

in crisis and does not meet the level of industrialized countries. The volume of innovative products sold by the industry is insufficient, and its percentage is decreasing from year to year. The key problems of sustainable innovative development of the Ukrainian economy are: a decrease in the level of knowledge intensity of the gross domestic product; low level of development and consumption of innovative products based on the relevant targeted programs of industrial development of Ukraine; lack of effective state programs for import substitution; lack of a model of state support and promotion of industries with high added value; low level of use of the mechanism of public-private partnership in the implementation of infrastructure development. The main source of funding for innovation in Ukraine remains the enterprises' own funds. Lack of access to capital, lack of state support, in particular at the initial stages of innovation, which is characterized by a high degree of risk, as well as a number of internal political challenges and regulatory shortcomings make it virtually impossible to attract credit funds for innovation and research.

In order to solve the existing problems and form sustainable trends in the development of innovative entrepreneurship in Ukraine, it is necessary to: ensure mandatory state support for the development of innovative entrepreneurship through direct participation in the formation of innovative structures; support and stimulate the formation of innovation clusters; ensure the activation and promotion of interaction between state authorities, regional authorities, business, higher education institutions and research organizations through network structures to overcome both national and international challenges. In addition, it is necessary to use the results of the analysis of various global indicators as a basis for developing an innovation development strategy.

References

1. Солопун Н. М., Пономарьова Н. В. Сучасний погляд на інвестиції як на есенціальну частину бізнес-активності. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 24. С. 203–213.
2. Омельченко А. І. Технологічний розвиток як складова інноваційного розвитку промислового підприємства. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2016. № 13. С. 514–521. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/18435>
3. Ситницький М. В. Дослідницький університет як соціальний та економічний феномен. *БІЗ-НЕС-ІНФОРМ*. 2018. № 3. С. 133–140.
4. Гнатенко І. Вплив національного інноваційного підприємництва на сталий розвиток ринку праці. *Вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 32. С. 69–72.

JEL Classification: M1, O1, O3

Olga Gonchar,
professor of the Department of Economic Theory, Entrepreneurship and Trade,
doctor of economic sciences, professor,
Lesia Muravska,
student,
Khmelnitskyi National University,
Khmelnitsky, Ukraine
o.i.gonchar@i.ua

IMPROVEMENT OF MOTIVATIONAL MECHANISM OF POTENTIAL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Abstract: The theoretical and methodological aspects of the formation of the company's personnel policy and the justification of measures to improve the company's management potential based on the optimization of motivational determinants are revealed.

Анотація. Розкрито теоретико-методичні аспекти формування кадрової політики підприємства та обґрунтування заходів щодо удосконалення управління потенціалом підприємства на засадах оптимізації мотиваційних детермінант.

Under the current conditions of global challenges and uncertain development of entrepreneurship in Ukraine, rational management of human resources becomes strategic [1, 2, 3]. It is the qualification, professionalism and quality of work performed by each employee that directly influences the efficiency and competitiveness of enterprises, their potential for development. Given the impact of staff motivation on the formation and realization of intellectual and labor potential, as well as on realization of market opportunities of business structures, the special attention of management should be paid to realization of effective motivation instruments.

It should be understood that any methods and means of motivation should be adapted to modern conditions of functioning of both the economy and the country in general, namely — to the realities of war. In this case, the psychological component of motivation of employees and their support should be given increasing importance. Managers should initiate such motivational programs, which will help to reduce the level of stress in personnel, and to create the most comfortable conditions for work, feel involvement in joint work and realization of personal potential.

Adapting the motivation mechanism, it is necessary to consider that the pyramid Maslow acquires a different kind — the priority is the safety of the employee and the provision of physiological needs (in t. to obtain a decent wage for the possibility of existence and provision of the family). First of all, modern realities interpret the shift of emphasis on the safety of life, so the administration should provide a place for the bomb-bomb; conducting an instructor on the actions during the air alarm, and other dangers during the war.

The peculiarities of motivation of employees in crisis conditions are based not only on the generally recognized managerial levers, but first of all on economic incentives, social bases and non-material methods of motivation.

