

4. Thermo Fisher Scientific. Life Cycle Engineer – Electronics. Режим доступу: <https://jobs.thermofisher.com/global/en/job/R-01339318/Life-Cycle-Engineer-Electronics> (дата звернення: 06.03.2026).

УДК 330.675

Звягельська К.Ю., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., професор
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (НА МАТЕРІАЛАХ NP-TRAVEL)

В умовах постіндустріальної економіки, де сфера послуг займає домінуюче становище, управління трудовою поведінкою персоналу стає ключовим інструментом забезпечення конкурентоспроможності туристичного підприємства. Для компанії NP-TRAVEL, яка функціонує на динамічному ринку туристичних послуг, трудова поведінка працівників розглядається не просто як виконання посадових інструкцій, а як свідомо керований цикл дій та вчинків, що поєднують професійні здібності особистості з цілями організації задля досягнення високих стандартів обслуговування [4, с. 112]. В туризмі поведінка персоналу є «живим» продуктом, який безпосередньо сприймається споживачем. Відтак, управління цим процесом передбачає глибокий вплив на мотиваційне ядро кожного співробітника через збалансовану систему стимулів [2, с. 45].

Специфіка діяльності персоналу в NP-TRAVEL зумовлена високим рівнем емоційного навантаження та необхідністю постійного прямого контакту з клієнтами. У такому контексті трудова поведінка набуває рис високої адаптивності та клієнтоорієнтованості, де менеджер повинен миттєво коригувати свої дії відповідно до емоційного стану туриста чи неочікуваних змін у програмі подорожі. Особливого значення набуває стресостійкість, особливо в пікові періоди сезонних коливань або під час вирішення кризових ситуацій, таких як скасування рейсів чи зміна умов бронювання, що вимагає від персоналу не лише професійних знань, а й високої саморегуляції [1, с. 88]. Крім того, робота в NP-TRAVEL передбачає значну автономність менеджерів при розробці індивідуальних турів, що робить їхню трудову поведінку об'єктом внутрішнього самоконтролю та відповідальності.

Для вдосконалення системи управління трудовою поведінкою в NP-TRAVEL пропонується орієнтація на поведінковий менеджмент нового покоління. Першочерговим кроком має стати корекція мотиваційного профілю працівників через перехід до системи КРІ. Важливим елементом трансформації є розвиток корпоративної культури, що передбачає проведення регулярних спільних заходів та інфотурів, які не лише підвищують професійну

кваліфікацію, а й зміцнюють горизонтальні зв'язки всередині колективу, трансформуючи конкуренцію у співпрацю.

Подальший розвиток системи управління трудовою поведінкою має супроводжуватися діджиталізацією управлінських процесів та впровадженням елементів гейміфікації. Створення внутрішніх рейтингів, використання віртуальних нагород за допомогу колегам чи успішне вирішення конфліктних ситуацій дозволить задовольнити потребу молодих працівників у визнанні та зробить рутинні процеси більш динамічними. Очікується, що гармонізація методів управління призведе до зниження плинності кадрів на 12-15% та зростання рівня задоволеності клієнтів на 20%, що в кінцевому підсумку забезпечить зростання чистого прибутку підприємства на 10% за рахунок підвищення продуктивності праці та мінімізації витрат на рекрутинг [3, с. 215].

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 468 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Знання, 2019. 390 с.
3. Захарова О. В. Управління трудовою поведінкою персоналу: теорія та практика менеджменту : монографія. Маріуполь : ПДТУ, 2017. 284 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2018. 345 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2020. 312 с.

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Петрова Д.Ф., здобувач освіти
Варганова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ VANI-СВІТУ

В умовах 2026 року аграрний сектор України функціонує в стані граничної турбулентності, що описується концепцією VANI-світу. Крихкість, тривожність, нелінійність та незрозумілість ринкових процесів вимагають від менеджменту підприємств відмови від традиційних моделей управління на користь стратегій випереджального інноваційного розвитку. Управління конкурентоспроможністю за таких обставин стає не просто інструментом максимізації прибутку, а ключовою умовою збереження життєздатності