корпоративна культура відповідальності	Дотримання технологічної дисципліни, своєчасне виконання виробничих рішень	Підвищення стабільності постачання продовольства
Інноваційна орієнтація організації	Впровадження сучасних агротехнологій, цифрових рішень, точного землеробства	Підвищення продуктивності та якості продовольчої продукції
Комунікативні якості керівника	Ефективний обмін інформацією в колективі, зниження конфліктності	Поліпшення координації між суб'єктами продовольчого ланцюга
Стратегічне мислення керівника	Орієнтація на довгостроковий розвиток підприємства, диверсифікацію діяльності	Формування стійкої локальної продовольчої системи
Адаптивність управлінця	Оперативне реагування на ринкові, логістичні та кліматичні зміни	Зростання гнучкості та життєздатності продовольчої системи
Соціальна відповідальність підприємства	Участь у розвитку громади, підтримка зайнятості, місцевих ініціатив	Посилення соціально-економічної стійкості території

Джерело: складено автором на основі узасальнення теоретичних положень дослідження [1]

підвищенню ефективності організаційної діяльності та формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Це, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці та стабільність функціонування аграрних підприємств [10–11].

Важливим напрямом гармонізації національної і локальних продовольчих систем є посилення інституційної взаємодії між аграрними підприємствами, органами місцевого самоврядування, переробними структурами, освітньо-науковими установами та споживачами. У цьому процесі корпоративна культура виконує не лише внутрішню організаційну функцію, а й виступає засобом формування зовнішньої довіри, що є необхідною умовою розвитку партнерських відносин. Для аграрного сектору це особливо важливо, оскільки ефективність продовольчої системи залежить від злагодженості всіх її елементів — від виробництва сировини до постачання готової продукції кінцевому споживачу.

У сучасних умовах децентралізації локальні громади поступово перетворюються на активних учасників економічних процесів, зокрема у сфері продовольчого забезпечення. Це вимагає від керівників аграрних підприємств нових підходів до управління, заснованих на відкритості, комунікації та соціальній відповідальності. За наявності розвинутої корпоративної культури підприємство стає більш інтегрованим у соціально-економічний простір громади, бере участь у формуванні місцевої інфраструктури, створенні робочих місць і підтримці соціальної стабільності. Таким чином, корпоративна культура починає виконувати функцію інституційного зв'язку між виробничими інтересами підприємства та потребами територіального розвитку [12–13].

У цьому контексті особливу роль відіграють психологічні моделі особистості керівників, оскільки саме вони значною мірою визначають характер управлінської поведінки, готовність до співпраці та здатність працювати в умовах багатосуб'єктного середовища. Керівники з високим рівнем емоційного інтелекту, стратегічного мислення та адаптивності є більш схильними до формування партнерських відносин, ефективного делегування повноважень і впровадження інновацій. Натомість управлінські моделі, орієнтовані виключно на жорсткий контроль та короткостроковий результат, можуть стримувати розвиток не лише окремого підприємства, а й локальної продовольчої системи загалом.

Необхідно також враховувати, що в умовах сучасних економічних та безпекових викликів аграрні підприємства функціонують у середовищі підвищеної невизначеності. Коливання цін на продукцію, порушення логістичних маршрутів, кадровий дефіцит, кліматичні ризики та загрози воєнного характеру вимагають від системи управління високої гнучкості. Саме тому корпоративна культура, заснована на довірі, швидкій внутрішній комунікації та орієнтації на спільний результат, стає важливою передумовою стійкості підприємства. Водночас психологічна готовність керівника до прийняття нестандартних рішень і відповідальності в кризових умовах визначає ефективність антикризового управління [15].

