

Міністерство освіти і науки України  
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права  
Національного університету  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)  
Полтавська обласна державна адміністрація (Україна)  
Білостоцький технологічний університет (Польща)  
Університет Гренландії (Гренландія)  
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)  
Сучавський університет імені Штефана Маре (Румунія)  
Інститут транспорту та зв'язку (Латвія)  
Бургенландський університет прикладних наук (Австрія)  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)  
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)  
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)  
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)  
Сумський державний аграрний університет (Україна)

## СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

07 листопада 2024 року



Co-funded by  
the European Union



Полтава  
2024

Інновації в інформаційно-комунікаційних технологіях управління є критично важливими для швидкого відновлення України в умовах післявоєнного відновлення. Використання електронного урядування, кібербезпеки, штучного інтелекту, IoT та блокчейну дає можливість значно прискорити процеси відбудови, знизити рівень корупції та створити умови для стабільного розвитку країни. Інноваційні підходи сприяють оптимізації управлінських процесів, підвищенню їх прозорості та ефективності, що є запорукою довгострокового успіху відновлення країни.

Системи управління, побудовані на цих інноваціях, сприяють суттєвому скороченню часу, необхідного для ухвалення рішень, і підвищенню їх точності, що є надзвичайно важливим для забезпечення ефективного відновлення країни.

### **Список використаних джерел**

1. Іваненко І.М. Цифрова трансформація управління: виклики та перспективи. *Вісник інновацій*. 2023.
2. Петренко П.О., Сергієнко С.В. Технології блокчейн у відбудові інфраструктури. К., 2022.
3. Бойко А.В. Кібербезпека в умовах сучасних викликів. *Сучасні інформаційні технології*. 2022.
4. Ковальчук В.М. Інтернет речей у міському управлінні: теорія та практика. *Урбаністичні дослідження*. 2021.
5. Герасименко О.І., Павленко Д.С. Використання ШІ для аналізу даних у державному управлінні. *Державне управління: наука і практика*. 2020.
6. Романов О.В. Блокчейн та розподілені реєстри: нові можливості для економіки України. *Фінансові інновації*. 2021.
7. Кузьменко Л.П. Електронне урядування в Україні: стан та перспективи. *Інформаційні технології та суспільство*. 2022.
8. Сидоренко М.С. Інноваційні технології в управлінні міським середовищем. *Екологія та урбанізація*. 2023.
9. Ткаченко Ю.В. Великий дані як інструмент соціально-економічного розвитку. *Економіка і управління*. 2021.
10. Жуков П.О. Тенденції розвитку цифрових послуг у посткризовий період. *Держава та суспільство*. 2022.

УДК 331.101.3

Глебова А.О., к.е.н., доцент; Сучков П.П., магістрант  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

### **СУЧАСНІ МЕТОДИ ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО АДАПТУВАННЯ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ**

Актуальність дослідження сучасних методів заохочення працівників в умовах розвитку кризових ситуацій обумовлена зростаючою нестабільністю зовнішнього середовища та необхідністю підприємств адаптуватися до нових викликів. Зміна цінностей та очікувань сучасних працівників, а також посилення конкуренції на ринку праці вимагають від підприємств постійного пошуку нових підходів до мотивації. Тоді як ефективні системи заохочення дозволяють не тільки підвищити продуктивність праці, але й зберегти цінні кадри, зміцнити корпоративну культуру та забезпечити довгостроковий успіх компанії. Особливо важливим це стає в умовах кризи, коли працівники відчують підвищений рівень стресу та невизначеності. Тому, залучення та утримання кваліфікованих кадрів є одним з

ключових факторів успіху будь-якого бізнесу. В умовах кризи конкуренція за таланти посилюється, що вимагає від компаній розробки ефективних систем мотивації.

Сучасні працівники мають інші цінності та очікування від роботи, ніж їхні попередники. Вони прагнуть не лише матеріальної винагороди, але й розвитку, самореалізації та соціальної відповідальності.

На сучасному етапі використовуються наступні методи стимулювання працівників:

програми соціального визнання (публічне визнання працівників підвищує їхню самооцінку та зміцнює позитивну поведінку, створюючи культуру вдячності);

програми нарахування балів (заробляти та обмінювати бали на різноманітні винагороди, адаптовані до їхніх уподобань);

програми рекомендацій (стимулюють співробітників залучати нових талантів, оскільки за них вони отримують винагороду, а саме за успішні рекомендації кандидатів). У світовій практиці дослідження засвідчують, що на 46% ці працівники працюють довше, ніж інші методи залучення працівників. І сильною стороною даного методу є залучення саме працівників, які розділяють і підтримують корпоративні цінності підприємства [1];

програми підвищення кваліфікації;

програми розподілу прибутку (забезпечує співробітників частиною прибутку компанії через внески на їхні пенсійні рахунки або через прямі виплати). Це допомагає працівникам відчувати себе власниками, підвищуючи лояльність і мотивуючи їх робити внесок у розвиток компанії;

оздоровчі програми (винагородження співробітників за досягнення таких етапів здоров'я, як кидання палити або виконання завдання по кроках, безкоштовні здорові обіди, перевірка стану здоров'я на місці, компенсація за проїзд велосипедом на роботу тощо);

