

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)*

III 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.

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

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 проєктів відбудови України. Мотиваційний менеджмент, як система стимулювання через матеріальні, нематеріальні та психологічні інструменти, сприяє підвищенню ефективності реалізації проєктів, залученню кваліфікованих фахівців та адаптації до кризових умов. Проєкти відбудови розглядаються як комплекс заходів з відновлення інфраструктури, економіки

та соціальної сфери, де мотиваційний менеджмент виступає драйвером для мобілізації людських ресурсів.

Ця теза аналізує роль мотиваційного менеджменту у трансформаційних процесах України, зосереджуючись на механізмах залучення кадрів до відбудови, прикладах застосування, викликах та перспективах. Метою є висвітлення, як мотиваційні стратегії сприяють ефективному реагуванню на кризи, зокрема через підтримку внутрішньо переміщених осіб (ВПО), ветеранів та вразливих груп. У воєнний період мотиваційний менеджмент набуває стратегічного значення, оскільки забезпечує залучення фахівців у умовах обмежених ресурсів та психологічного тиску.

Мотиваційний менеджмент виконує функції стимулювання продуктивності, формування командної роботи та адаптації до змін, забезпечуючи залучення кадрів через програми навчання, гнучкі системи винагород та підтримку корпоративної культури. Наприклад, за даними досліджень, мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі реконструкції включають програми стимулювання працівників для підвищення темпів технічного прогресу та продуктивності [1]. Він також підтримує ініціативи для ВПО, як передбачено Постановою Кабміну № 214 від 7 березня 2022 року щодо соціальної допомоги та професійної адаптації.

Держава створює правові та інституційні рамки для впровадження мотиваційного менеджменту, делегуючи функції органам влади та міжнародним партнерам. Закон України № 2193-IX від 14 квітня 2022 року розширює можливості цифрової верифікації та спрощення процедур для оперативного управління персоналом у воєнний стан. Прикладом є Міжвідомча робоча група за Постановою № 519 від 29 квітня 2022 року, де мотиваційні стратегії координують кадрову логістику в зонах бойових дій, забезпечуючи ефективний розподіл фахівців.

Застосування мотиваційного менеджменту проявляється у спільних ініціативах, таких як освітні програми для підготовки кадрів до відбудови, що об'єднують державні органи, бізнес та громадян для міжрегіонального діалогу та зміцнення соціальної єдності. Крім того, співпраця з міжнародними організаціями, як USAID чи Світовий банк, включає впровадження мотиваційних програм для залучення фахівців до проектів реконструкції, сприяючи соціальній та економічній інтеграції.

Незважаючи на досягнення, мотиваційний менеджмент стикається з викликами: психологічним вигоранням, браком ресурсів та бюрократичними бар'єрами. Дослідження вказують на проблеми ефективного реформування мотиваційних систем для забезпечення високих темпів відновлення [2]. У воєнний час ці проблеми загострюються через логістичні труднощі та економічні втрати. Для подолання необхідно вдосконалити механізми стимулювання, спростити адміністративні процедури та розширити доступ до психологічної підтримки.

Перспективи розвитку включають посилення мотиваційного менеджменту як ключового інструменту залучення кадрів, впровадження європейських стандартів та використання цифрових платформ для оцінки потреб персона-

лу. У контексті європейської інтеграції, де більшість українців підтримують реформи, мотиваційний менеджмент може гармонізувати кадрову політику з нормами ЄС [3]. Реформи у сфері освіти, соціального захисту та цифровізації сприятимуть ефективності відбудови за умови тісної співпраці.

Мотиваційний менеджмент є невід’ємною частиною трансформаційних процесів України, забезпечуючи залучення кадрів до відбудови, захист прав та демократичний розвиток. Він доповнює державні зусилля, сприяючи стабільності в умовах війни та європейської інтеграції. Подолання бюрократичних перешкод і посилення координації є ключовими для підвищення ефективності. Майбутнє залежить від інтегрованих підходів, де мотиваційний менеджмент стане основою європейських стандартів. Подальші дослідження мають оцінити вплив на поствоєнну відбудову.

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.

ПРИВАЛОВА Анастасія Валентинівна

студентка 4 курсу спеціальності туризм і рекреація

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Сільський зелений туризм в Україні стає все більш популярним напрямом внутрішнього та міжнародного туризму. Закарпатська область є особливо перспективною для розвитку цього виду туризму завдяки унікальним природним ресурсам, різноманіттю культурних традицій, етнічному багатству та мальовничим ландшафтам. Садиби, що пропонують проживання в екологічно чистому середовищі, знайомство з місцевою кухнею та ремеслами, стають привабливими для туристів, які прагнуть відпочинку у природі та культурного занурення.

Цифровізація бізнесу відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління сільським зеленим туризмом. Використання цифрових платформ, онлайн-бронювання, соціальних мереж, аналітики даних і вірту-