



**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**77-ї НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ПРОФЕСОРІВ,
ВИКЛАДАЧІВ, НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ**

16 травня – 22 травня 2025 р.

Підсумовуючи, варто зазначити, що стратегічне забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств в умовах воєнного стану та посткризового відновлення економіки України потребує системного підходу, який включає глибоке розуміння нових ризиків і можливостей, інноваційні підходи до управління ресурсами, активне залучення до інституційного середовища та стратегічне мислення на рівні керівництва. Саме такий підхід дасть змогу забезпечити довгострокову життєздатність аграрного бізнесу та його вагомую роль у відновленні й модернізації національної економіки.

Література:

1. Балацький О. Ф., Мельник Л. Г. Стратегічне управління в системі забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 9. С. 32–37.
2. Шевчук В. Я., Сторожук І. М. Стратегічне управління аграрними підприємствами в умовах кризи. *Економіка АПК*. 2022. № 5. С. 45–52.
3. Міністерство аграрної політики та продовольства України. *Огляд впливу війни на аграрний сектор України*. Київ, 2023. 48 с. URL: <https://minagro.gov.ua> (дата звернення: 01.05.2025).
4. Лагутін В. Д. Посткризове відновлення сільського господарства: виклики та пріоритети. *Аграрна економіка*. 2023. Т. 16. № 2. С. 59–66.

УДК 331.1:658.3

*В.Б. Васюта, к.т.н., доцент
В.П. Юхно, студентка
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

МОТИВАЦІЯ СПЕЦІАЛІСТІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ЧИННИКИ

Професійна діяльність в умовах підвищеного ризику, відповідальності та фізико-психологічного навантаження – характерна ознака екстремальних професій. До таких належать рятувальники, військовослужбовці, поліцейські, пілоти, пожежники, медики екстреної допомоги тощо.

Успішність і безпечність виконання завдань у цих галузях значною мірою залежить від якості мотиваційної сфери працівника.

Мотивація в цьому контексті виступає не лише як рушійна сила діяльності, але і як регулятор поведінки в умовах невизначеності, стресу, небезпеки.

Особливістю мотивації таких працівників є її складна структура, в якій поєднуються альтруїстичні настанови, почуття обов'язку, потреба в самореалізації, високий рівень внутрішньої відповідальності та готовність до ризику.

Ключовими чинниками, що формують та підтримують мотивацію фахівців екстремального профілю, є:

Професійна ідентичність – усвідомлення значущості своєї ролі в суспільстві, ототожнення себе з професією.

Соціальна підтримка – схвалення з боку колег, керівництва, суспільства, а також тісна згуртованість професійного колективу.

Особистісні якості – стресостійкість, витривалість, здатність до саморегуляції, висока самодисципліна.

Морально-етичні установки – прагнення допомогти іншим, дотримання професійного обов'язку, внутрішній кодекс честі.

Мотивація до досягнення – прагнення бути компетентним, ефективним, отримувати визнання та розвиток.

Особливої ваги набуває поєднання внутрішньої мотивації (інтерес до діяльності, відданість справі) та зовнішньої (матеріальна винагорода, кар'єрне зростання, статус). Переважання зовнішньої мотивації у фахівців екстремальних професій часто призводить до професійного вигорання, тоді як внутрішня мотивація є стійкішою до впливу стрес-факторів.

Важливим є якісний відбір кандидатів на етапі профорієнтації, що має враховувати не лише фізичну підготовку, а й мотиваційну придатність до діяльності в екстремальних умовах.

Ефективні програми психологічної підтримки, тренінги на розвиток емоційної стійкості та регулярна оцінка рівня професійної мотивації – критично важливі компоненти підтримки мотиваційного ресурсу.

Отже, мотивація спеціалістів екстремальних професій – це складний багаторівневий конструкт, що поєднує особистісні, соціальні, етичні та професійні компоненти. Розуміння її специфіки дозволяє підвищити ефективність управління персоналом у сферах з високим ступенем ризику та відповідальності.

Література:

1. Андреева Г.В. Професійна мотивація співробітників органів внутрішніх справ: особливості інституційного впливу. *Право і безпека*. 2009. № 2. С. 206-210.

2. Гіренко С.П. Моделювання професійних конфлікт-них ризиків у підготовці майбутніх працівників патрульної поліції. *Право і безпека*. 2015. № 2 (57). С. 193-198.