DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-599-3-43

ЕКОСИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Материнська Ольга Андріївна
кандидат економічних наук, доцент,
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського
Любченко Вікторія Віталіївна
здобувачка освітнього ступеня «Бакалавр»,
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського

У сучасних умовах господарювання продуктивність праці є ключовим показником життєдіяльності підприємства. Вагому роль у її підвищенні відіграє мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, зорієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1, с. 19].

У контексті сучасних соціально-економічних трансформацій продуктивність праці розглядається як системоутворюючий показник результативності та конкурентоспроможності підприємства. У 2025–2026 роках український ринок праці стикається з значним дефіцитом кадрів, зумовленим міграційними процесами та демографічною кризою населення. За таких умов традиційні методи мотивації персоналу втрачають свою ефективність. Мотивація перестає бути лише інструментом заохочення працівників, а стає основним стратегічним чинником виживання підприємства.

Мотивація персоналу безпосередньо пов’язана з продуктивністю праці, адже вона визначає рівень зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, впливає на їхню ініціативність, відповідальність та ефективність виконання професійних обов’язків. Проте сьогодні зв’язок між мотивацією та продуктивністю набуває нових форм. Продуктивність більше не вимірюється лише кількістю відпрацьованих годин, а безпосередньо залежить від залученості та психологічного стану та комфорту працівників [2].

У науковій літературі виділяють внутрішню та зовнішню мотивацію. Сучасна практика доводить, що найстійкішу результативність забезпечує саме внутрішня мотивація. Продуктивність праці розглядається як синергія ефективних технологій, зокрема впровадження ШІ та високої зацікавленості працівника. Для досягнення цієї синергії у 2026 році є критично важливою структура стимулювання:

– матеріальна мотивація через заробітну плату, що залишається базовим фактором. Однак частково акцент зміщується на гнучкості системи винагород, де працівник сам обирає склад соціального пакета, прозорі KPI, що дозволяє бачити прямий вплив зусиль та дохід [4];

– нематеріальна мотивація, в системі якої основними інструментами є підтримка ментального здоров'я, надання автономії у виборі графіка та гейміфікація робочих процесів [3];

– цифрова мотивація та перенавчання, адже ці складові є важливими як інвестиція підприємства у професійний розвиток персоналу. Надання доступу до новітніх інструментів, програми навчання та підвищення кваліфікації працівника, трансформується у лояльність та бажання працювати на високий результат [2];

– ціннісно-орієнтована культура - у сучасному світі продуктивність праці зростає там, де працівник поділяє місію компанії з власними цінностями та баченнями. Формуючи бренд, компанія не тільки підвищує продуктивність працівника а й дає можливість залучитись до прийняття рішень, що стає потужним нематеріальним стимулом.

В умовах швидкої зміни технологій, надання працівникові можливості навчатись за рахунок компанії, виступає потужним інструментом нематеріальної мотивації. Це створює ситуацію «win-win»: працівник стає дорожчим на ринку праці, а підприємство отримує вищу продуктивність за рахунок нових компетенцій персоналу.

Отже, в умовах кадрового дефіциту, цифрової трансформації та зростаючої конкуренції управління персоналом набуває стратегічного характеру, а ключовим інструментом забезпечення результативності підприємства стає цілісна екосистема мотивації. Саме екосистема мотивації, що інтегрує матеріальні й нематеріальні стимули, цифрові механізми розвитку компетентностей, інструменти підтримки психологічного добробуту та ціннісно-орієнтовану корпоративну культуру, формує стійкий взаємозв'язок між інтересами працівника і цілями організації. Такий системний підхід забезпечує зростання залученості персоналу, підвищення продуктивності праці та створення довгострокових конкурентних переваг. Відтак екосистема мотивації виступає не лише інструментом управлінського впливу, а стратегічною основою стійкого розвитку підприємства в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Список використаних джерел:

1. Мотивація персоналу: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. С. О. Цимбалюк. Київ : КНЕУ, 2009, 336 с.

2. Тренди в HR-галузі на 2026 рік. *SUN ONE*. URL: https://sunone.com.ua/articles-uk-2/trendi-v-hr-galuzi-na-2026-rik/

3. Нематеріальна мотивація працівників: ключові заходи для підвищення продуктивності. *7eminar.ua.* URL: https://7eminar.ua/news/5474-nematerialna-motivaciya-pracivnikiv-klyucovi-zaxodi-dlya-pidvishhennya-produktivnosti

4. Як мотивувати співробітників на нові звершення. *ROAPP: блог*. URL: https://roapp.com.ua/blog/employee-motivation/