

DOI 10.31558/2307-2318.2026.2.17

УДК [005.32:331.101.3]:[658:330.341.1]
JELClassification: K32, M12, O15, O31

Пригодюк О.М.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування
Черкаський державний технологічний університет
ORCID 0000-0002-4706-391X
e-mail: Prigoduk@ukr.net

Бабич І.В.

к.х.н., докторант кафедри економіки та управління
Черкаський державний технологічний університет
ORCID 0009-0001-7159-6046

Рябокони Н.П.

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та управління
Черкаський державний технологічний університет
ORCID 0000-0002-9627-9063
e-mail: n.riabokon@chdtu.edu.ua

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ТА МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
ЯК ЧИННИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ
ПІДПРИЄМСТВА**

У статті досліджено взаємозв'язок самоменеджменту керівника та мотиваційного менеджменту як ключових чинників реалізації інноваційної моделі економіки підприємства. Обґрунтовано, що в умовах цифровізації, зростання ролі людського капіталу та кризових викликів ефективність підприємства визначається не лише ресурсним забезпеченням, а й якістю внутрішнього управління. Розкрито сутність самоменеджменту як багаторівневої системи саморегуляції керівника, що впливає на послідовність управлінських рішень, організаційну впорядкованість і рівень довіри в колективі. Показано, що сучасний мотиваційний менеджмент виходить за межі матеріального стимулювання та включає нематеріальні, культурні, розвиткові й інноваційні компоненти, які забезпечують залученість персоналу та його готовність до змін. Доведено, що ефективність мотиваційної системи безпосередньо залежить від рівня самоменеджменту керівника, який формує логіку, стабільність і справедливість управлінських впливів. Запропоновано концептуальну модель, що інтегрує самоменеджмент керівника, мотиваційний менеджмент, організаційну культуру та розвиток людських ресурсів у єдину систему, спрямовану на забезпечення інноваційної активності підприємства. Наукова новизна полягає в обґрунтуванні системного підходу до розгляду цих категорій як взаємопов'язаних елементів управлінської архітектури інноваційного розвитку підприємства.

Ключові слова: самоменеджмент, мотиваційний менеджмент, інноваційний розвиток, людські ресурси, організаційна культура, підприємство, управлінська ефективність, інноваційна модель економіки.

Рис. 2, Табл. 1, Літ. 18.

Prygodiuk Olena

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Cherkasy State Technological University
ORCID 0000-0002-4706-391X
e-mail: Prigoduk@ukr.net

Babych Igor

PhD in Chemistry, doctoral student
Cherkasy State Technological University
ORCID 0009-0001-7159-6046

Riabokon Nataliia

PhD (Econ.), Associate Professor
Cherkasy State Technological University
ORCID 0000-0002-9627-9063
e-mail: n.riabokon@chdtu.edu.ua

**SELF-MANAGEMENT OF THE MANAGER AND MOTIVATIONAL
MANAGEMENT AS FACTORS OF IMPLEMENTATION OF AN INNOVATIVE
MODEL OF THE ENTERPRISE ECONOMY**

The article is devoted to the study of theoretical and applied aspects of the interaction of the manager's self-management and motivational management as system-forming factors for the implementation of an innovative model of the enterprise economy. The relevance of the topic is due to the transformation of the modern economy, in which the competitiveness of enterprises is increasingly determined by the ability to effectively use human capital, ensure adaptability to changes and generate innovations in the conditions of digitalization and crisis challenges, in particular martial law. The paper analyzes the evolution of scientific approaches to the interpretation of self-management, which is considered not only as a time management tool, but as a comprehensive system of self-regulation of the manager, which includes goal-setting, planning, organization of activities, decision-making, control and self-correction. It is substantiated that the level of development of self-management determines the quality of management decisions, stability of priorities, effectiveness of communications and general organizational order of the enterprise. It is proven that a low level of self-management leads to an increase in internal transactional losses, managerial chaos and a decrease in trust in the team, while a high level contributes to the formation of a predictable and effective management environment. In parallel, the modern understanding of motivational management as a multi-component system is revealed, which includes material and non-material incentives, personnel development, the formation of organizational culture, ensuring psychological safety and supporting innovative activity. It is shown that in the conditions of the digital economy and increased risks, employee motivation becomes complex and is oriented not only to labor productivity, but also to self-realization, involvement and the ability to learn and adapt. Special attention is paid to substantiating the interdependence of the manager's self-management and motivational management. It is proven that the effectiveness of motivational mechanisms directly depends on the manager's management consistency, discipline and ability to self-regulate. Self-management is a prerequisite for the formation of trust in the management system, without which even formally effective incentive tools do not provide the proper result. Thus, self-management and motivational management form a single functional system that ensures the mobilization of the human capital of the enterprise. The article proposes a conceptual model for implementing an innovative model of the enterprise economy, in which the self-management of the manager determines the quality of management signals, motivational management ensures the involvement of personnel in

