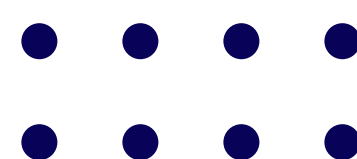




ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВЕКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ, ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ ГЕОПОЛІТИЧНОЇ СИТУАЦІЇ

Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
23 – 24 травня 2025р

ДНІПРО



УДК 327:338.2:339.9
ББК 65.050.9(4/8)

Євроінтеграційний вектор сталого розвитку України, як напрям забезпечення економічної безпеки держави в контексті геополітичної ситуації: тези доповідей III Міжнародної науковопрактичної конференції. (Дніпро, 23 – 24 травня 2025р.) / ДВНЗ «ПДТУ».– Дніпро: ДВНЗ «ПДТУ», 2025.– 188 с.

The European integration vector of sustainable development of Ukraine, as a direction of ensuring the economic security of the state in the context of the geopolitical situation: theses of the reports of the III International Scientific and Practical Conference. (Dnipro, May 23 - 24, 2024) / SHEI «Pryazovskyi State Technical University. - Dnipro: SHEI «PDTU», 2025. – 188 p.

Матеріалах конференції опубліковані результати теоретичних і експериментальних досліджень, науково-дослідні розробки вчених, науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти України та зарубіжних країн. Оргкомітет висловлює подяку учасникам конференції за надані доповіді.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради ДВНЗ «Прийазовський державний технічний університет» від 22 травня 2025 року, протокол № 11

Автори опублікованих доповідей несуть повну відповідальність за достовірність викладеного матеріалу, за правильне цитування джерел та посилання на них та за всі інші відомості. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редакторів.

© ДВНЗ «ПДТУ», 2025

© Колектив авторів, 2025

<i>Разумова Г. В. Роль прозорості цін та витрат у зміцненні економічної безпеки держави.....</i>	<i>77</i>
<i>H.Razumova, D. Matiushenko, The Impact of Digital Technologies on the Formation of Neuro-Oriented Strategies.</i>	<i>81</i>
<i>Разумова Г.В., Матюшенко Д.Д. Вплив цифрових технологій на формування нейроорієнтованих стратегій.....</i>	<i>81</i>
<i>N. Solidor, Innovative strategies for green economy development in Ukraine under global challenges.....</i>	<i>86</i>
<i>Солідор Н.А. Інноваційні стратегії розвитку зеленої економіки України в умовах глобальних викликів.</i>	<i>86</i>
<i>E. Kamyshnykova, V. Sosnovtsev, Trends and problems in the development of urban public transport in Ukraine.....</i>	<i>89</i>
<i>Камишнікова Е.В., Сосновцев В.О. Тенденції та проблеми розвитку міського громадського транспорту України.</i>	<i>89</i>
<i>E. Kamyshnykova, A. Yaskina, Improving the intellectual property protection system in Ukraine.....</i>	<i>92</i>
<i>Камишнікова Е.В., Яскіна А.І. Вдосконалення системи захисту інтелектуальної власності в Україні.....</i>	<i>92</i>
<i>L. Malich, Economic security as a component of the strategic management system of an enterprise.....</i>	<i>95</i>
<i>Маліч Л.А. Економічна безпека як складова системи стратегічного управління підприємством.</i>	<i>95</i>
<i>O. Amelnytska, Modern concepts of innovation management in organizations.....</i>	<i>98</i>
<i>Амельницька О.В. Сучасні концепції управління інноваціями в організації.</i>	<i>98</i>
<i>O. Amelnytska, A. Ushenko, Approaches to mentoring as a method of personnel development at industrial enterprises.</i>	<i>102</i>
<i>Амельницька О.В., Ушенко А.А. Підходи до наставництва як методу розвитку персоналу на промислових підприємствах.....</i>	<i>102</i>
<i>O. Mizina, T. Ponachevna, Social entrepreneurship in the construction business: integrating innovations for sustainable development.</i>	<i>106</i>
<i>Мізіна О.В., Поначевна Т.Г. Соціальне підприємництво в будівельному бізнесі: інтеграція інновацій для сталого розвитку.</i>	<i>106</i>
<i>V. Diatlova, D. Yerokhina, Development of Ukraine's business-relations with EU member states.</i>	<i>110</i>
<i>Дятлова В.В., Єрохіна Д.О. Розбудова бізнес-зв'язків України з країнами-членами ЄС.</i>	<i>110</i>
<i>O. Mizina, A. Derkunska, Problems of Managing Employee Motivation in Small and Medium Enterprises.</i>	<i>114</i>

