

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

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:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

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 № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 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, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (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.

Крахмальова Тетяна Андріївна

Вплив цифровізації та цифрової економіки на розвиток малого та середнього підприємництва в країнах східного партнерства 270

Кривоберець Марина Миколаївна

Роль інформаційних технологій в модернізації туристично-рекреаційної галузі 273

Кривоберець Марина Миколаївна, Шевчук Олена Петрівна

Інноваційні технології створення, побудови, впровадження та управління якістю туристичних послуг 276

Кривошея Євгеній Юрійович

Культурно-пізнавальний туризм у Польщі: перспективи розвитку в умовах цифровізації 279

Кузьменко Ганна Олександрівна

Інноваційні підходи до бізнес-консалтингу в епоху цифровізації 282

Куля Ірина Федорівна, Арделян Кристина Юріївна

Організація системи управління проектами 285

Куля Ірина Федорівна, Мунтян Юлія Константинівна

Поняття проекту та сутність концепції управління проектами 288

Куля Ірина Федорівна, Нейчева Олена Сергіївна

Організаційні структури управління проекту 291

Куля Ірина Федорівна, Черненко Карина Вадимівна

Процеси управління людськими ресурсами проекту..... 295

Кутліна Ірина Юріївна

Актуальні аспекти цифрового маркетингу в умовах війни 298

Чернявський Георгій Миколайович,

Внукова Катерина Леонідівна

Мотиваційна політика банків в сучасних умовах цифровізації 301

Левченко Микола Олексійович

Особливості застосування інноваційних методів управління економікою в туристичному бізнесі 304

Левченко Микола Олексійович, Левченко Євгеній Миколайович

Нормативно-правове забезпечення інноваційної діяльності в управлінні підприємством 306

Лигирда Анастасія Василівна

Кібербезпека та захист персональних даних споживачів туристичних послуг в умовах цифровізації бізнесу 309

Литвишко Лілія Олександрівна, Ніщимний Вадим Олександрович

Публічне управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці 312

ЧЕРНЯВСЬКИЙ Георгій Миколайович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
спеціальності 073 “Менеджмент”,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ВНУКОВА Катерина Леонідівна

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальності 051 “Економіка”,
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу
Міжрегіональної Академії управління персоналом

МОТИВАЦІЙНА ПОЛІТИКА БАНКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У сучасному фінансовому середовищі, де конкуренція між банками стає все більш жорсткою, ефективна мотиваційна політика відіграє ключову роль у забезпеченні стабільності та успішності банківських установ. Мотивація працівників є важливим завданням управління людськими ресурсами, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність, якість обслуговування клієнтів та загальну ефективність організації. В умовах швидкої цифровізації та змін економічного середовища, банки стикаються з новими задачами розробки та реалізації мотиваційної політики, яка здатна підвищувати продуктивність праці персоналу, якість обслуговування клієнтів, що є особливо важливим у конкурентному фінансовому секторі.

У сучасних умовах, коли цифровізація та технологічні інновації значно змінюють бізнес-середовище, мотиваційна політика банків стає ключовим фактором їхнього успіху. Серед основних проблем, з якими стикається мотиваційна політика банків на цей час, варто виокремити швидкі зміни в технологічному середовищі, підвищену конкуренцію за кадри та зміну очікувань працівників. У цьому контексті, впровадження інноваційних методів управління, таких як адаптивні системи оцінки ефективності та розвиток корпоративної культури є необхідним для досягнення стратегічних цілей банків.

Мотиваційна політика банку — це система стратегій та заходів, спрямованих на стимулювання працівників до досягнення високих результатів у своїй діяльності. Вона включає в себе різноманітні матеріальні та нематеріальні стимули, які допомагають залучити, утримати та розвивати талановитих співробітників [2, с. 67].

Успішна мотиваційна політика дозволяє банкам підвищити продуктивність праці, забезпечити якісне обслуговування клієнтів. Мотиваційна політика включає в себе розробку принципів, положень, наказів та розпоряджень щодо розробки систем або механізмів матеріальних та нематеріальних сти-

мулів, які допомагають залучити, утримати та розвивати талановитих співробітників. Фінансові стимули включають в себе зарплату, премії, бонуси та інші матеріальні винагороди. Банки часто застосовують систему преміювання, що залежить від виконання ключових показників ефективності (KPI). Наприклад, співробітники, які демонструють високі результати в продажах або обслуговуванні клієнтів, можуть отримувати додаткові бонуси. Використання таких систем, як SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, та Microsoft Power BI, дозволяє оптимізувати управління персоналом та приймати обґрунтовані рішення на основі даних. Завдяки автоматизації процесів банки можуть швидше реагувати на зміни ринку та ефективніше використовувати ресурси, що сприяє підвищенню загальної ефективності діяльності [1, с. 78–79].

