



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Люблянська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)

VIII Міжнародна науково-практична конференція

“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ: РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ”



10 квітня 2026 р.

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку (м. Одеса)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
Люблянська школа бізнесу (Словенія)
Краківський економічний університет (Польща)**

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:
РЕАЛІЇ І ВИКЛИКИ**

**MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC
TRANSFORMATIONS OF BUSINESS PROCESSES:
REALITIES AND CHALLENGES**

**Тези доповідей
VIII Міжнародної науково-практичної конференції**

10 квітня 2026 р.

**Мукачево
2026**

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Науково-технічною радою Мукачівського державного університету
(протокол № 3 від 22 квітня 2026 року)*

У66

Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 10 квітня 2026 р.). /ред. кол.: Л.І. Капітан (гол. ред.) та ін. - Мукачево: МДУ, 2026. – 221 с.

Відповідальний за випуск:

Анжела ЛИЗАНЕЦЬ - кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.

Технічний редактор:

Катерина ПУГАЧЕВСЬКА - кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, управління економічними процесами та туризму.

Редакційна колегія: Капітан Л.І. - д-р іст. наук, професор (голова); Проскура В.Ф. - д-р екон. наук, професор; Феєр О.В. - канд. екон. наук, доцент; Гоблик-Маркович Н.М. - канд. екон. наук, доцент; Джунковська К.С. - канд. екон. наук, ст. викладач; Микуланинець С.І. - канд. екон. наук, ст. викладач; Шашовець Й.П. – канд. екон. наук, ст. викладач; Попович О.П. - PhD., ст. викладач.

У збірнику подано матеріали досліджень VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики», що проводилася кафедрою менеджменту, управління економічними процесами та туризму Мукачівського державного університету. У збірнику розглянуто актуальні проблеми та тенденції управління господарськими процесами в умовах глобальних змін і нестабільності. Особливу увагу приділено питанням адаптації підприємств і регіонів до сучасних соціально-економічних викликів, зокрема цифровізації, інтеграційних процесів, воєнних ризиків та трансформації ринкових механізмів. У збірнику висвітлено теоретичні та прикладні аспекти управління господарськими процесами, інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, а також забезпечення сталого розвитку. Представлені результати наукових досліджень і практичні рекомендації можуть бути корисними для науковців, викладачів, здобувачів освіти, представників бізнесу та органів державного управління.

Матеріали подано в авторській редакції. Оргкомітет конференції вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим вважаємо можливим їхню публікацію з метою обговорення. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету
за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2026
© Кафедра менеджменту, управління економічними процесами та туризму, 2026

ЛИЗАНЕЦЬ А., БУЛЕЦА А. ОРГАНІЗАЦІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦІЛЕЙ І ФУНКЦІЙ	98
ЛИЗАНЕЦЬ А., БІГАРІ В. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	99
МОЛНАР-БАБІЛЯ Д., ШИЛКІНА Г. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КЕЙТЕРИНГУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА	102
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., СЕНИНА В. ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ	103
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ГАЙДАНКА О-А. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	105
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., ДЗЯМКО М. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ТУРОПЕРАТОРІВ	107
МИКУЛАНИНЕЦЬ С., СМОЧКО С. БРЕНДИНГ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	109
МУРАШКО І. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВІЙНИ	111
МУЩИНКА Д, МАРКОВА Е. КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ	113
ОПРУНЕНКО Д., МЕТІЛЬ Т. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ	114
ПРОСКУРА В., ШЕВЕРА М. АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ТА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ БІЗНЕСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	117
ПРОСКУРА В., ПОТОКІЙ М. ESG ЯК НОВИЙ СТАНДАРТ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ	118
ПРОСКУРА В., МУЗИКА Д. ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНСТРУМЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	120
ПРОСКУРА В., БРУСОВ Р. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І КАДРОВА БЕЗПЕКА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	122
ПРОСКУРА В., КОСТЬО А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ	125
ПУГАЧЕВСЬКА К., ДУВАЛКА Д. ПРОЦЕСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	127
ПУГАЧЕВСЬКА К., ПАЛЛАГІ Ю-К. ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ЗАСІБ АДАПТАЦІЇ ДО ЗОВНІШНІХ УМОВ	129
ПУГАЧЕВСЬКА К., РИМАРУК Ю. ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗОВНІШНІХ ЗАГРОЗ	131
ПУГАЧЕВСЬКА К., ГІГА П. ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ КРИЗИ	132
СУБОТА А. РОЗВИТОК ЗАКЛАДІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА ДЛЯ ВІДПОЧИНКУ З ДІТЬМИ В УКРАЇНІ	134
ТОКАР І. РОЛЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В АДАПТИВНОМУ УПРАВЛІННІ АГРАРНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ	137
ФЕЄР О., КОПИН Ю. ПРОГРАМИ НАСТАВНИЦТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	139
ФЕЄР О., ГАСИНЕЦЬ А. УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА	141
ШАШОВЕЦЬ Й., СІМЧЕРА Р. КЛАСИФІКАЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ФОРМУВАННЯ	142

