

кваліфікацію, а й зміцнюють горизонтальні зв'язки всередині колективу, трансформуючи конкуренцію у співпрацю.

Подальший розвиток системи управління трудовою поведінкою має супроводжуватися діджиталізацією управлінських процесів та впровадженням елементів гейміфікації. Створення внутрішніх рейтингів, використання віртуальних нагород за допомогу колегам чи успішне вирішення конфліктних ситуацій дозволить задовольнити потребу молодих працівників у визнанні та зробить рутинні процеси більш динамічними. Очікується, що гармонізація методів управління призведе до зниження плинності кадрів на 12-15% та зростання рівня задоволеності клієнтів на 20%, що в кінцевому підсумку забезпечить зростання чистого прибутку підприємства на 10% за рахунок підвищення продуктивності праці та мінімізації витрат на рекрутинг [3, с. 215].

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 468 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Знання, 2019. 390 с.
3. Захарова О. В. Управління трудовою поведінкою персоналу: теорія та практика менеджменту : монографія. Маріуполь : ПДТУ, 2017. 284 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2018. 345 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2020. 312 с.

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Петрова Д.Ф., здобувач освіти
Варганова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ VANI-СВІТУ

В умовах 2026 року аграрний сектор України функціонує в стані граничної турбулентності, що описується концепцією VANI-світу. Крихкість, тривожність, нелінійність та незрозумілість ринкових процесів вимагають від менеджменту підприємств відмови від традиційних моделей управління на користь стратегій випереджального інноваційного розвитку. Управління конкурентоспроможністю за таких обставин стає не просто інструментом максимізації прибутку, а ключовою умовою збереження життєздатності

бізнесу в умовах воєнного стану та глобальних економічних трансформацій [5, с. 47].

Сутність конкурентоспроможності аграрного суб'єкта господарювання полягає у його здатності ефективно використовувати обмежені ресурси для формування унікальних ринкових переваг. На прикладі ФГ «Новацький» було встановлено, що фундаментом такої стійкості є вертикальна інтеграція. Підприємство, маючи 2000 га орних земель та поголів'я у 500 свиней, реалізує модель замкненого циклу виробництва, що дозволяє нівелювати ризики зростання цін на кормову сировину [4]. Така автономність забезпечує високий рівень фінансової незалежності, де коефіцієнт автономії досягає 0,91, що є критично важливим за умов обмеженого доступу до кредитних ресурсів у воєнний час [2, с. 112].

Аналіз існуючої системи управління конкурентоспроможністю ФГ «Новацький» дозволив ідентифікувати низку «вузьких місць»: реалізація продукції з низькою доданою вартістю, енергетична криза та кадровий дефіцит через мобілізаційні процеси. Оптимізація управління конкурентоспроможністю має відбуватися за трьома стратегічними векторами. Перший – продуктова диверсифікація через запуск модульного цеху переробки м'яса. Це дозволить трансформувати господарство з постачальника сировини на виробника крафтової продукції під власним брендом, підвищуючи маржинальність на 40-60%. Другий вектор – досягнення енергонезалежності шляхом встановлення біогазової установки. Використання відходів тваринництва для генерації власної електрики та тепла знизить операційні витрати та забезпечить безперебійність циклів під час блекаутів [3, с. 201]. Третій вектор – діджиталізація маркетингу та перехід до моделі прямої взаємодії з клієнтом (D2C), що мінімізує логістичні втрати.

Отже, управління конкурентоспроможністю ФГ «Новацький» у 2026 році має зміститися від простого контролю витрат до активного створення доданої вартості та формування екосистеми цифрового бренду. Це забезпечить підприємству стратегічну гнучкість, необхідну для успішного функціонування в умовах глобальної турбулентності та євроінтеграційних викликів.

Література

1. Акулюшина М., Скидан О., Світлицька І. Фактори підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах невизначеності. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3512>.
2. Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. Львів : Компакт-ЛВ, 2025. 304 с.
3. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г., Шеленко Д. І. Фермерські господарства як чинник розвитку сільських територій. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023. Т. 8, № 2. С. 199–206.
4. ФГ «НОВАЦЬКИЙ». Код 36245631. YouControl : повне досьє на компанію. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/36245631/.

5. Янковський В. А. Управління підприємством в умовах VANI-світу: виклики та можливості. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. Вип. 5, № 1. С. 45–52.

УДК 330.675

Занькевич Т.О., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна система мотивації працівників є одним із ключових факторів успішного функціонування будь-якого підприємства, впливає на продуктивність праці, якість продукції чи послуг, плинність кадрів та фінансово-економічні показники діяльності підприємства. В сучасних умовах традиційні підходи до мотивації персоналу втрачають свою ефективність: підприємства потребують комплексних систем мотивації, які враховують потреби працівників, їхні кар'єрні амбіції, потреби у професійному розвитку та самореалізації. Так, сучасні підприємства впроваджують нові форми організації праці, які підвищують мотивацію: гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, Job Sharing (розділення однієї посади між двома працівниками). Такі підходи дозволяють краще збалансувати професійне та особисте життя працівників, що особливо важливо для молодих фахівців.

Належна мотивація безпосередньо впливає на продуктивність праці. Мотивовані працівники демонструють вищу якість виконання робіт, більш відповідально ставляться до своїх обов'язків, проявляють ініціативу у пошуку шляхів удосконалення робочих процесів. Ефективна система мотивації сприяє зниженню плинності кадрів. Висока плинність персоналу призводить до значних прямих та непрямих витрат підприємства: витрати на підбір та адаптацію нових працівників, втрата продуктивності під час навчання нових співробітників, ризик втрати ключових знань та компетенцій. Компанії з розвиненою системою мотивації мають стабільніший кадровий склад, що забезпечує неперервність бізнес-процесів та збереження корпоративних знань.

Мотивований персонал є важливим фактором інноваційного розвитку підприємства. Працівники, які відчують підтримку та мають можливості для самореалізації, більш схильні до генерування нових ідей, участі в інноваційних проектах, впровадження сучасних технологій та методів роботи.