

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

6. UNWTO World Tourism Barometer. Volume 21. Issue 2. 2023. URL: https://web.archive.org/web/20230802171252/https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2023-05/UNWTO_Barom23_02_May_EXCERPT_final.pdf?VersionId=gGmuSXlwfM1yoemsRrBI9ZJf.Vmc9gYD
7. Державне Агентство Розвитку Туризму України. *Офіційний сайт*. URL: <http://surl.li/aluptp>
8. Скільки українців подорожує країною під час війни?: ДАРТ (7.09.2023). URL: <https://www.tourism.gov.ua/blog/skilki-ukrayinciv-podorozhuie-krayinoyu-pid-chas-viyni>
9. Частка туризму у ВВП України може досягати 10%, - Олесків: ДІМ (6.06.2021). URL: <https://kanaldim.tv/dolya-turizma-v-vvp-ukrainy-mozhet-dostigat-10-oleskiv/>

УДК 330

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

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних умовах динамічного розвитку економіки та посилення конкуренції на ринку праці, питання ефективної мотивації персоналу набуває особливого значення для забезпечення сталого розвитку підприємства. Адже система мотивації персоналу є ключовим фактором, що впливає на продуктивність праці, лояльність співробітників та, як наслідок, на загальну ефективність діяльності підприємства. Аналіз наукової літератури показав, що ефективна система мотивації персоналу включає матеріальні, нематеріальні та соціальні компоненти, які у комплексі впливають на досягнення стратегічних цілей підприємства. Колот А.М. [1, с. 189] зазначає, що ефективна система мотивації праці персоналу повинна забезпечувати зацікавленість працівників у постійному поліпшенні результатів своєї праці. Гармідер Л.Д. [2, с. 156] у своїй праці доводить, що підвищення рівня мотивації персоналу на 10% може призвести до зростання продуктивності праці на 6-8%, що безпосередньо впливає на рентабельність активів та фінансову стійкість підприємства.

Для реалізації кращих європейських підходів до формування систем мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах слід впроваджувати інноваційні підходи до управління, що характеризуються високим рівнем соціальної орієнтованості та прагненням до балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю. Пропонується на підприємствах застосовувати сучасні підходи до мотивації персоналу, які включають такі інноваційні методи як гейміфікація, індивідуалізація мотивації та система грейдів. Так, за даними дослідження Gartner [4], впровадження елементів гейміфікації може підвищити продуктивність праці на 20-30%. Проведене дослідження показало, що процес адаптації європейських підходів до мотивації персоналу в українських компаніях має бути поступовим та виваженим. За дослідженнями Данюка В.М., компанії, які адаптували європейські практики мотивації, демонструють на 15-20% вищу продуктивність праці [3]. Цей процес передбачає водночас підвищення рівня управлінських навичок серед Топ-менеджерів, а також менеджерів середньої ланки з метою отримання ними нових скілів для забезпечення власного розвитку, а також розвитку свого персоналу. Оскільки лише при активній взаємодії з власним персоналом та із застосуванням інноваційних підходів, процес навчання та впровадження змін можливо зробити зручним та зменшити рівень опору серед персоналу.

Отже, для забезпечення сталого розвитку підприємствам слід удосконалювати системи мотивації персоналу, які є важливим чинником забезпечення сталого розвитку підприємства. Адже компанії, які інтегрують принципи сталого розвитку у свою бізнес-

стратегію (за даними дослідження McKinsey [5]), демонструють на 19% вищу рентабельність інвестицій порівняно з конкурентами. Відповідно ефективна система мотивації повинна враховувати сучасні тенденції, інноваційні підходи та кращі світові практики, адаптуючи їх до специфіки українського бізнес-середовища.

Список використаних джерел

1. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2021. 397 с.
2. Гармідер Л. Д., Філатова С. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник. Дніпро, 2023. 638 с.
3. Данюк В.М., Петюх В.М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2022. 398 с.
4. Gartner Employee Diagnostic Suite. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/research/employee-diagnostics>
5. McKinsey Global Surveys. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-global-surveys>

УДК: 338.9

Нагай Д.Р., студентка; Іванов Ю.В., к.е.н, доцент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ГУМАНІТАРНОЮ ДОПОМОГОЮ: ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ

У умовах сучасних криз, зокрема під час збройних конфліктів та природних катастроф, управління гуманітарною допомогою стає особливо важливим. Зростаючі потреби постраждалих вимагають оперативних та ефективних рішень. Цифрові платформи пропонують інноваційні рішення, що здатні покращити координацію, розподіл ресурсів та комунікацію між усіма учасниками процесу. У цій доповіді розглянемо, як цифрові технології змінюють підходи до управління гуманітарною допомогою, а також їх ефективність у реальних умовах.

Цифрові платформи – це програмні рішення, що дозволяють інтегрувати різноманітні функції, такі як облік ресурсів, управління логістикою, моніторинг потреб населення та звітність. Вони сприяють обміну інформацією між неурядовими організаціями (НУО), державними установами та благодійними фондами. Особливості цифрових платформ визначаються наступними можливостями:

1. *Координація зусиль*: Однією з головних переваг цифрових платформ є можливість швидкої координації між різними учасниками. Наприклад, платформи на кшталт "Humanitarian Response" дозволяють організаціям обмінюватися даними про потреби населення, доступні ресурси та логістичні можливості. Це зменшує ризик дублювання зусиль та забезпечує більш злагоджену роботу.

2. *Моніторинг і оцінка*: Використання цифрових рішень для збору даних про потреби в гуманітарній допомозі дозволяє в режимі реального часу відстежувати ситуацію. Наприклад, мобільні додатки для збору відгуків від постраждалих можуть швидко зібрати інформацію про їхні потреби, що дозволяє оперативно реагувати на зміни.

3. *Логістика і розподіл*: Цифрові платформи забезпечують ефективне управління логістикою. Наприклад, системи для управління запасами допомагають оптимізувати розподіл ресурсів, зменшуючи витрати та час доставки. Застосування GPS-технологій у транспорті також підвищує точність і швидкість перевезень гуманітарних вантажів.

Ефективність впровадження інноваційних рішень, що пропонуються цифровими платформами у гуманітарній допомозі можна оцінити за кількома критеріями: