

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України. URL: <https://stat.gov.ua> (дата звернення: 04.03.2026)
2. SuperAgronom.com. Серед олійних культур у 2022 р. найбільший % падиння виробництва — у соняшнику. URL: <https://superagronom.com/news/16712-sered-oliynih-kultur-u-2022-r-naybilshiy--padinnya-virobnitstva--u-sonyashniku> (дата звернення: 04.03.2026)
3. Сікачина О., Гагалюк Т. Аналітичний огляд структури аграрного сектора України в контексті європейської інтеграції: агрополітичний звіт/ АРД. Київ, 2025 р. 64 с.
4. Юхновський О. Аналітичний огляд поточного стану та напрямків розвитку аграрної торговельної політики України в 2024 році: агрополітичний звіт / АРД. Київ, 2023 р. 19 с.

***Abstract:** The dynamics and transformation of the ratio between crop and livestock farming were studied, the economic and institutional factors of structural shifts were identified, and the problems of information support for analysis were outlined.*

***Keywords:** agricultural sector, structural changes, crop production, livestock farming, accounting and statistical analysis, economic factors, statistical monitoring, agricultural policy.*

Науковий керівник:

Христенко О. А.,

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

УДК 005.936.3

Механізми мотивації персоналу та їх вплив на ефективність роботи підприємств

Коваленко Юлія,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»,

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** У тезах досліджено теоретичні та прикладні аспекти формування механізмів мотивації персоналу як стратегічного ресурсу підвищення ефективності діяльності підприємства. Розглянуто сутність мотивації через призму взаємодії внутрішніх потреб працівника та зовнішніх стимулів. У*

роботі класифіковано основні методи мотиваційного впливу: економічні, організаційно-адміністративні та соціально-психологічні. Особливу увагу приділено структурі мотиваційного механізму, що об'єднує інтереси особистості з цілями організації. Обґрунтовано, що комплексна система, яка гармонізує матеріальну винагороду з можливостями професійної самореалізації, є ключовим чинником зниження плинності кадрів та зростання продуктивності праці в умовах сучасного конкурентного ринку.

Ключові слова: *Мотивація персоналу, мотиваційний механізм, методи стимулювання, ефективність діяльності, трудові ресурси.*

У сучасних умовах розвитку економіки підприємства функціонують у складному конкурентному середовищі, що потребує постійного підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Одним із ключових чинників, який забезпечує результативність діяльності організації, є мотивація персоналу. Саме вона визначає рівень зацікавленості працівників у виконанні своїх професійних обов'язків, впливає на їх трудову активність та сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства. Мотивація праці розглядається як система внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають працівника до діяльності та визначають його поведінку у трудовому процесі. Правильно сформований мотиваційний механізм дозволяє узгодити інтереси працівників із цілями підприємства, підвищити продуктивність праці, покращити якість виконання робіт та зменшити плинність кадрів. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває дослідження механізмів мотивації персоналу та їх ролі у забезпеченні ефективного функціонування підприємств.

Метою тез є узагальнення теоретичних підходів до формування механізмів мотивації персоналу та визначення їх впливу на ефективність діяльності підприємства.

Мотивація персоналу є важливим елементом системи управління підприємством, оскільки саме вона формує трудову поведінку працівників та визначає їхню зацікавленість у досягненні високих результатів діяльності. У науковій літературі мотивацію розглядають як сукупність внутрішніх потреб, інтересів та цінностей людини, які у поєднанні із зовнішніми стимулами формують спонукування до праці та активної діяльності [1].

Основою формування мотивації виступають потреби працівника, які стимулюють його до здійснення певних дій. У процесі трудової діяльності потреби трансформуються у мотиви, що визначають поведінку працівника та спрямовують його на досягнення певних результатів. У свою чергу, ефективна система мотивації повинна забезпечувати умови, за яких задоволення особистих потреб працівника відбувається через досягнення цілей підприємства. Такий підхід сприяє формуванню зацікавленості персоналу у підвищенні продуктивності праці та покращенні результатів діяльності організації. Важливим аспектом дослідження мотивації персоналу є класифікація її методів. У наукових дослідженнях виділяють кілька основних груп методів мотивації, серед яких економічні, організаційно-адміністративні та соціально-психологічні.

