

з'ясування та врахування на практиці підходів з управління людськими ресурсами задля втримання та підвищення продуктивності праці [3, с. 240].

Отже, раціоналізація підходів до управління персоналом підприємств в умовах глобальної нестабільності зовнішнього середовища різних етапах його формування та збереження дозволить сприяти розвиткові кадрового потенціалу та наявного людського ресурсу, будучи на голову вище конкурентів та відповідати вимогам партнерських відносин з усіма групами стейкхолдерів.

Список використаних джерел:

1. Зайцева Н. В., Яковенко В. С. Консолідація даних у бізнес-аналізі діяльності підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 1222-1228. URL: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015>.
2. Соловійов А. І., Ушкаренко Ю. В. Теоретико-методичні засади управління персоналом в корпорації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. № 50. 2024. С. 48-53. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2024-50-7>.
3. Шкуренко О. В. Трансформація механізму управління персоналом в умовах нестабільності середовища. *Актуальні проблеми економіки*. № 10 (292). 2025. С. 239-242.
4. Яковенко В. С. Стартап-підприємництво як прояв креативної економіки. Актуальні аспекти розвитку суб'єктів підприємництва в умовах глобальної економіки: колект. моногр. за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2021. С. 225-237.

Лазарчук В. Л., канд. екон. наук Петриняк У. Я.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Зростання конкуренції та ускладнення умов функціонування підприємств обумовлюють підвищення ролі людського капіталу, ефективність використання якого дедалі більше визначає результати їх діяльності. Традиційні фактори зростання, такі як матеріальні ресурси або технології, поступово поступаються значенням інтелектуальним та поведінковим характеристикам персоналу. У цьому контексті система мотивації персоналу виступає ключовим інструментом управління, що визначає здатність підприємства забезпечувати стійке економічне зростання. Актуальність теми обумовлена тим, що в умовах сучасного ринку праці саме мотиваційні механізми визначають рівень продуктивності працівників, їхню залученість до досягнення цілей підприємства та здатність генерувати

інноваційні рішення [6] й як стверджують сучасні дослідження, людський капітал є основою конкурентоспроможності та економічного розвитку підприємств. Систему мотивації персоналу доцільно визначити як цілісну сукупність взаємопов'язаних стимулів, управлінських інструментів і організаційних практик, спрямованих на формування внутрішньої та зовнішньої зацікавленості працівників у досягненні стратегічних цілей підприємства.

Економічне зростання підприємства – це процес кількісного та якісного збільшення результатів діяльності, який проявляється у підвищенні продуктивності праці, зростанні доходів, прибутку та ефективності використання ресурсів (табл. 1). Взаємозв'язок між цими категоріями має опосередкований характер: система мотивації впливає на поведінку працівників, яка визначає рівень продуктивності та ефективності діяльності підприємства. Зокрема, доведено, що мотивація є одним із визначальних чинників підвищення ефективності функціонування підприємства та його організаційної результативності [1].

Таблиця 1

Аналітична структура впливу системи мотивації персоналу на економічні результати підприємства

Складова системи мотивації	Управлінські інструменти	Поведінковий ефект	Економічний ефект
Фінансово-результативна	Бонуси, КРІ, участь у прибутку	Орієнтація на результат, інтенсифікація праці	Зростання продуктивності, доходів
Розвивальна	Навчання, підвищення кваліфікації	Зростання компетенцій, ініціативності	Інновації, підвищення якості продукції
Організаційна	Делегування, гнучкий графік	Підвищення автономії, відповідальності	Скорочення витрат, швидкість рішень
Соціально-психологічна	Визнання, корпоративна культура	Лояльність, залученість	Зниження плинності, стабільність
Стратегічна	Комунікація цілей, участь у рішеннях	Ідентифікація з підприємством	Довгострокове зростання та розвиток

Джерело: розроблено авторами [2; 3]

Система мотивації формується як поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, які впливають на різні аспекти трудової діяльності. Її ефективність проявляється у зміні поведінки працівників – від формального виконання

обов'язків до зацікавленої участі у досягненні результатів підприємства. У наукових дослідженнях наголошується, що саме комплексне використання мотиваційних інструментів сприяє підвищенню зацікавленості працівників у результатах діяльності підприємства та формує мотиваційне середовище, здатне адаптуватися до змін. Підвищення рівня мотивації безпосередньо відображається на продуктивності праці, якості виконання робіт і ефективності використання ресурсів [4].

