

ДУБЕНЮК ЯНА, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка), старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

В умовах сільськогосподарської діяльності, що часто визначається нестабільністю, мотивація праці набуває особливого значення. Сільське господарство піддане впливу різних факторів, таких як погодні умови, ринкові коливання, технологічні зміни та регулювання сектору. Особливості цього середовища визначають специфічні аспекти мотивації праці на сільськогосподарських підприємствах [1].

Сільськогосподарські працівники часто відчують особливу потребу в стабільності через велику залежність від зовнішніх факторів. В умовах нестабільності економічної ситуації та погодних умов, забезпечення стійкості у праці стає важливим мотивуючим фактором. Сприятливі результати сільськогосподарської діяльності, такі як врожай чи виробництво якісної продукції, можуть викликати значну емоційну задоволеність серед працівників [2]. Це може стати сильним мотиваційним фактором, оскільки працівники відчують власний внесок у досягнення господарських цілей.

Велика частина робіт на сільськогосподарських підприємствах вимагає командної взаємодії. Спільна робота на полях чи в хлівах створює важливу атмосферу спільної відповідальності. Взаємодія та підтримка колективу можуть слугувати ефективним мотиваційним фактором для працівників [3]. Умови нестабільності можуть вимагати гнучкості в системі винагородження. Мотиваційні програми, які враховують результати та вклад працівників у непередбачуваному середовищі, можуть бути ключовим елементом стимулювання ефективної праці.

В умовах змін технологій та господарських вимог, можливість розвивати власні професійні навички стає мотивуючим фактором. Навчання та тренінги, спрямовані на підвищення кваліфікації, можуть бути ефективним засобом підтримки мотивації працівників [4]. Таким чином, нестабільність у сільському господарстві створює унікальні виклики для мотивації працівників. Ефективна система мотивації має бути адаптованою до специфічних умов галузі, забезпечуючи стабільність, соціальну взаємодію, а також розвиток професійних навичок для досягнення високих результатів у сільськогосподарському секторі.

В умовах нестабільності, що характеризують сільськогосподарський сектор, особливості мотивації праці стають ключовим чинником для забезпечення ефективності та стійкості підприємств [5]. Це вимагає врахування різноманітних факторів, що впливають на працівників, та розробки стратегій, спрямованих на стимулювання позитивної працездатності.

Однією з ключових особливостей є важливість стабільності як базового елемента мотивації. Працівники в сільському господарстві відчують потребу



в гарантіях та прогнозованості в умовах невизначеності економічних та природних умов [2]. Ефективна система винагородження та стимулювання, що враховує специфіку галузі та забезпечує гнучкість, відіграє важливу роль у підтримці мотивації працівників.

Прогнозується, що фактори, які забезпечують стабільність, такі як гарантоване забезпечення продовольства для працівників, стануть більш актуальними для мотивації. Також можливе зростання інтересу до соціальних програм та підтримки в сфері житла. Очікується підвищення інвестицій у навчання та розвиток професійних навичок працівників. Умови нестабільності можуть вимагати постійного оновлення та адаптації до нових технологій та виробничих методів [3]. Ці тенденції вказують на необхідність адаптації стратегій мотивації працівників до конкретних умов сільськогосподарської галузі та забезпечення сталості та ефективності у динамічному середовищі.

Розвиток професійних навичок та можливість адаптації до змін є критичними для працівників, що працюють в галузі, де технологічні зміни та вимоги ринку постійно змінюються. Отже, успішна мотивація праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах нестабільності вимагає комплексного підходу, що враховує усі аспекти та особливості галузі. Розуміння цих особливостей дозволить створити мотиваційні стратегії, спрямовані на забезпечення стабільності та високої продуктивності працівників.

Список використаних джерел

1. Shebanina O., Klyuchnik A., Burkovska A., Caruso D., Burkovska A. Providing labor income as a supporting factor of the food security. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(4). P. 597-608. DOI: <http://doi.org/10.15544/mts.2018.51>
2. Shebanina O., Burkovska A., Lunkina T., Burkovska, A. Global aspects of food security in the world: economic dimensions. *Modern Economics*. 2023. №38. P. 178-185. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
3. Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Features of forming socio responsible behavior in the consumer of organic production of the agricultural sector in Ukraine. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2020. №1(105). P. 11-18. DOI: 10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2
4. Shebanina O., Golubeva O., Burkovska A., Radzevicius G. The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(3). P. 393-402. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2018.37>
5. Burkovska A., Romanchyk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>

