

НАУКОВА СПІЛЬНОТА

www.spilnota.net.ua

СТО ШОСТІ ЕКОНОМІКО- ПРАВОВІ ДИСКУСІЇ

Серія: Соціальні та гуманітарні науки



ISSN 2522-963X

Google Scholar

**Матеріали міжнародної науково-
практичної інтернет-конференції**



AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH
WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI
W OPOLE

26-27 березня 2026 р.

**Тернопіль, Україна – Ополе, Польща
2026**

Сто шості економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції (м. Львів, Україна, м. Опольце, Польща, 26-27 березня 2026 р.) / редкол. : О. Патряк та ін. ГО “Наукова спільнота”, WSZIA w Opolu. Львів : ФО-П Шпак В.Б. 80 с. ISSN 2522-963X.

В збірнику опубліковані доповіді авторів з соціальних та гуманітарних наук, які оприлюднені на сайті www.spilnota.net.ua.

Оргкомітет:

ГО «Наукова спільнота»

Патряк Олександра Тарасівна, кандидат економічних наук, ЗУНУ;

Шевченко (Огінська) Анастасія Юрївна, кандидат економічних наук, директор ТОВ «Школа для майбутнього»;

Яремко Оксана Михайлівна, кандидат юридичних наук, доцент, ЗУНУ;

Станько Ірина Ярославівна, кандидат юридичних наук, адвокат;

Назарчук Оксана Михайлівна, доктор філософії (Ph.D.), ННІ «Юридичний інститут КНЕУ імені Вадима Гетьмана»;

Гомотюк Оксана Євгенівна, доктор історичних наук, професор, ЗУНУ;

Біловус Леся Іванівна, доктор історичних наук, кандидат філологічних наук, професор, ЗУНУ;

Ребуха Лілія Зіновіївна, доктор педагогічних наук, кандидат психологічних наук, професор, ЗУНУ;

Недошитко Ірина Романівна, кандидат історичних наук, доцент, ЗУНУ;

Стефанишин Олена Василівна, кандидат історичних наук, доцент, ЗУНУ;

Ухач Василь Зіновійович, кандидат історичних наук, доцент, ЗУНУ;

Яблонська Наталія Мирославівна, кандидат філологічних наук, старший викладач, ЗУНУ;

Савчук Надія Антонівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціогуманітарних технологій ЛНТУ

Рудакевич Оксана Мирославівна, кандидат філософських наук, ЗУНУ;

Русенко Святослав Ярославович, викладач, Відокремлений структурний підрозділ «ФКЕПІТ ЗУНУ».

Адреса оргкомітету:
79016, м. Львів, а/с 1621
E-mail: spilnota.net.ua@ukr.net

Тексти опубліковано у авторській редакції. Відповідальність за достовірність наданої інформації несуть автори, їхні наукові керівники та рецензенти.

Всі права захищено. У разі будь-якого використання опублікованих матеріалів посилання на джерело є обов'язковим.

ISSN 2522-963X

© ГО “Наукова спільнота” 2026

© Автори статей 2026





*Anastasiia Volodymyrivna
Andrushchenko,
PhD student, 1st year of study,
Simon Kuznets Kharkiv National
University of Economics
ORCID: 0009-0006-9584-0767*

PECULIARITIES IN EMPLOYEE MOTIVATION IN MODERN ORGANISATIONS

Internet address of the article on web-site:

<http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-5584/>

Abstract. The successful achievement of an enterprise's strategic goals requires a continuous process of encouraging employees to actively participate in work activities. Purposeful motivation of staff is necessary to enhance labour productivity and improve the overall performance of the organization. Contemporary approaches to employee motivation management focus on aligning the implementation of the company's strategic objectives with the satisfaction of employees' key needs and expectations. Therefore, the main objective of motivation management is to create and apply a system in which the strategic priorities of the enterprise are harmonized with the interests and needs of each employee. Under such conditions, employees clearly recognize that their individual contribution to the work or production process plays a significant role in achieving the company's planned results, and only in this case can their personal interests and needs be effectively fulfilled.

Keywords. Incentive, material motivation, non-material motivation, staff motivation, working conditions.

The issue of personnel motivation has always been relevant; however, its forms and mechanisms have evolved under the influence of various factors, including the economic conditions of both individual enterprises and the national economy. It should be emphasized that the process of motivating employees is determined not only by the socio-cultural characteristics and mentality of society, but also by the individual psychological traits and personal needs of each employee.

