



**БИЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**  
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ



КАФЕДРА  
ПЕДАГОГІКИ,  
ПСИХОЛОГІЇ  
ТА МЕНЕДЖМЕНТУ



УНІВЕРСИТЕТ  
ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ  
В ПЕРЕЯСЛАВІ



HRYHORII SKOVORODA  
UNIVERSITY  
IN PEREIASLAV



# PSYCHOLOGICZNE I PEDAGOGICZNE ASPEKTY EDUKACJI DOROSŁYCH W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

*Zbiór materiałów XI Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej Konferencji Internetowej  
(dnia 11 grudnia 2025 r., Biała Cerkiew)*

*Część 1.*

# ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

*Збірник матеріалів XI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції  
(11 грудня 2025 року, м. Біла Церква)*

*Частина 1.*

**Redakcja naukowa:**  
**Yuliia Herasymenko**  
**Ilia Pakhomov**  
**Zoia Sharlovych**

**Редакція наукова:**  
**Юлія Герасименко**  
**Ілля Пахомов**  
**Зоя Шарлович**

**Biała Cerkiew – Łomża, 2026**

**Біла Церква – Ломжа, 2026**

**Wydawnictwo: MANS w Łomży**

## МОТИВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

*Бехтер О.С., здобувач ступеня доктора філософії,  
Кулик В.А., доктор економічних наук, професор, професор кафедри  
менеджменту і логістики НУ «Полтавська політехніка імені Юрія  
Кондратюка»*

Мотиваційні стратегії відіграють визначальну роль у професійному розвитку персоналу та формуванні ефективної системи неперервного навчання дорослих. У сучасних умовах цифрової трансформації, зростання конкуренції та необхідності гнучкої адаптації до змін зовнішнього середовища підприємства прагнуть формувати таке освітнє середовище, яке одночасно стимулює результативність працівників і підтримує їхню професійну активність. Неперервне навчання дорослих стає не лише інструментом оновлення компетентностей, але й важливою складовою мотиваційного потенціалу підприємства, адже воно дозволяє працівникам відчувати власну значущість, фіксувати прогрес та усвідомлювати перспективи кар'єрного розвитку. Розроблення та впровадження системних мотиваційних стратегій у сфері корпоративної освіти є ключем до формування високопродуктивного та інноваційно орієнтованого персоналу.

Одним із важливих напрямів удосконалення мотиваційних підходів є використання систем оцінювання результативності відповідно до ключових показників ефективності (КПІ). Такий інструмент дає змогу забезпечити прозорість результатів навчання, зіставити індивідуальні досягнення працівників із цілями підприємства та сформувати культуру відповідальності за професійний розвиток. Застосування таких індикаторів підсилює внутрішню мотивацію працівників до систематичного оновлення знань і формування цифрових, комунікативних та управлінських компетентностей [1]. Це сприяє створенню послідовної моделі навчання, де кожен працівник має змогу спостерігати власну динаміку та отримувати чіткий зворотний зв'язок щодо напрямів подальшого розвитку.

Важливою передумовою ефективної реалізації мотиваційних стратегій є рівень сформованості цифрових знань працівників. Цифрові навички дозволяють не лише ефективно користуватися сучасними інформаційно-комунікаційними ресурсами, але й підвищують здатність працівника до самостійного навчання та критичного опрацювання інформації. Розвиток цифрових компетентностей є необхідним елементом модернізації корпоративної освіти та визначає її результативність у високодинамічному середовищі [2]. Працівники, які володіють цифровими знаннями, більш охоче інтегруються у процеси професійного навчання, демонструють вищу активність і формують позитивний мотиваційний клімат у колективах.

Значний вплив на мотиваційні стратегії має концепція сталого розвитку, яка орієнтує підприємства на довгостроковий підхід до управління персоналом. У цьому контексті професійний розвиток розглядається не як одноразовий акт підготовки працівника, а як безперервний процес нарощування інтелектуального та людського капіталу підприємства. Інтеграція принципів сталого розвитку в управлінські процеси сприяє формуванню освітніх траєкторій, які орієнтовані на створення умов для тривалого професійного зростання, підвищення соціальної відповідальності та зміцнення корпоративної культури [3]. Реалізація таких підходів суттєво впливає на внутрішню мотивацію персоналу, адже працівники усвідомлюють значущість власного внеску в розвиток підприємства і стають більш зацікавленими у підвищенні компетентностей.

В умовах воєнного стану питання мотивації та професійного розвитку персоналу набувають нового змісту. Підприємства стикаються з необхідністю підтримання стабільності, забезпечення адаптивності та підвищення психологічної стійкості працівників. Високий рівень цифрової компетентності в цей період стає критичним чинником, який забезпечує можливість продовжувати професійну діяльність і навчання незалежно від обставин. Цифрова компетентність працівників є одним з основних факторів підтримання ефективної комунікації, дистанційної роботи та доступу до освітніх ресурсів у

кризових умовах [4]. Отже, розвиток цифрових навичок є не лише освітнім, а й мотиваційним інструментом, оскільки дає працівникам відчуття упевненості, контрольованості ситуації та професійної стабільності.

Особливої уваги потребує формування цифрового капіталу працівників, що охоплює не лише навички роботи з інформаційними технологіями, але й здатність використовувати цифрові ресурси для особистого та професійного розвитку. У сучасній економіці цифровий капітал стає важливою складовою успішності працівника та суттєво зумовлює їхню мотивацію до навчання. Інвестиції організацій у розвиток цифрового капіталу позитивно впливають на готовність працівників до впровадження інновацій, оволодіння новими технологіями та участі у програмах корпоративної освіти [5]. Наслідком цього є поступове формування самостійної освітньої поведінки працівників, що є одним із ключових принципів неперервного навчання дорослих.

Узагальнюючи викладений матеріал, можна стверджувати, що мотиваційні стратегії у системі неперервного навчання дорослих мають інтегрований характер і спираються на поєднання цифрових інструментів, КРІ, принципів сталого розвитку та розвитку цифрового капіталу. Поєднання цих елементів дає змогу створити ефективну модель корпоративної освіти, що забезпечує не лише підвищення професійних компетентностей, але й формує стійку внутрішню мотивацію працівників до постійного удосконалення. Такий підхід підсилює здатність підприємства адаптуватися до зовнішніх викликів, стимулює інноваційність персоналу та сприяє зміцненню конкурентних позицій організації в умовах сучасного соціально-економічного середовища.

### **Список використаних джерел:**

1. Кулик В., Бехтер О. Інноваційні підходи до мотивації персоналу на основі КРІ як чинник підвищення ефективності управління підприємством. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2025. 3(17). С. 11-17.

2. Кулик В.А. Дослідження цифрових знань: виклики та можливості з точки зору управління ІТ-компаній. *Забезпечення сталого розвитку економіки України в повоєнний період*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 11 червня 2024 р. м. Запоріжжя, 2024. С. 78-80.

3. Кулик В.А. Інтеграція принципів сталого розвитку в управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства. *Ефективна економіка*. 2025. Т. 10. С. 15-21.

4. Кулик В.А. Роль та значення дигітальної компетентності працівників в умовах воєнного стану. *Економічна безпека: держава, регіон, підприємство*: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 16 травня 2024 р. Полтава: НУПП, 2024. С. 86-89.

5. Чижевська Л.В., Кулик В.А. Цифровий капітал як інструмент розвитку особистості у глобальній економіці. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 07 листопада 2024 р. Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024. С. 99-101.