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що ефективність системи економічного захисту визначається її адаптивністю, інтегрованістю та здатністю до своєчасного реагування на зміни зовнішнього середовища. Подальший розвиток інструментів економічного захисту повинен здійснюватися у напрямі їх цифровізації, розширення аналітичних можливостей та інтеграції у стратегічне управління підприємством, що, своєю чергою, підтверджує доцільність використання інтегрального підходу до оцінювання економічного захисту підприємства.

Список використаних джерел:

1. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. *Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення*. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
2. Бланк І. А. *Фінансовий менеджмент*. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 656 с.
3. Барановський О. І. *Фінансова безпека*. – К.: Фенікс, 1999. – 338 с.
4. Варналій З. С. *Економічна безпека: навч. посіб.* – К.: Знання, 2009. – 647 с.
5. Hopkin P. *Fundamentals of Risk Management*. – London: Kogan Page, 2018.
6. *ISO 31000:2018 Risk management — Guidelines*. – Geneva: ISO, 2018.
7. Aven T. *Risk assessment and risk management: Review of recent advances on their foundation // European Journal of Operational Research*. – 2016. – Vol. 253, Issue 1. – P. 1–13. DOI: 10.1016/j.ejor.2015.12.023.
8. Damodaran A. *Applied Corporate Finance, 4th Edition* – Wiley, January 2015.- 656 pages.

УДК 658.3:336.6

ВОЛОДИМИР ПРОСКУРА

доктор економічних наук., професор, професор кафедри менеджменту,
управління економічними процесами та туризму,
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

РОБЕРТ БРУСОВ

здобувач вищої освіти ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І КАДРОВА БЕЗПЕКА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна логіка забезпечення фінансової стійкості підприємства поступово виходить за межі класичних фінансових параметрів – ліквідності, платоспроможності, структури капіталу та прибутковості [1;5]. У практиці господарювання дедалі чіткіше простежується залежність фінансових результатів від характеристик персоналу [6], що функціонує в умовах зростаючої турбулентності ринку праці, міграційних зрушень і дефіциту кваліфікованих кадрів. Метою дослідження є обґрунтування ролі людського капіталу та кадрової безпеки у формуванні фінансової стійкості підприємства та уточнення механізмів їх взаємодії в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Проблема полягає у відсутності цілісного підходу до інтеграції показників людського капіталу та кадрової безпеки у систему фінансового управління підприємством, що знижує ефективність прийняття управлінських рішень.

У таких умовах людський капітал перестає бути лише ресурсною категорією і фактично набуває статусу визначального чинника фінансової стабільності підприємства [6]. Його якість, структурна збалансованість і здатність до розвитку прямо можуть впливати на формування витрат, стабільність грошових потоків і рівень рентабельності, що, однак, не завжди прямо фіксується у фінансовій звітності. Водночас ігнорування

кадрових аспектів управління призводить до накопичення прихованих ризиків, які згодом трансформуються у прямі фінансові втрати.

Аналіз наукових підходів до трактування кадрової безпеки дозволяє розглядати її не лише як елемент економічної безпеки, а як функціональний механізм, що забезпечує збереження та ефективне використання людського капіталу [2;3]. У працях вітчизняних дослідників кадрова безпека визначається через систему управлінських дій, спрямованих на попередження ризиків, пов'язаних із персоналом. Окремі автори акцентують увагу на її залежності від макроекономічних факторів і необхідності адаптивного управління в умовах нестабільності, тоді як інші деталізують структуру загроз, серед яких ключовими виступають дефіцит кадрів, міграційні процеси та посилення конкуренції за трудові ресурси.