In modern conditions, enterprises pay considerable attention to the development and improvement of personnel motivation systems, since the effectiveness of employees' professional activity largely depends on their

proper functioning. An effective motivation system plays a crucial role in coordinating employees' individual goals with the strategic objectives of the enterprise [1]. The implementation of well-grounded motivational measures contributes to strengthening personnel policy, increasing employees' involvement and interest in the organization's activities, and ultimately leads to the growth of labor productivity and overall organizational performance.

There are many studies in the field of work motivation, among which we can highlight the works of such scientists as M. Mescon, I. R. Huffy, R. Rosenberg and others [9]. In particular, motivation theories such as Abraham Maslow's theory of needs, Herzberg's two-factor theory, as well as V. Vroom's expectancy theory, occupy an important place in scientific publications [7, 2, 11].

Studies show that a high level of satisfaction with the work process is reflected in the predominance of a positive and constructive attitude toward professional activity among employees. This attitude is expressed through such qualities as diligence, responsibility, and readiness to provide mutual support within the team. A favorable perception of professional duties is also demonstrated through adherence to the established work schedule, a willingness to improve professional competencies, and the effective completion of assigned tasks.

At the same time, low satisfaction with professional activity is often accompanied by negative consequences, including violations of labor discipline, a decline in work quality, increased staff turnover, and a higher incidence of occupational illnesses. Therefore, the level of employee satisfaction can be considered an important indicator of the effectiveness of the personnel motivation system. Under such conditions of work organization, employees tend to develop a more responsible and conscious attitude toward the improvement of their professional skills.

Nowadays, enterprises apply various approaches to implementing motivation systems within their organizations; however, several of them are considered the most widespread.

Modern companies are gradually moving away from uniform incentive systems that provide the same bonuses for all employees. Instead, they focus on individualized approaches that take into account the age, gender, level of education, professional experience, and personal values of each employee [9, 10]. Such personalization allows organizations to create more effective motivational mechanisms and increase employees' satisfaction with their work.

Nonmaterial forms of motivation are becoming increasingly important in modern organizations. Opportunities for career growth, recognition of employees' achievements, and access to professional development and training

significantly influence employees' engagement and commitment to their work. These factors help create a sense of value and importance among staff members, which positively affects their performance.

Contemporary employees place great importance on comfortable working conditions and a supportive work environment [3]. In particular, flexible working schedules, a positive organizational climate, and the ability to maintain a balance between professional responsibilities and personal life are highly valued. Providing such conditions contributes to higher job satisfaction and reduces employee turnover.

Organizations are increasingly introducing innovative approaches to employee motivation. Among them are gamification, which involves the use of game elements in the work process, digital personalization of reward systems, and the application of insights from neuroscience to better understand employees' psychological characteristics [4]. These methods help make motivation systems more engaging and effective.

Under conditions of social and economic instability, such as martial law, the priorities of employee motivation tend to shift. In such circumstances, greater attention is paid to ensuring employees' safety, providing social support, and implementing measures aimed at preventing professional burnout. These factors play a crucial role in maintaining employees' psychological well-being and organizational stability.

For effective management of the motivation system, both internal and external factors influencing employees should be considered, as they encourage them to achieve strategic goals and high work results. Internal factors include personal aspirations, creative ideas, and the need for self-realization, while external factors involve monetary rewards, career advancement opportunities, social status, and a high level of employee well-being.

An effective motivation program is based on a balanced combination of these factors, which helps align employees' interests with the goals of the enterprise. International practice shows that companies implementing modern motivational approaches achieve better results [6]. For example, leading companies such as Google and Facebook apply the principles of Abraham Maslow's hierarchy of needs in their motivation systems. Their programs include benefits such as free meals, fitness activities, medical and psychological support, and other services that improve employees' well-being and motivation.

Nowadays, almost every organization implements its own system of employee motivation, which, like any system, has both strengths and weaknesses. Studying various types of personnel motivation and adopting international best practices enables companies to reduce the shortcomings of their existing systems and enhance their effectiveness [5]. Employers should

focus on maintaining stable work teams, understanding employees' needs, and designing both strategic and tactical motivation programs.

The primary goal of developing a motivational program is to address difficulties, reduce tension and conflicts, and resolve other organizational issues, while also striving to maximize employee performance, especially in unstable conditions that present new challenges.

