

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка  
Факультет економіки та управління  
Кафедра міжнародної економіки  
Національний технічний університет України Київський політехнічний  
інститут імені Ігоря Сікорського Факультет менеджменту та маркетингу  
Кафедра міжнародної економіки  
Європейська Асоціація Економістів  
Всеукраїнська Асоціація економістів-міжнародників  
Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України

# **ЗБІРНИК ТЕЗ**

IV Всеукраїнської науково-практичної конференції

## **«СУЧАСНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: ГЛОБАЛЬНІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ»**

Київ  
2026

**5 грудня 2025 р.**

*Рекомендовано до друку Вченою радою факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка  
(протокол №1 від 20 січня 2026 р.)*

**Редакційна колегія:**

**Шлапак А.В.** – д.е.н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи та інноваційного розвитку, професор кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Лойко В. В.** – д.е.н., професор, завідувачка кафедри міжнародної економіки, Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Кравченко М. О.** – декан факультету менеджменту та маркетингу КПІ ім. Ігоря Сікорського, доктор економічних наук, професор.

**Войтко С. В.** – завідувач кафедри міжнародної економіки КПІ ім. Ігоря Сікорського, доктор економічних наук, професор.

**Ушенко Н.В.** – д.е.н., професор, професор кафедри міжнародної економіки, Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Сундук А.М.** - професор кафедри міжнародної економіки, доктор економічних наук, професор, Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Глушченко Я. І.** – доцент кафедри міжнародної економіки КПІ ім. Ігоря Сікорського, кандидат економічних наук, доцент.

**Жукова Ю. М.** – к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Лось В.О.** – к.е.н., доцент, заступник декана з наукової роботи та міжнародної діяльності, доцент кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Юрченко О.А.** – к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка;

**Швець П.А.** - доцент кафедри міжнародної економіки, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник;

**Бобер Л.П.** – старший викладач кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

**Никонюк К. О.** – викладач кафедри міжнародної економіки Факультету економіки та управління Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

**«Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні аспекти»**  
[Текст]: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 5 грудня 2025 р.) / Київський столичний університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2026. 334 с.

Викладено тези доповідей учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні аспекти», яка відбулася у м.Києві 5 грудня 2025 р.

*Висловлені у тезах думки та пропозиції можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції. У випадках виявлення плагиату відповідальність несуть автори наданих матеріалів.*

© Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2025

**«Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні аспекти»**



**СЕКЦІЯ 1.  
ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЙ У  
СПРИЯННІ СТАЛОМУ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІК**

Артёмова А., Гальченко Ю. <b>ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ESG ЯК ОСНОВА СТІЙКИХ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВ</b>	<i>11</i>
Баланюк М.М., Бобер Л.П. <b>УРБАНІСТИКА ДЛЯ ПОКОЛІННЯ Z. ЯК МОЛОДІЖНІ ІНІЦІАТИВИ ЗМІНЮЮТЬ МІСТА ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЙ</b>	<i>14</i>
Бехтер О. С., Кулик В. А. <b>РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ</b>	<i>18</i>
Вакулко К.В., Лазаренко В.І. <b>СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОВІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ</b>	<i>22</i>
Васєєв П.Д., Кулик В.А. <b>ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b>	<i>25</i>
Ващенко Н.Ю. <b>ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЄЮ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗЕЛЕНОГО ПЕРЕХОДУ</b>	<i>28</i>
Глебець К., Ушенко Н.В. <b>СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК КАТАЛІЗАТОР УРБАНІСТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У КИЄВІ</b>	<i>31</i>
Загороднюк Є.В. <b>МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ</b>	<i>35</i>
Овсяннікова П.О. <b>ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТА УКРАЇНСЬКИХ ЗМІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ТРАЄКТОРІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ</b>	<i>38</i>
Похідня Б. А., Кулик В. А. <b>РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПІДВИЩЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ</b>	<i>43</i>

**«Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні  
аспекти»**

**Бехтер О. С.,**  
*здобувач ступеня доктора філософії,*  
**Кулик В. А.,**  
*доктор економічних наук, професор,*  
*професор кафедри менеджменту і логістики,*  
*НУ «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,*  
*м. Полтава, Україна*

