

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ,
ОБЛІКУ І ПРАВА: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**CURRENT PROBLEMS OF ECONOMY, FINANCE,
ACCOUNTING AND LAW: EXPERIENCE AND PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**



**9 березня 2023 р.
March 9, 2023**

**м. Кропивницький, Україна
Kropyvnytskyi, Ukraine**





**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ,
ОБЛІКУ І ПРАВА: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**CURRENT PROBLEMS OF ECONOMY, FINANCE,
ACCOUNTING AND LAW: EXPERIENCE AND
PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**

**9 березня 2023 р.
March 9, 2023**

**м. Кропивницький, Україна
Kropyvnytskyi, Ukraine**



УДК 33
ББК 65

Актуальні проблеми економіки, фінансів, обліку і права: досвід та перспективи: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Кропивницький, 9 березня 2023 р.): у 2 ч. Кропивницький: ЦФЕНД, 2023. Ч. 1. 55 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми економіки, фінансів, обліку і права: досвід та перспективи» з:

Вінницький національний аграрний університет

Вінницький технічний фаховий коледж

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Державний податковий університет

Донецький національний університет імені Василя Стуса

Запорізький національний університет

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Львівський державний університет внутрішніх справ

Львівський державний університет фізичної культури ім. Івана Боберського

Львівський національний університет ім. Івана Франка

Львівський університет бізнесу та права

Науково-дослідна судово-експертна установа

Національний авіаційний університет

Національний лісотехнічний університет України

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Національний транспортний університет

Поліський національний університет

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Сумський державний університет

Сумський національний аграрний університет

Український державний університет науки і технологій

Український державний хіміко-технологічний університет

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Хмельницький національний університет

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, фінансів, обліку та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; національної

безпеки та оборони в умовах кризових явищ; економіки сільського господарства і АПК; економіки природокористування; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; маркетингу; менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; кримінального права, кримінально-виконавчого права, кримінології, кримінального процесу, криміналістики.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

<i>Полянська О. Л.</i> ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	25
СЕКЦІЯ 3. НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА І ОБОРОНА В УМОВАХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ SECTION 3. NATIONAL SAFETY AND DEFENSE UNDER THE CONDITIONS OF CRISIS PHENOMENA	27
<i>Яремчук І. В.</i> ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА І ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА.....	27
СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА І АПК SECTION 4. ECONOMICS OF AGRICULTURE AND AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX	30
<i>Diachenko M. V.</i> FORMATION OF THE STATE REGULATORY MECHANISM OF THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF UKRAINE’S AGRICULTURE.....	30
<i>Стаученко А. В., Сейсебаєва Н. Г.</i> МЕТОДИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА	32
СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ SECTION 5. ENVIRONMENTAL ECONOMICS	34
<i>Муравйов Ю. В.</i> НОВІ ПІДХОДИ ДО ВАРТОСТІ ПРАВА НА ПОЛЮВАННЯ.....	34
СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГ SECTION 6. MARKETING	36
<i>Соболева А. В., Созинова І. В.</i> ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТУ У СТВОРЕННІ БРЕНДУ	36
СЕКЦІЯ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА SECTION 7. DEMOGRAPHY, ECONOMICS OF LABOR, SOCIAL ECONOMICS AND POLICY.....	39
<i>Ачкасова О. В.</i> СУЧАСНІ АСПЕКТИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	39
<i>Поплавська О. М., Библик І. Т.</i> РЕГЛАМЕНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	42

СЕКЦІЯ 7

SECTION 7

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА
DEMOGRAPHY, ECONOMICS OF LABOR,
SOCIAL ECONOMICS AND POLICY

УДК 65.012.8

Ачкасова О. В.

к.е.н., доцент,

доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

**СУЧАСНІ АСПЕКТИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

На сьогоднішній день для великої кількості підприємств важливими чинниками є формування нових чи удосконалення старих механізмів господарювання, які направлені на виживання та адаптацію підприємства в умовах тотальної воєнної нестабільності. Сьогодні багато підприємств переходять в жорсткий режим економії ресурсів зі зниженням зарплат та урізання бонусів. Коли підприємства не в змозі реалізовувати заходи матеріальної мотивації, перед керівництвом підприємств стоїть завдання безперервного та планомірного пошуку ефективних способів управління трудовими ресурсам, які б підтримували та внутрішньо їх мотивували.

Дослідження системи мотивації в цілому та її нематеріальної складової зокрема представлено в працях Азарової А. О., Іванової С. Л., Іванченка Г. В., Колота А. М. [4], Тужилкіна О. В., Юкіша В. В., Лаптева В. І. [2], Мішиної С. В. [3], Семенченко А. В. [5], Степанової Е. Р. [6] та інших. В роботах науковців висвітлено одну із головних переваг нематеріальної мотивації, таку як мінімальні фінансові затрати. Важливим для керівників підрозділів, спеціалістів, крім підвищення зарплати, є кар'єрний ріст, розширення участі в управлінні та прийнятті рішень, одержання організаційної свободи, розширення елементів творчості в процесі роботи.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, перш за все, направлене на задоволення мотиву збереження та підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки закріпленню за ним його робочого місця чи одержання більш високої відповідальної посади; посилення зацікавленості самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Нематеріальна мотивація включає в себе заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються працівнику у вигляді готівкових чи безготівкових коштів, однак від компанії необхідні інвестиції в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення; пільгове харчування. І як результат ефективності матеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Розрізняють організаційний та соціально-психологічні методи мотивації. Соціально-психологічні базуються на прагненні людини до самореалізації й багато в чому пов'язані з формуванням у нього внутрішнього відчуття

задоволеності від роботи в даній конкретній організації і з даним конкретним колективом людей. Недоліком є недружня атмосфера в колективі та незадоволеність роботою. Суть організаційного методу полягає в організації удосконалення робочого місця, часу [4].

