Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Громадська організація «Об'єднання педагогів і науковців України»

«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ»

Матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених
(м. Умань, 16 листопада 2023 р.)

Умань-2023

УДК 330.3(06)
С91

Головний редактор:

Слатвінський М. А., кандидат економічних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Редакційна колегія:

Богашко О. Л., кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Подзігун С. М., кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Чвертко Л. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки, заступник директора з наукової роботи ННІ економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку вченою радою
Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 4 від 21 листопада 2023 р.)

С91

Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали X Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. здобувачів вищ. освіти та молодих учених (м. Умань, 16 листоп. 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т екон. та бізнес-освіти [та ін.] ; [голов. ред. М. А. Слатвінський ; редкол. : О. Л. Богашко, С. М. Подзігун, Л. А. Чвертко] – Умань : УДПУ імені Павла Тичини, 2023. – 641 с.

Збірник містить наукові тези X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 16 листопада 2023 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та здобувачів вищої освіти з актуальних проблем розвитку національної економіки.

Матеріали публікуються у авторській редакції.
За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей.

УДК 330.3(06)
© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2023

З М І С Т

СЕКЦІЯ 1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Ващишин О. О., Майструк В. О.
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ 16
Зборщик Т. Л.
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ДОМОГОСПОДАРСТВ
ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СУБ'ЄКТА МАКРОЕКОНОМІКИ 20
Краснікова-Колосова С. В.
ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ 23
Макаренко А. М.
ГРОШОВА ЕМІСІЯ І ГРОШОВИЙ ОБІГ В СИСТЕМІ ГРОШОВО-
КРЕДИТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ 27
Паскар О. А.
РОЗВИТОК МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ 33
Поповкіна О. С.
АНАЛІЗ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ НА КІРОВОГРАДЩИНІ: ПРИЧИНИ
ТА ТЕНДЕНЦІЇ 36
Тихенька І. В.
КЛАСТЕРИ ПРИКАРПАТТЯ ЯК ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 40
Шишкова Д. С.
ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ
ДЛЯ ВІДБУДОВИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 44

СЕКЦІЯ 2. СУЧАСНІ ТРЕНДИ У РОЗВИТКУ ФІНАНСІВ, СТРАХУВАННЯ ТА БАНКІВСЬКОГО БІЗНЕСУ

Боровий О. В.
БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ
В УКРАЇНІ 48
Васильєва В. Є.
СПІВПРАЦЯ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМ ВАЛЮТНИМ ФОНДОМ 52

Горохова М. А.
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ПРИНЦИПАХ ESG 376
Данчук О. В.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ СИСТЕМОЮ 379
Кожокару Д. С.
ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АНАЛІЗ ПІДПРИЄМСТВА В АНТИКРИЗОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ 383
Конофольська А. О.
ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ 387
Кроватко Д. О.
СПЕЦИФІКА РИЗИКІВ У СТРАХОВОМУ БІЗНЕСІ: ПРАКТИЧНІ ВИКЛИКИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛІННЯ 389
Лунга М. А.
HR-МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ 392
Остапчук М. С.
СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ 396
Плисюк Р. Ю., Столбова О. С.
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ 399
Рибак В. І.
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 403
Рибачок А. О.
СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД В СУЧАСНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ МЕНЕДЖМЕНТУ 406
Рогальська Т. М.
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ 410
Рябченко В.
ІННОВАЦІЇ В ТУРИЗМІ УКРАЇНИ: ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПІДХОДИ ДО МОДЕРНІЗАЦІЇ ГАЛУЗІ 413
Савенко А. Ю.
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ У ПРОДОВОЛЬЧОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 416
Сіренко І. В.
УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА 419
Скрипник Р. Ю.
ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ 423

№ 2 (36). С. 37–40.
2. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22 березня 2012 року № 4618-VI. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text
3. Стратегічне управління підприємствами малого та середнього бізнесу промислового регіону : монографія / за наук. ред. д.е.н, проф., ак. АЕНУ І. Д. Падеріна. Дніпро : ТОВ «Акцент ПП», 2016. 184 с.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ

Плисюк Р. Ю., Столбова О. С., *здобувачі вищої освіти*
Науковий керівник:
канд. екон. наук., доцент Пачева Н. О.
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Держави лідери розповсюджують новітні практики мотивації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки. В Україні залишаються невирішеними численні проблеми ефективної праці персоналу, породжені нестабільним внутрішнім середовищем.

Проблематика мотивації персоналу є предметом вивчення багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Науковим підґрунтям дослідження стали ідеї фундаторів української економічної думки – В. Вернадського і М. Туган-Барановського. Серед сучасних авторів, які присвятили свої публікації проблемам мотивації персоналу, слід назвати В. Бондар, Н. Борецьку, А. Колота, а також роботи українських економістів Д. Богині, О. Грішнової, М. Дороніної, О. Левченка та ін.

Одним із найважливіших пріоритетів України на етапі євроінтеграції є створення передумов для економічного зростання, інноваційного розвитку, підвищення якості людського розвитку [1]. Реалізація цих завдань в умовах обмеження традиційних джерел економічного зростання потребує пошуку ефективних засобів активізації людського чинника, прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства.