## **РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ**

Мотиваційні системи на підприємствах формують основу організаційної продуктивності, визначаючи рівень залученості працівників та ефективність виконання управлінських завдань. Ефективність персоналу безпосередньо впливає на економічні результати, стійкість виробничих процесів та адаптацію до змін ринкових умов. Традиційні підходи до стимулювання, що ґрунтуються переважно на матеріальних винагородах, не здатні забезпечити високий рівень продуктивності у середовищі, де використання цифрових технологій і аналітичних платформ стає стандартом управлінської практики [5]. Актуальність дослідження полягає у необхідності розробки інноваційних мотиваційних механізмів, які поєднують кількісну оцінку результативності та комплексну стимуляцію персоналу на основі сучасних управлінських інструментів.

Інноваційні системи мотивації включають інтегроване використання КРІ (Key Performance Indicators) для оцінки результатів роботи співробітників. КРІ забезпечують кількісне вимірювання продуктивності, дозволяють зіставляти досягнуті результати з поставленими цілями та формувати систему винагороди на основі об'єктивних даних [5]. На практиці це реалізується, наприклад, у виробничому підприємстві, яке спеціалізується на випуску механічних компонентів. Інтеграція цифрової платформи для моніторингу показників відділів складання та логістики дозволяє менеджменту визначати вузькі місця у виробничому процесі та оперативно коригувати завдання працівників, підвищуючи ефективність використання ресурсів.

Впровадження електронного бізнесу в Україні відкриває нові можливості для формування інноваційних мотиваційних систем. Підприємства, що використовують електронні платформи для продажів, обліку та управління виробничими процесами, отримують доступ до великих масивів даних про продуктивність працівників, швидкість виконання завдань та якість обслуговування клієнтів [2]. Це дозволяє інтегрувати цифрові показники у систему КРІ та формувати більш гнучкі мотиваційні програми, що стимулюють персонал до підвищення ефективності та адаптації до змінних умов ринку. Наприклад, українське виробниче підприємство, яке паралельно веде електронну торгівлю, використовує дані онлайн-продажів для

**«Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні аспекти»**

коригування завдань співробітників відділу логістики та маркетингу, підвищуючи швидкість реакції та рівень обслуговування клієнтів.

Додатковим елементом сучасних мотиваційних систем є застосування аналітичних цифрових рішень, що забезпечують прогнозування поведінки працівників та оцінку їхньої залученості. Використання спеціалізованих алгоритмів дозволяє відстежувати продуктивність у реальному часі, оцінювати ефективність окремих заходів стимулювання та коригувати програми мотивації [3]. Наприклад, на підприємстві, що займається виробництвом електронних компонентів, було впроваджено систему автоматизованого збору даних про продуктивність цехів та робочих груп. Це дозволило визначати оптимальні види стимулів, які максимізують ефективність кожного співробітника, і сформувані персоналізовану мотиваційну стратегію для підрозділів.

Важливою складовою ефективною мотиваційної системи є поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів. До матеріальних належать премії, надбавки за перевиконання плану та бонуси за результативність, а нематеріальні – навчальні програми, можливості для кар'єрного зростання, участь у стратегічних проектах і внутрішньоорганізаційних інноваційних ініціативах. Підприємство, що виробляє пакувальні матеріали в Україні, застосувало комбіновану систему мотивації: щомісячні бонуси на основі КРІ доповнювалися програмами підвищення кваліфікації та участю в проектах оптимізації виробничих процесів. У результаті середній рівень продуктивності співробітників зріс на 12%, а показник залученості – на 18% [5].

Інтеграція принципів сталого розвитку у мотиваційні програми дозволяє підвищувати соціальну відповідальність та залученість персоналу. Працівники більш активно виконують завдання, коли мотиваційна система включає проекти з енергоефективності, екологічного менеджменту та корпоративної соціальної відповідальності [1]. Так, виробниче підприємство, що працює в металургійному секторі, запровадило програми участі працівників у ініціативах із зменшення енергоспоживання та оптимізації відходів виробництва. Працівники, залучені до таких ініціатив, показали підвищену відповідальність і ініціативність, що позитивно вплинуло на загальну ефективність управління.