In the context of modern challenges, personnel motivation should aim to encourage employees to complete tasks efficiently and on time, enhance labor productivity, foster a positive socio-psychological climate within the team, minimize staff turnover, attract and retain skilled, competent, and highly qualified professionals, strengthen employee loyalty to the organization and employer and promote the development of corporate spirit and culture.

Genuine employee motivation is reflected in a high level of staff engagement and commitment. Achieving and maintaining this level is much easier when employees feel recognized, know that their ideas are heard, and see that their contributions are valued. Enterprises whose managers underestimate the importance of a structured motivation system often face negative outcomes: increased turnover of talented personnel, reduced workforce stability, lower productivity, a deteriorating sociopsychological climate, and heightened tension between employees and management.

Summarizing the above, we can conclude that to increase the productivity and efficiency of enterprises operating in the conditions of modern challenges, it is necessary to constantly improve methods of motivating personnel to achieve strategic goals and strengthen their competitive position in the market.

References:

1. Bachynska O. M. Employee Motivation in Modern Enterprises. – Kyiv: Economics and Management, 2018. – P. 12-19.
2. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. The Motivation to Work: Monograph. – New York: John Wiley & Sons, 1959. – 327 p.
3. Jarkovská P., Jarkovská M. Employee Motivation in Contemporary Academic Literature: A Narrative Literature Review. // Organizational Studies Review, 2019, Vol. 12, No. 1, pp. 65-82.
4. Kolot A. M., Tsymbaliuk S. O. Personnel Motivation: Textbook. – Kyiv: KNEU, 2017. – 348 p.
5. Krushelnytska O. V., Melnychuk D. P. Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk. – Kyiv: "Kondor", 2005. – 308 p. [in Ukrainian]
6. Li X. Literature Review on Employee Motivation. // Journal of Human Resource Management, 2020, Vol. 8, No. 2, pp. 45-52.

7. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review, 1943, Vol. 50, No. 4, pp. 370-396.
8. Mescon M. H., Albert I. R., Khedouri R. Management: Foundations and Applications: Textbook. – New York: Macmillan, 1992. – 512 p.
9. Putri M. A., Buntuang P. C. D., Wirastuti W. Employee Motivation and Organizational Commitment: A Systematic Literature Review. // International Journal of Economics and Business Research, 2021, Vol. 22, No. 3, pp. 1-15.
10. Timoti K. Motivation& Employee Productivity: A Review of Literature. // International Journal of Management Studies, 2020, Vol. 7, No. 4, pp. 15-22.
11. Vroom V. H. Work and Motivation: Monograph. – New York: Wiley, 1964. – 340 p.

***Svitlana Chernobrovkina,
PhD, Associate Professor, Associate
Professor of the Department
of Marketing, National Technical
University "Kharkiv Polytechnic
Institute"
ORCID: 0000-0001-6309-6466***

***Andrii Chernobrovkin,
PhD Student of the Department
of Marketing, National Technical
University "Kharkiv Polytechnic
Institute"
ORCID: 0009-0006-2931-1648***

BUILDING RESILIENT BRANDS THROUGH DIGITAL COMMUNICATION IN UKRAINE'S CRISIS AND RECONSTRUCTION CONTEXT

Internet address of the article on web-site:

<http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-5592/>

The full-scale war in Ukraine has accelerated the transformation of marketing communications, making digital technologies a critical condition for business survival. Wartime realities forced companies to prioritize flexibility, reliability, and continuous stakeholder interaction, turning digital communications into a strategic mechanism for ensuring brand resilience and consumer trust. The communication environment in Ukraine has shifted

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Anastasiia Volodymyrivna Andrushchenko

PECULIARITIES IN EMPLOYEE MOTIVATION IN MODERN ORGANISATIONS.....3

Svitlana Chernobrovkina, Andrii Chernobrovkin

BUILDING RESILIENT BRANDS THROUGH DIGITAL COMMUNICATION IN UKRAINE'S CRISIS AND RECONSTRUCTION CONTEXT.....7

Дяченко Тетяна Олексіївна, Хавило Вікторія Сергіївна

МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....9

Кіндрат Олена Василівна, Черняк Юрій Романович

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ.....13

Конюхов Дмитро Андрійович

ІСНУЮЧІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ДЖЕРЕЛ, МЕТОДІВ ТА ФОРМ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....17

