

визначених резервів, зокрема інтеграція інформаційних систем, автоматизація процесів, розвиток аналітики, підвищення рівня кібербезпеки та інвестиції у людський капітал, дозволять підприємствам підвищити ефективність управління, зміцнити конкурентні позиції та забезпечити стійкий розвиток у довгостроковій перспективі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Баланда А.Л. Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки суб'єктів підприємницької діяльності: стан та перспективи розвитку. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. №1. С. 154-159.
2. Денисенко М.П., Голубєва Т.С., Колос І.В. Інформаційне забезпечення інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2019. № 647. С. 43–49.
3. Заремба В. П. Концепція організації інформаційного управління діяльністю підприємств. *Агросвіт : наук. журнал*. 2022. № 18. С. 57-62.
4. Макарова М. В. Інформаційні системи у сучасній системі менеджменту промислових підприємств. *Моделювання регіональної економіки*. Збірник наукових праць. Івано-Франківськ. Плай, 2012. № 2. С. 402-407.

**Abstract:** *The role of information support in increasing the efficiency of enterprises in the context of digital transformation is studied. Key problems that hinder the realization of the potential of information technologies are identified, in particular, the fragmentation of information systems, the low level of automation of business processes, limited functionality of software, insufficient digital competence of personnel and financial constraints.*

**Keywords:** *digital transformation, information support, enterprise efficiency, information systems, business process automation, management solutions.*

**Науковий керівник:**

**Табацкова Г.В.,**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри економіки підприємств,*

*Миколаївський національний аграрний університет*

**УДК 331.101**

**Сутність та значення мотивації персоналу в управлінні підприємством**

**Гончарук Владислав,**

*здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Миколаївський національний аграрний університет*

*м. Миколаїв, Україна*

**Анотація:** У тезах досліджено роль та значення мотивації персоналу в системі управління сучасним підприємством. Розглянуто сутність мотивації як процесу спонукання працівників до активної діяльності через задоволення їхніх потреб та інтересів. Проаналізовано основні групи теоретичних підходів — змістовні та процесуальні теорії, що пояснюють механізми формування трудової поведінки. Визначено складові мотиваційного механізму, що включає поєднання матеріальних, соціальних та психологічних стимулів. Обґрунтовано, що створення ефективної системи мотивації є необхідною умовою підвищення продуктивності праці та забезпечення конкурентоспроможності організації в сучасних економічних умовах.

**Ключові слова:** Мотивація персоналу, управління підприємством, стимулювання праці, потреби працівників, мотиваційний механізм.

У сучасних умовах розвитку економіки ефективність діяльності підприємств значною мірою залежить від якості управління персоналом. Людські ресурси є одним із ключових факторів забезпечення конкурентоспроможності організації, оскільки саме працівники формують результати виробничої та управлінської діяльності. Водночас навіть високий рівень професійної підготовки персоналу не гарантує ефективної роботи без належної зацікавленості працівників у виконанні своїх обов'язків. Важливу роль у забезпеченні результативності діяльності підприємства відіграє мотивація праці, яка впливає на трудову поведінку працівників, рівень їх активності та прагнення до досягнення поставлених цілей. Раціонально сформована система мотивації дозволяє узгодити інтереси працівників із цілями організації та створює умови для підвищення продуктивності праці.

Метою тез є узагальнення теоретичних підходів до розуміння сутності мотивації персоналу та визначення її значення у системі управління підприємством.

Мотивація персоналу розглядається як процес спонукання працівників до активної трудової діяльності з метою досягнення як індивідуальних, так і організаційних цілей. Вона формується під впливом потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій і очікувань працівників. Саме ці чинники визначають спрямованість поведінки людини у процесі праці та рівень її зацікавленості у результатах діяльності. У наукових дослідженнях підкреслюється, що потреби виступають первинним джерелом мотивації, оскільки вони формують внутрішнє прагнення людини до досягнення певних результатів та задоволення власних інтересів [1].

