



ЛЯХ ЄЛИЗАВЕТА, здобувач вищої освіти
Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**,
доктор філософії (економіка), доцент
кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання виступає не лише інструментом підвищення продуктивності праці, а й важливим фактором забезпечення економічної безпеки підприємства. В умовах зростаючої конкуренції, нестабільності ринкового середовища та постійних трансформацій саме людський капітал стає стратегічним ресурсом, від якого залежить здатність підприємства зберігати фінансову стабільність, протидіяти внутрішнім і зовнішнім загрозам та забезпечувати довгостроковий розвиток [1].

Економічна безпека підприємства охоплює фінансову стійкість, кадрову стабільність, інноваційний потенціал, інформаційну захищеність і здатність адаптуватися до змін. У цьому контексті мотивація працівників виступає внутрішнім механізмом зміцнення кожного з цих компонентів [2]. Високий рівень залученості персоналу сприяє підвищенню продуктивності, зниженню плинності кадрів, мінімізації помилок у виробничих і управлінських процесах. Мотивований працівник більш відповідально ставиться до виконання своїх обов'язків, дотримується корпоративних стандартів і орієнтується на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Фінансовий аспект економічної безпеки безпосередньо пов'язаний із результативністю праці. Справедлива система оплати, прозорі механізми преміювання та визнання досягнень формують у працівників відчуття стабільності й довіри до керівництва [3]. У свою чергу це зменшує ризики внутрішніх конфліктів, зловживань і втрат, пов'язаних із низькою дисципліною чи байдужістю до результатів діяльності підприємства. Таким чином, мотиваційна політика стає інструментом профілактики економічних загроз, що виникають через людський фактор.

Особливого значення набуває нематеріальна мотивація, яка включає можливості професійного розвитку, участь у прийнятті рішень, формування позитивного соціально-психологічного клімату та корпоративної культури довіри [4]. Коли працівники відчують свою значущість і перспективу зростання, вони більш схильні до інноваційної активності та ініціативності. Це зміцнює інноваційний потенціал підприємства, що є важливим елементом його економічної безпеки в умовах технологічних змін і ринкової конкуренції.

Мотивація також впливає на інформаційну та репутаційну безпеку. Лояльний персонал менше схильний до витоку конфіденційної інформації чи дій, що можуть завдати шкоди іміджу компанії [5]. Натомість працівники стають амбасадорами бренду роботодавця, сприяючи формуванню позитивної





ділової репутації та підвищенню інвестиційної привабливості підприємства.

У стратегічному вимірі мотивація працівників повинна бути інтегрована в загальну систему управління економічною безпекою. Це передбачає узгодження цілей персоналу з корпоративною стратегією, формування чітких критеріїв оцінювання результатів діяльності та створення механізмів зворотного зв'язку. Лише за умови системного підходу мотивація перетворюється з короткострокового стимулу на довгостроковий фактор стійкості та розвитку [3].

В умовах цифровізації та зростання ролі інтелектуальної праці особливої актуальності набуває створення середовища, у якому працівники можуть реалізувати свій творчий потенціал. Інноваційна активність персоналу прямо впливає на здатність підприємства своєчасно реагувати на технологічні зміни та зберігати конкурентоспроможність [1]. Мотивація до навчання, підвищення кваліфікації та освоєння нових компетентностей зміцнює кадрову безпеку, зменшуючи залежність підприємства від зовнішнього ринку праці та дефіциту спеціалістів. Не менш важливою є роль мотивації у формуванні антикризової стійкості [4]. Під час економічних потрясінь або структурних змін саме згуртований і вмотивований колектив здатний підтримати реалізацію стратегічних рішень керівництва.

Отже, мотивація працівників є одним із ключових чинників економічної безпеки підприємства. Вона забезпечує стабільність кадрового потенціалу, підвищує ефективність використання ресурсів, сприяє зниженню ризиків і зміцненню конкурентних позицій. У сучасній економіці саме гармонійне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів формує основу для стійкого функціонування підприємства та його здатності протистояти внутрішнім і зовнішнім викликам.

1. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 1 (65). С. 506–510..
2. Бурковська А.І., Дубенюк Я.О. Маркетингова стратегія як елемент управління підприємством в умовах українського сьогодення. *Modern Economics*. 2024. № 44(2024). С. 36-40. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V44\(2024\)-05](https://doi.org/10.31521/modecon.V44(2024)-05).
3. Борданова Л.С., Семенченко Н.В., Попович Ж.В. Особливості формування та впровадження кадрової політики на підприємстві. *Економіка та держава*. 2022. №6. С. 54-59.
4. Дячков Д. Мотиваційний механізм управління персоналом підприємства як засіб забезпечення кадрової безпеки. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2025. 340(2), С. 495–500. DOI: [doi:10.31891/2307-5740-2025-340-78](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-340-78).
5. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).

