

Міністерство освіти і науки України
Херсонський державний університет



**«СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ
ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВ В УМОВАХ
ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»**



**Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції
13-14 листопада 2025 року**

м. Івано-Франківськ
2025р.



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
ACADEMY OF ECONOMICS AND HUMANIST POLAND
STATE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN KONIN
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ІМЕНІ ІВАНА
БОБЕРСЬКОГО
ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

**СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
МЕНЕДЖМЕНТУ, СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ПРАВА В
УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

13-14 листопада 2025 року

Херсон, Івано-Франківськ - 2025

ВПЛИВ ПРИНЦИПІВ ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ НА СИСТЕМУ
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА .. 86

Нестеренко О.Б.

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА
В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 89

Паламаренко Я.В., Вороний Д.Р.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У
ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 91

Потаніна А.Т.

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ: РОЛЬ
ЦИФРОВИХ ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО
БІЗНЕСУ 94

Пустова З.Д.

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ФІНАНСОВУ СИСТЕМУ (FINTEN,
БЛОКЧЕЙН, КРИПТОВАЛЮТИ, DEFI) 97

Ратушний В.Є.

ПІСЛЯВОЄННІ ПРІОРИТЕТИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У
СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВИМ СЕКТОРОМ 101

Сакун А.Ж., Гаврилова С.А.

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В
СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 104

Сергієнко М.В., Гайдичук А.М.

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ МАЛОГО
ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ
..... 107

Смелянська В.В.

ІНШУРТЕХ ЯК ДРАЙВЕР ТРАНСФОРМАЦІЇ СТРАХОВОГО РИНКУ В
УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ 110

Ткаченко К.Л., Петренко В.С.

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПОДАТКОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК ЧИННИК
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ФІНАНСІВ 112

Хорольський М.В.

МІКРОСТРАХУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ ТА
СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ 116

Чмут О.О.

Паламаренко Я.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова
Вороний Д.Р., магістр 1 року заочної форми навчання спеціальності D3 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент в охороні здоров'я»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Інноваційні підходи до мотивації персоналу сьогодні виступають ключовим інструментом підвищення ефективності підприємницької діяльності, формування конкурентних переваг організацій та забезпечення сталого розвитку бізнесу. Актуальність таких підходів зростає в умовах стрімких змін ринкового середовища, цифровізації бізнес-процесів, високої конкуренції за талановиті кадри та необхідності адаптації до нових технологічних та соціальних викликів. Впровадження сучасних мотиваційних механізмів дозволяє не лише підвищувати продуктивність праці, а й формувати корпоративну культуру, орієнтовану на інновації, соціальну відповідальність, професійний розвиток персоналу та розвиток людського капіталу [1].

У сучасних умовах підприємства все частіше орієнтуються на комплексні програми мотивації, які поєднують фінансові стимули, нематеріальні заохочення, можливості для навчання та професійного росту, впровадження гнучких робочих моделей і дистанційних форматів праці. Крім того, О. О. Герасименко та ін. зазначають, що ефективні мотиваційні стратегії включають елементи корпоративної соціальної відповідальності, програми наставництва, зворотний зв'язок та системи оцінки ефективності, що стимулюють інноваційну активність співробітників та їх участь у розвитку організації [2].

Дослідники Ю. О. Головчук та ін. підкреслюють, що стратегічний підхід до мотивації персоналу передбачає інтеграцію інноваційних

інструментів управління людськими ресурсами та корпоративної культури. Використання цифрових платформ для оцінки продуктивності, впровадження систем КРІ, гейміфікації робочих процесів та програм наставництва дозволяє підвищувати залученість співробітників, ефективність командної роботи та адаптивність колективу до змін [3, с. 266-277]. Відповідно такі практики сприяють не лише реалізації стратегічних цілей підприємства, а й формуванню довгострокової мотивації персоналу, орієнтованої на сталий розвиток, розвиток професійних компетенцій та психологічну стійкість кадрів. При цьому поєднання економічних стимулів і соціальної мотивації створює сприятливі умови для підвищення продуктивності праці, розвитку підприємницьких компетенцій, формування позитивного іміджу організації та зміцнення корпоративної культури, що орієнтована на інновації та сталий розвиток [4].

Серед актуальних напрямів інноваційної мотивації у підприємницькій діяльності можна виділити впровадження цифрових інструментів оцінки продуктивності та зворотного зв'язку, розвиток програм наставництва та корпоративного навчання, впровадження гнучких систем винагород та соціальних пільг, стимулювання інноваційної активності співробітників і підтримку їх професійної самореалізації [5, с. 72-77]. Додатково, сучасні підприємства активно використовують аналітичні платформи для персоналізованого оцінювання ефективності праці, що дозволяє виявляти сильні сторони кожного співробітника та адаптувати мотиваційні механізми під індивідуальні потреби. Інтеграція елементів гейміфікації, системи бонусів за досягнення інноваційних цілей, а також регулярний зворотний зв'язок створюють середовище постійного професійного розвитку та підвищення залученості персоналу [6, с. 105-109]. Особлива увага приділяється формуванню корпоративної культури, орієнтованої на інновації та спільну відповідальність, що стимулює співробітників пропонувати нові ідеї та брати участь у процесах трансформації організації. Крім того, застосування комплексних мотиваційних стратегій сприяє зміцненню довіри

між працівниками та керівництвом, підвищує рівень лояльності та зменшує плинність кадрів.

Відтак, інноваційні підходи до мотивації персоналу у підприємницькій діяльності в умовах сталого розвитку виступають не лише інструментом підвищення ефективності бізнесу, а й засобом формування корпоративної культури, що забезпечує довгостроковий розвиток організації та сталий економічний і соціальний ефект, а їх ефективність визначається здатністю поєднувати економічні інтереси підприємства та потреби працівників на основі принципів сталого розвитку, створюючи модель партнерства, довіри та взаємної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Гірняк К.М., Тарасович Л.В. Мотивація персоналу в контексті трансформацій та змін на усіх рівнях менеджменту. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2025. № 17. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-17-04-06>
2. Герасименко О.О., Потапенко А.В. Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2350>
3. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Рисинець Т.П. Кадровий потенціал і психологічна ефективність у системі проєктного управління. Бізнес Інформ. 2025. № 7. С. 266-277. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-7-266-277>
4. Головчук Ю.О., Паламаренко Я.В., Рисинець Т.П. Формування психологічної стійкості кадрів в умовах стратегічних змін. Ефективна економіка. 2025. № 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.14%20>
5. Тимошенко В. Оцінювання моделей мотивації персоналу та їхній вплив на продуктивність командної взаємодії. Збірник наукових праць Державного податкового університету. 2025. № 1. С. 72-78.
6. Черевань І., Коваленко Ю., Голець С. Мотивація персоналу підприємств: сучасні тренди в умовах воєнного стану. Сталий розвиток економіки. 2024. № 4 (51). С. 104-109. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-51-14>

Підписано до друку 22.12.2025 Формат 60x84/8. Гарнітура Times New Roman. Папір офсетний. Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 26,83 Наклад 14 прим.

Зам. № __Видавець і виготовлювач Херсонський державний університет. Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ХС № 69 від 10 грудня 2010 р. 73003, Україна, м. Херсон, вул. Університетська, 27. Тел. (0552) 32-67-95.