<i>Мізіна О.В., Деркунська А.О. Проблеми управління мотивацією персоналу на підприємствах малого та середнього бізнесу.....</i>	<i>114</i>
<i>V. Diatlova, M. Kulhov, D. Lutsenko, Current trends in project activities management of enterprises.</i>	<i>118</i>
<i>Дятлова В.В., Кульгов М.М., Луценко Д.С. Сучасні тренди в управлінні проєктною діяльністю підприємств.</i>	<i>118</i>
<i>E. Kolomoets, Digitization of ukrainian business as a guarantee of economic prosperity.....</i>	<i>122</i>
<i>Коломоєць Є.В. Цифровізація українського бізнесу як запорука економічного процвітання.</i>	<i>122</i>
<i>S. Bilous-Sergeeva, Consumer Behavior in Conditions of Economic Instability.</i>	<i>126</i>
<i>Білоус-Сергєєва С.О. Споживча поведінка в умовах економічної нестабільності.....</i>	<i>126</i>
<i>S. Bilous-Sergeeva, T. Milianovska, Startup culture in Ukraine: challenges and opportunities.....</i>	<i>130</i>
<i>Білоус-Сергєєва С.О., Міляновська Т.В. Стартап культура в Україні: виклики та можливості.</i>	<i>130</i>
<i>O. Mints, A. Yankovets, Investment attractiveness of FinTech business: analysis of global trends.....</i>	<i>134</i>
<i>Мінц О.Ю., Яковець А.Г. Інвестиційна привабливість FinTech-бізнесу: аналіз глобальних тенденцій.</i>	<i>134</i>
<i>M. Mavrina, Digital Transformation of the Financial and Credit Sector of Ukraine: Prospects for European Integration.....</i>	<i>143</i>
<i>Мавріна М.І. Цифрова трансформація фінансово-кредитної сфери України: перспективи європейської інтеграції.....</i>	<i>143</i>
<i>P. Sidelov, O. Mints, Problems of phishing in payment fraud and methods of combating it.....</i>	<i>146</i>
<i>Сідельов П.А, Мінц О.Ю., Проблеми фішингу у платіжному шахрайстві та методи боротьби з ним.....</i>	<i>146</i>
<i>P. Netsko, Research of transformations of communication channels: from call Centers to chatbots, API integration of smart contracts in the FinTech sector of Ukraine.....</i>	<i>149</i>
<i>Нецько П.С. Дослідження трансформацій каналів комунікації: від call-центрів до чат-ботів, API-інтеграцій і смарт-контрактів у FinTech-секторі України.</i>	<i>149</i>
<i>V. Kolosok, Y. Oriekhov, A Study of the Fuzzy Neural Network Method for Assessing Business Financial Viability.</i>	<i>152</i>
<i>Колосок В.М., Орехов Ю.О. Дослідження методу нечітких нейронних мереж для оцінки фінансової спроможності бізнесу.</i>	<i>152</i>

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

<https://orcid.org/0000-0002-2022-3071>

©**Olena Mizina**, State Higher Educational Institution «Donetsk National Technical University», associate professor of the department of management and financial and economic security, PhD (Economics), Associate Professor

Мізіна Олена Вікторівна, доцент кафедри управління та фінансово-економічної безпеки, канд. екон. наук, доцент, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Дрогобич,
olena.mizina@donntu.edu.ua

Derkunska Anastasiia, State Higher Educational Institution «Donetsk National Technical University», 4th year student

Деркунська Анастасія Олександрівна, здобувачка 4 курсу, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Дрогобич,
anastasiia.derkunska.fem@donntu.edu.ua

O. Mizina, A. Derkunska, Problems of Managing Employee Motivation in Small and Medium Enterprises.

The essence and components of employee motivation management, the importance of motivation, and the problems of employee motivation in small and medium businesses are examined.

Keywords: employee motivation, small and medium business, management components, employee

Мізіна О.В., Деркунська А.О. Проблеми управління мотивацією персоналу на підприємствах малого та середнього бізнесу.