У системі управління підприємством мотивація виконує важливу функцію узгодження інтересів працівників і організації. За допомогою відповідних стимулів керівництво може спрямовувати зусилля персоналу на досягнення стратегічних цілей підприємства. Водночас мотивація не обмежується лише матеріальним стимулюванням. Вона включає широкий спектр економічних, соціальних та психологічних чинників, які впливають на ставлення працівників до праці. До таких чинників належать можливості професійного розвитку,

визнання результатів діяльності, участь у прийнятті управлінських рішень, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Значний внесок у розвиток теорії мотивації зробили численні наукові концепції, які пояснюють причини трудової поведінки людини. У науковій літературі виділяють дві основні групи теорій мотивації: змістовні та процесуальні. Змістовні теорії зосереджуються на визначенні потреб людини, що спонукають її до діяльності. Серед найбільш відомих концепцій цього напрямку слід назвати ієрархію потреб, відповідно до якої потреби людини розміщуються у певній послідовності — від базових фізіологічних потреб до потреб у самореалізації. Задоволення потреб нижчого рівня створює передумови для формування нових мотиваційних прагнень [2].

Процесуальні теорії мотивації, у свою чергу, пояснюють механізм формування мотивованої поведінки. Вони акцентують увагу на тому, що людина оцінює можливі результати своєї діяльності, співвідносить зусилля з очікуваною винагородою та приймає рішення щодо доцільності виконання певних дій. У межах цього підходу важливе значення має сприйняття справедливості винагороди та взаємозв'язку між результатами праці і отриманими заохоченнями. Поєднання різних теоретичних підходів дозволяє створювати більш ефективні системи мотивації персоналу на підприємствах. Важливим аспектом управління мотивацією є формування дієвого мотиваційного механізму. Такий механізм включає сукупність методів, інструментів і форм стимулювання працівників. До основних елементів мотиваційного механізму належать матеріальні стимули, система преміювання, моральне заохочення, можливості професійного та кар'єрного розвитку, а також створення сприятливих умов праці. Ефективність мотиваційного механізму визначається його здатністю забезпечувати зацікавленість працівників у результатах власної діяльності та орієнтацію на досягнення цілей підприємства [3].

Отже, мотивація персоналу є важливою складовою системи управління підприємством, яка забезпечує формування зацікавленості працівників у результатах трудової діяльності. Вона ґрунтується на поєднанні внутрішніх потреб працівників і зовнішніх стимулів, що застосовуються керівництвом організації. Дослідження теоретичних підходів до мотивації дозволяє зробити висновок, що ефективна мотиваційна система повинна враховувати індивідуальні потреби працівників, особливості діяльності підприємства та умови зовнішнього середовища. Використання різних теорій мотивації у комплексі сприяє формуванню більш гнучких і результативних методів управління персоналом.

### **Список використаних джерел**

1. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства : веб-сайт. URL: <https://www.daemmt.odesa.ua/index.php/daemmt/article/view/375/323>
2. Теорії мотивації: практичний аспект. Ефективна економіка. 2020. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2020/105.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/105.pdf)

3. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства : електронний ресурс. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/15ccbf6d-a382-4203-8211-4fe7dd3bacbf/content>

***Abstract:** The thesis explores the role and significance of personnel motivation in the management system of a modern enterprise. The essence of motivation as a process of encouraging employees to be active through satisfying their needs and interests is examined. The main groups of theoretical approaches are analyzed - substantive and procedural theories that explain the mechanisms of forming labor behavior. The components of the motivational mechanism are determined, which include a combination of material, social and psychological incentives. It is substantiated that the creation of an effective motivation system is a necessary condition for increasing labor productivity and ensuring the competitiveness of the organization in modern economic conditions.*

***Keywords:** Personnel motivation, enterprise management, labor stimulation, employee needs, motivational mechanism.*

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

УДК 330.16

**Вплив економічної нестабільності на стратегічне управління підприємством**

**Дергач Яна**,  
здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** У тезах досліджено особливості та виклики стратегічного управління підприємствами в умовах воєнного стану та економічної турбулентності. Розглянуто основні чинники дестабілізації бізнес-середовища, зокрема економічну, технологічну, ринкову, політичну, соціальну та екологічну турбулентність. Акцентовано увагу на необхідності трансформації традиційних моделей планування у гнучкі та адаптивні системи, спрямовані на підвищення резильєнтності організацій. Окрему увагу приділено стратегічним проблемам управління людськими ресурсами в умовах кадрового дефіциту та*