

2022_ukr_full.pdf (дата звернення: 02.11.2023).

2. Вступ України до ЄС: переваги для громадян та бізнесу. *Офіційний сайт Liga Zakon* : веб-сайт. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/211004_vstup-ukrani-do-s-perevagi-dlya-gromadyan-ta-bznesu (дата звернення: 02.11.2023).

**УПРАВЛІННЯ МЕХАНІЗМОМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ПРИКЛАДІ
СТОВ «ПРОМІНЬ» МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Дурнева Н.І., здобувач вищої освіти

Бурковська А.І., доктор філософії (економіка),

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу

Миколаївський національний аграрний університет

У сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція стає все більшою, важливість ефективного управління та мотивації персоналу набуває особливого значення. Спроможність створювати механізми мотивації, які відповідають унікальним потребам та особливостям працівників, стає ключовою складовою успішного функціонування будь-якого підприємства. Управління механізмом мотивації працівників є ключовим елементом ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств. Застосування правильних методів може позитивно впливати на продуктивність та результативність працівників. У цьому контексті особливо цікаво розглядати приклад СТОВ «Промінь» [1], де впровадження ефективних стратегій управління мотивацією працівників стало визначальним фактором для досягнення успіху та стабільності.

З метою глибокого розуміння факторів, що впливають на мотивацію працівників, та розробки конкретних рекомендацій для підвищення ефективності управлінського впливу, нами було проведено аналіз поточних практик та визначено перспективи подальшого розвитку механізму мотивації на

підприємстві «Промінь» [1].

Основною сферою діяльності СТОВ «Промінь» є змішане сільське господарство, що включає в себе рослинництво та тваринництво. Зокрема, підприємство займається вирощуванням зернових, технічних та інших сільськогосподарських культур. Крім того, проводиться розведення великої рогатої худоби та інших видів тварин [1]. Розглянемо показники продуктивності праці бізнес-структури СТОВ «Промінь» (табл. 1).

Таблиця 1

Продуктивність праці на СТОВ «Промінь»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у% до 2020 р.
Обсяг виробництва продукції, т.	76183	69229	111158	145,9
Чисельність працівників, чол.	110	128	90	81,8
Відпрацьовано всього, тис. чол-днів	28	29	26	92,9
Відпрацьовано всього, тис. чол.-год.	207	212	185	89,4
Відпрацьовано 1 працівником за рік, днів	256	227	289	112,9
Середня тривалість робочого дня, год.	7,4	7,3	7,1	95,9
Середньорічний виробіток на 1 прац., тис. грн.	692,6	540,9	1235,1	178,3
Середньоденний виробіток на 1 прац., тис. грн.	2,71	2,38	4,27	157,6
Середньогодинний виробіток на 1 прац., тис. грн.	0,37	0,33	0,60	162,2
Витрати на оплату праці, тис. грн.	7229	8139	8211	113,6
Середня з / п, грн.	5 476,5	5 298,8	7 602,8	138,8

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Отже, у СТОВ «Промінь» зафіксовано зростання обсягу виробництва продукції на 45,9% в грошовому вираженні. Середньорічний виробіток на одного працюючого збільшився на 78,3%, середньоденний виробіток – на 57,6%, а середньогодинний – на 62,2%. При цьому кількість працівників зменшилася на 20 осіб, кількість робочих днів зросла на 33 дні (12,9%), а тривалість робочого дня скоротилася на 0,3 години (4,1%). Ці дані свідчать про те, що протягом аналізованого періоду інтенсивність використання трудових ресурсів на підприємстві зросла.

З іншого боку, середня заробітна плата збільшилася на 38,8%, досягнувши в 2022 році рівня в 7602,8 грн, але залишається значно нижчою, ніж середній

рівень заробітної плати по країні. Це свідчить про те, що заробітна плата зростає значно повільніше, ніж продуктивність праці. У такому контексті може виникнути ситуація, коли заробітна плата перестане виконувати роль ефективного стимулу, що може вплинути на зниження продуктивності праці [2]. Для поліпшення матеріального стимулювання на підприємстві використовують дотації (надбавки) до заробітної плати працівників. Розмір цих дотацій враховує рівень освіти, кваліфікації та стажу роботи, і також виплачується премія за річні результати роботи [3]. Крім того, на підприємстві застосовуються нематеріальні засоби стимулювання для підвищення ефективності праці [1].

Нематеріальне стимулювання має за мету активізацію інтересу працівників до виконання своїх прямих обов'язків [4]. Цей вид заохочення реалізується шляхом створення специфічних умов, таких як заохочення через публічне визнання трудових досягнень працівників у формі подяки та присвоєння звання «Кращий працівник року» [1].

Таким чином, управління механізмом мотивації працівників є ключовим елементом успішності будь-якого підприємства [5], в тому числі і для СТОВ «Промінь». Розвинена система мотивації сприятиме підвищенню продуктивності, збільшенню задоволення працівників та підвищенню конкурентоспроможності підприємства в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сільськогосподарське Товариство з обмеженою відповідальністю «Промінь». URL: <https://promin-v.com.ua/ua/> (дата звернення: 01.11.2023).
2. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
3. Перевозчикова Н.О. Особливості мотивації персоналу на сучасних

підприємствах. *Ефективна економіка*. 2014. №3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua> (дата звернення: 01.11.2023).

4. Shebanina O., Burkovska A. Approaches to the Installation of the Subsistence Level in the Context of the Food Security in Ukraine. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2018. Vol. 1. No. 2: P. 122–128. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n2p122>.

5. Burkovska A., Shebanina O., Lunkina T., Burkovska A. Socio-Psychological Determinants of Food Security in Ukraine: Causal Aspect. *Economic Studies*. 2022. Vol. 31. No 5. P. 145–162.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕДУРАМИ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кравець А.О., здобувач вищої освіти

Бурковська А.І., доктор філософії (економіка)

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу

Миколаївський національний аграрний університет

На сучасному етапі переходу до ринкових аграрних відносин в агропромисловому комплексі України відбувається становлення різноманітної економіки, що ґрунтується на різних формах власності. Незважаючи на визначені передумови для розвитку сільського господарства за участю альтернативних державному сектору суб'єктів господарювання, питання про державну власність в аграрному секторі залишається актуальним. У контексті ринкової економіки виникає необхідність розглядати окремі галузі сільськогосподарського виробництва як об'єкти, які, хоча і повинні перебувати під суворим контролем держави з урахуванням загальних інтересів суспільства, можуть бути більш ефективними, якщо їх розвиток здійснюється через малі та середні форми