

Азербайджанський архітектурно-будівельний університет



Казахський автомобільно-дорожній інститут



Вища школа інформатики та бізнесу, м. Краків



Wyższa Szkoła Ekonomii
i Informatyki w Krakowie

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Національний транспортний університет

Український державний університет залізничного транспорту



ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА БІЗНЕСУ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ VUCA-СВІТУ

*Збірник матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих вчених.*



Україна, м. Харків, ХНАДУ, 14 листопада 2025 року

Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу: зб. матеріалів III міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених (14 лист. 2025 р.) / Харків. нац. автомобільно-дорожн. ун-т. Харків: ХНАДУ, 2025. 735 с. URL: <https://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/menedzhmentu/naukovi-konferenciji/>

Збірник містить матеріали III міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених «Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу». Статті та тези доповіді присвячені результатам теоретичних і практичних досліджень сучасних напрямків розвитку економіки та підприємництва, менеджменту організацій та адміністрування, логістичного, маркетингового, фінансового та інноваційно-інвестиційного менеджменту.

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Голова: **Богомолов В. О.**, д.т.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, академік Транспортної академії України, лауреат Державної премії України, ректор ХНАДУ

Заступники Голови:

Дмитрієв І. А., д.е.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, академік Транспортної академії України, проректор з наукової роботи

Шевченко І. Ю., д.е.н., професор, декан факультету управління та бізнесу ХНАДУ

Криворучко О. М., д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту ХНАДУ

Члени оргкомітету:

Мамедов М. А., д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки і менеджменту бізнесу Азербайджанського архітектурно-будівельного університету (Азербайджан);

Калгулова Р. Ж., к.е.н., професор, завідувач кафедри економіки Казахського автомобільно-дорожнього інституту ім. Л.Б. Гончарова (Казахстан);

Федотова І. В., д.е.н., професор, заступник завідувача кафедри менеджменту ХНАДУ;

Дмитрієва О. І., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ

Ковальова Т. В., к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування ХНАДУ;

Бочарова Н. А., к.е.н., доцент, доцент менеджменту, відповідальний секретар конференції.

Представлені у матеріалах конференції тексти тез доповідей подано в авторській редакції. Автори тез несуть повну відповідальність за зміст публікації, а також добір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, наукової термінології, власних імен та посилань на літературні джерела.

©Колектив авторів

©ХНАДУ, 2025 рік

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

*Жмака К. О., здобувач вищої освіти
krn.zhmaka@gmail.com*

*Науковий керівник: Єрмоленко О. В., к.е.н., доцент
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

У сучасних умовах розвитку підприємств питання формування ефективної мотивації персоналу набуває особливого значення, оскільки саме вона впливає на результативність трудової діяльності та конкурентоспроможність бізнесу.

Будь-який керівник прагне розвивати свою компанію, постійно удосконалювати виробничі процеси та зміцнювати позиції продукту на ринках.

Проте висока конкуренція змушує підприємства докладати додаткових зусиль для привернення уваги споживачів, особливо зважаючи на різноманітність пропозицій у торговельних мережах. Тому під час створення товарів або послуг важливо розробляти унікальні характеристики продукту та забезпечити його вирізнення серед аналогів конкурентів.

Становлення інформаційного суспільства, що базується на домінуванні знань, цифрових технологій і розвитку інтелектуального капіталу, актуалізує питання ефективного управління мотивацією персоналу.

В умовах постійних технологічних змін конкурентоспроможними стають ті організації, які здатні стимулювати своїх працівників до інноваційності, творчості та безперервного професійного розвитку. Як зазначає А. Маслоу, потреби людини змінюються в бік самореалізації, що формує нові виклики перед системою мотивації [1].

Важливою є зацікавленість працівників у результатах своєї роботи.

Для забезпечення високої якості продукції та стабільної продуктивності необхідно створити умови, за яких персонал буде мотивованим до ефективного виконання професійних обов'язків та підвищення власної результативності.

