

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет
Рада молодих вчених РДГУ
Ради молодих вчених НАПН України
Рада молодих вчених КНУКіМ
Рада молодих вчених ПНПУ ім. В. Короленка
Рада молодих вчених НМАУ («Київська консерваторія»)



МАТЕРІАЛИ

***XIX Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів
вищої освіти та молодих учених***

«НАУКА, ОСВІТА, СУСПІЛЬСТВО ОЧИМА МОЛОДИХ»

15 травня 2026 року

м. Рівне

НАУКА, ОСВІТА, СУСПІЛЬСТВО ОЧИМА МОЛОДИХ : Матеріали XIX Міжнародної науково–практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих науковців. Рівне: РДГУ. 2026. 395 с.

Організаційний комітет:

ПАВЕЛКІВ Роман Володимирович – доктор психол. наук,
проф. – **голова оргкомітету**;
ПЕТРЕНКО Оксана Борисівна – доктор пед. наук, проф. –
заступник голови оргкомітету;
Виткалов Сергій Володимирович – доктор культурології,
проф. – **заступник голови оргкомітету**;
ВОЙТОВИЧ Ігор Станіславович – доктор пед. наук, проф.;
ПАВЕЛКІВ Віталій Романович – доктор психол. наук, проф.;
АНТОНЮК Микола Степанович – кандидат пед. наук, доц.;
ПАНЧУК Ірина Іванівна – доктор філос. наук, проф.;
ГУДОВСЕК Оксана Анатоліївна – кандидат пед. наук, доц.;
ГРИЦАЙ Наталія Богданівна – доктор пед. наук, проф.;
МАЗУР Дмитро Володимирович – доктор філос., доц.;
ПОЛЩУК Ірина Віталіївна – доктор філос.;
ПОНОМАРЕНКО Вадим Юрійович – викладач;
КРАСИЛЬНИКОВ Андрій Сергійович – голова студентської
ради РДГУ, здобувач освітнього ступеня бакалавр, ФПЗЛС;
ШУЛЬГАЧ Марія Ігорівна – здобувач ступеня PhD;
ШИЛАН Ангеліна Петрівна – здобувач освітнього ступеня бакалавр, ПФ.

Важлива інформація: відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та дотримання норм академічної доброчесності несуть автори публікацій. Оргкомітет конференції залишає за собою право незначного редагування та скорочення поданих для публікації чи опублікування матеріалів.

Рекомендовано до друку Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 6 від 28 травня 2026 р.).

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Білоус М. В., здобувачка вищої освіти (бакалаврського) рівня

**Рябець К. А., доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри управління
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна**

Сучасний розвиток економічних систем відбувається в умовах глибоких трансформацій, що пов'язані із процесами глобалізації та цифровізації. Підприємства функціонують у середовищі високої конкуренції, нестабільності та швидких технологічних змін, що потребує постійного підвищення ефективності їх діяльності. У таких умовах особливого значення набуває людський капітал, який визначає здатність організації до інноваційного розвитку та адаптації. Саме тому мотивація персоналу виступає одним із ключових інструментів управління якістю праці, особливо в умовах нестабільності ринку праці та економічних викликів [1, с. 98].

Мотивація персоналу виступає ключовим елементом системи управління, адже саме вона перетворює потенціал працівників на реальні результати діяльності [2, с. 10]. Мотивація включає матеріальні, соціальні та психологічні компоненти, які впливають на рівень залученості працівників до трудового процесу. У сучасних умовах відбувається поступова переорієнтація мотиваційних систем від домінування матеріальних стимулів до комплексного використання нематеріальних факторів, що сприяють розвитку особистості та підвищенню її професійного потенціалу.

Важливим напрямом розвитку мотиваційних систем є врахування змін у структурі зайнятості та характері праці. Цифровізація економіки сприяє поширенню нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, фриланс і проєктна діяльність [3, с. 188]. Це змінює вимоги до працівників, підвищує значущість самостійності, відповідальності та здатності до самонавчання. У таких умовах традиційні підходи до мотивації втрачають ефективність, що зумовлює необхідність пошуку нових механізмів стимулювання.

Цифрова трансформація управління персоналом зумовлює необхідність формування нових підходів до побудови мотиваційної політики підприємств [4, с. 192]. Використання інформаційних систем управління, HR-аналітики, автоматизованих платформ оцінювання дозволяє підприємствам більш точно визначати результати діяльності працівників і формувати індивідуальні мотиваційні програми. Це підвищує об'єктивність управлінських рішень та сприяє посиленню зв'язку між результатами праці і винагородою. Поряд з цим відзначимо, що управлінські рішення у сфері трудових відносин під час воєнного стану в Україні поєднують правові вимоги та інноваційні підходи менеджерів, що узгоджується з міжнародними спостереженнями [5, с. 182].

