

4. Забезпечення і підтримка транспарентності обумовлює не тільки необхідність відкривати інформацію щодо своєї діяльності для зацікавлених сторін, але і формує епістемічну відповідальність за наслідки поширення інформації.

Таким чином, можна говорити про необхідність укорення епістемічних засад у соціумі, наслідком чого постане комплексне та загальне впорядкування знань, практичного інтересу, особистісних пріоритетів при прийнятті рішень в процесі організації та забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності.

Список використаних джерел:

1. Zagzebski Linda Trinkaus. Epistemic Values: Collected Papers in Epistemology. Oxford University Press, USA, 2020; 2. 24 Top AI Statistics And Trends In 2024. URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/ai-statistics/>; 3. Assessing the Current State of the Global Labour Market Implications for Achieving the Global Goals. International Labour Organization. URL: <https://ilostat.ilo.org/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals>.

**Герасименко А.В., здобувачка вищої освіти ступеня доктора філософії\*  
Державний біотехнологічний університет, Україна**

### **Основні шляхи вдосконалення розвитку соціально-економічних чинників мотивації праці у суб'єктах аграрного бізнесу**

Стратегія максимізації результатів діяльності сільськогосподарського підприємства базується на вирішенні ряду тактичних завдань, серед яких:

1. Визначення рівня оплати праці працівників. Важливо знати, як оплата праці впливає на мотивацію персоналу та їхню продуктивність.

2. Залучення персоналу до управлінських питань. Відкрита комунікація та спільне вирішення організаційних питань може підвищити ефективність роботи та стимулювати зацікавленість персоналу у результаті.

3. Вплив інновацій та цифрової трансформації. Впровадження новітніх технологій та інновацій може оптимізувати процеси виробництва та мотивувати персонал до досягнення нових цілей.

4. Зв'язок між витратами на оплату праці та фінансовими результатами. Дослідження відношення рівня витрат на оплату праці до загального фінансового фонду підприємства дозволить зрозуміти, як ефективно розподіляти ресурси та підвищити ефективність.

Кожен з цих пунктів підкреслює важливість соціально-економічних чинників у мотивації працівників. Умови невизначеності, спричинені пандемією та конфліктами, роблять економічну свободу, фінансову незалежність та

---

\* Науковий керівник – Л.О. Ломовських, доктор екон. наук, професор.

соціальний захист надзвичайно важливими для працівників.

Практику управління продуктивністю праці робітників сільськогосподарського сектору досліджують Ломовських Л.О., Ульяновченко О.В., Олійник Т.І., Єфремова Н.О., Пономарьова М.С., Шелудько Л.В. тощо[1-6]. Мотивація та її чинники є важливими елементами системи управління результативністю господарюючого суб'єкта. Вони дозволяють застосовувати інструменти, що безпосередньо впливають на продуктивність праці персоналу. За функціональним підходом, мотиваційні чинники є практичним втіленням мотивації як соціально-економічного явища. Вони спонукають працівника до дії, але одночасно наголошують на взаємозв'язку між якістю праці та особистою вигодою працівника [4,5].

Мотиваційні чинники можуть бути різноманітними, наприклад, матеріальні стимули (заробітна плата, бонуси, премії), нематеріальні чинники (визнання, похвала, можливість кар'єрного зростання, інтересна робота тощо). Важливо підкреслити, що ефективність мотивації залежить від того, наскільки ці чинники відповідають потребам та очікуванням конкретного працівника. Також важливо враховувати, що успішна мотивація залежить від того, наскільки чітко співпадають цілі організації з цілями працівників.