Міжнародні дослідження підтверджують наявність системного зв'язку між параметрами людського капіталу та фінансовими характеристиками підприємства [8], зокрема через вплив на фінансову політику та рівень фінансового важеля. Важливим кроком у напрямі уніфікації підходів до оцінювання людського капіталу стала поява стандарту ISO 30414 «Управління людськими ресурсами. Настанови щодо звітності про людський капітал» (Human Resource Management — Guidelines for internal and external human capital reporting) [10], який формалізує вимоги до розкриття відповідної інформації.

Попри значний обсяг досліджень, практична інтеграція показників людського капіталу та кадрової безпеки у систему фінансового управління підприємством залишається фрагментарною, що обумовлює необхідність подальших узагальнень.

У даному контексті людський капітал набуває змісту інтегрованої сукупності знань, компетентностей, досвіду та мотиваційних характеристик персоналу, які забезпечують здатність підприємства генерувати додану вартість. Його ключовою особливістю є динамічність: на відміну від матеріальних ресурсів, він потребує постійного відтворення, розвитку і водночас – захисту.

Вплив людського капіталу на фінансову стійкість проявляється не прямо, а через низку опосередкованих параметрів – продуктивність праці, якість управлінських рішень, рівень інноваційності та адаптивність до змін зовнішнього середовища [9]. Саме через ці канали формуються витрати, обсяги реалізації та фінансові результати підприємства. Узагальнення зазначених положень дозволяє перейти від традиційного ресурсного трактування до більш глибокого розуміння ролі людського капіталу в забезпеченні фінансової стійкості.

Принципово важливою є інтерпретація людського капіталу не лише як фактора створення доданої вартості, а як носія латентної фінансової волатильності підприємства. На відміну від матеріальних ресурсів, параметри людського капіталу мають нелінійний характер впливу: навіть незначні зміни в його якості або мотиваційній структурі можуть спричинити диспропорційно великі відхилення фінансових результатів. Це дозволяє розглядати людський капітал як квазіфінансовий актив із високим рівнем ендогенного ризику, що потребує спеціалізованих інструментів моніторингу.

Інвестиції у розвиток персоналу (освіта, підвищення кваліфікації, розвиток компетенцій) мають кумулятивний ефект і сприяють зростанню продуктивності та можуть опосередковано впливати на стабільність фінансових потоків у довгостроковій перспективі. Варто зауважити, що в окремих випадках цей зв'язок має відкладений характер. Водночас відсутність системного підходу до управління людським капіталом підвищує вразливість підприємства до внутрішніх і зовнішніх загроз.

У цьому контексті кадрова безпека виступає як стан захищеності підприємства від ризиків, пов'язаних із персоналом, і водночас як інструмент їх попередження. До найбільш поширених загроз належать висока плинність кадрів, дефіцит кваліфікованих працівників, опортуністична поведінка, витік конфіденційної інформації та внутрішні зловживання.

Доцільно також уточнити, що кадрова безпека не зводиться виключно до мінімізації загроз, а виконує функцію стабілізації поведінкових параметрів персоналу. У цьому сенсі вона виступає своєрідним інституційним буфером, який згладжує коливання продуктивності, дисципліни та лояльності працівників. Відсутність такого буфера призводить до того, що навіть за формально достатнього рівня ресурсного забезпечення підприємство демонструє фінансову нестабільність через поведінкову непередбачуваність персоналу.

Характерною рисою зазначених загроз є їх здатність трансформуватися у фінансові ризики. Зокрема, плинність кадрів генерує додаткові витрати на підбір і адаптацію персоналу; зниження продуктивності призводить до втрат доходів; порушення дисципліни або шахрайство – до прямих фінансових збитків і репутаційних втрат.

У роботі запропоновано розглядати взаємозв'язок людського капіталу, кадрової безпеки та фінансової стійкості як інтегровану систему взаємозалежних елементів, у межах якої кадрова безпека виконує роль стабілізуючого механізму.

Взаємозв'язок між зазначеними категоріями має не стільки лінійний, скільки ієрархічно-умовний характер: якість людського капіталу формує базу кадрової безпеки, яка, у свою чергу, визначає ступінь стабільності фінансових результатів.

За умов високої якості людського капіталу та ефективної системи кадрової безпеки підприємство отримує низку відчутних переваг: підвищується передбачуваність витрат на персонал, стабілізуються виробничі процеси, що в підсумку відображається у зростанні рентабельності та, менш очевидно, у зниженні ризику виникнення фінансових обмежень.