achieving strategic goals, and organizational culture and human resource development act as an environment for the formation of sustainable innovative activity. It is substantiated that the innovative model of the enterprise economy is the result of the integrated action of these elements, and not individual management functions. The scientific novelty of the study lies in the formation of a holistic approach to combining the self-management of the manager and motivational management into a single conceptual framework, which allows explaining the mechanism of transformation of management quality into innovative performance of the enterprise. The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use to improve enterprise management systems, increase the efficiency of motivational mechanisms, and form a favorable innovation environment.

Keywords: self-management, motivational management, innovative development, human resources, organizational culture, enterprise, managerial efficiency, innovative model of the economy.

Постановка проблеми. У сучасній економіці підприємство дедалі менше конкурує на ринку використовуючи як інструмент матеріальні активи, і все більше – здатність швидко навчатися, утримувати компетентний персонал, перетворювати знання на нові продукти, процеси та управлінські рішення.

У дослідженнях науковців в галузі управління інноваційним розвитком підкреслюється, що інноваційність підприємства є умовою створення нових ринкових можливостей, залучення інвестицій і забезпечення довгострокового зростання, тоді як розвиток людських ресурсів у цифровій економіці прямо пов’язується з конкурентоспроможністю організації.

За цих умов особливої уваги набуває питання не лише зовнішньої організації праці, а й внутрішньої якості управління. Самоменеджмент керівника визначає, чи спроможний менеджер працювати в режимі стратегічної зібраності, раціонально розподіляти час і увагу, витримувати інформаційне навантаження та не транслювати в організацію власну дезорганізацію.

Паралельно мотиваційний менеджмент перестає бути технікою нарахування винагород. Наукові дослідження доводять, що в сучасних умовах він охоплює ширший комплекс інструментів: матеріальне стимулювання, нематеріальні мотиватори, організаційну культуру, розвиток персоналу, підтримку командної взаємодії, безпеки та довіри. Саме тому проблема самоменеджменту керівника та мотиваційного менеджменту має розглядатися як єдина наукова проблема: без особистої управлінської впорядкованості керівника мотиваційна система втрачає послідовність, а без дієвого мотиваційного механізму самоменеджмент не трансформується в інноваційний результат підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному українському науковому дискурсі самоменеджмент дедалі частіше трактується не вузько як тайм-менеджмент, а як багатокомпонентна система саморегуляції. У статті О. Ратушняк [14] самоменеджмент операційного менеджера описано через сукупність таких складових, як тайм-менеджмент, тим-менеджмент, стрес-менеджмент, постановка цілей, планування діяльності й прийняття рішень, тобто як інструмент забезпечення управлінської ефективності. У роботі О. Пригодюк [13] акцент зміщується ще далі: самоменеджмент осмислюється як технологія розвитку ІТ-підприємств, пов’язана з якістю прийняття рішень, конкурентоспроможністю та іміджем компанії. А у публікаціях В. Білик [1; 2] самоменеджмент прямо включено в контекст корпоративної культури та організаційної адаптації. Це свідчить про еволюцію поняття від індивідуальної техніки до організаційно значущої управлінської практики.

Дослідження з мотиваційного менеджменту також демонструють помітне ускладнення підходів. Н. Буняк [4] обґрунтовує, що мотивація забезпечує не лише продуктивність праці, а й самореалізацію працівника, його творчий розвиток і успішний розвиток підприємства загалом, а отже, не може будуватися виключно на фінансовому стимулюванні. О. Миронова і О. Мазоренко [9] показують, що організаційна культура в умовах воєнного стану виступає фактором мотивації через підвищення морального духу, згуртованості, психологічного клімату і відчуття приналежності до організації. У дослідженні Г. Мутерко і Д. Михальова [11], присвяченому мотивації персоналу в умовах воєнного стану, наголошено, що сучасні методи мотивації мають враховувати психоемоційний стан працівників, кризові фактори, безпекові потреби та необхідність збереження командної стійкості.

