

Список використаних джерел:

1. Костюк В. О. Мількін І. В., Славута О. І. Статистика : підручник. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2023. 204 с.
2. Бек В. Л. Теорія статистики : навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2003. 288 с.
3. Моторин Р. М. Чехотовський Е. В. Статистика для економістів : навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 429 с.

***Abstract.** The abstracts reveal the essence of averages as a key tool in statistical analysis. The main types of averages, their characteristics, specifics of use and importance for generalizing mass socio-economic processes are described. The emphasis is on the practical significance of averages in various fields of activity.*

***Keywords:** averages, statistics, arithmetic mean, generalization, data analysis.*

Науковий керівник:

Христенко О.А

*кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 331.446:330.341.1

Розвиток персоналу підприємства: інноваційний підхід

Болеховська Юліанна ,

здобувач вищої освіти спеціальність 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** У роботі розкрито сутність та значення матеріального стимулювання як ключового інструменту розвитку персоналу підприємства в умовах сучасної економіки. Обґрунтовано роль матеріальних і нематеріальних стимулів у підвищенні продуктивності праці, формуванні мотивації та інноваційної поведінки працівників. Визначено переваги й недоліки системи стимулювання, а також особливості її застосування в аграрній сфері.*

***Ключові слова:** розвиток персоналу, матеріальне стимулювання, мотивація, інноваційний підхід, продуктивність праці, людський капітал.*

Сучасне підприємство функціонує в умовах високої конкуренції та постійних змін технологій, що зумовлює необхідність ефективного розвитку персоналу. Одним із ключових інструментів підвищення ефективності діяльності

працівників є матеріальне стимулювання, яке не лише покращує продуктивність, а й формує інноваційну поведінку та активне застосування трудового потенціалу у виробництві.

Матеріальне стимулювання — це сукупність економічних форм і методів, що спрямовані на посилення мотивації та відповідальності працівників. Воно включає в себе грошові стимули (заробітна плата, премії, надбавки, компенсації) і негрошові стимули (медичне обслуговування, страхування, оздоровчі путівки, покращення умов праці, навчання, кар'єрний ріст). Метою матеріального стимулювання є, по-перше, обґрунтувати значущість працівника для підприємства і, по-друге, формувати мотивацію досягати корпоративних цілей.

Система стимулювання включає також нематеріальні стимули, що охоплюють соціальні, моральні, творчі та соціально-психологічні фактори, які сприяють формуванню корпоративної культури та зростанню продуктивності.

Матеріальне стимулювання має як переваги, так і певні недоліки. До його переваг можна віднести те, що воно стимулює розумну конкуренцію в колективі, дає можливість самореалізації, а також мотивує до підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Серед основних недоліків можна зазначити обмежену ефективність у творчій діяльності. Крім того, матеріальне стимулювання може призводити до заздрості та розшарування колективу.

Стимулювання у аграрній сфері виробництва також має свої особливості, серед яких можна зазначити наступні:

- результати діяльності підприємства визначаються наприкінці року, тому матеріальні стимули повинні відповідати кінцевому результату;
- сезонність робіт передбачає поділ заробітної плати на гарантовану частину та частину за результатами господарської діяльності;
- працівники часто погоджуються на заробітну плату в натуральній формі, що сприяє розвитку особистих підсобних господарств та зменшенню розкрадань продукції.

Основними фінансовими стимулами виступають основна і додаткова оплата праці. Доцільно зазначити, що преміювання стимулює покращення кількісних та якісних показників роботи, підвищує ефективність організації. У випадку, якщо колективна премія розподіляється за внеском кожного працівника, забезпечується справедливий розподіл коштів та стимулюється зростання продуктивності праці.

Інноваційний підхід до стимулювання персоналу передбачає зміну традиційної системи, коли оцінювалася лише робота, на більш сучасну модель, орієнтовану на самого працівника та його професійні знання й навички. Важливим елементом стає застосування спеціальних тарифних коефіцієнтів, які враховують освіту, стаж та рівень кваліфікації, а також інтегрального показника внеску кожного працівника у досягнення цілей підприємства для справедливого розподілу фонду матеріального стимулювання. У цій системі преміювання враховуються як індивідуальні досягнення, так і колективні результати, що сприяє формуванню відповідальності та зацікавленості у виробничому процесі.

