МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО

РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

МАТЕРІАЛИ
XII ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ЗА ПІДСУМКАМИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ 2024 РОКУ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ

Запоріжжя 2025

УДК [330+336+338+351/354+658.8](043)
Т13

XII Всеукраїнська науково-технічна конференція здобувачів вищої освіти ТДАТУ. Факультет економіки та бізнесу: матеріали XII Всеукр. наук.- техн. конф., 1 - 9 травня 2025 р. - Запоріжжя: ТДАТУ, 2025. - 173 с.

У збірці представлено виклад тез доповідей і повідомлень, поданих на XII Всеукраїнську науково-технічну конференцію здобувачів вищої освіти Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного. Збірка призначена для викладачів, аспірантів, магістрантів, студентів, фахівців, що працюють за зазначеними напрямами.

Секція 1. Маркетинг
Секція 2. Економіка і бізнес
Секція 3. Фінанси, облік та оподаткування
Секція 4. Менеджмент та публічне адміністрування

Тези доповідей та повідомлень подані в авторському варіанті.

Відповідальність за представлений матеріал несуть автори та їх наукові керівники.

Матеріали для завантаження розміщені за наступними посиланнями:

http://elar.tsatu.edu.ua/?locale=uk
Електронний Інституційний репозитарій Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

http://www.tsatu.edu.ua/nauka/n/rada-molodyh-vchenyh-ta-studentiv/
Сторінка Ради молодих учених та здобувачів вищої освіти ТДАТУ

Відповідальний за випуск: к.е.н., доцент Валентина Демко

Робоча група:
Секція 1. Кукіна Н. В., к.е.н., доцент, в.о. зав.кафедрою маркетингу ТДАТУ
Секція 2. Болтянська Л. О., к.е.н., доцент, зав.кафедрою економіки і бізнесу ТДАТУ
Секція 3. Яцух О. О., д.е.н., професор, зав.кафедрою фінансів, обліку та оподаткування ТДАТУ
Секція 4. Плотниченко С. Р., к.е.н., доцент, зав.кафедрою менеджменту та публічного адміністрування ТДАТУ

© Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, 2025

імпульсу цьому процесу важливо провести імплементацію актів ЄС у сфері електронної комерції до законодавства України, реформувати ІТ-освіту та систему перепідготовки кадрів, удосконалити правове поле для інноваційної діяльності та інвестування, посилити взаємодію між основними суб'єктами національної системи кібербезпеки.

Список використаних джерел

1. План Відновлення України / Національна рада з відновлення. 2022. URL: https://ua.urc-international.com/past-conferences/urc22/plan-vidnovlennya-ukrayini (дата звернення 11.05.2025).

2. Круп'яник А. Цифрова економіка України: основні фактори розвитку. 22 серпня 2023. URL: https://voxukraine.org/tsyfrova-ekonomika-ukrayiny-osnovni-faktory-rozvytku (дата звернення 11.05.2025).

3. Почерніна Н.В. Використання технологій в економіці України: практичні аспекти теорії флуктуацій. *Інтелект XXI.* 2022. №3. С. 69-72. https://doi.org/10.32782/2415-8801/2022-3.12.

4. Цифрова трансформація економіки України в умовах війни / Національний інститут стратегічних досліджень. Жовтень 2024 року. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-zhovten-2024 (дата звернення 11.05.2025).

Науковий керівник: *Почерніна Н. В. - к.е.н., доцент кафедри економіки і бізнесу Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного*

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ціль сталого розвитку № 8: Гідна праця та економічне зростання

Свириденко С. О. sofiya.sviridenko2000@gmail.com
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Мотивація є невід'ємною складовою управлінського процесу на підприємстві, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності персоналу та загальну ефективність організації. В умовах сучасної конкуренції та динамічного розвитку ринку керівники повинні впроваджувати ефективні мотиваційні механізми, щоб залучати, утримувати та стимулювати висококваліфікованих працівників до досягнення стратегічних цілей компанії. Проте важливо пам'ятати, що кожен працівник має індивідуальні потреби і мотиваційні чинники, тому система мотивації повинна бути персоналізованою і гнучкою, здатною адаптуватися до різних умов і ситуацій.

Мотивація — це процес спонукання персоналу до продуктивної діяльності через вплив на їхні потреби, інтереси та цінності. Вона займає ключове місце в структурі управління, оскільки визначає якість роботи та рівень залученості співробітників. Мотивація може бути різного виду: від внутрішньої, яка виходить з особистої зацікавленості, до зовнішньої, що обумовлена зовнішніми факторами, такими як зарплата, премії та соціальні бонуси. Важливість мотивації важко переоцінити, адже вона не лише допомагає досягти кращих результатів, а й сприяє формуванню довгострокових стосунків між роботодавцем та працівником, підвищує рівень задоволення від роботи та психологічного комфорту.

Основними функціями мотивації є:

- активація діяльності – формування прагнення до досягнення визначених цілей. Це включає в себе і зацікавленість, і зосередження зусиль на досягненні результату;

- направленість поведінки – орієнтація персоналу на виконання конкретних завдань. Мотивація допомагає не тільки створити бажання працювати, а й направляє енергію працівників на виконання важливих для організації завдань;

- регулювання активності – адаптація поведінки відповідно до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Врахування змін у економічних, політичних та соціальних умовах дозволяє коригувати мотиваційні підходи та створювати відповідні умови для розвитку компанії.

