

Для запобігання зазначених вище проблем, підприємство, а саме – маркетинговий відділ, має чітко окреслити цілі та розробити їх вектор розвитку, постійно моніторити ситуацію на ринках, налагодити ефективну взаємодію підрозділів підприємства.

Таким чином, підсумувавши усе вищезазначене, можна стверджувати, що маркетингові стратегії будуть продовжувати набувати широкого поширення, як серед малого підприємництва, так і серед великого та середнього, оскільки вони дозволяють досягати більшого прибутку з меншими витратами.

Література.

1. Гвоздік А.Г. Маркетингові управління підприємством: основні аспекти. *Problems of practice, science and ways to solve them: The IV International Science Conference (Milan, Italy, October 11-13). 2021. С. 80-82.*

2. Семенда О.В. Маркетингова стратегія підприємства на основі аналізу поведінки споживачів. *Scientific goals and purposes in XXI century: Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference (Seattle, USA, January 19-20). 2022. С. 114-120.*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ В АГРАРНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

**СМІГУНОВА О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАЛІН С.В., К.Е.Н.,
ПРОЗОРОВА Н.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Переважаюча функція менеджменту – впливати на інших, щоб мотивувати працівників працювати для досягнення поставлених цілей. Важливим аспектом цієї функції є мотивація, яка викликає великий інтерес у зв'язку з підвищенням ролі суб'єктивних факторів у суспільному виробництві, ускладненню умов праці та позаробочої діяльності, покращенню добробуту і розвитком особистості.

Слід зазначити, що сільськогосподарська праця є менш привабливою, в основному через низьку оплату праці та відсутність перспектив покращення соціально-економічних умов життя, що змушує працездатне населення мігрувати в міста.

У 2020 р. частка сільського населення складала 30,7 %. Наразі сільське населення не надає перевагу аграрній праці ні в сільськогосподарських підприємствах, ні у фермерських чи особистих господарствах [1]. За період 2018-2020 рр. чисельність працівників,

зайнятих в галузі скоротилась на 7,4 % та склала 2721,2 тис. осіб. При цьому відмічене поступове зростання середньомісячної оплати праці працівників сільського господарства – на 27,8 %, яка склала у грудні 2020 р. 9734 грн [2].

Заробітна плата в сільському господарстві, безсумнівно, буде головною мотиваційною силою протягом тривалого часу, тому її вмале використання в системі мотиваційних ефектів, положень і стимулів для працівників є дуже важливим. Мотивація через систему оплати праці є складним процесом і не відповідає простому правилу: чим більше грошей, тим вище мотивація. Величина рівня мотивації, спричиненого заробітною платою, може бути як високою, так і низькою, вона формується під впливом багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів. Ці фактори діють в різних напрямках, одні посилюють мотиваційний ефект грошей, а інші гальмують [3].

Загалом, особливості мотивації праці у сільському господарстві зумовлені причинами, що умовно об'єднані в три групи: пов'язані із особливостями галузі сільського господарства як сфери людської діяльності, особливостями сільськогосподарської праці та організаційними факторами.

В основу формування заробітної плати працівників, зайнятих в сільськогосподарському виробництві, покладено вид виконуваної роботи; компетенції працівника; ефекти роботи (індивідуальний чи колективний); критерії ринку.

Сучасною формою мотивації є винагорода за компетенції, однак, дана форма майже не застосовується в сільськогосподарських підприємствах. Посилення глобальної конкуренції та невизначеності змістили акцент з поточних на перспективні ефекти діяльності, що здатні забезпечити конкурентоспроможну перевагу підприємствам. В результаті, винагороди за минулі ефекти поступаються винагородам за майбутні результати. В аспекті стратегії конкурентоспроможності підприємства такий підхід зрівнює принцип оплати за необхідні та застосовані в роботі компетенції та принципу оплати за наявні та важливі компетенції. Винагорода за компетенції може бути застосована лише у визначених умовах.

Прив'язка заробітної плати до компетенцій може бути здійснена в різний спосіб, однак важливо враховувати його відповідність стратегії, структурі та організаційній культурі підприємства. Цей спосіб дозволяє врахувати еволюцію роботи від орієнтації на посаду до орієнтації на виконувани ролі, яка є більш ефективною. В цьому аспекті відзначають наступні способи залежності заробітної плати від компетенцій.

Перший спосіб є утриманням орієнтації на посаду, що характерно для підприємств, спрямованих на процеси. Тут компетенції до певної міри замінюють традиційні чинники оцінювання робіт, визначення основних ставок заробітної плати. Перевага віддається жорстким компетенціям виконавців. Зв'язок заробітної плати з компетенціями реалізується через основну оплату праці.

Другий спосіб орієнтований на виконування ролі. Створюються профілі ролей і відповідні їм компетенції на різних рівнях. В такому випадку додаткова частина заробітної плати вища, ніж при застосуванні попереднього способу.

Третій спосіб зв'язку характерний для мережевих організацій. Актуальність його застосування в підприємствах сільськогосподарської галузі обумовлена тим фактом, що знання, вміння в сфері обслуговування відіграють важливу для підприємств галузі роль. Цей спосіб повністю зорієнтований на працівника, характеризує залежність передусім додаткової частини заробітної плати від компетенції.

В практиці сільськогосподарських підприємств винагорода за компетенції використовується нечасто, переважно у процесі оцінювання роботи працівників для формування основної заробітної плати, а також при встановленні заробітних плат значимих для підприємства груп працівників.

Загалом можна зазначити, що одним з основних стимулів для працівників сільського господарства є рівень матеріального стимулювання, про що неодноразово наголошувалося в економічній літературі, але функціонування системи мотивації праці, яка переважно базується на цьому стимулі, є неможливим з огляду на постійно зростаючі потреби людей, і, як наслідок – необхідності грошових коштів на їх задоволення.

Література.

1. Сільське господарство України 2020: статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2021. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf (дата звернення: 05.06.2022).

2. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/dem/r_pr.htm/ (дата звернення: 05.06.2022).

3. Нестерович А.В. Теоретико-методологічні аспекти мотивації праці у сільському господарстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 14(4). С. 75-78.