



Відкритий міжнародний університет
розвитку людини «Україна»
Полтавський інститут економіки і права



ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ВИКЛИК ГЛОБАЛЬНОГО СВІТУ

МАТЕРІАЛИ
IX Міжнародної науково-практичної конференції

20-21 травня 2025 р.

Полтава – 2025

Редакційна колегія

Надія Мякушко – докторка філософії у галузі політичних наук, кандидатка політичних наук, доцентка, в. о. завідувачки кафедри соціальної роботи та спеціальної освіти, директорка Полтавського інституту економіки і права (**голова**).

Роман Шаравара – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри правознавства та фінансів, перший заступник директора Полтавського інституту економіки і права.

Руслан Басенко – кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з науково-педагогічної роботи, міжнародної та грантової діяльності, завідувач кафедри правознавства та фінансів Полтавського інституту економіки і права (**відповідальний редактор**).

Сергій Короед – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри правознавства та фінансів Полтавського інституту економіки і права.

Валерій Бебик – доктор політичних, кандидат психологічних наук, професор, професор Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, лауреат Державної премії імені І. Франка в галузі інформаційної діяльності та Міжнародної премії імені М. Гоголя.

Віталій Заїка – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи та спеціальної освіти Полтавський інститут економіки і права

Ольга Бацман – кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри соціальної роботи та спеціальної освіти Полтавського інституту економіки і права.

Наталія Рябокін – кандидатка філологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри філології та соціально-гуманітарних дисциплін Полтавського інституту економіки і права.

Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу : Матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 травня 2025 р. / Полт. ін-т економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» ; ред. колег. : Н. Мякушко (голова), Р. Шаравара, Р. Басенко та ін.; відп. ред. Р. Басенко. Полтава : ППЕП, 2025. 458 с.

У збірнику матеріалів представлено доповіді та повідомлення наукового зібрання вчених, організаторів освіти, науково-педагогічних працівників, фахівців-практиків, здобувачів різних ступенів освіти, які присвячені аналізу політико-правових, соціально-філософських, освітньо-педагогічних, фінансово-економічних та інших вимірів інноваційного розвитку України та світу. Окремо звернено увагу на протидію України російській військовій агресії та окреслено шляхи повоєнної відбудови країни.

Матеріали збірника будуть цікавими вченим, викладачам і здобувачам освіти, усім, хто залучений до науково-теоретичного аналізу сучасного світу.

УДК 330.111.66(477):34

**Рекомендувала до друку вчена рада
Полтавського інституту економіки і права
10 червня 2025 року, протокол № 5**

Автори несуть особисту відповідальність за повноту висвітлення досліджуваного питання, системність викладу матеріалів, достовірність наведених фактів та їхню автентичність, правильне цитування, академічну доброчесність.
Статті друкуються в авторській редакції.

© Полтавський інститут економіки і права, 2025
© Колектив авторів, 2025

Жанна Кононенко, Ігор Діхтенко, Дмитро Котица Економічні стимули та їхній вплив на продуктивність праці.....	114
Сергій Короед Стягнення активів підсанкційних осіб в дохід держави в механізмі правового забезпечення соціально-економічного розвитку України в умовах воєнного стану	117
Владислав Корольов Еволюція теорії суспільного добробуту: основні концептуальні підходи	120
Олексій Кресін Теза російської пропаганди щодо «самовизначення народів України», керований хаос і гібридна війна.....	122
Вікторія Кулакова Нагляд регулятивного органу за страховим ринком	125
Вікторія Куц Теоретичні засади грошових потоків, їхні види та формування у звітності	129
Анна Лапишина Реформування судової системи України: між декларацією і реальністю	131
Леся Лебедик Розвиток особистості майбутнього психолога у безпечному освітньому просторі	132
Іван Лісний Запровадження цифрових технологій у сферу обігу цінних паперів.....	135
Олександр Лук'яненко, Назар Майструк Музеї як платформи культурної дипломатії: інтеграція освітніх функцій в умовах глобальної турбулентності	137
Анна Максимич Інфляційні очікування в теорії і практиці	140
Людмила Малярець, Олексій Бударін, Тетяна Скляр Визначення потенціалу імпортозаміщення на промислових підприємствах	142
Олексій Марко Децентралізація як ключова характеристика цифровізації демократичного врядування	145
Ярослав Мартиненко Штучний інтелект в роботі юриста.....	147
Олександр Марченко, Тетяна Антонюк Прогнозування інноваційної та цифрової спроможності України у післявоєнний період. Forecasting Ukraine's innovation and digital capacity in the post-war period	150
Олександр Марченко, Денис Боровський Проблеми фінансової системи України в умовах війни і шляхи їх вирішення. Problems of the financial system of Ukraine during the war and ways to solve them ..	151
Олександр Марченко, Владислав Кривовид Розвиток розумного екологічного франчайзенгу в умовах економічної конвергенції. Development of smart ecological franchising in the context of economic convergence	152
Олександр Марченко, Сергій Петріченко Реальний сектор економіки України в умовах війни та перспективи його відбудови. The real sector of Ukraine's economy in the conditions of war and the prospects for its reconstruction	153

