



**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**77-ї НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ПРОФЕСОРІВ,
ВИКЛАДАЧІВ, НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ**

16 травня – 22 травня 2025 р.

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ І ЛОГІСТИКИ

УДК 005.95/005.96:331.101.3

*О.С. Бехтер, аспірант
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

МОТИВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ: ВИКЛИКИ ТА ПРАКТИЧНІ ОРІЄНТИРИ

У сучасних умовах організаційних трансформацій, спричинених як глобальними економічними процесами, так і воєнними подіями в Україні, питання ефективного управління персоналом набуває особливої актуальності. Перехід підприємств до нових форматів функціонування потребує не лише змін у виробничій чи управлінській структурах, а й переосмислення мотиваційних стратегій, що забезпечують продуктивність і стабільність команди.

Мотивація персоналу в таких умовах повинна враховувати як матеріальні стимули, так і нематеріальні фактори, зокрема розвиток корпоративної культури, внутрішні комунікації, визнання досягнень і можливості професійного зростання [1]. Успішна мотиваційна стратегія має будуватися на поєднанні індивідуального підходу до працівника з загальнокорпоративними цінностями.

Особливої ваги набувають системи оцінювання результативності праці, що дозволяють встановити чіткий взаємозв'язок між зусиллями працівника і винагородою. На практиці ефективним інструментом виступає модель SMART-планування та використання КРІ як системного підходу до контролю та стимулювання діяльності персоналу [2].

Успішна реалізація мотиваційних стратегій також потребує адаптивності – здатності менеджменту швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, впроваджувати нові методи стимулювання та комунікації. Наприклад, під час воєнного стану значно зросло значення психологічної підтримки персоналу, гнучких графіків роботи, гібридних форматів зайнятості, що вимагає перегляду стандартних підходів до управління [3].

Наукова новизна й практична значущість дослідження полягає у пропозиції впровадження комбінованих мотиваційних моделей, які поєднують цільові показники ефективності (КРІ) із соціальними елементами мотивації. Запропоновано створення внутрішніх мотиваційних карт працівників як інструменту глибшого розуміння індивідуальних

цінностей, потреб та бар'єрів ефективності. Це дозволить підприємствам не лише стимулювати результативність, а й утримувати ключових працівників у період трансформацій.

Таким чином, мотиваційні стратегії в умовах організаційних змін повинні базуватися на системному аналізі потреб персоналу, гнучких управлінських підходах і постійному моніторингу ефективності обраних рішень. Їх впровадження сприятиме не лише зростанню продуктивності, а й сталому розвитку підприємств у посткризовий період.

Література:

- 1. Бойко О.В. Мотивація персоналу в системі управління підприємством. Економіка та держава. 2021. № 2. С. 44–47.*
- 2. Кузнецова Н.С. Впровадження системи KPI у мотиваційну політику підприємства. Бізнес Інформ. 2020. № 11. С. 122–127.*
- 3. Лантєв В.А., Дмитренко І.І. Організаційні трансформації та їх вплив на кадрову політику підприємств в умовах кризи. Економічний вісник. 2022. № 1(153). С. 89–94.*

УДК 005.21:339.9:061.2:504.03

*І.В. Кандзюба, аспірантка, асистент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ ПАРТНЕРСТВО ДЕРЖАВИ,
БІЗНЕСУ І ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА:
ВИКЛИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

У сучасних умовах глобальних трансформацій та міжнародної інтеграції, ефективність зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) підприємств виступає важливим індикатором економічної стійкості держави та одним з інструментів реалізації Цілей сталого розвитку (ЦСР). Зважаючи на складність сучасного міжнародного середовища, лише спільними зусиллями влади, бізнесу та громадськості можливе створення умов для конкурентоспроможної, соціально відповідальної та екологічно збалансованої ЗЕД.