Нематеріальні стимули охоплюють визнання досягнень, можливості професійного розвитку, програми навчання та кар'єрного зростання. Чимало банків організовують внутрішні тренінги та семінари, що дозволяє працівникам підвищувати свої компетенції та розвивати нові навички. Такі соціальні програми, як медичне страхування, відпустки та гнучкий графік роботи також є не менш важливими складовими мотиваційної політики. В останній час у банках зростає популярність використання wellness-програм, які сприяють поліпшенню фізичного та психологічного стану працівників.

Елементи мотиваційної політики в банках України

Елементи мотиваційної політики	Переваги
Фінансові стимули (заробітна плата, бонуси, премії на основі KPI та ін.)	Підвищення продуктивності, залученість до досягнення цілей
Автоматизація робочих процесів	Підвищення продуктивності, скорочення часу на виконання завдань
Цифрові платформи для комунікації (Microsoft Teams, Slack)	Прозорість комунікацій, оперативність реагування на запити
Гнучкий графік роботи	Підвищення рівня задоволення працівників, зниження стресу
Онлайн-навчання і розвиток, сертифікація	Постійний розвиток цифрових навичок, професійне зростання
Нематеріальні стимули (публічне визнання досягнень, нагороди, можливості для кар'єрного росту та ін.)	Підвищення мотивації, задоволеність роботою
Соціальні програми, пакети (медичне страхування, wellness-програми, відпустки)	Поліпшення фізичного і психологічного стану працівників
Інноваційні технічні рішення	Оптимізація операцій, підвищення ефективності рішень
Програми адаптації до цифровізації	Полегшують адаптацію до нових технологій, підвищення цифрових компетенцій
Кар'єрні можливості	Утримання працівників, розвиток потенціалу

Найбільш сучасними елементами мотиваційної політики банку є:

- автоматизація робочих процесів;
- цифрові платформи для комунікації;
- гнучкий графік роботи;
- онлайн-навчання і розвиток;
- інноваційні технічні рішення;
- програми адаптації до цифровізація.

Водночас, в умовах швидких змін у фінансовому секторі банки стикаються з низкою проблем у реалізації сучасної мотиваційної політики:

1. Цифровізація вимагає впровадження нових технологій, що зобов'язує працівників до постійного навчання та адаптації. У зв'язку з цим, багатьом банкам необхідно переглянути свої програми навчання та розвитку, аби відповідати новим вимогам.

2. Конкуренція за таланти загострюється, оскільки боротьба за найкращих фахівців стає дедалі більш інтенсивною. Тому банки повинні забезпечити привабливі умови праці та можливості професійного розвитку для залучення та утримання талановитих працівників.

3. Зміни в очікуваннях співробітників вказують на те, що сучасні працівники шукають не лише фінансові винагороди, а й можливості для особистісного зростання, гнучкості в робочому графіку та створення комфортного робочого середовища.

Таким чином, у сучасному фінансовому середовищі ефективна мотиваційна політика банків повинна враховувати швидкі зміни, зумовлені цифровізацією, та зміну очікувань працівників, що вимагає впровадження інноваційних методів управління. Перспективи наукових досліджень можуть зосередитися на розробці адаптивних систем мотивації, які інтегрують сучасні технології та орієнтуються на індивідуальні потреби співробітників і стратегії розвитку банку. Дослідження можуть також бути спрямовані на вивчення wellness-програм та інших соціальних ініціатив, які сприятимуть як зростанню показників продуктивності праці так і поліпшенню фізичного і психологічного стану працівників в умовах війни в Україні.

Література

1. Кичко І. І., Нікітченко А. О. (2021). Удосконалення системи стимулювання персоналу банків колективної форми власності. *Економічний простір*. (170), 75–82. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/170-13>
2. Юрчук Н. П. Мотивація персоналу в системі управління банку. *Агроевіт*. 2018. № 9. С. 64–70.