

**III МІЖНАРОДНА НАУКОВО-
ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ**

**III INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE**

**Глобальні тенденції в
економіці, фінансах та управлінні**

**Global trends in economics,
finance, and management**



**30 вересня 2025 р.
м. Одеса, Україна**

**September 30, 2025
Odesa, Ukraine**



III Міжнародна науково-
практична конференція

Глобальні тенденції в економіці, фінансах та управлінні

Матеріали

30 вересня 2025 р.

м. Одеса, Україна



III International scientific
and practical conference

Global trends in economics, finance, and management

Proceedings

September 30, 2025

Odesa, Ukraine

УДК 33

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr250930>

Глобальні тенденції в економіці, фінансах та управлінні : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції / Східноєвропейський центр наукових досліджень (м. Одеса, 30 вересня 2025 р). Research Europe, 2025. 150 с.

До збірника увійшли матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції "Глобальні тенденції в економіці, фінансах та управлінні", яка відбулася 30 вересня 2025 року. Збірник розрахований на науковців, освітян, студентів, державних службовців, представників бізнесу та широку громадськість.

Робочі мови конференції: українська та англійська.

Матеріали конференції опубліковані мовою оригіналу та в обсязі, наданому авторами. Збірник відформатовано та підготовлено до публікації в уніфікованому стилі без змін змісту окремих тез доповідей. Автори несуть повну відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, статистичних даних, галузевої термінології та іншої інформації, поданої в їхніх матеріалах.



Відповідно до Закону України "Про авторське право і суміжні права", при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковим.

**Research
Europe.org**



© Східноєвропейський центр
наукових досліджень, 2025

© Research Europe, 2025

Офіційний сайт: researcheurope.org

UDC 33

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr250930>

Global trends in economics, finance, and management: proceedings of the III International scientific and practical conference / Eastern European Center for Scientific Research (Odesa, 2025, September 30). Research Europe, 2025. 150 p.

The collection includes the proceedings of the III International scientific and practical conference "Global trends in economics, finance, and management", which took place on 30 September 2025. This collection is intended for scientists, educators, students, government officials, business representatives, and the general public.

Working languages of the conference: Ukrainian and English.

The conference proceedings are published in the original language and as submitted by the authors. The collection has been formatted and prepared for publication in a unified style, without altering the content of individual contributions. The authors are fully responsible for the accuracy of the facts, proper names, quotations, statistical data, industry terminology, and other information presented in their materials.



According to the Ukrainian Law on Copyright and Related Rights, proper citation of the authors is required when using any scientific ideas or materials from this collection.

**Research
Europe.org**



© Eastern European Center
for Scientific Research, 2025
© Research Europe, 2025

Official website: researcheurope.org

Боса І. Ю.

Важелі впливу на логістичні процеси
у дотриманні економічної безпеки. 82

Кузнецова Н. Б.

Використання Lean в управлінні
мотивацією праці. 85

Смоляр Л. Г., Голінько Ю. В.

Формування глобальних інноваційних екосистем
інтелектуальних технологій подвійного
призначення: український вимір. 87

Ткач Л. С., Кадикова І. М.

Роль штучного інтелекту в оптимізації
процесів планування і моніторингу проєктів. 92

Шведа Н. М., Кравчук М. С.

Побудова ефективної системи мотивацій на
основі матеріальних та нематеріальних стимулів. 95

Шуляренко С. М., Остапенко Д. С.

Відкриття власної справи у сфері креативних
індустрій: вимоги до бізнес-плану. 98

СЕКЦІЯ 5. МАРКЕТИНГ

SECTION 5. MARKETING

Ivitskiy, I.

Api-native marketing operations: a reference
architecture for automated decision loops. 101

СЕКЦІЯ 6. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

SECTION 6. PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

Войтенко О. А.

Етапи становлення е-врядування в Україні. 105

Ганущин С. Н., Радух Н. Б., Ярошович В. І.

Публічне управління у забезпеченні економічної
стійкості України в умовах волатильності
світових цін на сировину. 108

Нянько Л. Ю., Нянько В. В.