У результаті це забезпечує покращення економічних показників діяльності підприємства. Крім того, розвиток людського капіталу через мотиваційні механізми створює умови для інноваційного розвитку та довгострокової стабільності. Отримані теоретичні положення дають підстави розглядати систему мотивації персоналу як важливий чинник економічного зростання підприємства. Її вплив реалізується через зміну трудової поведінки працівників, що визначає рівень продуктивності праці, ефективність діяльності та здатність підприємства до розвитку. Водночас у наукових дослідженнях підкреслюється, що ефективність мотиваційних механізмів проявляється не лише у зростанні індивідуальної продуктивності, а й у підвищенні загальної результативності підприємства, включаючи організаційну стійкість та адаптивність до змін. Це свідчить про те, що система мотивації виконує функцію узгодження інтересів працівників і підприємства, забезпечуючи досягнення спільних цілей [5].

Ефективна система мотивації не обмежується окремими стимулами, а формується як узгоджене поєднання різних інструментів впливу. Такий підхід забезпечує стабільне функціонування підприємства і створює передумови для зростання його економічних результатів у довгостроковій перспективі, при цьому її результативність значною мірою залежить від здатності реагувати на зміни та впливати на поведінку працівників, що безпосередньо відображається на ефективності діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Заставнюк Л. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. С. 54-60.
2. Белень М. В., Деяк М. М. Економічні механізми мотивації персоналу та розвиток людського капіталу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 12. С. 211-216.
3. Кушнірук В. С., Голіней В. Я. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. *Ефективна економіка*. 2024. № 6. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.6.56>.

4. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 2. С. 45-48.
5. Городянська Л. В. Роль мотивації у зміцненні людського капіталу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2025. № 7. С. 149-158.
6. Гринько Т. В. Проблеми та напрями формування моделі інноваційного розвитку України на основі іноземного досвіду. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Світове господарство і міжнародні економічні відносини»*. 2013. Вип. 5, т. 21, № 10/2. С. 32-38.

Максименко А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ЛАНЦЮГІВ ПОСТАЧАННЯ НА ОСНОВІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

У сучасних умовах розвитку світової економіки питання забезпечення стійкості ланцюгів постачання набуває особливої актуальності. Глобалізаційні процеси сприяли формуванню складних міжнародних логістичних мереж, у яких підприємства залежать від багатьох постачальників, транспортних маршрутів та зовнішньоекономічних факторів. Разом із тим сучасне середовище характеризується високим рівнем нестабільності, що значно підвищує ризики у сфері міжнародної логістики.

Пандемія COVID-19, збройні конфлікти, економічні санкції, енергетичні кризи та порушення транспортної інфраструктури стали основними чинниками дестабілізації глобальних поставок. Особливо гостро ці проблеми проявилися для України в умовах воєнного стану, коли традиційні логістичні маршрути були частково зруйновані або втратили ефективність. Саме тому підприємства змушені адаптуватися до нових умов шляхом формування стійких ланцюгів постачання, які здатні забезпечувати безперервність функціонування навіть у кризових ситуаціях.

Стійкість ланцюга постачання розглядається як здатність логістичної системи протидіяти зовнішнім загрозам, швидко реагувати на зміни та відновлювати діяльність після збоїв. Вона включає такі характеристики, як гнучкість, адаптивність, прозорість, диверсифікація постачальників та наявність резервних стратегій. Як зазначає Р. В. Слободзяник, ефективний ризик-менеджмент виступає ключовим