

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 Марє (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

регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів, 2022. 70 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»). URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20220033.pdf>

2. Територіальний розвиток і регіональна політика. Стратегування регіонального розвитку на засадах смарт-спеціалізації: наукова доповідь / наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянська І.З. Львів, ІРД НАНУ. 2020. 141 с.

3. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 695-2020-п: станом на 05 серпня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.03.2024).

4. Комеліна О.В., Фурсова Н.А. (2020) Соціальні детермінанти сталого розвитку країни (безпековий аспект). Сталій геопросторовий розвиток природно-економічних систем в Україні: колективна монографія. Польща: Білосток. Рр. 17-40.

УДК 330

Нетяга В.О., магістрант; Кудінова А.О., к.е.н., доцент  
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Інновації необхідні для успіху бізнесу, оскільки вони дозволяють компаніям виділятися серед своїх конкурентів і пропонувати щось нове та цінне своїм клієнтам. Підприємства, які використовують інновації, краще адаптуються до нових технологій і тенденцій ринку, що може дати їм значну перевагу перед тими, які цього не роблять. Іншим важливим аспектом впровадження інновацій на підприємстві є те, що вони стимулюють економічне зростання. Компанії, які впроваджують інновації, створюють нові продукти, нові ринки та нові робочі місця, що у свою чергу, створює багатство та стимулює економічну діяльність, роблячи інновації критично важливим рушієм процвітання.

Таблиця 1 – Типи інновацій на підприємстві та їх застосування

Тип інновацій	Значення для підприємства
Інновації продукту	Відноситься до розробки нових або вдосконалених продуктів або впровадження нових функцій продукту. Цей тип інновації може бути чим завгодно: від нового продукту на існуючому ринку до створення абсолютно нового ринку. Застосування гнучкого управління проектами може значно полегшити впровадження інноваційних продуктів, забезпечуючи гнучкість, швидкі ітерації та безперервні цикли зворотного зв'язку.
Інновації процесів	Відноситься до розробки нових або вдосконалених процесів, які підвищують ефективність, зменшують витрати або забезпечують кращий досвід роботи з клієнтами. Це може бути: від оптимізації виробничого процесу до покращення надання товарів і послуг.
Маркетингові інновації	Стосується нових і творчих способів охоплення клієнтів і просування продуктів або послуг. Це може включати нові форми реклами, нові стратегії ціноутворення або нові канали охоплення клієнтів.
Інновація бізнес-моделі	Відноситься до розробки нових бізнес-моделей або модифікації існуючих моделей для створення нових джерел доходу або підвищення ефективності. Це може включати використання нових технологій, нових каналів розподілу або нових стратегій залучення клієнтів.
Соціальні інновації	Відноситься до створення нових рішень для соціальних і екологічних проблем. Соціальні інновації часто передбачають співпрацю та інтеграцію багатьох дисциплін і галузей, і вони можуть бути як прибутковими, так і некомерційними.

Примітка: сформовано автором за [1-3]

Це лише кілька прикладів багатьох видів інновацій, які існують у підприємстві. Розуміння цих різних типів може допомогти підприємцям зосередити свої зусилля та ресурси, а також визначити можливості для зростання й успіху. Інновації часто є ключем до успіху в підприємстві. Підприємці, які здатні постійно висувати нові та креативні ідеї, краще підготовлені, щоб залишатися конкурентоспроможними у світі, що швидко змінюється. Вони здатні визначати можливості та створювати нові продукти чи послуги, які заповнюють прогалини на ринку, і вони здатні постійно адаптуватися до нових технологій і тенденцій ринку. З іншого боку, підприємство може стимулювати інновації, створюючи культуру ризику та експериментів. Підприємці, які готові йти на ризик і пробувати нове, часто знаходяться в авангарді інновацій, і вони можуть створювати нові ринки та стимулювати економічне зростання.

У сучасному бізнес-ландшафті, що швидко розвивається, інновації більше не є розкішшю, а необхідністю для стабільного успіху. Підприємства, які використовують структурований підхід до управління інноваціями, отримують конкурентну перевагу, розвиваючи культуру творчості, виявляючи й оцінюючи багатообіцяючі ідеї та ефективно виводячи їх на ринок.

Прошли ті часи, коли інновації були випадковою діяльністю на підприємствах. Сьогодні, в умовах загострення конкуренції та постійно мінливих уподобань споживачів, здатність постійно впроваджувати інновації – це те, що відрізняє лідерів ринку від послідовників. Таким чином, управління інноваціями – це не просто процес, а стратегічна структура, яка узгоджується з організаційним баченням і просуває його, інкапсулюючи ідентифікацію, оцінку та реалізацію новаторських ідей у лідируючих на ринку продуктах, послугах і процесах.