Практична реалізація зазначених підходів потребує впровадження системи кількісних індикаторів, що дозволяють оцінювати стан людського капіталу та рівень кадрової безпеки [2; 10]. Орієнтиром у цьому процесі можуть слугувати рекомендації стандарту ISO 30414, відповідно до якого доцільно використовувати такі показники, як плинність кадрів, продуктивність праці, середній дохід на одного працівника, частка витрат на персонал, рівень залученості та частота кадрових інцидентів.

Інтеграція зазначених індикаторів у систему фінансового аналізу дозволяє не лише фіксувати поточний стан, а й виявляти тенденції, прогнозувати ризики та підвищувати обґрунтованість управлінських рішень.

При цьому слід враховувати, що використання окремих показників людського капіталу не забезпечує адекватної оцінки його впливу на фінансову стійкість. Ефективним є лише композиційний підхід, за якого формується інтегральний контур індикаторів, синхронізований із фінансовими метриками підприємства. Такий підхід дозволяє перейти від фрагментарного спостереження до діагностики причинно-наслідкових зв'язків між кадровими процесами та фінансовими результатами, що суттєво підвищує якість управлінських рішень.

Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованого підходу для підвищення обґрунтованості управлінських рішень у сфері фінансової стабілізації підприємств. Таким чином, людський капітал слід розглядати як ключовий стратегічний актив підприємства, а кадрову безпеку – як механізм його збереження і розвитку. Їх узгоджене функціонування створює основу для забезпечення фінансової стійкості, особливо в умовах зростаючої невизначеності та структурних змін економіки.

Список використаних джерел:

1. Васильців Т. Г. *Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення*. Львів, 2008..
2. Касич А. О., Медвідь Г. С. *Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів*. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. DOI 10.32702/2307-2105-2019.1.9.

3. Маслій О. А., Гайдаш О. С. Систематизація загроз кадровій безпеці підприємств в умовах глобальної нестабільності. *Економіка і регіон*. 2025. № 3(98). DOI 10.26906/EiR.2025.3(98).4036.
4. Гармаш С. В. Кадрова безпека як економічна категорія в аспекті економічної безпеки підприємства (понятійний апарат та функції). *Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки*. 2022. № 4. DOI 10.20998/2519-4461.2022.4.44.
5. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки*. 2020. № 2. DOI 10.20998/2519-4461.2020.2.119.
6. Лібанова Е. М. та ін. *Людський розвиток в Україні: оцінка та прогноз рівня життя населення*. Київ, 2019.
7. *Людський розвиток в Україні: пріоритети розвитку сільських поселень у контексті децентралізації управління: монографія / за ред. Е. М. Лібанової; Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України*. Київ: Академперіодика, 2020. 354 с.
8. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, 2009 reprint.
9. Jiang K., Lepak D.P., Hu J., Baer J.C. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*. 2012. Vol. 55(6). P. 1264–1294. DOI: 10.5465/amj.2011.0088.
10. ISO 30414:2018 *Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting*.

УДК 338.24:658.012.8:355.01

ВОЛОДИМИР ПРОСКУРА

доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту,
управління економічними процесами та туризму,
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

АНТОН КОСТЬО

здобувач вищої освіти ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННИХ РИЗИКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Воєнні ризики у сучасній економіці трансформують традиційні підходи до забезпечення безпеки підприємства, формуючи якісно новий тип нестабільності. Її характерними ознаками є зростання невизначеності, руйнування логістичних та енергетичних ланцюгів, підвищення вартості капіталу, а також посилення кадрових і фінансових дисбалансів. За таких умов система безпеки підприємства набуває не лише захисного, але й адаптивного змісту, орієнтованого на забезпечення безперервності діяльності та здатності до відновлення [4; 5].

Особливістю повномасштабної війни РФ проти України є системний характер впливу на економіку через поєднання фізичних руйнувань, енергетичного тиску та дестабілізації логістичних маршрутів. Це формує принципово нові умови функціонування підприємств, у яких навіть короткострокові збої інфраструктури здатні спричинити непропорційно великі економічні втрати.

Сучасні дослідження демонструють зміщення акценту від фрагментарного розгляду загроз до інтегрованого підходу, що поєднує економічну безпеку, ризик-менеджмент і механізми організаційної резильєнтності. Зокрема, у роботах українських науковців обґрунтовується необхідність систематизації воєнних ризиків та формування комплексних



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>