

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ **КОНФЕРЕНЦІЇ**

МОДЕРНІЗАЦІЯ ТА
СУЧАСНІ УКРАЇНСЬКІ
І СВІТОВІ НАУКОВІ
ДОСЛІДЖЕННЯ



М. ЖИТОМИР, УКРАЇНА

**14 ЛИСТОПАДА
2025 РІК**

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

.....

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ТА СУЧАСНІ
УКРАЇНСЬКІ І СВІТОВІ
НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ**

.....

м. Житомир, Україна

14 листопада 2025 рік

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ, МАКРО- ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ТУРИСТИЧНИХ ПОТОКІВ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ Балацька А.В., Науковий керівник: Арзянцева Д.А.	18
МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКИЙ ВІЙНИ Заїка В.В., Науковий керівник: Корюгін А.В.	22
ТЕНДЕНЦІЇ ІМПОРТУ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ В УКРАЇНІ: ЧИННИКИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕНЕРГЕТИЧНОГО РИНКУ Григоришена В.О., Науковий керівник: Макарова Т.Л.	24

СЕКЦІЯ 2. ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА СФЕРА ОБСЛУГОВУВАННЯ

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ТДВ «ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ХІМЗАВОД» Марич А.В., Науковий керівник: Зибарева О.В.	28
АНАЛІЗ РИНКУ ГОТЕЛЬНИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ Гноєвий А., Науковий керівник: Соколовська О.О.	32
РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ Манжелій Д.В., Науковий керівник: Бутенко Д.С.	36
ТЕНДЕНЦІЇ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТИВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ Степової Д.Ю., Науковий керівник: Калюжна Н.Г.	38
ЦИФРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА АНАЛІЗ ГОТОВНОСТІ ГОТЕЛЮ «ОПТИМА РІВЕР МИКОЛАЇВ» ДО ВПРОВАДЖЕННЯ AI-ТЕХНОЛОГІЙ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ Подгорнюк Д.О.	41

СЕКЦІЯ 3. ФІНАНСИ ТА БАНКІВСЬКА СПРАВА; ОПОДАТКУВАННЯ, ОБЛІК І АУДИТ

АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ Мельник А.Д.	44
ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ВИКЛИКИ ВИКОРИСТАННЯ ФІКСОВАНОЇ БАЗОВОЇ СУМИ Белік П.О.	47
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА: МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ Піщаницька В.В., Науковий керівник: Кондратюк О.І.	49

Манжелій Діана Валеріївна, здобувач вищої освіти інституту економіки та права
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна

Науковий керівник: Бутенко Дар'я Сергіївна, канд. екон. наук, доцент, кафедри
підприємництва, торгівлі та туристичного бізнесу
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні український бізнес працює у реаліях, де конкуренти діють агресивно, правила гри постійно змінюються, а будь-яка помилка швидко б'є по результатах. У такій ситуації успіх залежить не тільки від наявних виробничих потужностей та обсягів залучених інвестицій, а насамперед від того, як бізнес-структури використовують свій головний ресурс – людський. Адже саме працівники генерують інноваційні ідеї, креативні рішення, здійснюють НДДКР та перетворюють їх на реальні продукти і послуги. Тому управління людськими ресурсами має здійснюватися в межах загальної стратегії розвитку підприємницьких структур на рівні з маркетингом, фінансами та іншими бізнес-процесами. Для досягнення зазначеної мети доцільно ставити чіткі цілі, розробляти та впроваджувати прозору систему винагород, що у підсумку надасть можливість сформувати ефективну систему мотиваційного менеджменту та підвищити особисту відповідальність персоналу. Такий підхід допоможе швидше реагувати на зміни ринку, підвищити продуктивність праці і сформувати компаративну культуру при якій кожен співробітник відчуває приналежність та можливість реалізації власного потенціалу. Інакше кажучи, у умовах постійних ризиків і невизначеності саме грамотна робота з персоналом стає базою для стійкості бізнесу та забезпечення конкурентних переваг.