Мірошник Марія Володимирівна, Арнеут Вікторія Русланівна

ВІДЕОМАРКЕТИНГ ЯК ТРЕНД СУЧАСНИХ КОМУНІКАЦІЙ.....22

Писаревська Ганна Іллівна, Хлистун Анастасія Андріївна

ЧИННИКИ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ВИХОДУ ПІДПРИЄМСТВА НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК.....24

Тимкович Оксана Ігорівна

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО МОДЕЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....28

Унинець-Ходаківська Валентина Павлівна

КАПІТАЛІЗАЦІЯ СУБ'ЄКТНОСТІ: ЕНЕРГЕТИЧНІ СХОВИЩА
УКРАЇНИ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ АКТИВ У ГЕОЕКОНОМІЧНОМУ
ДІАЛОЗІ З ЄС.....31

Хмелюк Альона Василівна, Зотік Володимир Олександрович

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....34

ЮРИДИЧНІ НАУКИ

Вітюк Максим Сергійович

ПРАВОВА ВИЗНАЧЕНІСТЬ У РЕГУЛЮВАННІ ПОДАТКОВОГО
РЕЗИДЕНТСТВА: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ
ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА УКРАЇНИ.....37

Трясов Данило Андрійович

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ВИКОНАННЯ ПОДАТКОВОГО ОБОВ'ЯЗКУ.....42

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

Лещенко Олена Павлівна

ЗАХОДИ З ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК.....48

Погосян Луїза Оганесівна

АНДРАГОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ:
ПРИКЛАДНИЙ ЕКОНОМІКО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....52

Тимохіна Віра Сергіївна

ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ ВОЛОДІННЯ
ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ: ВИВЧЕННЯ, НАВЧАННЯ, ОЦІНКА.
АНАЛІЗ ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ.....54

ІСТОРИЧНІ НАУКИ

Широколава Михайло Володимирович

ФОРМУВАННЯ БЮДЖЕТІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ
ХІХ СТОЛІТТЯ.....59

МИСТЕЦТВОЗНАВСТВО

Denys Pogorelchuk

CHALLENGES IN THE DESIGN OF BRAIN–COMPUTER
INTERFACES.....63

Котенко Ярослава Миколаївна

ВИКОНАВСЬКА РЕФЛЕКСІЯ АРТИСТІВ КАМЕРНОГО
АНСАМБЛЮ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....65

ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ ТА СПОРТ

Кравчук Людмила Дмитрівна, Нор Олена Олександрівна,

Бабенко Євгеній Семенович

ПЕРСОНАЛІЗОВАНА ПРОГРАМА ФІЗИЧНОЇ ТЕРАПІЇ ПРИ
КОНТРАКТУРІ ДЮПЮІТРЕНА.....68

Кравчук Людмила Дмитрівна, Мироненко Станіслав Олегович

КОМПЛЕКСНЕ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ФІЗИЧНОЇ ТЕРАПІЇ
У ПАЦІЄНТІВ З ДЕГЕНЕРАТИВНИМ ПОПЕРЕКОВИМ
СПІНАЛЬНИМ СТЕНОЗОМ.....71

СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Литвиненко Ілля Вадимович

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ:
СИНЕРГІЯ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ ТА СОЦІАЛЬНО
ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ.....74

НАУКОВА СПІЛЬНОТА

www.spilnota.net.ua

***Сто шості
економіко-правові дискусії***

Серія: Соціальні та гуманітарні науки

26-27 березня 2026 р.

**Матеріали міжнародної мультидисциплінарної
наукової інтернет-конференції**

Наукове видання

Сто шості економіко-правові дискусії
Серія: Соціальні та гуманітарні науки
Рік заснування – 2014

Видання виходить 11 разів на рік

Відповідальний за випуск *У.О. Русенко*
Комп'ютерне верстання *О.В. Ковальський*

Підписано до друку 03.04.2026.
Формат 60х84/16. Папір офсетний. Друк на дублюкаторі.
Умов.-друк. арк. 4,5. Обл.-вид. Арк 4,95.
Тираж 60 прим.

ГО «Наукова спільнота»
вул. Загребельна, 23, м. Тернопіль, Україна, 46027
Код ЄДРПОУ 41522543
Тел.: 097 907 49 70
E-mail: rusenkos@ukr.net

Віддруковано ФОП Шпак В.Б.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції серія ДК№7599 від 10.02.2022
Свідоцтво про державну реєстрацію № 073743
СПП № 465644
Тел.: 097 299 38 99
E-mail: tooums@ukr.net