Важливим аспектом є застосування цифрової аналітики для контролю ефективності мотиваційних заходів. Системи збору та обробки даних дозволяють проводити регулярний моніторинг результатів впроваджених програм та оцінювати вплив різних стимулів на продуктивність [4]. На практиці це реалізується у формі цифрових панелей управління, які показують результати роботи відділів у реальному часі та дозволяють менеджерам ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення. Завдяки такому підходу виробниче підприємство в центральному регіоні України оптимізувало завантаження робочих груп та підвищило ефективність використання обладнання.

Мотиваційні стратегії повинні враховувати специфіку зовнішньоекономічної діяльності та інтеграцію до глобальних ринків. Підприємства, що реалізують продукцію на зовнішніх ринках, стикаються з додатковими вимогами до якості,

**«Сучасні виклики соціально-економічного розвитку: глобальні та регіональні аспекти»**

термінів виконання та організації робочого часу. Впровадження цифрових систем моніторингу персоналу та аналітики дозволяє відстежувати продуктивність віддалених підрозділів і забезпечувати своєчасне реагування на відхилення від плану [3]. Це сприяє підтриманню високого рівня управлінської ефективності та мінімізує ризики втрат у виробничих процесах.

Комплексна система мотивації включає також управління навчанням та розвитком персоналу. Аналітичні інструменти дозволяють оцінювати ефективність навчальних програм, визначати потреби у підвищенні кваліфікації та прогнозувати вплив заходів на продуктивність співробітників [5]. Виробниче підприємство, що впровадило цифрову систему оцінки результатів навчання, отримало змогу оптимізувати навчальні програми і досягти більшого ефекту від інвестицій у розвиток персоналу.

Загалом, інноваційні системи мотивації персоналу є інтегрованими комплексами, які поєднують KPI, цифрову аналітику, матеріальні та нематеріальні стимули, принципи сталого розвитку і програмне навчання. Використання таких систем забезпечує підвищення продуктивності, залученості та лояльності працівників, знижує операційні ризики та сприяє ефективності управління на рівні підприємства.

Аналіз наукових джерел та практичних кейсів показує, що розвиток інноваційних систем мотивації персоналу має ключове значення для ефективності управління підприємством. Основні результати дослідження полягають у наступному:

- 1) KPI та цифрові системи моніторингу забезпечують об'єктивну оцінку результативності та оптимізацію завантаження персоналу;
- 2) комбінування матеріальних і нематеріальних стимулів підвищує продуктивність та залученість працівників;
- 3) інтеграція принципів сталого розвитку стимулює соціальну відповідальність та ініціативність персоналу;
- 4) аналітика навчання та розвитку дозволяє прогнозувати ефект мотиваційних заходів і підвищувати ефективність інвестицій у HR;
- 5) цифрові платформи сприяють управлінню віддаленими підрозділами та підвищують конкурентоспроможність підприємства на національному та глобальному рівнях.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на оцінку економічного ефекту різних видів мотиваційних стимулів, розробку інтегрованих моделей мотивації для підприємств різних секторів економіки та аналіз впливу цифрової аналітики на управлінські рішення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кулик В.А. Інтеграція принципів сталого розвитку в управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства. Ефективна економіка. 2025. Т. 10. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PolNTU/20451> (дата звернення: 30.11.2025).

2. Кулик В.А. Розвиток електронного бізнесу в Україні. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 1. С. 168–176. (дата звернення: 30.11.2025).

3. Кулик В.А. Цифрова трансформація управління зовнішньоекономічною діяльністю: виклики та можливості для України в умовах інтеграції до світової економіки. Ефективна економіка. 2025. Т. 9. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/20448> (дата звернення: 30.11.2025).

4. Кулик В.А. Цифрові загрози у бізнес-середовищі у контексті Цілей сталого розвитку. Ефективна економіка. 2025. Т. 7. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/20449> (дата звернення: 30.11.2025).

5. Кулик В., Бехтер О. Інноваційні підходи до мотивації персоналу на основі КРІ як чинник підвищення ефективності управління підприємством. Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій. 2025. 3(17). URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PoltNTU/20450> (дата звернення: 30.11.2025).