МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
GDAŃSK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

МАУП

Матеріали
III Міжнародної науково-практичної конференції

“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2025 р.

Київ
2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:
Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:
Семенець-Орлова Інна Андріївна — директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;
Каліна Ірина Іванівна — заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:
Братусь Ганна Анатоліївна — завідувач кафедри управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Дмитренко Геннадій Анатолійович — почесний професор кафедри економіки бізнесу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Кришталь Галина Олександрівна — завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;
Кривоберець Марина Миколаївна — завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;
Мазур Юлія Володимирівна — декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (*протокол № 9 від 29.10.25*)

ІІІ Міжнародна науково-практична конференція "Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу": зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2025 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 512 с.

ISBN 978-617-02-0419-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

ISBN 978-617-02-0419-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025

Дропа Ігор Юрійович
Ефективна система оплати праці як елемент бізнес-стратегії 427

Кривошликова Олександра Сергіївна,
Бондар Тарас Володимирович, Романова Лідія Василівна
Трансформація маркетингового управління підприємством
на основі інтеграції штучного інтелекту та Big Data 431

Лось Андрій Васильович, Романова Лідія Василівна
Просування на ринок інноваційної системи безперервного
моніторингу рівня глюкози в крові 435

Губар Анастасія Сергіївна
Основні напрями розвитку вітчизняного туризму в Україні:
історія, соціально-економічні аспекти 440

Карбовська Любов Олександрівна
Сучасні маркетингові концепції: значення, важливість та види 444

Єфіменко Іван Олександрович
Основні напрямки розвитку туристичних послуг,
використання інноваційних інструментів маркетингу 447

Кохан Сергій Вікторович, Романова Лідія Василівна
Вдосконалення маркетингової стратегії підприємства
в умовах технологічних змін та цифровізації 449

Земляна Наталія Олександрівна
Вплив соціальних мереж та онлайн-платформ на управління
туристичним попитом 452

Рябкова Анна Володимирівна
Туристично-рекреаційний потенціал Болгарії, використання
для туристичної діяльності 454

Назарова Каріна Олександрівна
Культурно-пізнавальний туризм у Чехії 456

Цимбал Владислава Миколаївна
Культурно-пізнавальний туризм у Польщі, перспективи розвитку 459

Матяш Ірина Павлівна
Екологічний туризм в Австрії, проблеми та перспективи розвитку 461

Кузьменко Ганна Олександрівна,
Сухомлин Олексій Миколайович
Електронне урядування та автоматизація HR-процесів
у публічному секторі: виклики та перспективи 465

Ребрик Петро Мирославович
Мотиваційний менеджмент у проєктах реконструкції
та відбудови України 467

Сухий Дмитро Володимирович
Мотиваційний менеджмент у трансформації України:
виклики залучення кадрів до відбудови 469

Гнучкість управління персоналом. Завдяки цифровим інструментам забезпечується дистанційне адміністрування, моніторинг ефективності та швидка адаптація структури персоналу до змінних умов.

Використання таких рішень дозволяє перейти від реактивного до проактивного управління людськими ресурсами, орієнтованого на результат і сталий розвиток.

Електронне урядування та автоматизація HR-процесів є невід'ємною складовою цифрової трансформації публічного сектору. Вони сприяють зменшенню бюрократії, підвищенню ефективності управління персоналом, забезпечують прозорість і підзвітність державних органів.

Однак для реалізації потенціалу e-HR в Україні необхідно:

- оновити нормативну базу щодо обробки персональних даних;
- забезпечити сталий розвиток цифрових компетентностей службовців;
- інтегрувати HR-системи з єдиною державною інформаційною інфраструктурою;
- зміцнити кібербезпеку.

У перспективі впровадження інтелектуальних HR-систем стане фундаментом для побудови нової моделі публічного управління, орієнтованої на ефективність, відкритість та інноваційність [5].

Література

1. United Nations. UN E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government. New York: UNDESA, 2022.
2. Міністерство цифрової трансформації України. Цифрова трансформація публічних послуг: аналітичний звіт. Київ, 2024.
3. OECD. Digital Government Index 2023: Building Resilience through Digital Transformation. Paris: OECD Publishing, 2023.
4. *Литвин Н. А.* Електронне урядування як інструмент реформування державного управління в Україні. *Вісник НАДУ*. 2022.
5. *Ковальова Т. С.* Цифровізація управління людськими ресурсами у державному секторі: виклики та тенденції розвитку. *Державне управління: теорія та практика*, 2023.

