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

Наконечний Олександр Олександрович
Цифрова трансформація як інструмент удосконалення земельного управління 140

Фірстенко Олександр Володимирович
Інтелектуальні системи підтримки управлінських рішень
у сфері людського капіталу: перспективи для України 142

Муравйова Ірина Анатоліївна, Шевчук Юрій Володимирович
Стратегічне управління в умовах нестабільності ринку та глобальних криз 145

Муравйова Ірина Анатоліївна, Опанасенко Тетяна Юріївна
Управління персоналом як чинник конкурентоспроможності агробізнесу 147

Мазур Юлія Володимирівна, Пиндюр Володимир Віталійович
Підприємницькі стратегії сталого розвитку бізнесу
в Україні 149

Мазур Юлія Володимирівна, Мойсеєнко Кирило Олексійович
Цифрова трансформація бізнесу як інструмент підвищення
ефективності управління 151

Козлова Алла Іванівна, Галлєр Руслан Романович
Система нематеріальної мотивації як чинник підвищення
продуктивності праці 153

Братусь Ганна Анатоліївна,
Журавльова Олена Олександрівна
Самоменеджмент у системі корпоративної культури організації 155

Братусь Ганна Анатоліївна, Войналович Світлана Володимирівна
Стратегічне планування діяльності аграрного підприємства:
формування іміджу менеджера організації 159

Bratus Nikita Oleksandrovych
Managing remote teams in it projects: challenges and strategic solutions 162

Костюков В'ячеслав Олександрович
Вектори розвитку публічної служби в Україні: антикорупційний вимір 164

Сакун Олександра Сергіївна
Сучасні тренди цифровізації глобального бізнесу 166

Чорнописький Валерій Іванович
Сутність та класифікація принципів державного управління
у сфері матеріального забезпечення військ 169

Мартинюк Анастасія Юріївна, Кривоберець Марина Миколаївна
Сутність інноваційних процесів в розвитку туристичної індустрії 173

Скороход Аміна Олександрівна, Кривоберець Марина Миколаївна
Інструменти підтримки та стимулювання розвитку
туристичної галузі України в умовах війни 176

Попов Володимир Володимирович
Особливості трансформації систем мотивації праці
під впливом інтелектуальних технологій управління бізнесом 178

Висновки. Цифрова трансформація є невід'ємною умовою ефективного управління сучасним бізнесом і важливим чинником його конкурентоспроможності. Інтеграція цифрових технологій у бізнес-процеси забезпечує підвищення оперативності, точності та гнучкості управлінських рішень. Результативність цифрової трансформації залежить від узгодженості технологічних інновацій зі стратегією розвитку підприємства та готовності персоналу до змін. Комплексний підхід до цифровізації дозволяє створити адаптивну систему управління, орієнтовану на інновації, клієнтоцентричність і сталий розвиток.

Література

1. *Bratus H., Borodina O, Udovychenko V., Kaczmarzewski S., Kostrychenko V., Koval V.* (2022) Renovation management of the national economy in ensuring energy decentralization. *Polityka Energetyczna — Energy Policy Journal.* 25(2). P. 67–84.
2. *Братусь Г. А., Каліна І. І., Скиба Г. І.* Організаційні зміни на підприємстві для підтримки сталого розвитку та звітності. *Науково-виробничий журнал "Бізнес-навігатор".* 2025. Вип. 2 (79). С. 337–342.
3. *MASLAK Nataliia, Hanna BRATUS, Rasim Cavan ABBASOV* et al. The Role of Financial Technologies in Ensuring the Sustainable Development of Agricultural Businesses. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields,* [S.l.], v. 16, n. 2, p. 348–362, june 2025. https://journals.aserspublishing.eu/tpref/article/view/8927doi: https://doi.org/10.14505/tpref.v16.2(34).06

КОЗЛОВА Алла Іванівна

канд. екон. наук, ст. наук. співробітник,
заступник завідувача кафедри управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ГАЛЛЄР Руслан Романович

бакалавр кафедри управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

СИСТЕМА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

У сучасних умовах розвитку економіки підприємства дедалі більше усвідомлюють важливість людського капіталу як ключового ресурсу конкурентоспроможності. Високий рівень продуктивності праці неможливо забезпечити лише за рахунок матеріальних стимулів. Саме тому зростає роль системи нематеріальної мотивації, яка спрямована на задоволення психологічних, соціальних та професійних потреб працівників.