Одним із способів удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом (модульна система компенсації вільним часом). Її особливість полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Однак, ця форма мотивації поки що не набула популярності серед українських підприємств, в той час, коли зарубіжні організації ефективно її впроваджують.

Використання гнучких форм зайнятості, таких як скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів, надає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком.

Моральні способи мотивації – це способи мотивації, до яких відносяться особисте та публічне визнання послуг. Сенс особистого визнання полягає в тому, що працівники, які позитивно виділилися у справах підприємства, згадуються в доповідях вищому керівництву фірми чи особисто представляються йому, одержують право підпису відповідальних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят чи сімейних дат [5].

Науковці стверджують про те, що кожна людина індивідуальна, яка має особисті потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Керівникові при розробці системи мотивації, слід пам'ятати, що працівників потрібно мотивувати по-різному. Така система мотивації буде економічно ефективною. Вона повинна бути різною не тільки для працівників різних рівнів, але і враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості. Так, наприклад, в роботі [7] наведено пріоритети нематеріального стимулювання праці в процесі кар'єрного росту у чоловіків і жінок (табл. 1).

Таблиця 1

Жіночі та чоловічі пріоритети нематеріального стимулювання праці

Чоловіки	Жінки
1. Кар'єрний ріст, оплата тренажерного залу та обіду	1. Участь у культурних програмах, виставках
2. Участь у культурних програмах, виставках	2. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки
3. Оплата відпусток	3. Оплата відпочинку
4. Участь у тренінгах, навчальних курсах	4. Участь у тренінгах, навчальних курсах
5. Оплата відпочинку	5. Оплата відпусток
6. Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, цінні подарунки	6. Кар'єрний ріст, оплата тренажерного залу та обіду

Узагальнюючи все вищесказане, можна виділити методи нематеріальної мотивації для персоналу, які доцільно використовувати на вітчизняних підприємствах:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;

- систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- залучення працівників до різних програм розвитку;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці;
- увага безпосереднього керівництва до думки працівників;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;
- залучення працівників до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу;
- врахування уявлень працівників про справедливість в розподілі обов’язків і в методах винагороди;
- наділення працівників владними повноваженнями при проведенні не виробничих заходів.

Однозначно, для кожного працівника будується окрема система стимулювання з урахуванням особистих якостей, наявністю тих або інших ресурсів в організації, стилем керівництва на підприємстві, у відділі. Ефективність запропонованих методів може бути оцінена лише з часом. Проте, як показує зарубіжний досвід, ці методи набули широкого використання і дають можливість успішно застосувати їх для вирішення задач підвищення ефективності діяльності працівників, тому можна їх рекомендувати до використання вітчизняними підприємствами.

Список літератури

1. Ачкасова О. В. Система мотивації персоналу в умовах кризи на основі КРІ. *Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення* : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет конференції, 15-16 лист. 2022 р. : тези допов. Тернопіль, Україна – Переворськ, Польща, 2022. Вип. 72. С. 77–79. URL: <http://www.konferenciaonline.org.ua/ua/article/id-753/>
2. Лаптев В. І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства / *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. Херсон: ВД “Гельветика”. 2015. № 2 (15). С. 49–53.
3. Мішина С. В., Мішин О.Ю. Нематеріальне стимулювання праці як інструмент посилення кадрової безпеки на підприємстві. *Економіка та суспільство. Електронне наукове фахове видання*. 2019. Випуск 20. С. 582–592.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337с.
5. Семенченко А. В. Дослідження компонентів соціального пакету на підприємстві. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 3-4 бер. 2020 р., м. Харків – м. Торунь. – Х. : ФОП Панов А. М., 2020. – С. 185–187.
6. Степанова Е. Р. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи // *Бізнес Інформ*. 2014. № 6. С. 390–393.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ,
ОБЛІКУ І ПРАВА: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
(частина 1)
м. Кропивницький,
9 березня 2023 р.**

Українською та англійською мовами

Відповідальний за випуск: Загородний І. Д.
Технічний редактор: Нестеренко В. О.
Художній редактор: Михайленко К. В.
Коректор: Остаповець Н. М.
Дизайнери й верстальники: Артеменко А. А, Григоренко Л. О.

Підписано до друку 09.03.2023 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 4,1
Гарнітура Times New Roman.
Наклад 500 примірників. Зам. № 20695

Надруковано у ФОП Сидоренко А. В.
Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 710364
від 07.01.2007 р., м. Полтава, вул. Дмитра Коряка, 3

Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.



Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>