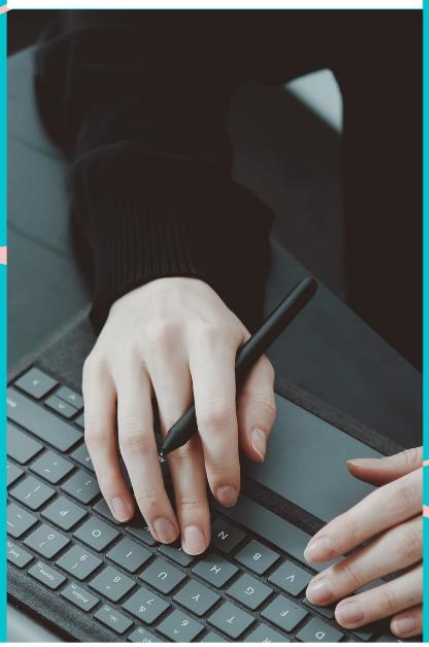
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

II МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ

21 травня 2025 року



Херсон-Кропивницький



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)
STATE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN KONIN (POLAND)
CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL (GERMANY)
LATVIA UNIVERSITY OF LIFE SCIENCES AND TECHNOLOGIES (LATVIA)
IVANE JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY (GEORGIA)
ПРИВАТНА УСТАНОВА «АКАДЕМІЯ «BOLASHAQ»» (РЕСПУБЛІКА КАЗАХСТАН)
ВИЩА ШКОЛА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ У ВРОЦЛАВІ (POLAND)
АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК «COLLEGIUM BALTICUM» (POLAND)
ПОМОРСЬКА ВИЩА ШКОЛА У СТАРОГАРДІ ГДАНСЬКОМУ (POLAND)
UNIVERSITY OF DUBROVNIK (CROATIA)
НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР «ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ» (УКРАЇНА)
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ ІМЕНІ С.З. ҐЖИЦЬКОГО (УКРАЇНА)
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ З РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА БІЗНЕС ОСВІТИ (УКРАЇНА)
СПІЛКА ЕКОНОМІСТІВ УКРАЇНИ (УКРАЇНА)
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЕКСПЕРТНО-КРИМІНАЛІСТИЧНИЙ ЦЕНТР МВС УКРАЇНИ (УКРАЇНА)
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ "КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА ДОРАДЧА СЛУЖБА" (УКРАЇНА)
ВІДДІЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ В ХЕРСОНСЬКІЙ ОБЛАСТІ (УКРАЇНА)

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ

МАТЕРІАЛИ
ІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

21 травня 2025 року

Херсон-Кропивницький

УДК 330.341.1:658

Підприємництво, облік та фінанси: сучасний стан й перспективи повоєнного відродження: матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м.Херсон - Кропивницький, 21 травня 2025р.). – Херсон: ХДАЕУ, 2025, 473 с.

У збірнику розміщено матеріали, в яких узагальнено результати Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОБЛІК ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНИЙ СТАН Й ПЕРСПЕКТИВИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ», яка організовувалася кафедрою підприємництва, обліку та фінансів на базі Херсонського державного аграрно-економічного університету

Редакційна колегія:
КАРНАУШЕНКО Алла, к.е.н., доцент, завідувач кафедри підприємництва, обліку та фінансів
КОНОНЕНКО Леся, к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів
ПОВОД Тетяна, к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів

Організатори випуску збірника:
Кафедра підприємництва, обліку та фінансів Херсонського державного аграрно-економічного університету

Думки авторів публікацій можуть не збігатися з думками і позицією редакції. Тези доповідей друкуються в авторській редакції. Автори несуть безпосередню відповідальність за зміст поданих матеріалів, достовірність наведених фактів, посилань, правопис власних імен, дотримання академічної доброчесності тощо.

Редакція не несе відповідальності за зміст публікацій.