Окремий пласт досліджень формує зв'язок між мотивацією, розвитком персоналу та інноваційністю. У статті про розвиток людських ресурсів в умовах цифровізації економіки доведено, що саме від навичок, компетенцій і готовності персоналу адаптуватися до цифрових трансформацій залежить конкурентоспроможність підприємств. У роботі про управління інноваційним розвитком підприємства підкреслено, що інноваційне управління дає змогу впроваджувати ефективні рішення, створювати нові ринкові можливості та забезпечувати стійке зростання.

Попри наявність значного масиву праць, українські дослідження здебільшого аналізують самоменеджмент, мотивацію, розвиток людських ресурсів, організаційну культуру й інноваційність окремо, тоді як для економіки підприємства вирішальним є саме їхній системний зв'язок. Самоменеджмент часто описують як інструмент підвищення особистої продуктивності менеджера, мотивацію – як систему стимулювання працівників, інноваційний розвиток – як результат стратегічних чи технологічних змін. Однак питання про те, яким чином самоменеджмент керівника структурно впливає на дієвість мотиваційного менеджменту і через нього – на інноваційну модель економіки підприємства, у цих працях не розкрито достатньою мірою. Це є науковою прогалиною, оскільки в реальній управлінській практиці ці процеси переплетені [4; 10; 13].

Недостатньо розробленим залишається і питання управлінської логіки інноваційного розвитку в умовах цифровізації та воєнних викликів. Сучасні дослідження вже фіксують роль безпеки, довіри, гнучких підходів до стимулювання та розвитку цифрових компетенцій, однак їм бракує цілісної моделі, у якій було б показано, як внутрішня керівна саморегуляція перетворюється на інституційно оформлене мотиваційне середовище, а саме мотиваційне середовище – на інноваційну активність персоналу. Таким чином, невирішеною залишається проблема побудови єдиної концептуальної рамки, яка поєднує самоменеджмент керівника, мотиваційний менеджмент, організаційну культуру, розвиток людських ресурсів та інноваційну результативність підприємства [9].

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування та аналітичне розкриття взаємозв'язку між самоменеджментом керівника і мотиваційним менеджментом як чинниками реалізації інноваційної моделі економіки підприємства, а також формування узагальненої концептуальної моделі їхньої взаємодії в умовах цифровізації, кадрових ризиків і зростання ролі людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Зауважимо, що інноваційна модель економіки підприємства починається не з технології, а з управлінської якості. Підприємство може мати доступ до обладнання, цифрових платформ або ринкових ніш, але без внутрішньо впорядкованої системи управління ці ресурси не утворюють інноваційної економіки.

Самоменеджмент керівника в цьому сенсі є первинною ланкою, бо визначає якість цілепокладання, пріоритизації, управлінської уваги та стійкості до перевантаження. У наукових працях це підтверджується на різних рівнях: від операційного менеджменту до ІТ-підприємств і корпоративної культури [18]. Самоменеджмент трактується як сукупність практик, що дозволяють керівнику знижувати внутрішні втрати часу, уникати хаотичних рішень, підтримувати дисципліну виконання й створювати передбачуване управлінське середовище [3; 17].

У цьому контексті самоменеджмент слід розуміти як багаторівневу систему, що включає саморегуляцію, цілепокладання, планування, організацію виконання, контроль і самокорекцію. Його економічне значення полягає в тому, що він зменшує транзакційні втрати всередині підприємства. Керівник із низьким рівнем самоменеджменту продукує управлінський шум: часто змінює пріоритети, дублює завдання, перевантажує персонал терміновістю, послаблює довіру до себе й ускладнює горизонтальну координацію. Керівник із високим рівнем самоменеджменту, навпаки, формує середовище, у якому працівники краще розуміють логіку цілей, бачать послідовність рішень і схильні більше довіряти системі управління. Звідси випливає, що самоменеджмент є не приватною «особистою рисою», а чинником економіки підприємства, бо впливає на внутрішню ефективність використання людських ресурсів. Самоменеджмент має великий вплив на інноваційну динаміку підприємства. На рис. 1 представимо схему, яка повністю узгоджується з тим, як сучасні наукові дослідження пов'язують самоменеджмент із якістю рішень, організаційною підтримкою та корпоративною культурою [13].