ЕКОНОМІЧНІ СТИМУЛИ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Жанна Кононенко,

кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри правознавства та фінансів,
Полтавський інститут економіки і права

Ігор Діхтенко, Дмитро Котица,

здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності «Економіка підприємства»,
Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасних умовах конкурентного середовища й загострення боротьби за ринки збуту продукції важливою умовою успішної діяльності підприємств є підвищення продуктивності праці. Одним із дієвих інструментів досягнення цього є система економічного стимулювання, яка не лише забезпечує матеріальну зацікавленість працівників, а й сприяє формуванню відповідального ставлення до роботи. Основна функція економічного стимулювання – мотивувати працівника досягати високих результатів у праці, забезпечуючи взаємовигідні умови для роботодавця і працівника. Економічне стимулювання є частиною загальної системи мотивації персоналу, де акцент робиться на матеріальних вигодах, які працівник може отримати за свій внесок у досягнення цілей підприємства.

Економічні стимули – це матеріальні засоби впливу на поведінку працівників, спрямовані на заохочення до продуктивної праці, підвищення її якості та ефективності. Основна функція економічного стимулювання – мотивувати працівника досягати високих результатів у праці, забезпечуючи взаємовигідні умови для роботодавця і працівника [2, 5, 7].

Економічне стимулювання є частиною загальної системи мотивації персоналу, де акцент робиться на матеріальних вигодах, які працівник може отримати за свій внесок у досягнення цілей підприємства. Систему економічного стимулювання можна поділити за різними критеріями. Вони є потужним інструментом для підвищення ефективності діяльності підприємства. Охоплюють широкий спектр заохочень, спрямованих на мотивацію працівників [1, 3]. Застосування цих стимулів призводить до низки позитивних результатів, які відображені в таблиці 1.

Таблиця 1. Класифікація економічних стимулів праці

Вид економічного стимулу	Приклади стимулу	Очікувані результати застосування
Прямі матеріальні стимули	Заробітна плата, премії, надбавки, доплати	Підвищення мотивації працівників: безпосередній зв'язок між результатами праці та доходом стимулює ефективність. Покращення трудової дисципліни: формується відповідальне ставлення до внутрішніх правил.
Непрямі матеріальні стимули	Соціальний пакет, медичне страхування, харчування, компенсація витрат	Скорочення плинності кадрів: збільшення зацікавленості у роботі та зменшення витрат на пошук нових співробітників.
Довгострокові стимули	Участь у прибутках, програми опціонів, бонуси за лояльність	Зростання інноваційної активності: стимулювання ініціативності та пропозицій щодо удосконалення процесів.

Індивідуальні стимули	Особисті премії, нагороди за досягнення, персональні заохочення	Підвищення мотивації працівників: визнання індивідуальних досягнень стимулює особистий розвиток та прагнення до кращих результатів.
Колективні стимули	Премії за результати підрозділу, участь у розподілі колективного бонусу	Покращення трудової дисципліни: сприяє командній роботі та взаємній відповідальності за спільний результат.
Мотиваційні інвестиції	Навчання, підвищення кваліфікації, корпоративні тренінги	Зростання інноваційної активності: розвиток навичок та знань працівників сприяє впровадженню нових ідей та рішень.

Джерело: узагальнено авторами за [3, 4, 6, 8]

Ефективна система стимулювання праці має бути комплексною – поєднувати як прямі матеріальні стимули, так і соціальні, індивідуальні, колективні та розвиткові. Такий підхід забезпечує не лише тимчасове зростання продуктивності, а й формує стійку мотивацію до праці, що особливо важливо в умовах змінного економічного середовища [6, 9]. Модель орієнтовного структурного розподілу типів економічних стимулів праці на підприємстві може бути багатовекторною (рис. 1).