Розглянуто сутність та складники управління мотивацією персоналом, значення мотивації, проблеми мотивації персоналу в малому та середньому бізнесі.

Ключові слова: мотивація персоналу, малий та середній бізнес, складники управління, працівник

Управління мотивацією персоналу є стратегічним напрямом у системі менеджменту, що полягає у формуванні і підтриманні у працівників внутрішньої зацікавленості у досягненні цілей організації. Мотивація як управлінська категорія охоплює сукупність методів, засобів та підходів, які забезпечують активну поведінку персоналу, орієнтовану на результат.

На думку Платонової І.В., «мотивація — це внутрішній стан, що спонукає працівника до дій, спрямованих на досягнення певної мети, яка є цінною для нього» [1].

Мотивація є складним психофізіологічним процесом, який поєднує особистісні прагнення працівника з цінностями та інтересами організації. Тому сутність управління мотивацією полягає не лише в наданні стимулів, а й у створенні відповідного мотиваційного середовища, де кожен співробітник бачить сенс у своїй діяльності.

Складники управління мотивацією персоналу:

- діагностика мотиваційного стану працівників. Цей етап передбачає вивчення актуальних потреб персоналу, мотиваційного клімату в колективі, рівня задоволеності працею. Важливу роль відіграють анкетування, інтерв'ювання, спостереження;

- формування системи стимулювання. Це розробка і впровадження системи винагород, що включає як матеріальні (зарплата, бонуси, премії), так і нематеріальні (визнання, статус, кар'єрне зростання) стимули.

- організація мотиваційного середовища. До цього складника належать корпоративна культура, стиль керівництва, внутрішні комунікації та психологічний клімат в колективі. Важливим є формування цінностей, які підтримують мотивацію до розвитку та ініціативності;

- оцінка результатів мотиваційної політики. Це аналіз ефективності впроваджених мотиваційних заходів, їхнього впливу на продуктивність праці, плинність кадрів, рівень лояльності працівників.

Управління мотивацією персоналу — це багатоаспектний процес, який вимагає системного підходу та постійного оновлення. Ефективне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, підтримка сприятливого внутрішнього середовища та орієнтація на індивідуальні потреби працівників є основою успішної реалізації кадрової політики підприємства.

Мотивація персоналу є ключовим чинником ефективності малого та середнього бізнесу, особливо в умовах обмежених ресурсів і високої конкуренції. Унікальність полягає в гнучкості, близьких стосунках між керівництвом і працівниками, а також у здатності швидко адаптуватися до змін. Саме тому мотивація працівників стає не лише інструментом підвищення продуктивності, а й засобом формування конкурентних переваг підприємства.

Значення мотивації для підприємств малого та середнього бізнесу:

- підвищення продуктивності праці. Мотивація безпосередньо впливає на рівень продуктивності працівників. Як зазначено в дослідженні Ситого О.А. та Сергієнко О.А., ефективне управління мотивацією персоналу сприяє підвищенню продуктивності, збільшенню задоволеності працівників та стимулює інноваційний підхід до бізнесу;

- зниження плинності кадрів. У малих підприємствах, де кожен працівник виконує важливу роль, збереження кадрів є критичним. Мотивація,

особливо нематеріальна, така як визнання та можливості для розвитку, сприяє підвищенню лояльності працівників і зменшенню їхнього бажання змінювати місце роботи;

- формування позитивного іміджу підприємства. Високий рівень мотивації персоналу сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства як роботодавця. Це, в свою чергу, полегшує залучення кваліфікованих кадрів та сприяє розвитку бізнесу;

- сприяння інноваційності та адаптивності. Мотивовані працівники більш схильні до впровадження нових ідей та адаптації до змін. Це особливо важливо для малого та середнього бізнесу, які повинні швидко реагувати на зміни ринку та впроваджувати інновації для збереження конкурентоспроможності.

Рекомендації для підвищення мотивації в малому та середньому бізнесі:

- індивідуальний підхід до працівників. Врахування особистих потреб і цінностей кожного працівника при розробці мотиваційних програм;

- розвиток нематеріальної мотивації. Запровадження систем визнання досягнень, можливостей для професійного розвитку та гнучких умов праці;

- прозорість та відкритість. Забезпечення відкритої комунікації між керівництвом і працівниками щодо цілей підприємства та очікувань від персоналу;

- справедлива система винагород. Розробка системи винагород, яка враховує внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства.