Сучасні науковці показують, що мотивація вже не може зводитися до вузької системи матеріальних стимулів. У дослідженні Н. Буняк [4] розглядає її як умову не лише трудової віддачі, а й самореалізації, творчого розвитку та успішного розвитку підприємства. О. Миронова і О. Мазоренко [9] доводять, що організаційна культура сама по собі виступає мотиватором, бо підвищує згуртованість, моральний дух і психологічний комфорт. Г. Мутерко і Д. Михальов [11], аналізуючи підприємство в умовах воєнного стану, підкреслюють вагу безпеки, довіри, психоемоційної підтримки й адаптації мотиваційних методів до нових реалій.

Саме на цьому етапі стає очевидним зв'язок самоменеджменту й мотиваційного менеджменту. Мотиваційна система працює лише тоді, коли працівники сприймають її як послідовну, зрозумілу й справедливу. Але джерелом цієї послідовності є насамперед керівник. Якщо він сам не дотримується логіки пріоритетів, не демонструє дисципліни в комунікації, не вміє керувати власними емоціями й робочим навантаженням, то мотиваційні інструменти втрачають довіру. Формально правильна премія, програма розвитку чи система оцінювання не матимуть належного ефекту, якщо організація живе в режимі управлінської імпровізації. Отже, самоменеджмент керівника є передумовою інституційної переконливості мотиваційного менеджменту. Цей висновок логічно випливає зі спільного прочитання праць про самоменеджмент, мотивацію та організаційну культуру [2; 3; 4].

Узагальнюючи сучасні підходи, доцільно виділити такі ключові компоненти мотиваційного менеджменту інноваційного підприємства (табл. 1).

Якщо поєднати ці два блоки – самоменеджмент та мотиваційний менеджмент, – стає можливою цілісна інтерпретація інноваційної моделі економіки підприємства. У працях, що стосуються розвитку людських ресурсів у цифровій економіці та управління інноваційним розвитком підприємства, наголошено, що конкурентоспроможність підприємства наразі залежить від здатності персоналу адаптуватися, навчатися й брати участь у змінах.



Рисунок 1 - Логіка впливу самоменеджменту керівника на інноваційну спроможність підприємства

Таблиця 1 - Компоненти мотиваційного менеджменту в інноваційній моделі економіки підприємства

Компонент	Управлінський зміст	Очікуваний управлінський ефект
Матеріальний	оплата, премії, бонуси за результативність і раціоналізацію	підтримка цільової поведінки
Нематеріальний	визнання, зворотний зв'язок, довіра, статус	посилення залученості
Розвитковий	навчання, нові ролі, участь у проєктах, кар'єрні траєкторії	нарощення людського капіталу
Культурний	справедливість, командність, безпека, відкриті комунікації	зниження демотивації та плинності
Інноваційний	підтримка ініціативи, автономії, експерименту та покращень	зростання інноваційної активності

Джерело: систематизовано авторами [4; 9]

Проте така здатність не виникає стихійно, а потребує управлінського середовища, в якому керівник задає порядок і ритм, а мотиваційна система забезпечує включення працівників у процес оновлення. Звідси випливає, що інноваційна модель підприємства формується не лише як функція технології, а й як результат узгодженої дії управлінської саморегуляції, мотиваційної архітектури, розвитку персоналу й культури. Узагальнимо залежність самоменеджменту та мотиваційного менеджменту у вигляді концептуальної моделі [10].



Рисунок 2 - Концептуальна модель реалізації інноваційної моделі економіки підприємства

Джерело: узагальнено та розроблено авторами [3; 10; 16]

У межах цієї моделі (рис. 2) самоменеджмент керівника виступає первинним джерелом управлінської впорядкованості, мотиваційний менеджмент – механізмом мобілізації людського капіталу, а організаційна культура та розвиток персоналу – середовищем, у якому інноваційна активність стає стійкою, а не випадковою.

