

**Міністерство освіти і науки України**  
**Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права**  
**Національного університету**  
**«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)**  
**Національна школа публічного адміністрування (Канада)**  
**Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)**  
**Гентський університет (Бельгія)**  
**Балтійська міжнародна академія (Латвія)**  
**Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)**  
**Покров Чехінвест s.r.o. (Чеська Республіка)**  
**Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)**  
**Національний технічний університет України**  
**«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)**  
**Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)**  
**Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)**  
**Державний торговельно-економічний Університет (Україна)**  
**Сумський державний університет (Україна)**  
**Львівський державний університет фізичної культури**  
**імені Івана Боберського (Україна)**  
**Ужгородський національний університет (Україна)**  
**Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної**  
**академії наук України» (Україна)**  
**Державна установа «Інститут демографії та проблем якості життя**  
**Національної академії наук України» (Україна)**  
**Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес-освіти (Україна)**  
**Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської**  
**організації «Співка аудиторів України» (Україна)**  
**Торгово-промислова палата України (Україна)**



## **ЗБІРНИК**

# **III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**05 червня 2025 року**

**ПОЛТАВА**

**Ministry of Education and Science of Ukraine  
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»  
Educational and Research Institute of Finance, Economy, Management and Law  
(Ukraine)  
National School of Public Administration (Canada)  
Varna Free University «Chernorizets Hrabar» (Bulgaria)  
Ghent University (Belgium)  
Baltic International Academy (Latvia)  
The International Research Education & Training Center (Estonia)  
Pokrov Czechinvest s.r.o. (Czech Republic)  
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Ukraine)  
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»  
(Ukraine)  
V. N. Karazin Kharkiv National University (Ukraine)  
Kyiv National University of Construction and Architecture (Ukraine)  
State University Of Trade And Economics  
Sumy State University (Ukraine)  
Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Bobersky (Ukraine)  
Uzhhorod National University (Ukraine)  
Public Institution «Institute for Economics and Forecasting of the National Academy  
of Sciences of Ukraine» (Ukraine)  
Public Institution «Institute for Demography and Quality of Life of the National  
Academy of Sciences of Ukraine» (Ukraine)  
Ukrainian Association for Management Development and Business Education  
(Ukraine)  
Poltava Territorial Branch of the All-Ukrainian Professional NGO «Union of Auditors  
of Ukraine» (Ukraine)  
Ukrainian Chamber of Commerce and Industry (Ukraine)**

## **COLLECTION**

### **III International Scientific and Practical Internet Conference**

#### **«SUSTAINABLE DEVELOPMENT: CHALLENGES AND THREATS IN CONDITIONS OF MODERN REALITIES»**

**June 05, 2025**



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**Poltava**

УДК 330.34-021.87”363”:342.77  
С 76

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу  
Національного університету імені Юрія Кондратюка заборонено

**Редакційна колегія:**

Онищенко С.В., д.е.н., професор;  
Крекотень І.М., к.е.н., доцент;  
Глебова А.О., к.е.н., доцент;  
Глушко А.Д., к.е.н., доцент;  
Гришко В.В., д.е.н., професор;  
Карпенко Є.А., к.е.н., доцент;  
Кульчій І.О., канд. держ. упр, доцент;  
Птащенко Л.О., д.е.н., професор;  
Свистун Л.А., к.е.н., доцент;  
Чижевська М.Б., к.е.н., доцент;  
Чичкало-Кондрацька І.Б., д.е.н., професор.

**Сталий розвиток: виклики та загрози в умовах сучасних реалій** : матеріали  
С 76 III Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 05 червня 2025 р. – Полтава :  
Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2025. – 387 с.

У збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції розглянуто теоретичні, методологічні й практичні аспекти, виклики та загрози розвитку суб’єктів господарювання та держави в умовах сучасних реалій.

Досліджено теоретичні та практичні аспекти співпраці влади, менеджменту підприємства та громадських інституцій у контексті цілей сталого розвитку. Визначено проблеми та перспективи стабілізації фінансової системи як умова євроінтеграції України. Висвітлено сучасний стан та перспективи розвитку міжнародної економічної діяльності України. Досліджено особливості бухгалтерського обліку, аудиту, контролю й оподаткування суб’єктів господарювання в умовах сучасних реалій, а також окреслено перспективи соціально-економічного розвитку країни в контексті євроінтеграції.

Збірник розраховано на фахівців із фінансів, економіки та менеджменту, працівників органів державної влади й місцевого самоврядування, науковців, викладачів, аспірантів і студентів.

УДК 330.34-021.87”363”:342.77  
С 76

*Матеріали друкуються мовою оригіналів.  
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори*

ISBN 978-966-616-186-7

© Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

зміщується у бік товарів з вищою доданою вартістю. Зокрема, зростає експорт аграрної продукції, металургійних виробів та машинобудівної продукції, що сприяє економічному зростанню та диверсифікації торговельних зв'язків.

4. Вплив геополітичних конфліктів на економічну інтеграцію. Геополітичні виклики, зокрема війна та безпекові загрози, суттєво впливають на економічну інтеграцію України до світового ринку. Воєнні дії призводять до руйнування інфраструктури, зниження обсягів виробництва та ускладнення логістичних маршрутів. Водночас Україна активно шукає нові шляхи розвитку економічної співпраці, зокрема через участь у міжнародних програмах підтримки та залучення інвестицій для відновлення економіки [3].

Економічна інтеграція України до світового ринку має значні досягнення, серед яких поглиблення співпраці з ЄС у сфері енергетики та зростання обсягів торгівлі. Водночас країна стикається з викликами, зокрема нетарифними обмеженнями та геополітичними ризиками, які уповільнюють процес інтеграції. Для подальшого розвитку необхідно продовжувати адаптацію національних стандартів до європейських вимог, підтримувати модернізацію виробничих процесів та посилювати міжнародну співпрацю, що сприятиме зміцненню позицій України на світовому ринку.

### Список використаних джерел

1. Секторальна інтеграція України до ЄС: передумови, перспективи, виклики. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021\\_sektor\\_eu\\_ukr.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_sektor_eu_ukr.pdf) (дата звернення: 09.05.2025)

2. Інтеграція України до внутрішнього ринку ЄС в умовах війни. URL: [https://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/zvit\\_internmarket\\_2023\\_ukr.pdf](https://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/zvit_internmarket_2023_ukr.pdf) (дата звернення: 09.05.2025)

3. Орехова А.І., Кулик В.А. Е-резидентство як фінансовий інструмент для виходу підприємства на міжнародний ринок. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції: матеріали XI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції*, 07 листопада 2024 р. Полтава: НУПП, 2024. С. 57-59.

УДК 331.101.3

Бідоленко Д.М.

Науковий керівник – Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

*(м. Полтава, Україна)*

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Управління персоналом – це стратегічне завдання, яке являє собою розробку кадрової стратегії та просування окремих функцій, що знижує витрати на робочу силу, а також створення позитивної соціальної і психологічної атмосфери на робочому місці [1]. Метою управління персоналом є забезпечення підприємства працівниками, які відповідають вимогам певного підприємства, мають здібності до професійної та соціальної адаптації [2].

Мотивація є одним з найважливіших елементів системи управління персоналом, адже саме завдяки мотивації керівництву підприємству вдається здійснювати вплив на працівників. Ефективна мотивація має охоплювати мотиви і стимули. Під мотивом розуміють певну внутрішню потребу, яка спонукає працівника до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена. Кожна людина має свої мотиваційні преференції, які визначаються її соціальним статусом, добробутом, посадою й іншими чинниками [2].

Виділяють три основних види мотивації, які наведені на рис. 1.



Рис. 1. Види мотивації

Пряма економічна мотивація на сьогоднішній день є найважливішою для більшості українців, адже в умовах нестабільної економіки гідна заробітна плата є основою для забезпечення базових потреб людини. Однак, непряма економічна та неекономічна мотивація також є дуже важливими і забезпечують прихильність працівників до підприємства, підвищують рівень задоволення роботою, зменшують плинність кадрів і, відповідно, додаткові витрати на персонал.

Не зважаючи на постійне підвищення заробітної плати та витрат на персонал, реальне збагачення працівників не відбувається у зв'язку зі знеціненням національної валюти. Причому збільшення номінальної заробітної плати не завжди відповідає збільшенню, або навіть супроводжується зниженням реальної заробітної плати. Наприклад, у 2014–2019 роках у зв'язку з кризою та інфляцією спостерігався значний темп приросту номінальної заробітної плати, при цьому реальна заробітна плата мала негативний темп приросту. Протягом 2014–2019 років темп приросту номінальної заробітної плати перевищує реальну [2].

