

2. Бабій М. В. Окремі питання ефективного вирішення керівником конфліктів та стресових ситуацій у колективі. *Економіко-правові дискусії*: матеріали II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів,аспірантів та науковців. 2021. С. 98-102. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Avtandil-Svianadze/publication/364239736\\_Aviation\\_industry\\_during\\_pandemic/links/63404fb82752e45ef69df4e9/Aviation-industry-during-pandemic.pdf#page=98](https://www.researchgate.net/profile/Avtandil-Svianadze/publication/364239736_Aviation_industry_during_pandemic/links/63404fb82752e45ef69df4e9/Aviation-industry-during-pandemic.pdf#page=98).
3. Біловодська О. А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 177–182.
4. Бобрикiна Л. Я., Борян Л. О. Управління соціально-трудовами конфліктами на державному підприємстві. URL: <https://mnau.edu.ua/files/faculty/off/kaf-ist/boryan/2011-boryan-ustkdp.pdf>.
5. Войнаренко М. П. Стимулювання праці у сфері туризму. Вінниця: Меркьюрі Поділля, 2020. 196 с.
6. Гаврилюк Д. В. Управління персоналом у туристичних підприємствах. *Туристичний та готельно-ресторанний бізнес: світовий досвід та перспективи розвитку для України*: матеріали Всеукраїнської науково практичної конференції, м. Одеса, 10 квітня 2019 р. Одеса: ОНЕУ, 2019. С. 408-410.
7. Дзуліт З. П., Петрова Я. Ю. Типи конфліктів персоналу та шляхи їх вирішення в діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 35-40.
8. Жарик Б. М. Поняття трудового конфлікту та причини його виникнення. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/566795.pdf>.
9. Коваленко Л. В. Соціально-трудові конфлікти та напрями роботи щодо їх запобігання. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес*. 2013. С. 135–141.
10. Криса О. Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика*. 2008. № 633.
11. Кушнір А. Трудові конфлікти та способи їх вирішення. *Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання*: Всеукраїнська студентська науково-технічна конференція. 2016. URL: [https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16461/2/Conf\\_2016v2\\_Kushnir\\_ALabor\\_conflicts\\_and\\_their\\_solutions\\_120.pdf](https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16461/2/Conf_2016v2_Kushnir_ALabor_conflicts_and_their_solutions_120.pdf).
12. Лесько О. И. Етика ділових відносин. Вінниця: ВНТУ, 2021. 320 с.

УДК 65.012.4

**Барбой Є. О.**

здобувачка вищої освіти ОС Бакалавр,  
спеціальність 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності» Черкаського  
національного університету імені Б. Хмельницького

**Бардадим О.В.**

викладач кафедри освітнього і  
соціокультурного менеджменту та соціальної роботи  
Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького

## JAPANESE MODEL OF CORPORATE GOVERNANCE CULTURE AND ITS SECRETS OF LONG-TERM SUCCESS AND SUSTAINABILITY

У статті проаналізовано японську модель корпоративного управління, засновану на принципах колективізму, довгострокового планування та інтеграції соціальних і економічних

*інтересів. Особливу увагу приділено секретам її стійкості та здатності забезпечувати довгостроковий успіх в умовах глобалізації та мінливих ринкових умов.*

**Ключові слова:** корпоративна культура управління, японська модель, успіх, кайдзен, управління якістю, корпоративна культура.

*The article analyses the Japanese model of corporate governance based on the principles of collectivism, long-term planning and integration of social and economic interests. Particular attention is paid to the secrets of its sustainability and ability to ensure long-term success in the context of globalisation and changing market conditions.*

**Keywords:** corporate management culture, Japanese model, success, kaizen, quality management, corporate culture.

In today's dynamic world, where constant change and competitive pressure are becoming an integral part of daily activities in business environments, the issue of improving corporate culture in organisations is becoming increasingly important.

