

## **ЕФЕКТИВНА МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК СТАБІЛЬНОСТІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

**Зозуля О.В.,  
ЗВО групи ЗМЕНм 2/1,  
Миколаївський національний аграрний університет**

В умовах ринкової економіки ефективне управління персоналом є ключовим чинником конкурентоспроможності та стабільності підприємства. Особливого значення воно набуває для аграрного сектору, де діяльність залежить від сезонності, природно-кліматичних умов та високого рівня ризиків. Мотивація персоналу виступає інструментом підвищення продуктивності праці, зміцнення трудової дисципліни та забезпечення сталого розвитку підприємства.

Сьогодні ефективне управління персоналом стає ще більш важливим для забезпечення кадрової стабільності аграрних підприємств. Сезонні коливання, невизначеність ринку та безперервний вплив війни на інфраструктуру ставлять особливі вимоги до мотивації працівників. Важливо поєднувати фінансові стимули з підтримкою соціальних програм, гнучкими умовами праці та можливостями для розвитку

Оцінити вплив ефективної мотивації на продуктивність та стабільність працівників аграрного підприємства, враховуючи індивідуальні потреби співробітників і специфіку аграрного виробництва.

Аграрні підприємства, незалежно від їхніх розмірів та специфіки діяльності, завжди намагаються побудувати міцні і конструктивні взаємини з персоналом. Проте кожен працівник має свої індивідуальні потреби та мотиви, які можуть суттєво відрізнятися, а інколи навіть бути протилежними. Для одних важливі фінансові винагороди, інші прагнуть до професійних досягнень або шукають відчуття стабільності. Керівництво аграрного підприємства повинно розуміти, що саме мотивує співробітників, задля ефективної роботи та досягнення бажаних результатів [2].

Правильно прийняті рішення, враховуючи навколишні фактори, є основою для створення ефективної мотиваційної системи на аграрному підприємстві.

Щоб постійно її вдосконалювати, керівники повинні враховувати особливості кожного працівника, поліпшувати умови праці, адаптувати робочі процеси до їхніх можливостей [1].

Мотиваційний механізм включає різноманітні інструменти, методи та підходи, які сприяють підвищенню результативності працівників. Впровадження мотиваційного механізму на підприємстві вимагає вирішення важливих завдань, серед яких можна виділити наступні (рис.1).



Рис.1. Завдання мотиваційного механізму на аграрному підприємстві

При створенні мотиваційного механізму на аграрному підприємстві керівники повинні враховувати кілька важливих аспектів:

- Мотивація – це постійний процес, тому що потреби та бажання людей змінюються з часом. Щоб підтримувати мотивацію працівників, необхідно регулярно переглядати їхні очікування і впроваджувати нові можливості, що стимулюватимуть досягнення цілей підприємства [3].

- Цілі підприємства мають велике значення, адже не тільки фінансові винагороди можуть мотивувати працівників. Хоча премії і підвищення важливі, чітко сформульовані завдання і цілі також є потужним стимулом для ефективної роботи в довгостроковій перспективі. Сьогодні навіть погодні умови можуть

бути мотивацією, але не керівництво, не працівник не може вплинути на цей важливий аспект [1].

- Мотивація повинна бути орієнтована на задоволення потреб працівника, що стимулює його до ефективної праці, а не на маніпуляцію. Маніпуляція, натомість, полягає в тому, щоб змусити людину діяти проти її бажань. Керівник аграрного підприємства повинен розуміти потреби та бажання своїх співробітників, щоб формувати мотивацію на основі конкретних можливостей, а не маніпуляцій [2].

Отже, ефективна мотивація персоналу є одним із ключових чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення кадрової стабільності та сталого розвитку аграрних підприємств в умовах воєнних викликів та економічної невизначеності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Борданова Л. С., Семенченко Н. В., Попович Ж. В. Особливості формування та упровадження кадрової політики на підприємстві. *Ekonomika ta derzhava*. 2022. № 6. С. 54–59. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.6.54> (дата звернення: 05.10.2025).
2. Борданова Л. С., Семенченко Н. В., Попович Ж. В. Особливості формування та упровадження кадрової політики на підприємстві. *Ekonomika ta derzhava*. 2022. № 6. С. 54–59. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.6.54> (дата звернення: 05.10.2025).
3. Подоляк А. Е. Формування системи мотивації персоналу підприємства : thesis. 2021. URL: <http://local.lib/diploma/Podoliak.pdf> (дата звернення: 05.10.2025).

**Науковий керівник – Олійник Т. Г.,  
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств  
Миколаївський національний аграрний університет**