©ХДАЕУ, 2025

©Колектив авторів, 2025

ПРОГРАМНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

КИРИЛОВ Юрій – д.е.н., професор, ректор, Херсонський державний аграрно-економічний університет (Україна)

ГРАНОВСЬКА Вікторія – д.е.н., професор, перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи, Херсонський державний аграрно-економічний університет (Україна)

ЛАВРЕНКО Сергій – к.с.-г.н., доцент, проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

КИРИЧЕНКО Наталя – к.е.н., доцент, декан економічного факультету, Херсонський державний аграрно-економічний університет (Україна)

CHERNIAVSKA Tetiana - Professor, Doctor of Science in Economics Department of Economics and Technical Sciences State University of Applied Sciences in Konin (Poland)

BEDIANASHVILI Givi - Doctor of Economic Sciences, Professor (Associate) of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University; Professor of Grigol Robakidze University; Expert of the Georgian National Academy of Sciences; Academician of the Georgian Academy of Economic Sciences (Georgia)

ŻYWUCKA-KOZŁOWSKA Elżbieta - Assoc. Prof. Department of Criminal Procedure and Executive Criminal Law Faculty of Law and Administration University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Republic of Poland)

MALINOWSKA Irena - Phd, Doctor of Social Sciences, Rector's Representative for International Cooperation University of Vocational Training Wrocław (Republic of Poland)

WŁODARCZYK Renata - Dr Hab. Inż. Prof. Cb Bezpieczeństwo Wewnętrzne Akademia Nauk Stosowanych Collegium Balticum, Szczecin (Republic of Poland)

IRIS LONĆAR, Phd In Economics, Department Of Economics And Business, University Of Dubrovnik (Croatia)

SANDRA MEMUNIĆ, Head Of Office For International Relations And Research Projects, University Of Dubrovnik (Croatia)

РИСМАГАМБЕТОВА Гульнара– к.ю.н., асоційована професорка, ректор Приватної Установи «Академія «Bolashaq»» (Республіка Казахстан)

ШАКЕНОВ Ардак– к.ю.н., професор кафедри кримінального права, процесу та криміналістики юридичного факультету НАТ «Карагандинський університет імені академіка Є.А. Букетова» (Республіка Казахстан)

КІСІЛЬ Микола - провідний науковий співробітник Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки», кандидат економічних наук (Україна)

АРХИПЕНКО Світлана - к.е.н., доцент в.о. зав. кафедри маркетингу, обліку, оподаткування та публічного управління Криворізького національного університету (Україна)

ЗАЙЧЕНКО Володимир – д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи Центральноукраїнського національного технічного університету (Україна)

ПРОКОПИШИН Оксана – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. ҐЖИЦЬКОГО (Україна)

КОЛОМОЄЦЬ Олександр - к.ю.н., доцент, завідувач кафедри тактико-спеціальної підготовки факультету №2 Донецького державного університету внутрішніх справ, провідний фахівець з організації наукової роботи Кіровоградського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України (Україна)

ГЛІЖИНСЬКИЙ Віталій - керівник Громадської організації "Кіровоградська обласна сільськогосподарська дорадча служба" (Україна)

КРАВЦОВА Світлана - виконуюча обов'язки керівника Відділення Національної служби посередництва і примирення в Херсонській області (Україна)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

КАРНАУШЕНКО Алла – завідувачка кафедри підприємництва, обліку та фінансів, к.е.н., доцент, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

МАРМУЛЬ Лариса – д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

ПАНТЕЛЕЙМОНЕНКО Андрій – д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

ПРИСТЕМСЬКИЙ Олександр - д.е.н., професор, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

САВЧЕНКО Віра - к.е.н., професор, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

СКРИПНИК Світлана - д.е.н., доцент, професор кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

БОЙКО Людмила – к.с.-г.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

КОВАЛЬ Світлана – к.е.н., доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

КОНОНЕНКО Леся – к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

ПОВОД Тетяна – к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

САКУН Аліна – к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет;

ШЕПЕЛЬ Інеса - к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, обліку та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний університет.

2. Даниско Ю. І. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом : thesis. 2019. URL: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/11087 (дата звернення: 10.05.2025).

3. Лащ І. Ю. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві : master's thesis. 2021.URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/87192 (дата звернення: 12.05.2025).

4. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2021. № 6. С. 303–308. URL: https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2060 (дата звернення: 14.05.2025).

Bohashko O. L.
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Marketing, Management and Business Administration
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University
Uman, Ukraine
Bohashko I. O.
Higher education applicant of the Faculty of Foreign Philology
Dragomanov Ukrainian State University
Kyiv, Ukraine

INNOVATIVE METHODS OF STAFF MOTIVATION

One of the key tasks of management is to ensure a high level of motivation of employees in the course of performing their duties. To achieve this goal, managers of all levels must effectively use various elements of a complex motivation system, which includes the needs and values of employees, tangible and intangible incentives, indicators and criteria for assessing motivation. In today's environment, it is important for domestic

enterprises to implement such methods of staff motivation that, even in situations of limited resources, will ensure the achievement of the company's strategic goals.