A favourable corporate culture is becoming a key factor in achieving success in the face of constant change, as it forms the basis for effective communication, collaboration and innovation. In particular, understanding and implementing the principles of the Japanese corporate governance model can be a valuable resource for organisations seeking to increase their competitiveness and resilience to external challenges.

The Japanese model of corporate governance is an example of clear and long-term success. Its unique features, such as the system of cross-shareholding, the principle of prioritising the long-term interests of the company, focus on human capital and corporate social responsibility, allow Japanese companies to achieve impressive results.

The importance of the topic is also evidenced by the large number of works of various genres devoted to the collectivist Japanese type of corporate culture. Among their authors are the following Ukrainian and foreign scholars: O. Polinkevych, V.

Leshchuk, M. Pryshchak, V. Vakhrushev, O. Zhadan, O. Karakhanova, H. Yoshihara, V. Ouchi, M. Mescon and others.

Analysing the unique system of HR management in Japan, we should start with the concept of 'corporate culture' to better understand its importance in the life of an organisation.

For the first time, in the early nineteenth century, the phrase 'corporate culture' was used by German Field Marshal Moltke, and the human relations schools of management began to address this issue by studying the impact of interpersonal relations in companies.

Researchers D. Eldridge and A. Crombie believe that organisational culture is a unique set of norms, values and beliefs that determine the way groups and individuals come together to achieve the organisation's goals.

M. Mescon was also one of the first to define corporate culture. He viewed culture as the climate in an organisation and argued that it reflects the customs that are characteristic of the company [1].

Thus, corporate culture is a set of values, norms and rules that determine the success of an organisation. It is how employees and managers perceive and relate to the company, understand its mission and goals, and how they interact with each other and the external environment.

The Japanese management style has played an important role in shaping the concept of corporate culture in organisations. The Japanese management model is based on the principles of collectivism, cooperation and mutual support, which contributed to the creation of a special type of corporate culture. It emphasises teamwork, mutual respect and trust between employees, as well as continuous quality improvement and innovation. The Japanese approach has influenced a large number of companies around the world and helped them improve efficiency and create a favourable working environment [2].

One of the key 'secrets' of the long-term success and sustainability of the Japanese model of corporate governance culture is the recognition of the importance of people. In this management system, a person is not only a working unit, but also a key success factor. All Japanese companies invest significant efforts in the development of their employees, providing them with opportunities for professional and personal growth, which usually includes a system of sustainable training and development, mentoring support and staff incentive programmes. This attitude towards employees not only contributes to their job satisfaction, but also increases productivity and reduces the risk of staff loss [3].

Another important factor is strategic planning for the long term. Organisations with a Japanese management style are renowned for their ability to think beyond immediate success to the distant future. They invest time and resources in developing innovative technologies, improving product quality and enhancing corporate culture, thereby ensuring sustainable and long-lasting success. At the same time, they take into account global trends, changes in the economy and consumer needs to adapt their strategies to changing conditions. This is what allows them not only to survive in a competitive environment but also to lead in their industry by creating and implementing new solutions that meet the needs of the modern market [2].

An integral part of the Japanese organisational culture is the principle of continuous improvement and development known as Kaizen. It reflects the philosophy

of continuous improvement of all components of the company's activities, from production processes to customer relations. The concept is based on the realisation that even the most efficient processes can always be improved. That is, attention is always drawn to the details, analysing the results and looking for possible ways to optimise.

In Japanese companies, Kaizen is implemented through systematic measures, such as holding regular meetings to discuss possible ways of modernisation, applying quality management methods such as 5S (seiri - sorting, seiton - systematisation, seiso - cleanliness of the workplace, seiketsu - standardisation, shikutsu - system support), and

training employees in the principles of improving all elements of the organisation's activities.

‘Kaizen helps companies not only to remain competitive but also to develop and grow in the face of constant changes in the market and industry, ensuring sustainable long-term success [4].