Управління інноваціями створює екосистему, де процвітає творчість. Інституціоналізувавши інновації, компанії можуть демократизувати генерацію ідей, надаючи можливість співробітникам усіх рівнів і функцій вносити свої ідеї. Такий інклюзивний підхід не лише враховує різноманітні погляди всередині організації, але й підвищує залученість працівників і відповідальність, створюючи культуру, де процвітають інновації [4]. Структурований процес управління інноваціями забезпечує чітку дорожню карту для перетворення ідей у відчутні результати. Він охоплює механізми для систематичного захоплення ідей, оцінки та встановлення пріоритетів, гарантуючи, що ресурси розподіляються на ініціативи з найбільшим потенційним впливом, що не тільки оптимізує інноваційний канал для підвищення ефективності, але й мінімізує ризики, пов'язані з інвестиціями в інновації.

Отже, управління інноваціями прискорює вихід ідеї на ринок завдяки спрощеним робочим процесам і покращеній міжфункціональній співпраці. Знищуючи роз'єднаності та сприяючи інтегрованому підходу до розробки продуктів, компанії можуть скоротити цикли розробки та швидше запроваджувати інновації, використовуючи ринкові можливості та надаючи цінність клієнтам, випереджаючи конкурентів. Стратегічне впровадження управління інноваціями дозволяє компаніям постійно оновлювати свої ціннісні пропозиції, залишаючись актуальними та випереджаючими на ринку, що веде до розробки унікальних продуктів і послуг, власних процесів і нових бізнес-моделей, які важко відтворити конкурентам, що зміцнює позиції компанії на ринку.

#### **Список використаних джерел**

1. Глушенкова А. А., Яргін М. В. Інноваційні стратегії в управлінні підприємством. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*, 2022, 3-4. С. 40-44.
2. Кравченко М. О., Прудкий В. В. Стійкі інновації як провідна концепція організації інноваційних процесів підприємства. *Цифрова економіка та економічна безпека*, 2022, 1 (01). С. 74-79.
3. Майнка М. К. Бізнес-моделі інноваційного розвитку підприємства: сутність та складові елементи. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law*, 2020, 26. С. 48-53.

4. Silva Ana Rita D. Measuring SMEs' propensity for open innovation using cognitive mapping and MCDA. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2019, 68.2. P. 396-407.

5. Mats T., Kulyk V., Serohina S., Serohin V., Voronin V. (2019). Integration of strategic management and process modeling in the activities of international companies. *Academy of Strategic Management Journal*, 18, 1.

УДК 331.101.3

Папка В.С., студентка  
Науковий керівник – Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

## **РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

Поводження людини і вплив на її діяльність моральної й матеріальної мотивації становить об'єкт дослідження багатьох наук, а саме економіки праці, менеджменту, соціології, теорії управління, психології та інших [1]. У сучасному світі, коли підприємства стикаються зі швидкими змінами на ринку, економічною нестабільністю та високою конкуренцією, мотивація персоналу стає одним з основних інструментів ефективного управління. Вона не лише впливає на продуктивність праці, але й визначає здатність організації адаптуватися до зовнішніх викликів, впроваджувати інновації та досягати стратегічних цілей. Однак, для того щоб мотивація була ефективною, керівники мають розуміти її складові, методи та підходи [2-4].

Крім того, сучасні підходи до мотивації все частіше роблять акцент на внутрішній та зовнішній мотивації. Внутрішня мотивація – це коли працівники отримують задоволення від самої роботи, без додаткових стимулів. Зовнішня мотивація пов'язана з винагородами або уникненням покарань. Врахування індивідуальних потреб і цінностей працівників є ключовим для ефективного вибору мотиваційних стратегій.

Мотивація відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективного управління підприємством, оскільки прямо впливає на продуктивність персоналу. Мотивовані працівники схильні працювати більш результативно, проявляти ініціативу та брати відповідальність за виконання своїх завдань. Це не лише підвищує ефективність процесів, але й сприяє загальному успіху підприємства.

Мотивований персонал також є ключовим чинником для впровадження інновацій. Коли працівники зацікавлені у своїй роботі, вони прагнуть знайти нові рішення для покращення процесів або розробки нових продуктів. Таким чином, високий рівень мотивації дозволяє компаніям бути більш гнучкими, інноваційними та конкурентоспроможними.

Крім того, мотивація сприяє зміцненню корпоративної культури, створенню сприятливого середовища для командної роботи та досягнення колективних цілей. Відповідно, підприємства з мотивованими працівниками можуть легше адаптуватися до змін на ринку та підтримувати стійкість у кризові періоди [7; 8].

Серед інструментів мотивації персоналу найбільш поширеними є матеріальні та нематеріальні методи. До матеріальних методів належать різні форми фінансового стимулювання, такі як премії, підвищення зарплат, бонуси за досягнення певних результатів. Фінансові винагороди є важливими, але мають свої обмеження, оскільки не завжди здатні забезпечити довготривалу мотивацію. Нематеріальні методи мотивації охоплюють ширший спектр інструментів, серед яких виділяються: визнання досягнень, можливості для кар'єрного зростання, надання додаткових можливостей для навчання та підвищення кваліфікації, створення комфортних умов для праці. Одним з найважливіших аспектів