Висновки. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що самоменеджмент керівника та мотиваційний менеджмент слід розглядати як системоутворюючі чинники реалізації інноваційної моделі економіки підприємства, самоменеджмент уже не зводиться до індивідуального тайм-менеджменту, а виступає управлінською технологією забезпечення якості рішень, стабільності пріоритетів, корпоративної культури та адаптивності підприємства. Водночас мотиваційний менеджмент у сучасних умовах не може бути редукований до грошового стимулювання. Його ефективність залежить від поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, підтримки розвитку персоналу, відкритої комунікації, культурної згуртованості, безпеки та довіри. Саме така гібридна система дає змогу перетворювати людські ресурси на людський капітал, а людський капітал – на інноваційну активність і стійкий

розвиток підприємства. Наукова новизна запропонованого підходу полягає в інтегральному трактуванні проблеми: самоменеджмент керівника визначає якість і послідовність управлінських сигналів, мотиваційний менеджмент забезпечує включення персоналу в досягнення цілей, а організаційна культура й розвиток людських ресурсів виступають середовищем, у якому ця взаємодія набуває інноваційного змісту. Саме тому інноваційна модель економіки підприємства має розглядатися як результат не ізольованих функцій, а цілісної управлінської архітектури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Биба В.А. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. *Економіка та держава*. 2021. №2. С. 58-61. <https://doi.org/10.32702/23066806.2021.2.58>
2. Білик В., Дерев'яно Д. Роль самоменеджменту в розвитку інноваційних проєктів в організації. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. №332(4). С. 125-131. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-18>
3. Білик В., Шпильова В., Ангельська В. Впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. №334(5). С. 26-32. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-4>
4. Буняк Н. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. №55. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-87>
5. Гук В. Формування системи управління людськими ресурсами промислових підприємств з використанням інноваційних технологій. *Економіка та суспільство*. 2025. №81. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-50>
6. Гуменникова Т., Лютфалієва Л. Практичні аспекти розвитку самоменеджменту майбутніх менеджерів у цифровому середовищі. *Економіка та суспільство*. 2025. №78. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-62>
7. Криворучко О.М., Ковальова О.П. Формування мотиваційного механізму в системі корпоративного менеджменту. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. № 5(40). <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2022.40.5>
8. Леськів Г.З., Марченко О.М., Воронка О.З. Самоменеджмент та саморозвиток в організації: засади забезпечення сталого безпекового розвитку. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. №8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14984536>
9. Миронова О., Мазоренко О. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу в умовах військового стану. *Економіка та суспільство*. 2023. №52. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-6>
10. Мурзабулатова О., Легеза О., Толмачов Д. Теоретичні аспекти управління інноваційним розвитком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2025. №71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-137>
11. Мутерко Г., Михальов Д. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. №60. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141>
12. Пачева Н., Подзігун С. Місце мотиваційного менеджменту в системі управління іт-підприємством. *Сталий розвиток економіки*. 2025. №6(57). С. 73-77. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-57-10>
13. Пригодюк О.М. Самоменеджмент в системі розвитку ІТ-підприємств України: якість прийняття рішень та іміджу. *Збірник Черкаського державного технологічного університету*. 2025. Т. 26, №74(1). С. 70-82. [https://doi.org/10.24025/2306-4420.1\(74\).2025.326277](https://doi.org/10.24025/2306-4420.1(74).2025.326277)
14. Ратушняк О.Г. Ефективне управління командами проєктів на основі інноваційних

методів та самоменеджменту в умовах сталого економічного розвитку. *Науковий журнал «Наукові записки Національного університету «Острозька академія» серія «Економіка»*. 2025. №38(66). С. 92-98. [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-38\(66\)-92-98](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-38(66)-92-98)

15. Харченко Т.М. Концепція емоційного інтелекту як ефективний інструмент самоменеджменту персоналу галузевого спрямування. *Трансформаційна економіка*. 2025. №2(11). С.123-127. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-11-20>
16. Швед В., Луценко С.Л. Теоретико-методологічні основи мотиваційного менеджменту. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2025. №1(115). С. 119-124. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2025-1-17>
17. Якимчук І.М. Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022. Вип. 35. С.197-202 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7760028>
18. Zakharova O., Hulak, D. Formation of the Key IT Specialists' Competencies as a Condition for Recovery Processes Activation in the Ukrainian Economy. *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies*. 2024. Vol. 222, Pp. 466-486. https://doi.org/10.1007/978-3-031-71804-5_31