Публічне управління як драйвер
сталого розвитку економіки. 113

УДК 658.314:331.101.3

JEL Classification: M12, J24

Шведа Н. М.,

канд. екон. наук, доцент, доцент
кафедри менеджменту та адміністрування,
Тернопільський національний технічний
університет ім. І. Пулюя, м. Тернопіль

Кравчук М. С.,

здобувач другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
Тернопільський національний технічний
університет ім. І. Пулюя, м. Тернопіль

ПОБУДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЙ НА ОСНОВІ МАТЕРІАЛЬНИХ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНИХ СТИМУЛІВ

Мотивація працівників - це сукупність стимулів і заходів, спрямованих на підвищення їх продуктивності. Мотивація за допомогою стимулів впливає на поведінку окремого працівника чи колективу загалом. Вона є основою кадрової політики будь-якого підприємства. Ефективна та якісна система мотивації не лише підвищує працездатність, а й сприяє залученню та утриманню цінних працівників [1].

В умовах високої конкуренції на ринку праці та постійних економічних трансформацій ефективна система мотивації персоналу стає одним із ключових чинників успіху компанії. Традиційні методи, що ґрунтуються переважно на матеріальних стимулах, втрачають свою ефективність, адже сучасні працівники орієнтуються не лише на рівень заробітної плати, а й на можливості професійного розвитку, корпоративну культуру, гнучкі умови праці та визнання досягнень. Це обумовлює необхідність комплексного підходу до мотивації, що поєднує матеріальні й нематеріальні стимули. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності, зниженню рівня плинності кадрів і формуванню довгострокової лояльності працівників, що робить тему дослідження надзвичайно актуальною.

Мотивація праці – це ціла система комплексу заходів матеріального, соціального та морального напрямків, що сприяють підвищенню ефективності діяльності працівників. Одним з найефективніших факторів стимулювання є відповідність роботи, яку людина виконує її потребам у визнанні як особистості та можливості самовираження. Наскільки буде результативною праця конкретного працівника визначають індивідуальні можливості, особиста зацікавленість та усвідомлення власної ролі в колективних зусиллях [2].

Комплект різних методів мотивації дає можливість підвищувати ефективність працівників та досягати кращих результатів. Згідно з даними досліджень, стабільно працюють всього 10% персоналу, тобто без різних додаткових заохочень досить важко налаштувати продуктивний та якісний робочий процес [3].

Є різні види мотивації персоналу. Одним із критеріїв для класифікації мотивації є спосіб впливу на співробітника. Відповідно до цієї ознаки можна виділити пряму і непряму мотивацію.

Основою прямої мотивації є безпосередній вплив на конкретного працівника. Тобто виконання чи невиконання певної дії передбачає реальні позитивні чи негативні результати для працівника. Заохочення прямого типу може бути матеріальним чи нематеріальним.

Непрямі методи мотивації не передбачають конкретного впливу на окремого працівника. Метою такого стимулу є створення загальної атмосфери, яка викликає підвищену зацікавленість до роботи й задоволення працівника від виконання завдань. Мотиваційні заходи такого типу сприяють формуванню командного духу і єдності колективу, викликають захоплення від приналежності до саме цього підприємства. Непряма мотивація співробітників – це кар'єрні перспективи, можливість подальшого розвитку й навчання.

Матеріальна мотивація – це заохочення зі застосуванням матеріальних благ. Може бути грошовою або негрошовою. Цей вид мотивації компанії використовують найчастіше. До грошових заохочень можна віднести всі фінансові стимули: заробітну плату, премії, бонуси, надбавки, відсотки від продажів тощо. До негрошової матеріальної мотивації можемо віднести страхування, подарунки до свят, оплата компанією оренди житла, абонемент у спортзал, оплата вивчення іноземної мови та інші.

Сучасні фахівці орієнтуються на пошук роботи в організаціях, які використовуватимуть і грошову, і негрошову матеріальну мотивацію.

Нематеріальна мотивація націлена на створення психологічно комфортних умов праці. Наприклад різні відзнаки для працівників (подяки, грамоти), зручні робочі місця, публічні визнання досягнень підлеглих, коригування графіку роботи для зручності персоналу, відзначення важливих дат разом зі всім колективом та різноманітні мотиваційні збори на актуальні для працівників теми з цікавими лекторами.

Варто згадати і про різні нестандартні мотиваційні заходи, які теж мають вплив на якість роботи підлеглих, зокрема: облаштування зручних місць відпочинку в офісі, дозвіл приходити в офіс з тваринами, дружні подарунки на дні народження чи для нових членів колективу.