Саме тому підприємства активно використовують інструменти мотивації праці, які сприяють підвищенню залученості працівників та створенню позитивного робочого середовища.

Мотиваційні механізми відіграють ключову роль у стимулюванні працівників до якісного виконання роботи. Це важливий елемент управління, від якого значною мірою залежить розвиток бізнесу. Хоча інколи керівники намагаються впливати на результативність через дисциплінарні заходи – позбавлення премій, подовження робочого часу чи навіть звільнення, – такі методи рідко забезпечують довготривалий ефект. Навпаки, вони можуть призвести до зниження мотивації та професійного вигорання.

У цифровій економіці традиційні матеріальні стимули вже не забезпечують довгострокової результативності. Згідно з моделлю Ф. Герцберга, саме нематеріальні чинники – визнання, професійний розвиток, можливість навчання та творчої діяльності – мають найбільший вплив на внутрішню мотивацію працівників [2]. У сучасних умовах зростає значення індивідуалізованих мотиваційних стратегій, орієнтованих на потреби окремих фахівців, особливо працівників інтелектуальної сфери.

Поширення цифрових технологій сприяє впровадженню HR-tech інструментів: електронного навчання, цифрових платформ для управління результативністю, систем зворотного зв'язку та аналітики персоналу. На думку П. Друкера, ефективність сучасного працівника визначається його здатністю працювати з інформацією та створювати додану вартість у процесах, пов'язаних із знаннями [3].

Отже, мотиваційна система стає основним засобом управління потенціалом співробітників підприємства. Сутність її полягає в виявленні нагальних потреб як співробітників, так і підприємства в цілому з метою подальшої забезпеченості та формування середовища, де існуючі потреби будуть досліджені та задоволені. Особистісно-мотиваційний аспект конкурентоспроможності працівника охоплює внутрішні стимули та індивідуальні риси, що визначають його результативність і здатність здобувати переваги на ринку праці.

Високий рівень мотивації, орієнтація на професійні досягнення та прагнення до успіху є ключовими чинниками, які підсилюють ефективність трудової діяльності. Важливе значення мають також такі якості, як уміння організувати власну роботу, відповідальність, ініціативність, готовність до змін і вміння швидко адаптуватися до нових умов [4,5].

Серед додаткових мотиваційних факторів, що впливають на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, можна

виокремити позитивне ставлення до навчання та професійного зростання, інтерес до новітніх технологій та інноваційних підходів, довіру у взаєминах із керівництвом та колегами. Не менш значущими є задоволеність умовами праці та рівнем оплати, а також можливість підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

Досвідчені керівники усвідомлюють, що ефективною є система, побудована на індивідуальному підході та врахуванні реальних потреб працівників.

Саме інструменти позитивної мотивації дають змогу не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати серед персоналу бажання працювати якісніше та постійно вдосконалювати власні професійні навички.

Управління мотивацією в умовах інформаційного суспільства має ґрунтуватися на поєднанні психологічних, організаційних та технологічних методів. Формування сприятливого цифрового середовища, підтримка творчого потенціалу, розвиток корпоративних комунікацій та забезпечення можливостей безперервного навчання стають ключовими умовами підвищення мотивації й продуктивності праці.

Таким чином, мотивація персоналу в інформаційному суспільстві відіграє визначальну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Вона сприяє впровадженню інновацій, підвищує організаційну ефективність та формує передумови для сталого розвитку в умовах цифрової трансформації.

Література.

1. Maslow A. H. *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 1943, 50(4), 370–396.
2. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2017.
3. Drucker P. *The Essential Drucker*. New York: Harper Business, 2008.
4. Васильченко В. Система мотивації персоналу в умовах цифрової економіки. *Економічний вісник*, 2021, № 4, с. 112–118.
5. Kniazieva T., Podolskyi R., Arakelova I., Dashko I., Mohylova, A. Marketing technology in the context of digitalization: features and trends of Ukraine. *Economic Alternatives*. 2023, Issue 2, pp. 409-423.