Для Одеської області, як регіону з розвиненим аграрним виробництвом, питання інституційної узгодженості між суб'єктами продовольчої системи має особливе значення. Наявність потужних зернових господарств, підприємств із вирощування олійних культур, логістичних центрів, портової

інфраструктури та переробних потужностей створює значний потенціал для розвитку локальних продовольчих систем. Проте реалізація цього потенціалу значною мірою залежить від якості управління на рівні окремих підприємств і від здатності їх керівників вибудувати конструктивну взаємодію із зовнішнім середовищем. У цьому аспекті корпоративна культура та тип особистості управлінця стають не другорядними, а системоутворюючими чинниками економічної результативності та інституційної стабільності.

З огляду на це, доцільно розглядати корпоративну культуру не лише як елемент внутрішнього менеджменту, а як складову механізму забезпечення продовольчої безпеки на локальному рівні. У процесі гармонізації національної і локальних продовольчих систем корпоративна культура та психологічні моделі особистості мають розглядатися як важливі інституційні чинники, що забезпечують не лише ефективність функціонування окремих аграрних підприємств, а й стійкість ширших соціально-економічних зв'язків у межах регіону. Їх урахування у практиці управління дозволяє посилити адаптивність аграрного сектору, підвищити результативність взаємодії між державою, бізнесом і громадами та створити основу для довгострокового розвитку продовольчих систем в умовах децентралізації [17].

Розвиток корпоративної культури та врахування психологічних моделей особистості управлінців є важливими чинниками підвищення ефективності функціонування продовольчих систем. У сучасних умовах саме поєднання економічних, інституційних та поведінкових факторів управління дозволяє забезпечити гармонізацію взаємодії між національ-

ним і локальним рівнями продовольчих систем, підвищити їх стійкість до економічних і соціальних викликів та сприяти сталому розвитку аграрного сектору України.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що корпоративна культура та психологічні моделі особистості відіграють важливу роль у формуванні ефективних механізмів управління національними і локальними продовольчими системами. Вони сприяють підвищенню рівня координації між суб'єктами продовольчих систем, забезпечують узгодженість управлінських рішень та формують сприятливе інституційне середовище для їх розвитку. Доведено, що поєднання цінностей корпоративної культури з урахуванням типологічних особливостей особистості управлінців підвищує ефективність взаємодії між державними інституціями, бізнесом і місцевими громадами, що є важливою умовою гармонізації національних і локальних продовольчих систем.

Подальші перспективи досліджень у цьому напрямі пов'язані з поглибленням вивчення поведінкових і соціально-психологічних чинників управління продовольчими системами, а також розробленням практичних механізмів інтеграції корпоративної культури та моделей особистості у процес формування державної та регіональної продовольчої політики. Особливої уваги потребує дослідження впливу корпоративної культури на ефективність управлінських команд у сфері аграрного розвитку та продовольчої безпеки, що сприятиме підвищенню стійкості продовольчих систем і забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку територій в умовах децентралізації.

Список літератури:

1. Сільське господарство України 2022 : статистичний збірник, 2023. Київ : Державна служба статистики України, 164 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/09/S_gos_22.pdf
2. Лопатинський Ю., Шпикуляк О., Шеленко Д., Кифяк В., Дюк А. Організаційно-інституційні практики посилення ролі селянських господарств у продовольчому забезпеченні населення в сучасних умовах. *Аграрна економіка*. 2022. Т. 15. № 3-4. С. 3–13. URL: <http://agrarianeconomy.lnup.edu.ua/index.php/en/archiveeng/59-english/archive/2022-t-15-3-4-en/444-1>
3. Бородіна О. Теоретичні та методичні підходи до оцінки впливу соціально-економічної інфраструктури на місцевий економічний розвиток. *Економіка і право*. 2024. № 3. С. 101–115. DOI: <https://doi.org/10.15407/econlaw.2024.03.101>
4. Саблук П. Т. Інноваційна модель розвитку аграрного сектору економіки України та роль науки в її становленні. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. Серія : Економіка та менеджмент*. 2016. № 9. С. 34–42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piir_2016_9_5
5. Россоха В. В., Нечипоренко О. М. Прогнозування економічної ефективності сільськогосподарського підприємства: можливості і обмеження. *Агросвіт*. 2023. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.1.3>
6. Ball, T., Dales, M., Eyres, A., Green, J., Madhavapeddy, A., Williams, D., & Balmford, A. (2024). *Quantifying the impact of the food we eat on species extinctions*. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4291677/v1>
7. Громко Л. Корпоративна культура як ключовий чинник розвитку торговельного підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. № 2. С. 114–120. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-02-114-120>
8. Копитко М. І., Михаліцька Н. Я., Верескля М. Р. Корпоративна культура як стратегічний напрям управління підприємством в умовах сучасних викликів. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 2(62). С. 92–99. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-62-92-99>