Для впровадження ефективної мотиваційної системи потрібно:

- повідомити персонал про плани підвищення мотивації;

- провести опитування штатних фахівців, сформувати "психологічний портрет" працівників;
- проаналізувати системи мотивацій інших компаній;
- затвердити кінцевий варіант програми заохочення працівників;
- впровадити систему мотивації.

Важливо, на останньому етапі не злякати працівників, а підвищити в них цікавість до роботи та заохотити якісніше виконувати свою роботу.

Система мотивації важлива для підприємства, адже правильне її здійснення дає підприємству ряд переваг. Ці переваги не тільки вказують на можливість зростання продуктивності праці персоналу чи ріст заробітної плати окремого працівника, а й допомагають [3]:

- сформувати позитивну атмосферу й корпоративну культуру в колективі;
- звести до мінімуму будь-які конфлікти на роботі;
- зменшити плинність кадрів і втримати стабільний штат.

У добре мотивованих працівників рідше буває емоційне вигорання. Свої професійні обов'язки вони виконують не через силу, а із задоволенням. Маючи такий персонал, легше формувати реальні довгострокові цілі та планувати терміни досягнення результатів.

Всі вище згадані інструменти складають основу позитивної мотивації, адже її основою є отримання працівником позитивного результату від виконання визначених завдань. Окрім позитивної мотивації в організаціях також можна використовувати негативну, наприклад, штрафи за спізнення чи за відсутність на роботі. Цей тип мотивації будується на залякуванні та страхах. І людина, яку таким чином мотивують, прагне зробити свою роботу якісно, бо намагається уникнути покарання, що чекає її в результаті невдачі.

Негативну мотивацію варто використовувати нечасто і в невеликих кількостях, щоб не залякати працівників та не отримати протилежного результату, не зробити атмосферу в роботі важкою. В схожих умовах важко плідно працювати протягом тривалого часу, це може призвести до вигорання працівників та вони почнуть шукати іншу роботу, де буде менш токсичне керівництво [4].

Отже, для побудови ефективної системи мотивації персоналу в організації необхідно комбінувати різні методи заохочення. Такий підхід дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників, формувати сприятливий психологічний клімат у колективі та забезпечувати баланс між матеріальними та нематеріальними стимулами. У результаті це сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню рівня задоволеності роботою, зміцненню корпоративної культури та зниженню плинності кадрів. Отже, комплексна система мотивації виступає одним із ключових чинників довгострокового розвитку й конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел

1. Як мотивувати своїх співробітників. URL: <https://roapp.io/uk/blog/employee-motivation> (дата звернення: 27.09.2025).
2. Коваленко О. В., Гоголенко А. В. Основні елементи мотивації результативності праці персоналу підприємств. Економіка і менеджмент-2012: перспективи інтеграції й інноваційного розвитку. Том 2. URL: https://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/tom2/28_Kovalenko.htm (дата звернення: 27.09.2025).
3. Різновиди мотивації персоналу. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/557718-riznovydy-motyvatysi-personalu> (дата звернення: 27.09.2025).
4. Позитивна та негативна мотивація на роботі: що краще працює? URL: <https://jobs.ua/articles/pozitivna-ta-negativna-motivatsya-na-robot-scho-krasche-pratsyu-14200> (дата звернення: 29.09.2025).

УДК 338.4:005.511

JEL Classification: L26, M21

Шуляренко С. М.,

канд. екон. наук, доцент, в. о. завідувача
кафедри фінансів, обліку і оподаткування,
Національний транспортний
університет, м. Київ

Остапенко Д. С.,

здобувач другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
Національний транспортний
університет, м. Київ

ВІДКРИТТЯ ВЛАСНОЇ СПРАВИ У СФЕРІ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ: ВИМОГИ ДО БІЗНЕС-ПЛАНУ

Стратегією розвитку культури в Україні на період до 2030 року, яку було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 березня 2025 р. № 293-р, визначено проблеми, розв'язання яких вимагає прийняття Стратегії, в тому числі в сфері креативних індустрій. Зокрема наголошено на недостатній конкурентоспроможності та інтегрованості креативних індустрій України в глобальний економічний та культурний контекст. В розділі "Креативні індустрії" стратегією визначено, що "для забезпечення подальшого сталого розвитку креативних індустрій як важливої частини національної економіки і культури необхідна системна державна політика, що передбачає впровадження інноваційного підходу до розвитку