One of the most famous examples of companies that successfully implement the principles of the Japanese model of corporate governance culture is Toyota Motor Corporation. Toyota is known for its unique corporate culture based on quality, innovation, efficient use of resources and minimisation of losses, employee unity, and continuous improvement, which stimulates development.

Toyota's management is committed to creating a work environment that promotes openness, cooperation and mutual trust among employees at all levels of the organisation. The company actively implements training and development systems for its employees and emphasises their importance for achieving the organisation's common goals and mission.

It is thanks to the implementation of the Japanese corporate culture model that Toyota has become one of the world's leading automotive companies, gaining recognition for the quality of its products and for its innovation in production and management.

Thus, the Japanese management style plays an important role in shaping the concept of corporate culture in organisations. It is based on such important principles as collectivism, long-term planning, respect for people, collective responsibility, staff training, improvement of the workplace, production process, management, customer relations, and everything around. These ‘secrets of success’ help to create an atmosphere of cohesion and cooperation in the organisation, as well as increase employee motivation, productivity and loyalty. As a result, the Japanese management model creates a sustainable long-term development of companies.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Небава М., Ратушняк О. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 2: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2012. 108 с.
2. Полінкевич О., Лещук В. Японська модель корпоративного управління підприємницькими структурами. *Економіка та управління підприємствами*. Луцьк. 2018. Вип. 2. С. 83–88.
3. Шкурат М. Використання японської моделі управління персоналом ТНК. *Економіка і організація управління*. Донецьк. 2016. Вип. 2. С. 282–290.
4. Кайдзен і Total. Quality Management. Японський метод управління. URL: <https://worksection.com/ua/blog/kaizen.html>
5. Мельник К., Воржаківа Ю. Система 5-S або як японська модель управління пов'язана з Ні-Tech. Київ. 2019. 7 с.
6. Десятов, Т. М., Бардадим, О. В. (2024) Якість освіти – ознака розвитку держави. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана*. Серія Педагогічні науки № 3. С. 21-27. doi: 10.31651/2524-2660-2024-3-21-27

## ЗМІСТ

### ГУМАНІТАРНІ ТА СУСПІЛЬНІ НАУКИ

Барчій М.С. Воронова О.Ю. Драгун О.В.	ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІКИ ПАРТНЕРСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	3
Барчій М.С. Воронова О.Ю. Чиженко Г.С.	ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МОВЛЕННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	8
Барчі Б.В. Поп Е. В.	ВИКОРИСТАННЯ ІГРОТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАНЯТТЯХ З ПРАКТИЧНОЇ ГРАМАТИКИ	12
Барчі Б. В. Попп Д. В.	ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ АУДІЮВАННЯ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ	15
Барчі Б.В. Рацін М. Р.	ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ПРИ ВИВЧЕННІ ГРАМАТИКИ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ	18
Барчі Б. В. Щобак В. В.	COMMUNICATIVE APPROACH IN LEARNING ENGLISH GRAMMAR	21
Бережник М.Ю.	РЕГІОНАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ У ЗМІСТІ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ	24
Береш Є.М.	ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	29
Бобуська Н.І. Фізеші Й.Й.	ПОЧАТКОВА ОСВІТА В КРАЇНАХ ВИШЕГРАДСЬКОЇ ЧЕТВІРКИ: ОРГАНІЗАЦІЯ, УПРАВЛІННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ	33
Дудаш О.С. Павлюк М.М.	ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В РОБОТІ ЗДО	38
Гаркуша С. Л. Байдюк К.В.	ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	42
Дудаш О.С. Шуберт М.Я.	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ У ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ СИСТЕМИ ГУМАНІСТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ	47
Звонар К.І.	ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТОВОГО НАПОВНЕННЯ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА СУЧАСНОЇ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ	50