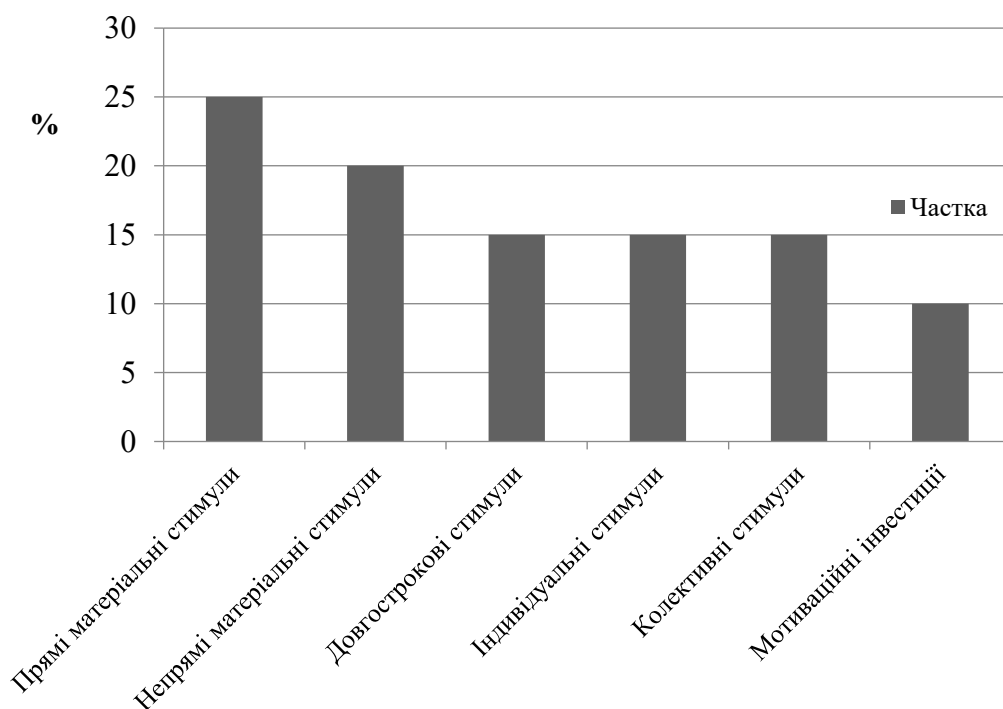


Рис.1. Розподілу типів економічних стимулів праці на підприємстві

Щодо детального розгляду кожного вектору економічного стимулу праці можемо прийти до висновку, що:

1) прямі матеріальні стимули (25%) це найпоширеніша форма заохочення працівників, до яких належать заробітна плата, премії, надбавки, оплата понаднормової праці тощо. Вони мають найбільшу частку у структурі стимулів, оскільки безпосередньо впливають на дохід працівника і є основним мотивуючим фактором у короткостроковому періоді.

2) непрямі матеріальні стимули (20%), такі елементи, як соціальні пільги, безкоштовне харчування, медичне страхування, оплата проїзду, додаткові дні відпустки. Вони формують лояльність працівників до підприємства та впливають на стабільність кадрів.

3) довгостроковим стимулам (15%) належать такі форми заохочення, як участь у розподілі прибутку, програми опціонів на акції, бонуси за довгострокову

лояльність. Вони мотивують працівників залишатися на підприємстві протягом тривалого часу і сприяють стратегічному мисленню.

4) індивідуальні стимули (15%) мають включати персональні премії, нагороди за досягнення, грамоти, подяки тощо. Їхня мета – підкреслити індивідуальний внесок кожного працівника в результат компанії та підвищити його внутрішню мотивацію.

5) до колективних стимулів (15%) належать заохочення, що надаються трудовому колективу або підрозділу за досягнення групових результатів. Вони сприяють розвитку командної роботи, солідарності та спільної відповідальності.

6) мотиваційні інвестиції (10%) охоплюють витрати підприємства на розвиток працівників: навчання, тренінги, підвищення кваліфікації, участь у конференціях тощо. Такі інвестиції мають опосередкований ефект, але є важливою складовою довготривалого підвищення продуктивності праці.

Економічні стимули виступають одним із головних чинників зростання продуктивності праці. Раціональне поєднання матеріального та морального заохочення працівників дозволяє не лише досягти високих виробничих результатів, а й забезпечити стабільність колективу, розвиток ініціативності та інноваційності. Успішна система стимулювання має бути адаптована до специфіки підприємства та орієнтована на довгостроковий ефект.

Список використаних джерел:

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 328 с.
2. Болквадзе Н., Гетьман Т. Сучасні методи мотивації персоналу ІТ-компаній. *Economic journal of Lesia Ukrainka Eastern European National University*. 2020. Т. 2. № 22. С. 72–82.
3. Греян А. А. Управління продуктивністю праці на підприємстві в сучасних умовах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2022. № 11. С. 8-11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2022_11_3
4. Кожем'якіна С. М. Методичні підходи щодо прогнозування продуктивності праці на макроекономічному рівні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 6 (121). С. 23–29. URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20156\(116\)/sep20156\(116\)_138_PetrashchakOO.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20156(116)/sep20156(116)_138_PetrashchakOO.pdf)
5. Кустріч Л. О. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2022. Вип. 100(2). С. 250-262. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2022_100\(2\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2022_100(2)_26)
6. Новіченко Л. С. Продуктивність праці: аналіз показників та резерви підвищення. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: Економічні науки. 2022. № 3. С. 21-28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2022_3_5
7. Стрельчук Є. М. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2020. № 8. С. 125–129. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/33535>
8. Чабан Г. В., Чабан В. Г. Застосування інноваційних факторів підвищення продуктивності праці. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 54. С. 23-29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2022_54_5
9. Шацька З. Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10. С. 100-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2022_10_16

Наукове видання

**ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ВИКЛИК ГЛОБАЛЬНОГО СВІТУ**

**Збірник матеріалів
IX Міжнародної науково-практичної конференції
20-21 травня 2025 р., м. Полтава**

Відповідальний редактор – *Руслан Басенко*
Комп'ютерний набір – *автори рукописів*

Електронне видання
Підписано до оприлюднення 10.06.2025 р.
Формат 60x84/16. Гарнітура Georgia
Ум. друк. арк. 27,3