Економічні методи ґрунтуються на використанні матеріальних стимулів, зокрема заробітної плати, премій, надбавок та інших видів винагород, що безпосередньо пов'язані з результатами праці. Організаційно-адміністративні методи передбачають застосування управлінського впливу через систему правил, інструкцій, наказів та контролю за виконанням трудових обов'язків. Соціально-психологічні методи спрямовані на формування сприятливого психологічного клімату в колективі, розвиток корпоративної культури та підтримку позитивних взаємовідносин між працівниками [2].

Застосування зазначених методів у комплексі дозволяє створити ефективну систему мотивації, яка враховує як матеріальні, так і нематеріальні потреби працівників. Матеріальні стимули забезпечують зацікавленість у досягненні конкретних результатів діяльності, тоді як нематеріальні чинники, такі як професійний розвиток, можливість кар'єрного зростання, визнання досягнень та участь у прийнятті управлінських рішень, сприяють підвищенню задоволеності працею та формуванню лояльності до організації. Особливу роль у забезпеченні ефективної трудової діяльності відіграє механізм мотивації персоналу. Він являє собою систему взаємопов'язаних елементів, що включає потреби, мотиви, стимули, цілі та результати праці. Взаємодія цих елементів формує певну модель трудової поведінки працівника та визначає рівень його активності у виконанні виробничих завдань [3].

Механізм мотивації передбачає використання різноманітних інструментів впливу на персонал, які можуть мати як внутрішній, так і зовнішній характер. До внутрішніх елементів мотиваційного механізму належать інтереси, цінності, переконання та прагнення працівника до самореалізації. Зовнішні елементи формуються під впливом організаційного середовища і включають систему стимулів, вимог, заохочень та управлінських рішень. Ефективність мотиваційного механізму значною мірою залежить від його здатності враховувати індивідуальні особливості працівників, рівень їх професійної підготовки та соціальні потреби. Важливою умовою його результативності є також узгодження інтересів працівників і роботодавця, що сприяє формуванню зацікавленості персоналу у досягненні спільних цілей.

Отже, мотивація персоналу є важливим інструментом управління трудовою діяльністю та одним із ключових чинників забезпечення ефективної роботи підприємства. Вона формує зацікавленість працівників у результатах праці, сприяє підвищенню продуктивності та забезпечує досягнення стратегічних цілей організації. Дослідження показало, що механізм мотивації працівників є складною системою, яка включає взаємопов'язані внутрішні та зовнішні елементи. Його ефективність залежить від правильного поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, урахування потреб персоналу та узгодження інтересів працівників із цілями підприємства.

Список використаних джерел

1. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства. Молодий вчений. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/4/53.pdf>

2. Шовчко Г. В. Класифікація методів мотивації. Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. URL: <https://repository.hneu.edu.ua>

3. Основні елементи механізму мотивування працівників. Наукова публікація. URL: <https://repository.hneu.edu.ua>

***Abstract:** The theses explore theoretical and applied aspects of the formation of personnel motivation mechanisms as a strategic resource for increasing the efficiency of an enterprise. The essence of motivation is considered through the prism of the interaction of the employee's internal needs and external stimuli. The work classifies the main methods of motivational influence: economic, organizational-administrative and socio-psychological. Particular attention is paid to the structure of the motivational mechanism that combines the interests of the individual with the goals of the organization. It is substantiated that a comprehensive system that harmonizes material rewards with the possibilities of professional self-realization is a key factor in reducing staff turnover and increasing labor productivity in the conditions of a modern competitive market.*

***Keywords:** Personnel motivation, motivational mechanism, methods of stimulation, efficiency of activity, labor resources.*

Науковий керівник

Олійник Т. Г.,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємств,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 338.2

Стратегічний менеджмент кадрової політики в умовах невизначеності

Коваль Єлизавета,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет,

м. Миколаїв, Україна

***Анотація:** У тезах досліджено концептуальні засади стратегічного менеджменту кадрової політики в умовах високої невизначеності та турбулентності зовнішнього середовища. Визначено сутність стратегічного підходу до управління персоналом як системи, що поєднує довгострокове планування з гнучкими механізмами реагування на зміни. Особливу увагу приділено інструментам підвищення стійкості організації: сценарному плануванню, управлінню талантами, розвитку матриці компетентностей та*