

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах глобалізації та посилення конкуренції, забезпечення сталого розвитку підприємств виходить за межі суто економічних показників. Він вимагає інтеграції економічної ефективності, соціальної відповідальності та екологічної свідомості. Ключовим ресурсом, що здатний забезпечити цю інтеграцію та довгострокову конкурентоспроможність, є людський капітал. Відповідно, мотиваційний менеджмент перетворюється з допоміжної функції управління персоналом на стратегічний чинник, що безпосередньо впливає на стійкість та динамічний розвиток підприємства. Мотиваційний менеджмент, орієнтований на створення сприятливого мотиваційного клімату та активізацію потенціалу співробітників, стає інструментом реалізації цілей сталого розвитку.

Мотиваційний менеджмент – це процес управління персоналом, що базується на формуванні та підтримці системи мотивів, які спонукають працівників до ефективної, відповідальної та інноваційної діяльності, спрямованої на досягнення як індивідуальних, так і стратегічних цілей підприємства [1, с. 34]. У контексті сталого розвитку, його роль розширюється, охоплюючи не лише підвищення продуктивності праці, а й: формування «зеленої» свідомості: Заохочення персоналу до ресурсозберігаючої поведінки, ініціатив у сфері екології та соціальної відповідальності

Розвиток інноваційного потенціалу: Створення умов для прояву творчості та інтелектуального потенціалу, що є основою для технологічних та організаційних інновацій, необхідних для адаптації до змін і сталого зростання. Забезпечення соціальної стійкості: Створення справедливих умов праці, сприяння професійному розвитку, підтримка балансу між роботою та особистим життям, що знижує плинність кадрів і підвищує лояльність – критично важливі елементи соціального виміру сталого розвитку [2, с. 73].

Інтеграція мотиваційного менеджменту в стратегію сталого розвитку підприємства вимагає застосування специфічних механізмів, які охоплюють як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання. Традиційні системи оплати праці, що ґрунтуються виключно на короткострокових фінансових показниках, часто суперечать довгостроковим цілям сталого розвитку. Необхідне впровадження KPIs (ключових показників ефективності), які включають у себе екологічні показники, зниження споживання енергії/води, зменшення відходів, участь у «зелених» проектах. Соціальні показники: рівень задоволеності персоналу, показники безпеки праці, участь у корпоративних соціальних програмах [3, с. 52]. Фінансові та нефінансові винагороди (бонуси, премії, публічне визнання) повинні бути прямо пов'язані з досягненням цих інтегрованих показників. Найбільш значущий вплив на сталий розвиток мають внутрішні мотиви працівників, пов'язані з їхньою ціннісною орієнтацією:

Залучення до місії: Чітке донесення соціальної та екологічної місії підприємства, формування ціннісно-орієнтованої корпоративної культури. Працівники, які бачать сенс своєї роботи у внеску в суспільно важливу справу (наприклад, виробництво екологічно чистої продукції), мають вищий рівень внутрішньої мотивації та лояльності [4, с. 21].

Розширення повноважень (Empowerment): Надання працівникам можливості приймати рішення та впроваджувати власні ініціативи, спрямовані на підвищення ефективності та стійкості (наприклад, пропозиції щодо оптимізації процесів). Це стимулює відповідальність та підприємливість на всіх рівнях [5, с. 129].

Програми навчання мають бути сфокусовані не лише на професійних навичках, а й на формуванні компетенцій сталого розвитку (екологічна грамотність, соціальна відповідальність, етичне лідерство). Можливість постійного професійного зростання є

потужним мотиватором і ключовим елементом розвитку людського капіталу, що є необхідною умовою для довгострокової стійкості.

Мотиваційний менеджмент є стратегічним імперативом для сталого розвитку підприємства, виступаючи мостом між високорівневими стратегіями стійкості та щоденною операційною діяльністю. Ефективна система мотивації, що інтегрує економічні, соціальні та екологічні показники, підвищує продуктивність, лояльність, гнучкість, інноваційність та соціальну відповідальність. Це забезпечує довгостроковий успіх підприємства. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку універсальних метрик для кількісної оцінки впливу мотиваційного менеджменту на показники сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Полюхович, М. В. Використання мотиваційного менеджменту на підприємстві. *Економічні науки*. 2020. Т. 1, № 2 (72). С. 33–38.
2. Петрова, Л. І. Мотивація як інструмент забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. *Економічний вісник Запорізької політехніки*. 2022. № 3 (9). С. 71–75.
3. Мельник, О. Г. Інтеграція цілей сталого розвитку в систему ключових показників ефективності (КРІ). *Проблеми економіки*. 2023. № 1. С. 49–54.
4. Литвин, Ю. А. Корпоративна культура як чинник підвищення лояльності персоналу у контексті сталого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. Вип. 31. С. 19–23.
5. Іваненко, С. Д. Управління мотивацією: від стимулювання до розширення повноважень. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2021. № 6 (225). С. 127–131.

УДК 330.34:005.934:004

Лозовська К.І., студент
Науковий керівник: Кудінов О.М., старший викладач
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛОГІСТИКИ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 2030

Логістичний сектор виступає не лише рушійною силою глобальної економіки, а й одним із чинників її екологічної трансформації. В умовах реалізації Стратегії сталого розвитку до 2030 року саме цифрові технології стають каталізатором глибоких змін, спрямованих на підвищення ефективності, прозорості та екологічної відповідальності транспортно-логістичних систем. Інтеграція штучного інтелекту в логістичні процеси формує нову парадигму сталого управління ланцюгами постачання, де зниження викидів, оптимізація ресурсів і операційна стійкість поєднуються в єдину екосистему «зеленої логістики». Транспортний сектор генерує близько 24% вуглекислого газу від загальних світових викидів, при цьому автомобільний транспорт відповідає за 75% усіх транспортних викидів, з яких вантажна логістика становить 29,4% – майже втричі більше, ніж авіація (11,6%) [1]. В умовах реалізації Стратегії сталого розвитку до 2030 року цифрова трансформація стає необхідною умовою досягнення екологічних цілей і забезпечення операційної стійкості логістичних систем.

Фундаментальною проблемою залишається глибока залежність від викопного палива: нафтопродукти становлять 91% кінцевого енергоспоживання транспорту, і цей показник за 50 років зменшився лише на 3,5 процентних пункти. Поєднання технологічної стагнації та прогнозованого подвоєння попиту на транспортні послуги до 2070 року створює критичну потребу в технологічній трансформації. Логістика безпосередньо впливає на досягнення