Качур О. О. Мовчан К.М.	ІНСТИТУЦІЙНИЙ РЕПОЗИТОРІЙ ЯК ЦИФРОВИЙ РЕСУРС: МОЖЛИВОСТІ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	56
Коник Х.І. Добош О.М.	МЕДІАСОЦІАЛІЗАЦІЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	59
Костич М.В.	ВИХОВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО БАТЬКІВЩИНИ У СТАРШИХ ДОШКІЛЬНИКІВ ЗАСОБАМИ НАРОДНОЇ ПЕДАГОГІКИ	62
Кузьма О. І. Мочан Т. М.	ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ	68
Лендел Л.В.	ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПИСЕМНОГО МОВЛЕННЯ УЧНІВ БАЗОВОЇ ШКОЛИ НА УРОКАХ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ	72
Луць Т.С.	ПОЧАТКОВА ОСВІТА В ЗАГАЛЬНІЙ СИСТЕМІ ОСВІТИ США ТА КАНАДИ	76
Лях Д.В. Штих І.І.	ЗРІЛІСТЬ ЯК ДИНАМІКА ПСИХІКИ І ЯКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ	81
Метенько А.	ВИКОРИСТАННЯ КРЕАТИВНО-ОРІЄНТОВАНОЇ МЕТОДИКИ НА УРОКАХ АНГЛІЙСЬКОЇ ШКОЛИ ДЛЯ НАВЧАННЯ УСНОГО МОВЛЕННЯ УЧНІВ СТАРШОЇ ШКОЛИ	85
Мигович А.М. Добош О.М.	УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ І ГРОМАДИ	88
Мигович К.М. Добош О.М.	ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	93
Микуліна А. К. Дем'янчук В. М.	РОЗВИТОК У ДІТЕЙ ЗДІБНОСТЕЙ ДО СПРИЙМАННЯ КРАСИ ЗАСОБАМИ ОБРАЗОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	96
Мовчан К.М. Власенко В.О.	БІБЛІОТЕЧНИЙ ХАБ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОСТІР ДЛЯ РОЗВИТКУ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ: ОСВІТА, ТВОРЧІСТЬ ТА СПІВПРАЦЯ	101
Одошевський О.С. Химинець К.І. Кравченко Т.М.	ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ НА НЕМОВНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЯХ	104
Сабов А.Р. Мовчан К.М.	ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РОЛЬ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ БІБЛІОТЕКИ	108

Семенчук В.В. Барчі Б.В.	ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ УЧНІВ НА УРОКАХ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ	111
Сидоренко Н.З.	ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ СИТУАЦІЙНИХ ВПРАВ ДЛЯ РОЗВИТКУ НАВИЧОК УСНОГО МОВЛЕННЯ УЧНІВ БАЗОВОЇ ШКОЛИ НА УРОКАХ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ	107
Товканець Г. В. Сідор Ю.І.	РОЗВИТОК ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТІСНО- ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ НА СУЧАСНИХ УРОКАХ	120
Тряпичин В. О. Мовчан К.М.	БІБЛІОТЕЧНИЙ ЦИФРОВИЙ ХАБ: НОВІ ГОРИЗОНТИ ДЛЯ ОСВІТИ, ДОСЛІДЖЕНЬ ТА СПІЛЬНОТИ	124
Швардак М.В. Біску Є.	МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЇ LEGO В ПОЧАТКОВИХ КЛАСАХ НУШ	127
Швардак М.В. Сімакова В.	СПЕЦИФІКА ВПРОВАДЖЕННЯ STEM-ОСВІТИ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ	131
Шкіря Я.М.	ПРЕДМЕТНА ГРА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ УЯВЛЕНЬ ПРО ЯКОСТІ ТА ВЛАСТИВОСТІ ПРЕДМЕТІВ У ДІТЕЙ РАННЬОГО ВІКУ	137
Шляхта Н.І.	ЗАСТОСУВАННЯ ТРАДИЦІЙНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ У МАГІСТЕРСЬКІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	143
<b>ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ</b>		
Андрусевич І.Д. Царук І.М.	УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	149
Бардадим О.В.	JAPANESE MODEL OF CORPORATE GOVERNANCE CULTURE AND ITS SECRETS OF LONG-TERM SUCCESS AND SUSTAINABILITY	157
Корнієнко О.В.	РОЛЬ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ У РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ	161
Одошевський О.С. Габовда О.В.	СУЧАСНИЙ СТАН 3D-МОДЕЛЮВАННЯ ТА АДИТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	163

## Наукове видання



### НЗ4

Наука майбутнього: збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених / гол. ред. колегії В.В. Гоблик; заст. гол. ред. Т.І. Молнар. Мукачево: РВВ МДУ, 2024. – Вип. 2(14). – 173с.

