

Сторожук О.В.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Попов В.В.

аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Війна спричинила глибоку нестабільність та невизначеність в Україні. Масштабні руйнування інфраструктури, значне скороченні чисельності населення та масова міграція створили виклики небаченого масштабу для національної економіки. У цих умовах держава стикається з викликами стабілізації та післявоєнної відбудови, що потребує модернізації управлінських і господарських систем. Особливої уваги потребує питання мотивації персоналу як головного ресурсу соціально-економічного відновлення. Втрата частини трудового потенціалу, психологічне виснаження працівників та зміна ціннісних орієнтирів суспільства вимагають формування нових моделей стимулювання, які поєднують матеріальні, соціальні та психологічні чинники.

Українські вчені досліджують трансформаційні процеси в управлінні персоналом, акцентуючи увагу на ролі цифрових технологій та мотиваційних механізмів у забезпеченні ефективного розвитку трудового потенціалу в умовах сучасних змін бізнес-середовища [1; 2]. Вивчаються також стратегічні аспекти розвитку людського капіталу та адаптації моделей управління у контексті цифрових трансформацій, що є необхідним для ефективного функціонування організацій у смарт-середовищі післявоєнного відновлення [3; 4].

Ми переконані, що у сучасних умовах вирішальну роль відіграє цифровізація управління персоналом, яка формує нові можливості для комунікації, моніторингу результатів праці, розвитку компетенцій та побудови прозорих систем мотивації. Використання цифрових технологій дозволяє створити адаптивні, справедливі й ефективні механізми стимулювання, спрямовані на підвищення соціальної стійкості підприємств, тобто їх здатності витримувати кризові явища, зберігати згуртованість колективу та забезпечувати сталий розвиток у мінливому середовищі. Отже, дослідження мотивації персоналу в умовах цифровізації є надзвичайно актуальним для України, адже воно спрямоване на пошук інноваційних рішень, здатних зміцнити соціальну та економічну основу національної відбудови.

Безперечно, розвиток мобільних застосунків і цифрових сервісів відкриває для підприємств нові можливості комунікації з працівниками. Смартфон стає персональним простором людини, що поєднує роботу, навчання та соціальну взаємодію. Цифрові HR-застосунки не лише оцінюють ефективність, а й мотивують персонал через чати, гейміфікацію, індивідуальні траєкторії розвитку, доступ до навчальних і менторських ресурсів. Мотиваційні інструменти, побудовані на цифрових платформах, сприяють формуванню соціальної стійкості підприємства, тобто здатності організації адаптуватися до змін, утримувати командну єдність і підтримувати моральний дух навіть у безпрецедентно складних умовах. Завдяки цифровим рішенням підприємства можуть швидко реагувати на запити працівників; забезпечувати рівний доступ до корпоративних можливостей; підтримувати ментальне здоров'я через онлайн-консультації; залучати працівників до волонтерських ініціатив.

У таблиці нами запропонована модель взаємозв'язку між мотиваційними інструментами, їх впливом на соціальну стійкість працівників та роллю цифрової взаємодії у забезпеченні ефективної комунікації, підтримки та розвитку персоналу. Цифрові платформи виступають вагомим посередником у трансформації традиційних практик мотивації,

сприяючи формуванню адаптивного та згуртованого колективу (табл. 1).

Таблиця 1 – Мотиваційні інструменти у цифровому середовищі та їх вплив на соціальну стійкість

Інструменти мотивації	Вплив на соціальну стійкість	Роль цифрової взаємодії
Прозора комунікація через онлайн-зустрічі та корпоративні чати	Зменшує рівень невизначеності, формує довіру між керівництвом і командою	Використання платформ (Zoom, Teams, Slack) для швидкого обміну інформацією та зворотного зв'язку
Індивідуальні онлайн-зустрічі (тет-а-тет)	Підсилюють емоційну підтримку, запобігають вигоранню	Відеоконференції або чат-повідомлення дозволяють керівникам відстежувати емоційний стан співробітників
Онлайн-групи психологічної підтримки	Знижують рівень стресу, створюють почуття спільності та безпеки	Використання платформ (Google Meet, Discord) для обговорення проблем і обміну досвідом
Онлайн-курси з розвитку емоційного інтелекту, стрес- і тайм-менеджменту	Розвивають адаптивність, саморегуляцію, підвищують ефективність у кризових умовах	Платформи для навчання (Coursera, Prometheus, Udemy, EdEra) забезпечують доступність освіти
Онлайн-челенджі зі спорту чи саморозвитку (гейміфікація)	Формують командний дух, підтримують відчуття причетності та змагальності	Використання цифрових платформ для відстеження результатів і обміну досягненнями
Волонтерські та соціальні ініціативи через корпоративні платформи	Підсилюють корпоративну відповідальність і спільні цінності	Використання внутрішніх порталів чи соцмереж для організації колективних проєктів
Регулярні цифрові опитування та зворотний зв'язок	Дозволяють відстежувати настрої колективу та реагувати на виклики	Використання форм Google, опитувань у Teams чи Slack для моніторингу емоційного клімату

Джерело: складено авторами

Отже, цифровізація систем мотивації персоналу створює потужні можливості для колективного розвитку, забезпечуючи ефективну взаємодію, адаптивність і залученість працівників у спільні ціннісні процеси організації. Завдяки інтеграції цифрових технологій формується соціальна стійкість підприємств, що підвищує їх здатність протистояти кризам і сприяє сталому післявоєнному відновленню економіки.

Література:

- Бей, Г., & Дідик, Є. (2024). Особливості інтеграції цифрових технологій в моделі розвитку персоналу. Економіка та суспільство, (67). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-22>
- Гіряк К.М., Тарасович Л.В. Мотивація персоналу в контексті трансформацій та змін на усіх рівнях менеджменту. Проблеми сучасних трансформацій. 2025. Вип. 17. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-17-04-06>
- Мутерко, Г., & Михальов, Д. (2025). Адаптивні моделі управління мотивацією персоналу в контексті національної стратегії післявоєнного відновлення. Економіка та суспільство, (79). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-12>
- Сторожук О.В., В'юник О.В., Немченко Т.А. Кіріченко О.В. Людський капітал як рушій цифрових трансформацій проєктного управління торговельним підприємництвом у смарт-середовищі. Успіхи і досягнення у науці. 2025. №8 (18). С. 829-837. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8\(18\)-826-837](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-8(18)-826-837)