РЕБРИК Петро Мирославович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ПРОЄКТАХ РЕКОНСТРУКЦІЇ ТА ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ

В умовах глибоких трансформацій українського суспільства, спричинених повномасштабною війною з Російською Федерацією та курсом України

на європейську інтеграцію, особливого значення набуває розвиток ефективного мотиваційного менеджменту у сфері післявоєнної реконструкції та відновлення держави. Мотиваційний менеджмент — це цілісна система управлінських дій, спрямованих на стимулювання працівників через матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні інструменти. Його реалізація у проєктах відбудови сприяє підвищенню продуктивності, залученню висококваліфікованих кадрів та формуванню стійкої організаційної культури, здатної ефективно функціонувати в кризових умовах.

Процеси реконструкції розглядаються як комплекс заходів, спрямованих на відновлення інфраструктури, економіки та суспільних інститутів, де роль мотиваційного менеджменту полягає у забезпеченні належної координації ресурсів, управлінських рішень та людського потенціалу.

Метою даного дослідження є аналіз впливу мотиваційного менеджменту на успішність реалізації проєктів відбудови України, визначення його ключових механізмів, бар'єрів та напрямів удосконалення. Особливу увагу приділено тому, як мотиваційні інструменти можуть підвищувати залученість персоналу, зокрема представників внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та інших соціально вразливих груп населення.

Ефективна система мотиваційного менеджменту сприяє формуванню згуртованих команд, підвищенню продуктивності праці, розвитку інноваційного потенціалу працівників. Її елементи охоплюють поєднання матеріального стимулювання, програм професійного розвитку, корпоративної підтримки та системи нематеріального визнання. Як свідчать результати досліджень, запровадження мотиваційних програм у період реконструкції економіки сприяє зростанню продуктивності праці та прискоренню технологічного розвитку підприємств [1].

На державному рівні мотиваційний менеджмент отримує нормативно-правове підґрунтя. Так, Постанова Кабінету Міністрів України № 214 від 7 березня 2022 року передбачає соціальну підтримку та професійну адаптацію внутрішньо переміщених осіб у цифровому форматі. Закон України № 2193-IX від 14 квітня 2022 року розширює можливості цифрової верифікації персоналу, що дозволяє оперативно організовувати роботу працівників навіть під час воєнного стану. Водночас Постанова КМУ № 519 від 29 квітня 2022 року створила Міжвідомчу робочу групу, яка координує кадрову та логістичну політику в умовах бойових дій, забезпечуючи належну мотивацію залучених команд.

Практичні приклади впровадження мотиваційного менеджменту відображаються у спільних програмах держави, бізнесу та громадського сектору. Зокрема, міжнародні партнери, такі як UNICEF та Médecins Sans Frontières, реалізують освітні та реабілітаційні ініціативи, спрямовані на психологічну підтримку та професійне залучення ветеранів. Такі підходи формують нову культуру партнерства та мотивації, що базується на довірі, прозорості та соціальній відповідальності.

Попри позитивні зрушення, розвиток системи мотиваційного менеджменту залишається ускладненим через бюрократичні перепони, обмеженість

ресурсів та високий рівень емоційного вигорання працівників. Дослідження підтверджують, що для підвищення темпів відновлення необхідно реформувати внутрішні мотиваційні механізми підприємств, розширюючи спектр матеріальних і нематеріальних стимулів [2].

У перспективі вдосконалення системи мотиваційного менеджменту має базуватися на поєднанні європейських стандартів управління персоналом, цифрових інструментів і принципів публічної відкритості. В умовах євроінтеграції важливо гармонізувати українське законодавство з нормами ЄС, зокрема у сфері трудових відносин та корпоративної соціальної відповідальності [3]. Реалізація цих заходів сприятиме формуванню ефективної та вмотивованої робочої сили, здатної забезпечити якісне відновлення країни.

Отже, мотиваційний менеджмент є ключовим чинником успішності проєктів реконструкції та відбудови України. Він дозволяє не лише підвищити ефективність управління людськими ресурсами, а й забезпечити соціальну стабільність, зміцнити довіру громадян до державних інституцій та прискорити інтеграцію України до європейського простору.

Література

1. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі. Dspace.kntu.kr.ua.
2. Розробка програми мотивації і стимулювання працівників. Dspace.wunu.edu.ua.
3. Create Ukraine: What Motivated the Winners to Return and Drive. Foundation.kse.ua. 2025.

СУХИЙ Дмитро Володимирович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ЗАЛУЧЕННЯ КАДРІВ ДО ВІДБУДОВИ

У сучасних умовах трансформації українського суспільства, зокрема в контексті повномасштабної війни з Росією та прагнення до європейської інтеграції, мотиваційний менеджмент відіграє ключову роль у залученні кадрів до проектів відбудови України. Мотиваційний менеджмент, як система стимулювання через матеріальні, нематеріальні та психологічні інструменти, сприяє підвищенню ефективності реалізації проектів, залученню кваліфікованих фахівців та адаптації до кризових умов. Проекти відбудови розглядаються як комплекс заходів з відновлення інфраструктури, економіки