Given the difficult economic situation, the rapid rise in prices for means of existence, material encouragement, as a motivation factor plays a decisive role for an employee of any level. Among the economic methods of motivation do not lose importance classic: Level of salary, allowances, supplements, compensation, bonuses, bonuses, dividends, etc. However, business is not always able to provide adequate level of material motivation. This is why, in addition to the usual methods, the company can provide free meals, provide cards for travel in public transport, make corporate discounts on its own goods and services, etc. It is recommended to develop a special reserve of funds in the organization, which will be directed to help workers who have lost their homes as a result of the shooting, women with children who have lost their breadwinner and other workers who need help.

In terms of non-material motivation methods, they do not need significant funding, but in the conditions of war their role is decisive, at the same time as money incentives. The main forms should be: Moral, psychological, organizational and social. In this context, we believe that the psychological component deserves special attention. Stress and emotional state directly affect labor productivity. It is recommended to the management of the enterprise to develop measures aimed at psychological support, as well as coaching.

The following possibilities can be identified: Attraction of staff psychologist; in his absence — placement of various recommendations and information on ways of getting help in corporate chats. The popular trend is the inclusion in social packages wellness-program. Such assistance is urgent, as it includes advice on stress management, sports, advice on emotional scoring, etc. Under the crisis conditions it is necessary to maintain constant contact and communication within the team — creation of chats, increase of number of meetings with employees. Managers should be open to dialog and solve problems that concern employees.

We should not forget about development of personnel and its training [4,5]. Mandatory steps to improve motivation in this context are: Trainings, seminars, attraction to courses of staff training,

self-education, career planning, etc. The main elements of motivation mechanism of formation and realization of potential of the enterprise are grouped in Figure 1.

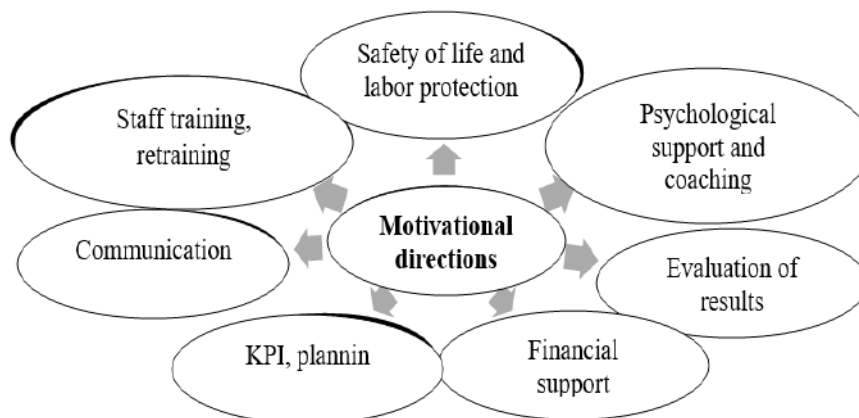


Figure 1. Elements of motivation mechanism of formation and realization of potential of the enterprise

The concretization of the instruments of the motivation mechanism should be carried out on the basis of the results of diagnostics of the state of socio-economic motivation of the enterprise. Key areas of diagnostics should be: Systematic monitoring of socio-economic motivation (it is necessary to diagnose the effectiveness of motivation tools, their strength and personal importance for the employee); individualization of motivation (requires considerable time and financial resources from the company management, as a result — an effective complex personal motivation program is formed); diagnostic of the level of satisfaction of personal needs of employees and correspondence between the applied incentives and motives; research of balance of social and economic effectiveness of motivation in the company and their harmonization.

To form an effective system of motivation, it is recommended to involve employees of all levels at each stage. Only by taking into account the priority of personnel can rational management of personnel policy.

Thus, the motivation mechanism is the basis for the formation and realization of the potential of the enterprise. The success of business activity depends on the formation and balance of elements of the motivation mechanism, while it is important at each stage to involve employees of all levels to diagnostics, formation of the results of evaluation and substantiation of measures for improvement.