An analysis of foreign experience in motivating staff suggests that economically developed countries widely use modern approaches to the formation and implementation of innovative methods of employee motivation. However, as practice shows, these methods are not yet widespread in Ukraine. An impressive remark is made by O. Bodaretska [2, p. 13], who notes that the staff motivation systems that are currently used in France, Germany, the USA, Japan, the UK and other economically developed countries were formed in conditions similar to those currently observed in Ukraine (deep economic crisis, high inflation, declining demand, falling GDP, etc.).

The experience of economically developed countries shows that the market situation should be the main reference point for improving existing methods of staff motivation. Various motivational tools have been developed and are being effectively used in the areas of financial and non-financial incentives, examples of which are shown in Table 1.

Table 1

Examples of application of certain methods of staff motivation in foreign business

Method titles	Summary of methods
Material methods	
Pay for Performance	The use of various forms of remuneration, as well as differentiation of its level depending on individual or group differences in the performance of job duties.
Participation in profits	These methods provide that employees receive a portion of the company's profit earned over a certain period of time.
Participation in property	Employees receive so-called ‘in-kind’ money in the form of shares or rights to acquire them free of charge or on favourable terms, in accordance with the decisions of the Board of Directors.

Grade system of remuneration The technology for evaluating positions and remuneration is based on differentiating remuneration depending on the importance of the position for the enterprise. It is based on a detailed description of positions, determination of their value to the enterprise and creation of grades based on this assessment. As a result, inter-qualification salary ratios are established for each grade.

Labour KPI systems Motivation methods based on the formation of quantifiable indicators for employees are aimed at achieving the strategic and tactical goals of the enterprise. In this context, KPIs (key performance indicators) are a tool that allows assessing the level of achievement of goals and the efficiency of performing tasks.

Intangible methods

Motivation with free timeAn intangible motivational technology that provides employees with additional opportunities to manage their time. This can include shorter working hours, additional days off, and the ability to perform work tasks outside the office, and flexible working hours, which helps to increase satisfaction.

Opportunities for career growth The motivation technology aimed at attracting ambitious leaders is to create conditions for leadership development and career growth.

Corporate competitions Motivational methods that highlight special achievements in work and contribute to increasing the productivity and efficiency of personnel include the introduction of a system of competitions and awards to recognise significant employee success. Such competitions may include nominations for the titles of Best New Employee, Best Division of the Year, Best Employee of the Year, Best Innovator, Best Business Line, and others, which encourage employees to achieve high results and competitiveness, increase their engagement and motivate them to achieve new heights in their professional activities.

Source: compiled on the basis of [1; 2]

A study of the theoretical and practical aspects of using innovative methods of staff motivation in different countries shows that their effectiveness is largely determined by

cultural traditions, religious beliefs, mentality and other socio-cultural factors. The experience of Japan is particularly interesting, where employees are so loyal to their companies that they are willing to limit their free time or leave for the benefit of the organisation. Such loyalty, together with the widespread system of lifetime employment, is becoming a major motivating factor for employees of Japanese companies.

One of the most common innovative methods of motivation in Western business is the KPI system mentioned earlier. The study of theory and practice shows that key performance indicators contribute to a more precise understanding of what specific steps need to be taken to ensure the effective operation of enterprises. In large Western companies, where motivational processes are clearly structured and formalised, the KPI system allows each employee to understand what achievements they can be rewarded for and how much they can be rewarded for. Under this system, each employee has clearly defined personal tasks and deadlines for their completion, which allows the company to effectively monitor their performance. Other important advantages of this system include: clear criteria for evaluating the performance of tasks, transparency of competence assessment, clarity of career prospects, increased motivation to succeed in training, a sense of significance of one's work, and a clear orientation towards forward or backward movement.

The analysis of theoretical and practical aspects allows us to conclude that there are a number of problems in the field of formation and application of innovative methods of staff motivation at enterprises of economically developed countries. In Western Europe, there is an increase in anxiety and fear about material rewards, dissatisfaction with individual and professional development, and an imbalance between personal life and work. At the same time, research results show that favourable relations with management and a positive team atmosphere are important motivational factors at enterprises in developed European countries. Analysts point out that innovative methods of staff motivation are being implemented and improved primarily in countries that have

overcome the crisis, such as the UK, Germany, Belgium and Sweden. Employees in these countries are more likely to give a positive assessment of motivational processes than their colleagues in Southern Europe.

