

УДК 334.012.64:658

Сергій РАБЧУК, аспірант,
кафедра підприємництва та бізнесу
Київський національний університет технологій та дизайну
Київ, Україна

Анна ОРЕЛ, науковий керівник, д.е.н., доц.
кафедра маркетингу та комунікаційного дизайну,
Київський національний університет технологій та дизайну
Київ, Україна

ВПЛИВ АДАПТИВНОГО МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ У КЛАСТЕРІ

У сучасних умовах глобалізації та постійного ускладнення конкурентного середовища особливої актуальності набуває пошук ефективних інструментів забезпечення сталого розвитку підприємств. Одним із таких інструментів є адаптивний мотиваційний механізм, який дозволяє підприємствам гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища, підтримуючи високу продуктивність праці, інноваційність та стратегічну спрямованість персоналу. Впровадження подібного механізму стає особливо результативним у межах кластерного об'єднання, де взаємозв'язок і взаємозалежність підприємств посилюють синергетичний ефект.

Адаптивність мотиваційного механізму проявляється у здатності керівництва підприємства оперативно трансформувати мотиваційні стратегії відповідно до змін ринкових умов, внутрішнього стану підприємства та потреб персоналу[1]. Такий підхід включає індивідуалізацію системи стимулювання, залучення нематеріальних чинників мотивації, розвиток корпоративної культури та внутрішнього підприємництва. У межах кластеру, де підприємства пов'язані спільною спеціалізацією, інфраструктурою та інноваційними потоками, ефективний мотиваційний механізм сприяє не лише зростанню продуктивності окремих суб'єктів, але й формує конкурентні переваги всього об'єднання. Зокрема, за рахунок обміну найкращими практиками, спільного розвитку людського капіталу, підтримки інновацій та створення сприятливого соціального середовища.

Дослідження доводять, що в умовах кластеризації підприємства, які застосовують адаптивні мотиваційні системи, демонструють вищий рівень конкурентоспроможності, зокрема через зростання індексу лояльності працівників, покращення якості продукції та зниження плинності кадрів. Водночас, інтеграція таких механізмів в управлінську структуру потребує системного підходу, стратегічного бачення та здатності до міжорганізаційної кооперації. Адаптивний мотиваційний механізм є важливою умовою підвищення конкурентоспроможності підприємств у кластерних структурах. Його впровадження вимагає не лише глибокого аналізу внутрішніх процесів, а й розуміння зовнішніх взаємозв'язків, що формуються в межах кластеру(табл.1). Оптимальне поєднання індивідуальних і колективних мотиваційних підходів може стати запорукою сталого зростання і конкурентної переваги підприємств на національному та міжнародному рівнях.

Встановлено, що адаптивний мотиваційний механізм є ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності підприємств, які функціонують у кластерних об'єднаннях. Такий механізм дозволяє ефективно реагувати на зміни зовнішнього середовища, адаптувати внутрішню політику мотивації до потреб працівників і стратегічних цілей підприємства [3]. Запровадження адаптивного підходу до мотивації сприяє зміцненню командної взаємодії, підвищенню рівня продуктивності праці та інноваційної активності. У контексті кластерної моделі розвитку бізнесу, це забезпечує синергію між учасниками кластера, формує єдине конкурентне поле та створює умови для сталого розвитку.

Таблиця. Взаємозв'язок адаптивних мотиваційних факторів та показників конкурентоспроможності підприємств у кластері

Адаптивний мотиваційний фактор	Очікуваний вплив	Показник конкурентоспроможності	Рівень ефекту (низький / середній / високий)
Гнучка система винагород	Підвищення задоволеності та лояльності працівників	Зменшення плинності кадрів	Високий
Індивідуалізація мотиваційного підходу	Оптимізація продуктивності персоналу	Зростання продуктивності праці	Високий
Мотивація до інноваційної діяльності	Підвищення креативності, активне впровадження ідей	Кількість інновацій/патентів	Середній
Навчання та розвиток у межах кластеру	Професійне зростання, горизонтальна мобільність	Кваліфікаційний рівень працівників	Високий
Колективні цілі в межах кластера	Посилення міжфірмової кооперації	Рівень синергії та спільних проєктів	Високий
Нематеріальна мотивація (визнання, гнучкий графік)	Позитивний психологічний клімат	Індекс залученості працівників	Середній
Залучення до прийняття рішень	Формування культури відповідальності	Швидкість прийняття та реалізації рішень	Середній

Таким чином, адаптивний мотиваційний механізм не лише підвищує ефективність функціонування окремих підприємств, а й посилює конкурентні позиції всього кластера на національному та міжнародному рівнях.

Література

1. Красноручський О., Маренич Т., Прусова Г. Співвідношення економічних категорій «потенціал підприємства», «ресурсний потенціал», «виробничий потенціал» та «економічний потенціал». Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. № 2. С. 113 – 121. <http://ujae.org.ua/spivvidnoshennya-ekonomichnyh-kategorij-potentsial-pidpryyemstva-resursnyj-potentsial-vyrobnychyj-potentsial-ta-ekonomichnyj-potentsial/>
2. Орел В.М., І.П. Афанасьєв Роль інновацій в системі трансформації економіки. Вісник Сумського національного університету. Серія «Економіка і менеджмент». Науковий журнал. 2020. №3 (85). С. 105-110.
3. Орел А.М. Інструменти людського потенціалу та механізму корпоративного управління в умовах трансформації. Журнал стратегічних економічних досліджень. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Науковий фаховий журнал. 2021. № 5. С. 61-68.