програми відшкодування вартості навчання (визнання освітніх досягнень допомагає підтримувати постійний розвиток співробітників);

бонуси та підвищення (додаткові кошти, які виплачуються працівникам за досягнення певних цілей або показників). Опитування, проведене Robert Half International Inc, показує, що 52% працівників кажуть, що отримання щорічної премії допомагає їм відчувати, що їх більше цінують на роботі [1];

веселі подарунки (персоналізовані або унікальні винагороди, які надаються працівникам, щоб висловити вдячність за їхню роботу або відзначити досягнення. Наприклад, до робочих ювілеїв, тижня обслуговування клієнтів, глобального дня здоров'я або день боса тощо);

додатковий відгул (заохочення, яке надає працівникам додаткову оплачувану відпустку понад стандартну відпустку. Ця додаткова відпустка дозволяє співробітникам краще підтримувати баланс між роботою та особистим життям, що може значно підвищити мотивацію та продуктивність);

створення та реалізація проекту (надання співробітникам з високими досягненнями права вибирати та реалізовувати власні проекти. Це чудовий спосіб розширити можливості та стимулювати працівників, адже таким чином вони демонструють довіру та її зміцнюють, а працівники можуть на власні очі побачити проблему менеджменту сучасних підприємств);

програми розвитку людських ресурсів, що передбачають формування та розвиток стратегій постійного навчання і отримання нових компетенцій. За останніми даними, до 94% [3] співробітників готові залишатися в компанії надовго, якщо роботодавець інвестував у їхню довгострокову кар'єру та дав їм можливість підвищити та розвинути свої навички.

програми стимулювання подорожей (ці заохочення зазвичай передбачають повністю оплачені поїздки для окремих осіб або команд, які досягли заздалегідь визначених цілей протягом встановленого періоду часу). За даними Incentive Research Federation, 53% керівників вищої ланки розглядають заохочувальні поїздки як «необхідність» [2]. Пропонування цих пам'ятних нагород не тільки визнає досягнення співробітників, але й сприяє розвитку почуття цінності та вдячності, створюючи потужний мотиватор для подальшої високої продуктивності та відданості;

програми Flextime (дозволяє співробітникам коригувати свій робочий день відповідно до особистих потреб або вподобань. Це може означати початок і завершення роботи в різний час, щоб забезпечити догляд за дітьми, узгодження з колегами в різних часових поясах або роботу в найбільш продуктивний час);

додаткова оплачувана відпустка (Наприклад, після п'ятирічної роботи в HubSpot співробітники отримують чотиритижневу оплачувану відпустку плюс бонус. Йдучи далі, такі компанії, як Netflix, Oracle і Zoom, мають необмежений час відпустки [4]).

Таким чином, практичний світовий досвід заохочення працівників постійно удосконалюється і розвивається. Дозволяє забезпечувати високі індивідуальні показники працівників та колективів підприємств. Однак, в Україні нині існує потреба також щодо пошуку шляхів подальшого удосконалення системи заохочення працівників, тому доцільно розглянути наступні потенційні напрями удосконалення процесу заохочень шляхом впровадження:

програм менторства (освідчені співробітники можуть стати менторами для молодих фахівців, передаючи їм свої знання та досвід);

програм корпоративного волонтерства (залучення працівників до соціальних проєктів компанії);

створення клубів за інтересами (створення клубів за інтересами для співробітників (спорт, хобі, навчання));

системи гнучкого графіка робіт (надання працівникам можливості самостійно планувати свій робочий день).

Отже, враховуючи економічну ситуацію, зміну очікувань та цінностей працівників питання заохочення та стимулювання до продуктивної діяльності є одним із стратегічних завдань сучасних менеджерів.

### **Список використаних джерел**

1. Kyla Dewar. 18 employee incentive programs to engage your team. URL: <https://www.achievers.com/blog/employee-incentive-programs/>
2. The IRF 2024 trends report. URL: [https://theirf.org/research\\_post/irf-2024-trends-report/](https://theirf.org/research_post/irf-2024-trends-report/)
3. 2018 Workplace Learning Trends. URL: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018>
4. Gail Bailey. 20 Employee Incentive Ideas to Boost Engagement and Retention. URL: <https://www.aihr.com/blog/employee-incentive-ideas/>

УДК 378.047

Gryshko V.V., PhD in Economics, Associate Professor; Plakhotnik O.O., student  
*National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic" (Poltava, Ukraine)*

## **THE ROLE OF ROBOTIC PROCESS AUTOMATION (RPA) IN STREAMLINING ADMINISTRATIVE FUNCTIONS**

Robotic Process Automation (RPA) is a technology that uses software robots, or "bots," to automate repetitive, rule-based tasks traditionally performed by humans. It has gained popularity across industries due to its ability to enhance efficiency, reduce errors, and lower operational costs. In the context of administrative functions, RPA is revolutionizing how organizations handle routine tasks, freeing up human resources for more complex, value-adding activities. **Key Features of RPA:**

- automation of Repetitive Tasks: RPA is designed to perform high-volume, repetitive tasks, such as data entry, processing transactions, or sending automated emails, without human intervention;

- rule-Based Operations: RPA operates based on predefined rules and logic, making it ideal for tasks that follow a specific pattern;