9. Динник І. П. Стратегічне управління організацією в контексті сталого розвитку. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. Вип. 1. С. 30–36. DOI: <https://doi.org/10.32851/tvpub.2022.1.4>
10. Обиденнова Т. С., Дем'яненко Т. І., Шелест О. Л. Фактори впливу на формування та розвиток корпоративної культури підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2025. Вип. 83. С. 220–226.
11. Степанова Л.В., Тужилкіна О.В. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія. Полтава, 2020. С. 518–534.
12. Терон І.В. Корпоративна культура в механізмах регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 6. С. 739–745. URL: <http://global-national.in.ua/archive/6-2015/131.pdf>
13. Отенко І., Чепелюк М. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.
14. Jung, K.G. (2019). *Aion: Essays on the Symbolism of the Self*. Lviv.
15. Вергель А.В., Мотрук, Т.О. До питання розуміння концепту «свідомість» у психоаналітичних конотаціях К.Г.Юнга та у східнофілософських системах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Історія психології*. 2018. № 2. С. 125–131.
16. Goldman E. Strategic Communication: A Tool for Asymmetric Warfare. *Small Wars Journal*. 2007. October 6. URL: <http://smallwarsjournal.com/blog/strategic-communication-a-toolfor-asymmetric-warfare>
17. Дубов Д. Стратегічні комунікації: проблеми концептуалізації та практичної реалізації. *Стратегічні пріоритети*. 2016. № 4 (41). С. 9–24.

References:

1. State Statistics Service of Ukraine (2023). *Sil's'ke hospodarstvo Ukrainy 2022: statystychnyi zbirnyk [Agriculture of Ukraine 2022: statistical yearbook]*. Kyiv: State Statistics Service of Ukraine. 164 p. Available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/09/S_gos_22.pdf
2. Lopatynskiy, Yu., Shpykuliak, O., Shelenko, D., Kyfiak, V., & Diuk, A. (2022). Orhanizatsiino-instytutsiini praktyky posylennia roli selianskykh hospodarstv u prodovolchomu zabezpechenni naseleння v suchasnykh umovakh [Organizational and institutional practices of strengthening the role of peasant farms in ensuring food supply of the population in modern conditions]. *Agrarian Economy*, vol. 15, no. 3–4, pp. 3–13. Available at: <http://agrarianeconomy.lnup.edu.ua/index.php/en/archiveeng/59-english/archive/2022-t-15-3-4-en/444-1>
3. Borodina, O. (2024). Teoretychni ta metodychni pidkhody do otsinky vplyvu sotsialno-ekonomichnoi infrastruktury na mistsevyi ekonomichnyi rozvytok [Theoretical and methodological approaches to assessing the impact of socio-economic infrastructure on local economic development]. *Ekonomika i pravo (Economics and Law)*, no. 3, pp. 101–115. DOI: <https://doi.org/10.15407/econlaw.2024.03.101>
4. Sabluk, P. T. (2016). Innovatsiina model rozvytku ahrarnoho sektoru ekonomiky Ukrainy ta rol nauky v yii stanovlenni [Innovative model of development of the agricultural sector of Ukraine's economy and the role of science in its formation]. *Problemy innovatsiino-investytsiynoho rozvytku. Seriya: Ekonomika ta menedzhment*, no. 9, pp. 34–42. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piir_2016_9_5
5. Rossokha, V. V., & Nechyporenko, O. M. (2023). Prohnozuvannya ekonomichnoi efektyvnosti silskohospodarskoho pidpriemstva: mozhlyvosti i obmezhenia [Forecasting economic efficiency of agricultural enterprises: opportunities and limitations]. *Ahrosvit*, no. 1, pp. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.1.3>
6. Ball, T., Dales, M., Eyres, A., Green, J., Madhavapeddy, A., Williams, D., & Balmford, A. (2024). Quantifying the impact of the food we eat on species extinctions. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs.4291677/v1>
7. Hromko, L. (2020). Korporatyvna kultura yak kliuchovy chynnyk rozvytku torhovelnoho pidpriemstva [Corporate culture as a key factor in the development of a trading enterprise]. *Economic Journal of Lesya Ukrainka Eastern European National University*, no. 2, pp. 114–120. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-02-114-120>
8. Kopytko, M. I., Mykhalitska, N. Ya., & Vereskliа, M. R. (2021). Korporatyvna kultura yak stratehichni napriam upravlinnia pidpriemstvom v umovakh suchasnykh vyklykiv [Corporate culture as a strategic direction of enterprise management under modern challenges]. *Scientific Notes of "KROK" University*, no. 2(62), pp. 92–99. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-62-92-99>
9. Dynnyk, I. P. (2022). Stratehichne upravlinnia orhanizatsiiei v konteksti staloho rozvytku [Strategic management of an organization in the context of sustainable development]. *Tavriiskyi Naukovyi Visnyk. Seriya: Public Administration and Management*, no. 1, pp. 30–36. DOI: <https://doi.org/10.32851/tvpub.2022.1.4>
10. Obydienнова, Т. S., Demianenko, T. I., & Shelest, O. L. (2025). Faktory vplyvu na formuvannya ta rozvytok korporatyvnoi kultury pidpriemstva [Factors influencing the formation and development of corporate culture of an enterprise]. *Market Infrastructure*, vol. 83, pp. 220–226.
11. Stepanova, L. V., & Tuzhylkina, O. V. (2020). Korporatyvna kultura v konteksti rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn [Corporate culture in the context of regulation of social and labour relations]. In: *Social and Labour Relations: Problems of Science and Practice*. Poltava, pp. 518–534.
12. Teron, I. V. (2015). Korporatyvna kultura v mekhanizмах rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn [Corporate culture in the mechanisms of regulation of social and labour relations]. *Global and National Problems of Economy*, no. 6, pp. 739–745. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/6-2015/131.pdf>

13. Otenko, I., & Chepeliuk, M. (2018). Korporatyvna kultura: mizhnarodnyi ta transformatsiinyi aspekty [Corporate culture: international and transformational aspects]. Kharkiv: Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics.
14. Jung, C. G. (2019). Aion: Narysy shchodo symboliky samosti [Aion: Essays on the Symbolism of the Self]. Lviv.
15. Vertel, A. V., & Motruk, T. O. (2018). Do pytannia rozuminnia kontseptu "svidomist" u psykhnalitychnykh konotatsiiakh K. H. Yunha ta u skhidnofilosofskykh systemakh [On the issue of understanding the concept of "consciousness" in psychoanalytic connotations of C. G. Jung and Eastern philosophical systems]. *Scientific Bulletin of Kherson State University. History of Psychology*, no. 2, pp. 125–131.
16. Goldman, E. (2007). Strategic Communication: A Tool for Asymmetric Warfare. *Small Wars Journal*. Available at: <http://smallwarsjournal.com/blog/strategic-communication-a-toolfor-asymmetric-warfare>
17. Dubov, D. (2016). Stratehichni komunikatsii: problemy kontseptualizatsii ta praktychnoi realizatsii [Strategic communications: problems of conceptualization and practical implementation]. *Strategic Priorities*, no. 4(41), pp. 9–24.

Стаття надійшла: 30.04.2026

Стаття прийнята: 26.05.2026

Стаття опублікована: 06.07.2026