Нематеріальна мотивація розглядається як комплекс управлінських заходів, що впливають на внутрішню зацікавленість працівників у досягненні спільних цілей підприємства. Вона базується на принципах довіри, визнання, розвитку та залучення персоналу до процесу управління. Успішна система нематеріальної мотивації формує емоційний зв'язок між працівником і організацією, сприяє підвищенню лояльності та ініціативності [1].

Система нематеріальної мотивації охоплює різноманітні інструменти впливу, що можна умовно поділити на чотири основні групи [2]:

Професійно-розвивальні стимули — можливість навчання, підвищення кваліфікації, участь у тренінгах, семінарах, конференціях, а також перспективи кар'єрного зростання. Коли працівники відчувають, що організація інвестує у їхній розвиток, це підвищує їхню залученість та продуктивність.

Соціально-психологічні стимули — формування позитивного клімату в колективі, визнання досягнень, підтримка ініціатив, розвиток командної взаємодії. Позитивна атмосфера на роботі знижує рівень стресу, сприяє креативності та ефективнішій комунікації.

Організаційно-управлінські стимули — залучення працівників до прийняття управлінських рішень, делегування повноважень, гнучкий графік роботи, можливість дистанційної праці. Такі заходи підвищують рівень автономії працівників, а отже — їх відповідальність та відданість організації.

Корпоративно-культурні стимули — розвиток корпоративних цінностей, традицій, заходів неформального спілкування, системи внутрішніх комунікацій. Коли працівники ідентифікують себе з компанією, вони схильні працювати ефективніше та проявляти ініціативу.

На сучасному етапі розвитку менеджменту важливим стає перехід від адміністративно-наказових форм мотивації до ціннісно-орієнтованих моделей, де ключову роль відіграє внутрішня мотивація. Наукові дослідження підтверджують, що саме внутрішньо мотивовані працівники демонструють стабільно високі результати, краще адаптуються до змін і виявляють більшу ініціативність у роботі.

Ефективність системи нематеріальної мотивації залежить від її узгодженості зі стратегією підприємства. Якщо корпоративна стратегія орієнтована на інновації, розвиток персоналу та якість, то система мотивації має підтримувати саме ці напрями. Зворотний зв'язок від працівників також є важливою умовою ефективності мотиваційних механізмів, адже дозволяє гнучко реагувати на їхні очікування та потреби [3].

Варто зазначити, що нематеріальні стимули не потребують значних фінансових витрат, проте їх вплив на продуктивність часто перевищує ефект від матеріальних винагород. Наприклад, публічне визнання досягнень, можливість реалізувати власні ідеї або гнучкий графік роботи формують у працівників почуття значущості, що стимулює їх до більш ефективної діяльності.

Таким чином, створення комплексної системи нематеріальної мотивації дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й зміцнити внутрішню культуру підприємства, підвищити рівень задоволеності роботою та знизити плинність кадрів.

Висновки. Система нематеріальної мотивації є важливою складовою сучасного управління персоналом, оскільки формує внутрішню зацікавленість працівників у досягненні цілей організації. Використання нематеріальних стимулів сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку креативного потенціалу та зростанню лояльності персоналу. Ефективна система мотивації має бути гнучкою, індивідуалізованою та тісно пов'язаною зі стратегією розвитку підприємства. Поєднання матеріальних і нематеріальних методів стимулювання забезпечує найвищий рівень результативності діяльності персоналу.

Література

1. *Братусь Г. А., Мазур Ю. В., Козлова А. І.* Підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі управління їх інноваційною діяльністю. *Ефективна економіка*. 2025. № 6. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/6733/6831
2. *Bratus, H., Sikorskyi, Y., Zablotska, R., Прохоровська, С.* (2023). Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2 (02), 45–48. https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8
3. *Zub, M., Dadashova, K.* The impact of artificial intelligence on the global competitiveness of labour markets. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*.2025. 103(4). P. 1145–1155.

БРАТУСЬ Ганна Анатоліївна

д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри управління бізнесом,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ЖУРАВЛЬОВА Олена Олександрівна

бакалавр кафедри управління бізнесом
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні умови господарювання характеризуються динамічними змінами, високим рівнем конкуренції та потребою в гнучких управлінських підходах. За таких обставин особливого значення набуває самоменеджмент — здатність особистості до ефективної самоорганізації, саморозвитку та самоконтролю з метою досягнення поставлених цілей.

У системі корпоративної культури організації самоменеджмент є важливим чинником формування трудової дисципліни, відповідальності, команд-