Література

1. Армстронг Майкл. Стратегічне управління людськими ресурсами / [Пер. з англ. Н.В.Грінберг] <https://nashol.biz/searchdoc/3450>
2. Корольков В. В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. — URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8345> (дата звернення: 28.02.2023). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.69
3. Гончар О. І. Маркетинг персоналу, як сучасна концепція управління кадровою політикою підприємства / Л. І. Муравська, О. І. Гончар // Маркетингові технології в умовах глобалізації економіки України : матеріали XV ювілейної Міжнар.наук.-пр. конф. 26.12. 2020 — С. 173–175.
4. Гончар О. І. Кадрова політика торговельного підприємства в умовах викликів пандемії КОВІД-19 / О. І. Гончар, Л. І. Муравська // Вісник Хмельницького націо-нального університету. Економічні науки. — № 6, 2020. — С. 69–72.
5. Marketing research in enterprise potential management in conditions of competition and european integration / O.Gonchar, I. Zakryzhevskya, A. Bi / ACTUAL PROBLEMS OF MODERN SCIENCE : monograph: edited by Matiukh S., Skyba M., Musial J., Polishchuk O. — 2021. — P. 137–149.

References

1. Armstronh Maikl. Stratehichnee upravlinnia liudskymy resursamy / [Per. z anhl. N.V.Hrinberh] <https://nashol.biz/searchdoc/3450>
2. Korolkov V. V., Babenko D. O. Udoskonalennia motyvatsiinoho mekhanizmu upravlinnia personalom pidpriemstva. Efektyvna ekonomika. 2020. № 11. — URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8345> (data zvernennia: 28.02.2023). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.69
3. Honchar O. I. Marketynh personalu, yak suchasna kontseptsiiia upravlinnia kadrovoi politykoiu pidpriemstva / L. I. Muravska, O. I. Honchar // Marketynhovi tekhnolohii v umovakh hlobalizatsii ekonomiky Ukrainy : materialy XV yuvileinoi Mizhnar.nauk.-pr. konf. 26.12. 2020 — S. 173–175.
4. Honchar O. I. Kadrova polityka torhovelnoho pidpriemstva v umovakh vyklykiv pandemii KOVID-19 / O .I. Honchar, L. I. Muravska // Visnyk Khmelnytskoho natsio-nalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. — № 6, 2020. — S. 69–72.
5. Marketing research in enterprise potential management in conditions of competition and european integration / O. Gonchar, I. Zakryzhevskya, A.Bi / ACTUAL PROBLEMS OF MODERN SCIENCE : monograph: edited by Matiukh S., Skyba M., Musial J., Polishchuk O. — 2021. — P. 137–149.

JEL Classification: L26, O31, O40, O57

Богдан Гутницький

*студент кафедри бізнес-економіки та підприємництва,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,*

Bohdan Hutnitskyi

*student of the Department of Business Economics and Entrepreneurship,
Vadym Hetman Kyiv National Economic University,
bogdangutnitskiy@gmail.com*

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

INNOVATIVE DEVELOPMENT AND POTENTIAL OF ENTERPRISES IN UKRAINE

Анотація. Дослідження та огляд інноваційного розвитку та потенціалу підприємств в Україні. Наведено результати огляду літератури та аналізу статистичних даних щодо розвитку інновацій та підприємництва в Україні.

Abstract. The research and overview of the innovative development and potential of enterprises in Ukraine. The report presents the results of a literature review and analysis of statistical data on innovation and enterprise development in Ukraine.

Актуальність. Враховуючи, що інновації є ключовим рушієм економічного зростання та конкурентоспроможності на глобальному ринку, Україна є країною з багатими промисловими традиціями та висококваліфікованою робочою силою. Проте в останні роки її економіка переживає важкі ситуації, і країна стикається з низкою проблем, включаючи політичну нестабільність і складне бізнес-середовище. Тому вкрай важливо досліджувати шляхи сприяння інноваціям і підвищення потенціалу українських підприємств для конкуренції на світовому ринку.

Постановка завдання. Основною метою є оцінка стану інновацій на українських підприємствах та визначення потенційних напрямків розвитку. Для досягнення цієї мети ми провели літературний огляд відповідних досліджень і проаналізували статистичні дані щодо інновацій та розвитку підприємництва в Україні.

Виклад результатів дослідження. Дослідження виявило кілька важливих висновків. По-перше, ми виявлено, що інновації на українських підприємствах обмежені, з відносно низьким рівнем інвестицій у дослідження та розробки. Згідно з Global Innovation Index 2021, Україна посіла 63 місце зі 132 країн за показниками інноваційної діяльності. Крім того, Індекс глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму 2021 поста-