Для успішного управління мотивацією використовуються різні підходи. Теоретичні концепції допомагають керівникам розуміти, як ефективно мотивувати своїх співробітників:

- Змістовні теорії (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд) – пояснюють мотивацію через людські потреби. Модель Маслоу виділяє п’ять рівнів потреб: фізіологічні, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі і самореалізації. Розуміння того, на якому рівні потреб знаходиться працівник, дозволяє підібрати ефективні мотиваційні інструменти.
- Процесійні теорії (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер і Е. Лоулер) – розглядають мотивацію через призму очікувань працівників і справедливості винагороди. Теорія справедливості Дж. Адамса, наприклад, стверджує, що працівники порівнюють свої зусилля та винагороди з іншими, і якщо цей баланс порушується, мотивація знижується.
- Теорія підкріплення (Б. Скіннер) – визначає мотивацію як результат підкріплення бажаної поведінки через винагороди або покарання. Підкріплення допомагає зміцнити зв’язок між певною поведінкою і результатом, що сприяє повторенню цієї поведінки в майбутньому.

Система мотивації на підприємстві передбачає використання матеріальних і нематеріальних стимулів. Успіх реалізації мотиваційної стратегії залежить від правильного поєднання цих двох аспектів:

Фінансова мотивація включає конкурентоспроможну заробітну плату, бонуси, премії, соціальні пакети та інші грошові заохочення. Це основний і часто найважливіший фактор для співробітників, оскільки гроші забезпечують економічну стабільність і задоволення базових потреб.

Нематеріальна мотивація передбачає кар’єрний розвиток, можливості навчання, визнання досягнень, покращення умов праці, формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Вона дозволяє створювати атмосферу підтримки, взаєморозуміння та емоційної прив’язаності до компанії.

Важливо, щоб кожен із методів мотивації був адаптований під індивідуальні потреби працівників, а також відповідав корпоративним цілям.

Грамотно вибудувана система мотивації дозволяє:

- Підвищити продуктивність праці - мотивовані працівники зазвичай більш віддані своїй роботі, виконують її на високому рівні та проявляють ініціативу.
- Знизити рівень плинності кадрів - якщо працівники задоволені умовами праці і відчувають підтримку, вони більше зацікавлені в довгостроковій роботі в компанії.
- Покращити імідж компанії як роботодавця - висока мотивація та хороші умови праці підвищують привабливість компанії для потенційних працівників.
- Досягти стратегічних завдань організації - завдяки правильній мотивації співробітники орієнтовані на виконання корпоративних цілей, що сприяє успіху підприємства в цілому.

Мотивація є ключовим чинником у системі управління підприємством, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність, ефективність і успіх організації. Впровадження ефективної мотиваційної стратегії дозволяє створити сприятливу атмосферу для роботи, підвищити залученість співробітників і досягти високих результатів у роботі підприємства.

Комбінація матеріальних і нематеріальних стимулів дозволяє гнучко реагувати на зміни в потребах персоналу та досягати бажаних результатів. Однак, ефективна мотивація не обмежується лише фінансовими аспектами — важливо приділяти увагу і психологічним факторам, формуючи позитивну корпоративну культуру. Постійний розвиток мотиваційної політики і її адаптація до змін у зовнішньому середовищі дозволяє забезпечити стабільний розвиток компанії та підвищення її конкурентоспроможності на ринку.

Таким чином, сучасні підходи до мотивації повинні враховувати інтереси працівників,

бути гнучкими і забезпечувати максимально ефективне використання потенціалу кожного члена колективу. Це дозволяє створювати середовище, в якому працівники хочуть і можуть досягати високих результатів, а організація — розвиватися та бути успішною в умовах конкуренції.

Список використаних джерел

1. Болтянська Л. О., Сиротюк Г. В. Роль циркулярної економіки в досягненні цілей сталого розвитку. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки).* 2024. № 4(53). С. 8-15

2. Жигалкевич Ж. М., Нечитайло М. І. Система мотивації праці персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.12.1.

3. Мотузенко О. В. Мотивація праці та підвищення ефективності діяльності підприємства. *Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка*. 2020. Вип. 2. С. 103–111.

4. Сиротюк Г. В., Болтянська Л. О. Роль людського капіталу у впровадженні інновацій в аграрному секторі. *Вісник Львівського національного університету природокористування: економіка АПК*. 2024. № 31. С. 129-134.

5. Тебенко В. М., Болтянська Л. О., Лисак О. І. Управління ризиками як напрям забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки).* 2023. № 3 (49). С. 169-178.

Науковий керівник: *Болтянська Л. О., доцент кафедри економіки і бізнесу Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного*

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ РЕГІОНУ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Соломахіна К.
Таврійський держаний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

У сучасних умовах глобалізації та інтеграційних процесів підприємництво стає ключовим чинником економічного зростання регіонів. Воно сприяє створенню нових робочих місць, інноваційному розвитку, підвищенню конкурентоспроможності територій та забезпеченню стабільних надходжень до місцевих бюджетів. В умовах децентралізації та наростання економічних викликів розвиток малого та середнього бізнесу (МСБ) набуває особливого значення, оскільки саме цей сектор є основою соціально-економічної стійкості регіонів.

Розвиток підприємництва є важливим чинником економічного зростання регіонів, особливо в умовах сучасних викликів. Однак у період повномасштабної війни традиційні механізми підтримки бізнесу потребують адаптації до нових реалій. Релокація бізнесу стала важливим механізмом збереження економічного потенціалу, робочих місць та забезпечення продовження діяльності в безпечних регіонах. Цей процес має суттєвий вплив на економіку тих областей, куди переміщуються підприємства, сприяючи їхньому відновленню та розвитку. Станом на вересень 2023 року, за програмою релокації, 840 підприємств перемістилися у безпечніші регіони України, з яких 667 вже відновили свою діяльність на новому місці.

У межах урядової ініціативи компанії мають можливість перевезти свої виробничі потужності з територій, що знаходяться у зоні бойових дій або поруч із нею, до шістнадцяти регіонів країни. Найпопулярнішими напрямками для релокації стали Закарпатська (120