When analysing the use of innovative methods of staff motivation at domestic enterprises, it should be noted that, despite the outdated approaches, fixed tariff rates and official salaries are still widely used in Ukraine. Instead, non-material motivation methods are rarely used and often without a clear systematisation.

The state of implementation of innovative methods of staff motivation at Ukrainian enterprises remains insufficient, especially in terms of creating a sense of satisfaction from labour activity among employees. One of the key problems of the domestic HR management system at enterprises is that until recently, the absence of full-fledged HR departments was a common practice. In the management structure of enterprises, HR departments traditionally performed the functions of interaction with personnel, whose activities were usually limited to purely administrative tasks, such as maintaining personnel records, keeping employment records, processing personal files, etc. In contrast, the experience of companies in developed economies shows that it is advisable to establish an HR department at the initial stages of a company's formation.

In the context of considering the peculiarities of implementing innovative methods of staff motivation, it is worth paying attention to the experience of Western companies that are already operating in the domestic market or are just entering it. In most of these companies, HR processes are characterised by a high degree of formalisation, including motivational management, and are built in accordance with international standards and practices. As a result, the main approaches to HR management, including motivation, do not require significant changes. As a rule, these mechanisms are only partially adapted to local peculiarities, such as the cultural environment, specifics of national legislation, regional market conditions and mental differences.

Depending on their individual needs and personal priorities, employees can choose their own benefits package, choosing from a range of options such as fitness centre memberships, funding for children's education, insurance policies or covering leisure and recreation expenses. This approach helps to increase staff engagement.

At the same time, a special place in corporate governance practice is occupied by the system of motivation of senior management. As noted in the relevant studies, incentive trips are actively used for top management - business trips specially organised by the company that combine professional communication and incentives. Such events, which are mostly international in nature and are held once or several times a year, perform a number of important functions: summarising the implementation of strategic goals, sharing management experience, strengthening horizontal ties between managers, and developing or updating plans for further development of the enterprise.

Analysing the current situation in Ukraine, we can clearly conclude that managers of enterprises in this sector are forced to operate in the context of an economic and managerial crisis. Such circumstances have a direct impact on the development and implementation of innovative methods of staff motivation. Given the complexity of the current economic situation, the processes of implementing the latest solutions are significantly more complicated and slowed down, which limits the possibilities for optimising and modernising the motivation system.

References

1. Bohashko O. L. Organisation of work with personnel – the philosophy of a modern enterprise. Strategies and innovations: current management practices : materials of the III International Scientific and Practical Conference. Kryvyi Rih: DonNUET. 2018. P. 246–248. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/8699

2. Bodaretska O. M. Features of motivating employees in a crisis. Exchange market monitoring. 2015. № 3 (34). P. 12–15.

умовах воєнного конфлікту

Шишкіна О.В., Даньков А.Ю., Суховерський М.Ю. Вплив цифрової трансформації на фінансово-економічну безпеку високотехнологічних промислових підприємств в умовах цифрової економіки 357

Боліла С.Ю. ERP-системи: новий рівень ефективності в управлінні роздрібною торгівлею 362

Богданович О.А., Калініченко М.Ю. Економічна сутність та роль оплати праці у підвищенні ефективності управління персоналом 364

Bohashko O. L., Bohashko I. O. Innovative methods of staff motivation 367

Кармазіна Є.В., Ковальов В.В. Використання цифрових технологій у підвищенні рентабельності малого бізнесу в умовах турбулентності середовища 373

Левчук П.О. Використання інноваційних моделей для адаптації та економічного зростання суб'єктів господарювання 377

Пантелеймоненко А.О., Білоус Є. В., Кошман О. А. Кооперативи підприємців: досвід іт-кооперативів Німеччини 381

Горбатюк Л. М., Борисенко В. В. Жіноче підприємництво в Україні: виклики та перспективи 384

Кудлатий О.М. До питання експертних досліджень нецільового використання бюджетних коштів 389

Марар О. М. Інноваційний потенціал як економічна категорія та підходи до його вимірювання 394

Погорілий І. В. Інноваційний потенціал в цифровій економіці 398

Савченко В.М., Кононенко Л.В. Розвиток інформаційного забезпечення управління малих агропідприємств: роль дорадчих служб 400

Сербін М.М. До питання використання спеціальних знань при проведенні судово-економічної експертизи 403

Сисоліна Н.П., Давидейко І.Р. Комплексний підхід до забезпечення конкурентоспроможності підприємства: від ідеї до реалізації 405

Сільченко В.В. Сучасне трактування та проблеми визначення категорії «малий агробізнес» в Україні 407