Глобалізація економіки суттєво впливає на ринок праці, посилюючи конкуренцію за кваліфікованих працівників. Підприємства змушені адаптувати свої мотиваційні стратегії, щоб не лише залучати, а й утримувати таланти. У цьому контексті важливого значення набувають корпоративна культура, система цінностей і імідж роботодавця, які формують рівень довіри та лояльності персоналу.

Важливу роль у підвищенні ефективності мотивації відіграє формування сприятливого організаційного середовища. Комфортні умови праці, підтримка ініціативності, розвиток командної роботи та участь працівників у прийнятті управлінських рішень сприяють підвищенню рівня їх залученості та відповідальності. Це позитивно впливає на результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Суттєвим елементом мотиваційної системи є система оцінювання результатів праці. Використання сучасних методів, зокрема KPI, дозволяє забезпечити прозорість оцінювання та встановити чіткий зв'язок між результатами діяльності та винагородою. Застосування KPI в процесі формування системи мотивації персоналу на підприємствах – це ефективний інструмент керівника, який дозволяє побудувати бізнес так, що поставлені цілі досягатимуться при використанні оптимального рівня ресурсів [6].

Важливим чинником підвищення ефективності мотивації персоналу є забезпечення справедливості у розподілі винагород і визнанні результатів праці. Відчуття справедливості безпосередньо впливає на рівень довіри працівників до керівництва та їхню готовність докласти додаткових зусиль у процесі виконання професійних обов'язків. У цьому контексті підприємства повинні формувати прозорі системи оплати праці та оцінювання результатів, що ґрунтуються на чітких і зрозумілих критеріях. Це сприяє зниженню рівня внутрішніх конфліктів, підвищенню мотивації та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Прозорість в управлінні персоналом позитивно впливає на формування здорового професійного середовища, підвищуючи мотивацію працюючих [7, с. 404].

Ефективність мотивації персоналу значною мірою залежить від узгодженості інтересів працівників і цілей організації. Гармонізація цих інтересів забезпечує формування довгострокової зацікавленості працівників у результатах діяльності підприємства та сприяє підвищенню їхньої продуктивності. У цьому контексті важливим є поєднання стратегічного управління персоналом із сучасними мотиваційними підходами, що дозволяє досягти стабільного розвитку організації в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

При формуванні мотиваційної політики варто розглядати в комплексі матеріальну і нематеріальну мотивацію. Основою для формування мотиваційного механізму є потреби працівників, які у загальному вигляді описуються пірамідою потреб А. Маслоу [8, с. 99]. Комплексне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, використання сучасних управлінських інструментів та орієнтація на потреби працівників дозволяють забезпечити стійкий розвиток підприємства та формування його конкурентних переваг.

Список використаної літератури:

1. Стадницька Ю. Мотивація персоналу як ключовий чинник ефективного управління закладом ресторанного бізнесу. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. № 348(6). С. 97-104.

2. Дячков Д. В., Безніщенко А. В., Сисюк М. О. Мотивація персоналу як стратегічний інструмент управління підприємством в умовах сучасних організаційних трансформацій. Вісник ПДАУ (Економіка, управління та фінанси). 2025. Випуск 4. С. 9-15. DOI: <https://doi.org/10.32782/pdau.eco.2025.4.2>
3. Прокопович-Павлюк І. В. Трудові відносини в Україні: нормативне регулювання та економічна аналітика. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2025. № 49. С. 188-197.
4. Мутерко Г. М., Михальов Д. А. Трансформація мотиваційної політики підприємств під впливом технологій штучного інтелекту в умовах воєнної економіки. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2026. № 3(45). С. 186-199.
5. Рябець К.А., Акіліна О.В. Політико-правові засади управлінських рішень у трудовій сфері організацій під час воєнного стану. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2025. № 4(18). С. 176-185. DOI: <https://doi.org/10.32750/2025-0415>
6. Самойленко А. А. Особливості застосування КРІ в системі мотивації персоналу на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3030>
7. Рябець К. А. Законодавче забезпечення цифровізації управління персоналом як інструменту підвищення ефективності державного управління. *Актуальні проблеми державного управління*. 2025. № 1 (66). С. 401-415. DOI: <https://doi.org/10.26565/1684-8489-2025-1-19>
8. Урманов Ф.Ш., Касімова А.А. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. *ВІСНИК ЖДТУ*. 2017. № 4 (82). С. 98-102.