Мотивація – це рушійна сила людської поведінки, а мотивація персоналу є важливою умовою ефективної роботи працівників в інтересах організації. Ефективний менеджер має розуміти зміст мотивації, забезпечувати здоровий моральний настрій в колективі та стимулювати співробітників до праці з повною віддачою. Саме мотиваційний менеджмент включає в себе організацію виробничого процесу, який спрямований на злагоджену взаємодію всіх рівнів підприємства, від керівників до підлеглих [2].

Мотивація – це актуальний міждисциплінарний термін, що відображає внутрішній стан індивідуума чи групи людей щодо виконання дій, прийняття рішень, збереження певних позицій у мінливому середовищі.

Для організацій, що мають невелику кількість управлінських рівнів, мотивація персоналу спрямована на прояв ініціативи, самостійності, повної свободи дій, що здійснюються для досягнення поставленого завдання. Мотиваційний менеджмент в таких організаціях ґрунтується на можливості самостійно вирішувати невеликі виробничі проблеми. Мотивуючу дію на співробітників дає позитивна оцінка керівництвом якісно виконаної роботи та стимулює їх до сумлінного виконання покладених обов'язків надалі. Довіра та цінність кожного працівника, як вагомого члена команди, яка йде до спільної мети та постійне розширення засобів нематеріальної мотивації праці дозволить справлятися з найскладнішим завданням керівника – мотивацією персоналу [2]. Мотивація працівників – це процес застосування внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких персонал спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. Людські мотиви – це внутрішні рушійні сили, які впливають на результати діяльності особистості. Звернемо увагу, що максимального ефекту мотивації можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивування, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі.

На думку М. Семикіної, в умовах конкурентного середовища мотивація за своїми задачами та функціями має набувати значно ширшого змісту, охоплюючи мотиваційним впливом і найманих працівників, і роботодавців в інтересах створення конкурентоспроможної продукції (послуг), набуття конкурентних

переваг у мотиваційному забезпеченні праці, в освітньо-професійних характеристиках працівників [3].

Головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці для кожного підприємства можна назвати заробітну плату, яка є елементом витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) [4]. З погляду соціально-економічної мотивації дуже важливо, щоб інструмент заробітної плати був оптимізований у витратно-мотиваційному аспекті. З цією метою фахівці виділяють таку категорія, як «конкурентоспроможна заробітна плата».

Контроль всіх етапів виробництва допоможе виявити недоліки в роботі, визначити якість виконаної роботи, на підставі чого визначається міра заохочення/покарання працівника. Матеріальна мотивація (підвищення заробітної плати, премії, винагороди) спонукає людину, яка прагне досягти кращого рівня життя, через грошову винагороду на досягнення високих результатів в роботі [5].

Т. Костишина пише, що є таке поняття як «дешева праця», яка дорого обходиться як підприємству, так і суспільству; вона малопродуктивна, відтворює нерозвиненого працівника, несприйнятливого до можливості більше заробляти шляхом зростання продуктивної праці, вбиває ініціативу, консервує низький рівень організації й умов праці; «дешевий» працівник є загрозою для оточуючих; «дешева праця», що обумовлює низький рівень життя, призводить до втрати відповідальності не тільки перед підприємством, суспільством, але й перед самим собою, такій людині нічого втрачати [6].

Економіка України перебуває у затяжних трансформаційних умовах, за яких особливої ваги набуває бізнес-середовище як осередок формування середнього класу, креативних та ініціативних людей, здатних впроваджувати і продукувати різного роду інновації, формуючи таким способом культуру інноваційної діяльності в Україні [7].

Якщо розглядати питання мотивації персоналу через призму інноваційних змін в економіці України, то дане питання слід розглядати зі зворотнім зв’язком: не лише інноваційні зміни економіки чинять вплив на практику мотивації в підприємницькому середовищі, але й його суб’єкти через мотивацію стають основним рушієм інноваційних

змін національної економіки.

Отже, мотивація персоналу на вітчизняних підприємствах відстає від потреб інноваційних змін в економіці. Першорядною задачею керівництва будь-якого підприємства повинно стати створення результативного мотиваційного середовища, досягти цього можна перш за все через покриття залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, тим самим зацікавивши людей у втіленні свого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Маклаков С. М. Методи соціально-економічної мотивації персоналу. *Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства* : матер. Всеукр. науково-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 р.). Кропивницький : ЦНТУ, 2018. С. 58–60.
2. Пачева Н. О. Місце мотиваційного менеджменту в діяльності організації. *Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених та студентів (м. Умань, 19-20 листоп. 2020 р.) : [зб. наук. тез] / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т економіки та бізнес-освіти ; [голов. ред. Н. О. Пачева ; редкол.: О. П. Кірдан, А. Л. Бержанір, В. О. Стойка]. Умань, 2020. С. 254–257.
3. Семикіна М. В., Іщенко Н. А. Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: тенденції та перспективи URL : dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/1035/1/1.pdf
4. Костишина Т. А., Степанова Л. В. Оплата праці як складова соціальної політики держави. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3(23). С. 66–72.
5. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки.* 2021. Т. 3, № 11 (55). С. 42–46. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671
6. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2, Т. 1. С. 143–151.
7. Маклаков С. М. Механізм соціально-економічної мотивації як регулятор трудової та інноваційної активності персоналу. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті* : матер. V Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Кропивницький, 22 листопада 2018 р.). Кропивницький : ЦНТУ, 2018. С. 147–149.