*У збірнику опубліковані статті студентів, аспірантів та молодих вчених, що відображають результати досліджень з природничих, технічних, гуманітарних, суспільних та економічних наук.*

**УДК 001(051)(045)''540\*6''**

***Збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених  
«Наука майбутнього» зареєстрований у Google Scholar***

Підписано до друку 26.11.2024 р.

Формат 60x84 1/16

Папір офсет. Умовн. друк. аркушів 10

Тираж 10. Зам. № 89

#### **Адреса видавництва:**

Мукачівський державний університет,  
вул. Ужгородська, 26, м. Мукачево, Закарпатська обл., 89600,  
тел./факс: (03131) 2-11-09. E-mail: [rvc@mail.msu.edu.ua](mailto:rvc@mail.msu.edu.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до  
Державного реєстру видавців, виготовлювачів та розповсюджувачів  
видавничої продукції серія ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

## **НАУКА МАЙБУТНЬОГО**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА  
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Випуск 2(14), 2024

Мукачево

УДК001(051)(045)''540\*6''

НЗ4

Рекомендовано до друку та поширення через мережу  
Інтернет Науково-методичною радою  
Мукачівського державного університету  
(Протокол №9 від 21.11.2024 р.)

**Головний редактор:**

**Гоблик Володимир Васильович** – доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України, перший проректор, Мукачівський державний університет.

**Заступник головного редактора:**

**Молнар Тетяна Іванівна** – голова Наукового товариства студентів, аспірантів, молодих вчених, Мукачівський державний університет

**Відповідальний секретар: Мовчан К.М.**, директор наукової бібліотеки, Мукачівський державний університет

**РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**Кабацій Василь Миколайович** – к. ф-м. н., доцент.

**Кобаль Василь Іванович** – к. пед. н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи.

**Козарь Оксана Петрівна** – д-р. т. н., академік Української технологічної академії (м. Київ), професор кафедри інженерії, технологій та професійної освіти.

**Корнієнко Інокентій Олексійович** – д-р. психол. н., професор, доцент кафедри психології.

**Лужанська Тетяна Юріївна** – к. географічних наук, доцент.

**Малець Олександр Омелянович** – д-р. і. н., професор.

**Моргун Алла Володимирівна** – к. філол. н.

**Попович Наталія Михайлівна** – д-р. пед. н., доцент, завідувач кафедри музичного мистецтва.

**Прокопович Лідія Сигізмундівна** – к. філол. н., доцент, завідувач кафедри філологічних дисциплін та соціальних комунікацій.

**Проскура Володимир Федорович** – д-р е. н., професор.

**Реслер Марина Василівна** – д-р е. н., професор, академік Академії економічних наук, декан факультету економіки, управління та інженерії.

**Стегней Маріанна Іванівна** – д-р. е. н., професор кафедри економіки та фінансів.

**Теличко Наталія Вікторівна** – д-р. пед. н., професор, завідувач кафедри англійської мови, літератури та методиками навчання.

**Товканець Ганна Василівна** – д-р пед. н., професор, завідувач кафедри теорії та методики початкової освіти.

**Фізеші Октавія Йосипівна** – д-р. пед. н., професор кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього менеджменту.

**Черепаня Наталія Іванівна** – к. пед. н., доцент, завідувач кафедри дошкільної та спеціальної освіти.

**Черничко Тетяна Вікторівна** – д-р. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та фінансів.