

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ПІСЛЯКРИЗОВОГО ВІДНОВЛЕННЯ

**Гончарук В. С. ,
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет**

Післякризовий період характеризується новими вимогами до системи управління підприємствами. В умовах невизначеності та необхідності відновлення особливої ваги набуває людський фактор, адже саме працівники є основою стабільності та розвитку організації. Мотивація виступає ключовим елементом управлінського процесу, оскільки визначає готовність колективу долати труднощі, досягати поставлених цілей і забезпечувати ефективність діяльності [1].

Мотивація розглядається як комплекс управлінських рішень і інструментів, спрямованих на формування у працівників зацікавленості в результатах праці та прагнення працювати максимально ефективно. Вона поєднує стимули, що підвищують активність персоналу й забезпечують належний рівень трудової віддачі. Мотив – особистісний чинник, сформований поєднанням внутрішніх і зовнішніх обставин; отже система мотивації має враховувати різні потреби та інтереси працівників [1].

Ефективно побудована система мотивації виконує роль «моста» між стратегічними завданнями організації та індивідуальними цілями співробітників, сприяє зростанню продуктивності праці й позитивно впливає на фінансові результати. Варто підкреслити, що навіть сучасні технології та інновації не принесуть очікуваного ефекту без належного залучення працівників до досягнення корпоративних цілей [1].

Кризові ситуації суттєво впливають на діяльність підприємств і потребують від менеджменту своєчасного розпізнавання ризиків, мінімізації їх наслідків та забезпечення подальшого розвитку. Антикризове управління охоплює підготовку до можливих шоків, їх прогнозування і запобігання,

підтримання операційної стійкості та використання кризових факторів як поштовху до організаційних змін [2]. У таких умовах персонал стає ключовим ресурсом конкурентоспроможності: працівники не лише створюють продукти й забезпечують їх якість, а й формують основу для стратегічного зростання організації. Тому система управління персоналом у післякризових умовах має інтегрувати завдання мотивації, розвитку та навчання кадрів і спиратися на принципи системності, соціального захисту, колективної участі у прийнятті рішень і балансу інтересів керівництва та працівників [2].

Важливим елементом стимулювання є задоволеність працівників роботою, яка формується поєднанням підтримуючих (гігієнічних) і мотивуючих чинників. До підтримуючих належать умови, що забезпечують комфорт і стабільність:

- оплата праці (заробітна плата, премії, бонуси, комісійні);
- комфортні умови (сприятливе середовище, перерви, можливості відпочинку);
- безпека та соціальний захист (охорона праці, страхування, пільги, оплачувані відпустки й лікарняні) [3].

До мотивуючих чинників належать можливості кар'єрного зростання, професійного розвитку, визнання досягнень та участь у прийнятті управлінських рішень. Саме збалансоване поєднання цих груп формує високу залученість персоналу та орієнтацію на результат.

У післякризовий період мотивація персоналу є фундаментом ефективного управління: вона визначає рівень залученості, продуктивності та готовності колективу працювати на спільний результат. Дієва система стимулювання має поєднувати матеріальні й нематеріальні інструменти, враховувати індивідуальні потреби працівників і забезпечувати баланс інтересів між керівництвом та колективом. За таких умов мотиваційна політика зміцнює трудовий потенціал, підвищує стійкість підприємства до викликів і підтримує його конкурентоспроможність на ринку [1–3].

Список використаних джерел

1. Мотивація як один із ключових факторів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства. // *Матеріали конференції*. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/330.pdf> (дата звернення: 27.09.2025).

2. Антикризове управління персоналом підприємства на засадах мотивації. // *Наукове видання*. URL: <https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/b4719281-effc-41c3-bde3-b74cbddbc2ed/content> (дата звернення: 27.09.2025).

3. Мотивація як складова управлінського процесу. // *Наукова стаття*. URL: https://unz.univer.km.ua/article/download/72_55-62/pdf (дата звернення: 27.09.2025).

*Науковий керівник – Олійник Т. Г.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет*

СУЧАСНІ МОДЕЛІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Величко О.В

**кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту
Державний торговельно-економічний університет**

Горгоц А.А

**здобувач вищої освіти (першого) бакалаврського рівня,
Державний торговельно-економічний університет**

Сучасні підприємства працюють у складному середовищі, де часто виникають економічні та політичні проблеми. В Україні під час війни близько 84% підприємств зазнали фінансових труднощів [9]. Приблизно 19% компаній вважають порушення ланцюгів постачання одним із основних викликів [10]. Це створило потребу у впровадженні кращих та ефективних стратегій управління,