REFERENCES

1. Byba, V.A. (2021). Teoretychni zasady rozvytku samomenedzhmentu orhanizatsii. *Ekonomika ta derzhava*, 2, 58-61. <https://doi.org/10.32702/23066806.2021.2.58>
2. Bilyk, V., Derevianko, D. (2024). Rol samomenedzhmentu v rozvytku innovatsiinykh proektiv v orhanizatsii. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 332(4), 125-131. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-18>
3. Bilyk, V., Shpylova, V., Anhelska, V. (2024). Vprovadzhennia praktyk samomenedzhmentu dlia pokrashchennia korporatyvnoi kultury. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 334(5), 26-32. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-4>
4. Buniak, N. (2023). Motyvuvannia personalu v systemi menedzhmentu suchasnoho pidpriemstva. *Ekonomika ta suspilstvo*, (55). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-87>
5. Huk, V. (2025). Formuvannia systemy upravlinnia liudskymy resursamy promyslovykh pidpriemstv z vykorystanniam innovatsiinykh tekhnolohii. *Ekonomika ta suspilstvo*, (81). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-50>
6. Humennykova T., Liutfaliieva, L. (2025). Praktychni aspekty rozvytku samomenedzhmentu maibutnikh menedzheriv u tsyfrovomu seredovyschi. *Ekonomika ta suspilstvo*, (78). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-62>
7. Kryvoruchko, O.M., Kovalova, O.P. (2022). Formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu v systemi korporatyvnoho menedzhmentu. *Ekonomika transportnoho kompleksu*, (40), 5. <https://doi.org/10.30977/ETK.2225-2304.2022.40.5>
8. Leskiv, H.Z., Marchenko, O.M., Voronka, O.Z. (2025). Samomenedzhment ta samorozvytok v orhanizatsii: zasady zabezpechennia staloho bezpekovooho rozvytku. *Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk*, (8). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14984536>
9. Myronova, O., Mazorenko, O. (2023). Orhanizatsiina kultura yak faktor motyvatsii personalu v umovakh viiskovoho stanu. *Ekonomika ta suspilstvo*, (52). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-6>

10. Murzabulatova, O., Leheza, O., Tolmachov, D. (2025). Teoretychni aspekty upravlinnia innovatsiynym rozvytkom pidpriemstva. *Ekonomika ta suspilstvo*, (71). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-137>
11. Muterko, H., Mykhalov, D. (2024). Osoblyvosti motyvatsii personalu pidpriemstva v umovakh voiennoho stanu. *Ekonomika ta suspilstvo*, (60). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141>
12. Pacheva, N., Podzihun, S. (2025). Mistse motyvatsiinoho menedzhmentu v systemi upravlinnia IT-pidpriemstvom. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, 6 (57), 73-77. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-57-10>
13. Pryhodiuk, O.M. (2025). Samomenedzhment v systemi rozvytku IT-pidpriemstv Ukrainy: yakist pryiniattia rishen ta imidzhu. *Zbirnyk Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu*, 26, 74(1), 70-82. [https://doi.org/10.24025/2306-4420.1\(74\).2025.326277](https://doi.org/10.24025/2306-4420.1(74).2025.326277)
14. Ratushniak, O.H. (2025). Efektyvne upravlinnia komandamy proiektiv na osnovi innovatsiinykh metodiv ta samomenedzhmentu v umovakh staloho ekonomichnoho rozvytku. *Naukovyi zhurnal «Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia» serii «Ekonomika»*, 38(66), 92-98. [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-38\(66\)-92-98](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-38(66)-92-98)
15. Kharchenko, T.M. (2025). Kontsepsiia emotsiinoho intelektu yak efektyvnyi instrument samomenedzhmentu personalu haluzevoho spriamuvannia. *Transformatsiina ekonomika*, 2 (11), 123-127. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-11-20>
16. Shved, V., Lutsenko, S.L. (2025). Teoretyko-metodolohichni osnovy motyvatsiinoho menedzhmentu. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Serii «Ekonomichni nauky»*, 1 (115), 119-124. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2025-1-17>
17. Yakymchuk, I.M. (2022). Osoblyvosti samomenedzhmentu v diialnosti suchasnoi orhanizatsii. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii ekonomichna. Serii yurydychna*, 35, 197-202. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7760028>
18. Zakharova, O., Hulak, D. (2024). Formation of the Key IT Specialists' Competencies as a Condition for Recovery Processes Activation in the Ukrainian Economy. *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies*, 222, 466-486. https://doi.org/10.1007/978-3-031-71804-5_31

Стаття надійшла до редакції 06.04.2026

Стаття прийнята до друку після рецензування 21.04.2026