Досить важливо звертати увагу на нефінансові чинники, які позитивно впливають на мотивацію. Для ефективної діяльності колективу є дуже важливим сприятливий морально-психологічний клімат. Людина – соціальна істота, тому до діяльності її мотивують не тільки матеріальні, але й моральні стимули. Отже, для промислових підприємств України необхідно покращувати як економічну, так і неекономічну мотивацію.

Для вдосконалення системи мотивації на промислових підприємствах з метою підвищення продуктивності праці та мінімізацією витрат необхідно здійснити певну підготовку, продіагностувавши існуючий стан системи за схемою, наведеною на рис. 2.



Рис. 2. Діагностика системи мотивації

Для вдосконалення системи мотивації на промислових підприємствах з метою підвищення продуктивності праці та мінімізацією витрат необхідно здійснити певну підготовку, продіагностувавши існуючий стан системи (рис. 2).

З метою мотивації доцільно надавати певні пільги своїм працівникам, а саме преміювання, страхування здоров'я за кошти підприємства, пільгове харчування в робочій їдальні, проведення корпоративів та сімейних свят для працівників. Для покращення задоволеності працівників доцільно застосовувати мотиваційний соціальний пакет, до складу якого доцільно включати: надання оплачуваних днів до відпустки, надання гнучкого графіку за проханням працівника, безкоштовний проїзд на роботу, оплата корпоративного мобільного зв'язку, безкоштовне харчування у власній їдальні, медичне страхування, недержавне пенсійне страхування, організація дозвілля.

Отже, мотивація є важливим елементом управління персоналом і відіграє значну роль в продуктивності праці і досягненні результатів підприємства. На сьогоднішній день в Україні спостерігається значна плинність кадрів, що вказує на невмотивованість працівників залишатись на робочому місці. Для покращення системи мотивації спершу необхідно продіагностувати існуючу систему та акцентувати увагу на вирішенні існуючих проблем. При застосуванні наведеної системи преміювання можна буде покращувати продуктивність праці та якість продукції. Застосування соціального пакету підсилить прихильність працівників до підприємства і, відповідно, здійснить мотиваційний вплив. Удосконалено систему покращення мотивації персоналу шляхом передбачення обов'язкового впровадження мотиваційного соціального пакета та сучасних інноваційних методів управління, що дозволить підвищити економічну ефективність діяльності підприємства.

#### Список використаних джерел

1. Довгаль О. В. Інноваційне управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4227>.
2. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення. Вінниця : ВНТУ, 2019. 384 с.

УДК 631.16:330.341.1:004.738.5:316.42

Бондаренко С.В.

Науковий керівник – Глебова А.О., к.е.н., доцент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)*

### **МОДЕЛЬ ВІДКРИТИХ ІННОВАЦІЙ В АГРОСФЕРІ: МОЖЛИВОСТІ СТАЛОГО ЗРОСТАННЯ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВУ КООПЕРАЦІЮ**

Стрімкий розвиток інформаційних технологій обумовив виникнення великих мовних моделей, цифрового ринку посилили конкуренцію не тільки на локальному, але і глобальному ринках [1]. Саме їх розвиток обумовив високий рівень невизначеності зовнішнього середовища, який впливає на особливості ведення бізнесу у різних секторах економіки та змушує шукати нові можливості сталого розвитку сучасних організацій, впроваджувати нові форми співпраці, що дозволять забезпечити організаційну стійкість.

Одним із таких управлінських інструментів є відкриті інновації, які виникли як наслідок зростання турбулентності зовнішнього середовища та інтенсивного розвитку цифрових технологій. Зростання відкритості, мобільності населення на кваліфікованих фахівців призвело до зміни моделей формування інновацій, які є ключовим фактором конкурентоспроможності організацій та корпорацій. Тому, традиційні підходи до створення інновацій еволюціонували у відкриту модель інновацій, яка передбачає використання суспільного підходу та залучення знань, компетенцій широкого кола учасників-стейкхолдерів ((партнерів, клієнтів, представників наукової спільноти, громадян) до вирішення певної проблеми з обов'язковим урахуванням цілей сталого розвитку.