Таким чином, мотивація персоналу є не лише інструментом підвищення ефективності роботи, а й стратегічним чинником успіху малого та середнього бізнесу. Врахування індивідуальних потреб працівників, розвиток нематеріальної мотивації та забезпечення прозорості в управлінні сприяють формуванню лояльного та продуктивного колективу, що є запорукою стійкого розвитку підприємства.

Малий та середній бізнес в Україні відіграє важливу роль у формуванні ринкової економіки, проте підприємства цього сектору стикаються з низкою проблем у сфері управління персоналом, зокрема у мотивації праці. Мотиваційна політика в малому та середньому бізнесі часто має фрагментарний, несистемний характер, що знижує ефективність праці та конкурентоспроможність підприємства.

Основні проблеми мотивації в малому та середньому бізнесі:

- обмежені фінансові ресурси. Багато підприємств не мають змоги забезпечити високий рівень оплати праці або запровадити преміальні системи. Це обмежує їхню здатність використовувати матеріальні стимули [2];

- недостатній розвиток нематеріальної мотивації. Нематеріальні стимули (визнання, довіра, професійний розвиток) часто недооцінюються керівниками або використовуються нерегулярно. У багатьох компаніях відсутні чіткі програми розвитку персоналу [3];

- високий рівень плинності кадрів. Нестабільність зайнятості та відсутність довгострокових перспектив змушують працівників шукати кращі умови. Це призводить до втрати кваліфікованого персоналу та зниження ефективності виробництва;

- низький рівень управлінської компетентності. Керівники малого бізнесу часто не мають спеціалізованої освіти в галузі управління персоналом, що обмежує їхню здатність ефективно будувати мотиваційні системи.

Висновок. Проблеми мотивації персоналу в малому та середньому бізнесі мають системний характер і пов'язані як з об'єктивними (ресурсними), так і суб'єктивними (організаційними) чинниками. Для подолання цих проблем необхідно впроваджувати комплексні підходи до мотивації, що охоплюють як матеріальні, так і нематеріальні стимули, забезпечувати підвищення компетентності керівного складу та формувати позитивний імідж роботодавця.

Перелік використаних джерел:

1. Платонова І.В. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2016. С. 133.
2. Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. Менеджмент персоналу. Львів: Магнолія 2006, 2017. С. 215.
3. Мороз О.М. Теорія і практика мотивації праці. Львів: Новий Світ–2000, 2018. С. 101.

References:

1. Platonova, I.V. (2016). *Upravlinnia personalom [Human Resource Management]*. K.: Tsentr uchbovoi literatury.
2. Kuzmin, O. Ye. & Horbal, N. I. (2017). *Menedzhment personalu [Personnel Management]*. Lviv: Mahnoliia.
3. Moroz, O.M. (2018). *Teoriia i praktyka motyvatsii pratsi [Theory and practice of labor motivation]*. Lviv: Novyi Svit.

III International Scientific-Practical Conference
EUROINTEGRATION VECTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF UKRAINE AS A DIRECTION
FOR ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE STATE IN THE CONTEXT OF THE
GEOPOLITICAL SITUATION
May 23-24, 2025.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Збірник матеріалів

III Міжнародна науково-практична конференція
«Євроінтеграційний вектор сталого розвитку України, як напрям
забезпечення економічної безпеки держави в контексті геополітичної
ситуації»

Дніпро

23 – 24 травня 2025р.

Відповідальна за випуск Л.Г. Капранова

*Рекомендовано вченою радою
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
(протокол від 22 травня 2025 р. №11)*

Видавець:

Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний
технічний університет»,
вул. Гоголя, 29 каб. 314, м.Дніпро
ntb@pstu.edu

Зареєстровано як засіб друкованих медіа
(рішення № 1821 Національної ради України з телебачення та
радіомовлення від 21.12.2023
Протокол № 31)

Підписано до друку 22.05.2025.
Формат 60×90/8 . Гарнітура Times New Roman. Папір офсетний 80
г/м2 . Друк електрографічний. Умов.-друк. арк. 10,79.
(електронна версія друкованого видання)