

**Соломія ГОЛОВАН,**  
здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ

**Діана НАКОНЕЧНА,**  
здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ

**Ольга ПРИХОДЬКО,**  
здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник - д. ф., доцент кафедри  
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Ірина ТРУШ

### **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОЇ ПЕРЕБУДОВИ: АКЦЕНТ НА МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ**

У контексті сучасних викликів, зумовлених повномасштабною війною в Україні, особливої актуальності набуває проблема забезпечення сталого функціонування та інноваційного розвитку підприємств. Одним із ключових напрямів відновлення економіки є формування дієвої системи управління інноваційною діяльністю, що відповідає новим умовам господарювання, трансформаціям ринку, а також внутрішнім можливостям підприємств. Удосконалення управлінських підходів, формування мотиваційного середовища, сприятливого для інновацій, є визначальними складовими забезпечення конкурентоспроможності підприємства у післявоєнний період.

Інноваційний розвиток є процесом, що охоплює впровадження нових або значно покращених продуктів, технологій, управлінських рішень і бізнес-моделей. В умовах відбудови економіки важливо не лише адаптувати наявні управлінські системи до нових реалій, а й забезпечити створення інституційних і організаційних умов для інновацій. Підприємства, які прагнуть досягти сталого розвитку, повинні впроваджувати сучасні форми управління, базовані на принципах стратегічного бачення, адаптивності, децентралізації та відкритості до змін [1]. Це передбачає розроблення інноваційної стратегії, побудову ефективної системи моніторингу інновацій,

залучення інтелектуального потенціалу працівників, партнерство з науковими установами, цифрову трансформацію процесів.

Післявоєнна відбудова України передбачає не лише фізичну реконструкцію зруйнованої інфраструктури, а й глибоку модернізацію економіки. У цьому контексті особливої ваги набуває управління людськими ресурсами як головним носієм інновацій. Саме персонал створює і впроваджує нововведення, адаптує бізнес до викликів, генерує ідеї та забезпечує гнучкість реагування. У зв'язку з цим критично важливо оновити підходи до мотивації працівників, особливо тих, які залучені до реалізації інноваційних проєктів. Матеріальна винагорода, хоч і залишається важливою складовою, не є єдиним чинником, що стимулює інноваційну активність. Нематеріальні стимули, зокрема визнання, можливості професійного зростання, участь у прийнятті рішень, довіра керівництва, соціальна безпека — все це формує інноваційно активне середовище.

Формування мотиваційного механізму, орієнтованого на інновації, потребує системного підходу, який враховує як внутрішні фактори (рівень кваліфікації, особисту мотивацію, культуру організації), так і зовнішні (економічну ситуацію, політичну стабільність, податкову політику, доступ до інвестицій). За допомогою комплексної моделі мотивації можливо досягти більшої ефективності використання людського потенціалу. В умовах обмеженості ресурсів та високої конкуренції підприємства повинні не лише підтримувати мотивацію, а й постійно її оновлювати відповідно до змін середовища.

Підвищення ефективності управління інноваційним розвитком передбачає створення гнучкої управлінської структури, здатної швидко реагувати на зміни, а також формування організаційної культури, що заохочує до змін, експериментів та відповідальності. Необхідним є впровадження цифрових рішень в управлінні — систем автоматизованого планування, управління знаннями, моніторингу ринку, прогнозування попиту, управління інноваційними ризиками. Крім того, особливе значення має

впровадження оцінки ефективності інноваційної діяльності, яка дозволяє не лише контролювати досягнення результатів, а й виявляти слабкі місця в управлінні [2].

Застосування стратегічного підходу до інноваційного розвитку дозволяє підприємству окреслити довгострокові цілі, обрати оптимальні механізми їх реалізації, виявити потенційні загрози й адаптуватися до них. Важливо розглядати інновації не як додатковий компонент діяльності, а як інтегровану частину загальної стратегії підприємства. Зміна парадигми управління з орієнтацією на інноваційність, відкритість і залучення персоналу є тим кроком, що дозволить підприємствам досягти нової якості розвитку в умовах соціально-економічної трансформації країни.

Таким чином, удосконалення системи управління інноваційним розвитком підприємства в умовах післявоєнної перебудови України є комплексним процесом, що вимагає інтеграції стратегічних, організаційних і мотиваційних рішень. Створення ефективного механізму, який поєднує бачення, ресурсне забезпечення, залучення працівників і цифровізацію, дозволить підприємствам не лише відновитися, а й перейти до нового рівня конкурентоспроможності та сталого зростання.

Управління інноваційним розвитком підприємства в умовах соціально-економічної трансформації, зокрема в післявоєнний період, є одним із ключових чинників забезпечення його стабільності, конкурентоспроможності та здатності до адаптації [3]. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що ефективне управління вимагає комплексного підходу, який охоплює стратегічне планування, гнучку організаційну структуру, належний рівень мотивації персоналу, цифровізацію управлінських процесів та формування сприятливого інноваційного середовища.

Застосування інноваційних механізмів управління передбачає перехід від традиційних підходів до гнучких, адаптивних моделей, які дозволяють підприємству швидко реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища. Розвиток партнерств, особливо з науковими установами та інвесторами, сприяє не лише

фінансовій підтримці інновацій, але й генерації нових ідей, технологій та управлінських рішень. Особливу увагу необхідно приділити людському капіталу як головному носію інновацій [4]. Формування ефективної мотиваційної системи, яка поєднує матеріальні та нематеріальні стимули, створює передумови для залучення персоналу до інноваційної діяльності, підвищує рівень лояльності та ініціативності працівників, сприяє розвитку їхніх компетенцій і готовності до змін.

Важливим результатом інноваційного розвитку є зростання доданої вартості продукції, підвищення рівня її якості, оптимізація виробничих процесів, зниження витрат, розширення ринків збуту та підвищення іміджу підприємства. Усе це вказує на те, що інновації є не просто модним трендом, а необхідною умовою виживання і зростання підприємства в сучасних умовах. Забезпечення ефективного управління інноваційним розвитком потребує цілеспрямованої політики підприємства, чіткого стратегічного бачення, готовності до організаційних змін, орієнтації на довгостроковий результат і постійного удосконалення управлінських підходів. Тільки за таких умов підприємство зможе не лише відновити свої позиції після кризових явищ, але й вийти на якісно новий рівень функціонування в умовах глобальної конкуренції.

### **Список використаних джерел:**

1. Микитюк П. П., Брич В. Я., Микитюк Ю. І., Труш І. М. Управління проектами: підручник. [для студ. вищ. навч. закл.]. Тернопіль, 2021. 400 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/27985>
2. Інноваційний розвиток підприємства. Підручник за заг. ред. д-р. екон. наук, проф. Микитюка П. П. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 320 с. <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/49869>
3. Чухно, А. А., Саблук, П. Т., Леонтєв, О. І. Інноваційна модель економічного розвитку України: монографія. – К.: НІСД, 2020. – 268 с.
4. Шинкарук, Л. В. Інноваційний розвиток підприємств: теорія, методологія, практика. К.: Центр учбової літератури, 2021. – 312 с.