Такий підхід спрямований на перетворення працівника на активного учасника виробництва, який відчуває власну значущість та відповідальність за створену продукцію і використані ресурси.

Морально-психологічні стимули відіграють важливу роль у розвитку персоналу, оскільки соціально-побутові виплати не лише задовольняють нагальні потреби працівників, а й формують їхню матеріальну та моральну зацікавленість у результатах роботи. Підвищення кваліфікації та організація навчальних програм стимулюють розвиток інноваційного мислення та професійних здібностей, сприяючи активному застосуванню знань у виробничому процесі. Одночасно вдосконалення системи преміювання та врахування колективних мотивів сприяє зміцненню корпоративного духу, що підвищує загальну ефективність діяльності підприємства.

Отже, ефективно організована система матеріального стимулювання є важливим чинником зростання продуктивності праці, оскільки вона сприяє повнішому використанню трудового потенціалу працівників і формує їхню інноваційну поведінку. Водночас інвестиції у навчання та професійний розвиток персоналу забезпечують нарощення людського капіталу підприємства, що є основою його довгострокового розвитку. Реалізація інноваційного підходу до управління персоналом передбачає впровадження комплексної, багаторівневої системи стимулювання, яка поєднує матеріальні заохочення, ефективне преміювання та безперервне підвищення кваліфікації. У результаті це забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, а в умовах сільського господарства особливої актуальності набуває поєднання матеріально-мотиваційних і соціально-побутових стимулів, що дозволяє досягти більш стійких і ефективних результатів діяльності.

Список використаних джерел:

1. Заюков І. В. Макроекономічна оцінка продуктивності праці в Україні за видами економічної діяльності. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2020. № 1. С. 23-31.
2. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна. 2020. Вип. 98. С. 6-17.
3. Швачич Г. Г., Холод О. Г., Чумак Т. В. Аналіз шляхів підвищення ефективності виробництва. Європейський вектор економічного розвитку. 2017. № 1. С. 108-118.

Abstract: *The paper reveals the essence and significance of material incentives as a key tool for the development of the enterprise's personnel in the conditions of the modern economy. The role of material and non-material incentives in increasing labor productivity, forming motivation and innovative behavior of employees is substantiated. The advantages and disadvantages of the incentive system are determined, as well as the features of its application in the agricultural sector.*

Keywords: *personnel development, material incentives, motivation, innovative approach, labor productivity, human capital.*

Науковий керівник:
Табацкова Г.В.,
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 631.1:005.334

Фактори формування ризиків в діяльності аграрних підприємств

Ветров Дмитрій,
здобувач вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Анотація: *досліджено фактори формування ризиків у діяльності агропідприємств; обґрунтовано доцільність їх розгляду на макро-, мезо- та мікрорівнях; визначено ключові економічні, галузеві, внутрішньо-організаційні та природно-кліматичні чинники, що впливають на рівень ризиковості аграрного виробництва та формують комплексний характер ризиків у діяльності підприємств.*

Ключові слова: *ризик, фактори, аграрне виробництво, рівні формування, управління.*

Формування ризиків у діяльності аграрних підприємств є результатом взаємодії комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів, які визначають умови здійснення виробничо-господарської діяльності. На відміну від багатьох інших галузей економіки, аграрне виробництво характеризується високим ступенем залежності від факторів, що мають об'єктивний і слабо контрольований характер, що суттєво ускладнює процес прогнозування результатів діяльності та підвищує загальний рівень невизначеності. У процесі опрацювання сучасних наукових джерел нами встановлено, що фактори формування ризиків аграрних підприємств доцільно інтерпретувати з позицій багаторівневого підходу, який передбачає їх структуру за макро-, мезо- та мікрорівнями [1]. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити джерела ризиків і виявити взаємозв'язки між окремими чинниками (табл. 1).