Мотиваційний менеджмент у широкому розумінні – це продуманий процес керування системою заохочень і правил, який узгоджує інтереси працівників із фінансовими, виробничими та комерційними цілями підприємства і тим самим підтверджує свою критичну важливість для сучасного бізнес-середовища [3]. Фактично, йдеться про стратегічне управління людськими ресурсами: компанія ставить розробляє чіткі цілі, критерії оцінювання та прозорі механізми винагород, застосовує конкретні методи й інструменти (від матеріальних винагород до можливостей навчання та кар'єрного зростання) з метою реалізації людського потенціалу.

У мотиваційному менеджменті важливо узгодити два рівні впливу: мотиви та стимули. Мотиви – це внутрішні причини дії людини: її інтереси, цінності, прагнення до самореалізації й професійного зростання. Вони визначають, чому працівник готовий докладати зусиль і як він обирає напрям розвитку. Стимули – це зовнішні умови та заохочення: оплата праці й премії, безпечні та зручні умови, зрозумілі правила кар'єрного просування й соціальні гарантії. Саме стимули підкріплюють потрібну поведінку і роблять результати стабільними. Важливо розрізняти потреби й мотиви: потреби часто спільні для більшості, а мотиви індивідуальні; у той самий час між ними є тісний зв'язок. Урахування цієї

залежності дозволяє менеджеру добирати доречні інструменти впливу, краще розкривати потенціал працівників, утримувати команду та послідовно вести її до стратегічних цілей підприємства [2].

Система мотиваційного менеджменту в сучасній підприємницькій діяльності має будуватися як на узгодженому поєднанні методів і практичних засобів, що водночас підвищують результативність праці та формують здоровий психологічний клімат у колективі. До методів належать матеріальні заохочення, нематеріальні заохочення та коригувальні заходи дисципліни; їх втілюють через конкретні інструменти, підібрані під завдання підрозділів і реальні потреби працівників. Матеріальна складова охоплює премії за досягнення, разові бонуси за перевиконання планів, надбавки за додаткові обов'язки, а також цільову матеріальну допомогу в періоди високого навантаження; такі виплати мають бути прозорими, пов'язаними з чітко визначеними показниками роботи та зрозумілими для кожного співробітника [4]. Нематеріальна складова включає участь працівників у прийнятті рішень, наставництво, можливості навчання й підвищення кваліфікації, публічне та приватне визнання досягнень, а також поліпшення умов праці; ці заходи зміцнюють внутрішню мотивацію, підвищують залученість і підтримують згуртованість колективу [1]. Ефективність усієї системи забезпечує узгодженість цілей, ясні критерії оцінювання, добір інструментів під різні групи працівників і постійний перегляд дієвості обраних підходів.

Отже, мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності – це ядро управління людьми, яке перетворює потенціал працівників на вимірювані результати. Ефективна система мотиваційного менеджменту узгоджує інтереси працівників і власників бізнесу, утримує фахівців, скорочує плинність кадрів, підсилює ініціативність та відповідальність, стимулює навчання і професійне зростання.

Список використаних джерел:

1. Бутенко Д. С. Мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності. Економіка та суспільство. 2019. № 20. С. 142–148.
2. Бутенко Д. С. Складові мотиваційного менеджменту в підприємницькій діяльності. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: збірник матеріалів IV міжнар. науково-практ. конф., 30–31 трав. 2019 р. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019.
3. Бутенко Д. С., Кисельов О. С. Використання мотиваційного менеджменту на підприємстві. Літні наукові читання – 2022: матеріали ХСІ міжнар. інтернет-конф., м. Рівне, 6 черв. 2022 р.: тези допов. Рівне, 2022.
4. Манжелій Д. В. Вплив проблеми низької мотивації працівників на ефективність роботи підприємства. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 3 листопада 2023 р. Дніпро, 2023. Т. 2. С. 119–122.