Умови посткарантинної кризи та воєнного стану в Україні можуть суттєво вплинути на механізм соціально-економічної мотивації працівників у сфері сільського господарства. У таких умовах працівники можуть акцентувати увагу на забезпеченні основних матеріальних потреб, таких як стабільність заробітної плати та соціальний захист, вкрай важливих у нестабільних та непередбачуваних умовах. Це може призвести до зниження пріоритету аспектів професійного розвитку, самовдосконалення та можливостей кар'єрного зростання серед працівників. Виходячи з цього, стратегія формування механізму мотивації в умовах кризи та воєнного стану може включати такі аспекти:

1. Стабільність заробітної плати та соціальний захист. Забезпечення стабільності доходу та соціального захисту працівників має бути пріоритетом для підприємств [7,8].

2. Підвищення безпеки та здоров'я працівників. Забезпечення необхідних умов праці та заходів безпеки, особливо у зоні військових дій, може відігравати важливу роль у мотивації працівників.

3. Стимулювання та підтримка емоційного стану працівників. Підтримка психологічного клімату на робочому місці та надання підтримки працівникам у складних життєвих ситуаціях може бути важливим елементом мотивації.

4. Гнучкість та адаптивність. Забезпечення гнучкості політики підприємства щодо безпеки та підтримки робітників, а також можливостей адаптації до змін у ситуації може допомогти працівникам ефективніше працювати в умовах кризи та невизначеності.

Важливо, щоб механізм мотивації був адаптований до конкретних умов і потреб працівників у даній ситуації. В умовах посткарантинної кризи та воєнного стану в Україні, механізм соціально-економічної мотивації працівників сфери сільського господарства набуває особливої важливості. Зміни в

економічному та соціальному середовищі вимагають перегляду стратегій управління персоналом та мотиваційних підходів [9,10].

У зв'язку з тиском регуляторної політики, сільськогосподарські підприємства можуть бути змушені переглядати свою стратегію соціально-економічної мотивації персоналу. Наприклад, підвищенням заробітної плати або наданням додаткових соціальних гарантій для компенсації втрат в умовах кризи. Проте, важливо зберігати баланс між фінансовою стабільністю працівників та здатністю підприємств до утримання фінансового балансу.

Окрім того, оптимізація державного управління сільськогосподарським сектором може включати в себе спрощення адміністративних процедур, підтримку виробництва та доступ до ресурсів, що сприятиме зміцненню мотивації персоналу на рівні підприємств [11].

Усі ці заходи спрямовані на забезпечення стабільності та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств в умовах складного економічного та соціального контексту.

Список використаних джерел:

1. Ломовських Л. О. Підвищення мотивації праці на основі покращення економічного, соціального та соціально-психологічного стану в трудових колективах // Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу: Кол. монографія. – 2000. – №. 2. – С. 683-684; 2. Ulianchenko O. V. et al. Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises .Financial and credit activity problems of theory and practice. 2019. Т. 4. №. 31. С. 239-248; 3. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія. В.В. Докучаєва. 2008. Т. 336. – С. 3.; 4. Шелудько Л.В. Формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах : дис. – спец. 08.00.04/ЛВ Шелудько.–Харків, 2008.–21 с.; 5. Ломовських Л.О. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах: дис. канд. екон. наук: 08.07.02 / Ломовських Людмила Олександрівна. – Х., 2002. – 303 с.; 6. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків, 2011. 20 с.; 7. Ponomarova M., Lomovskykh O. Chip L., Krivosheya E., Lisova (2021) Management and organizational and economic conditions of strengthening the marketing activity of the enterprise and maintaining efficient agro business //Financial and credit activities: problems of theory and practice. – №. 2. – С. 37.; 8. Артеменко А.К., Антощенко В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». 2020. № 1.; 9. Рябуха М.С., Савченко В.Д. Система стимулювання і мотивація праці в менеджменті організацій. Вісник ХНАУ. 2009. № 14.; 10. Бабич М.М., Загребеленко Ю.Ю. Продуктивність праці в сільському господарстві як фактор забезпечення продовольчої безпеки. Агросвіт. 2016. № 13—14. С. 24—29.; 11. Герасименко А.В. Сутність соціально-економічних чинників мотивації праці сільськогосподарських

працівників. *Економіка та держава*. 2022. № 5. С. 126–130. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.5.126](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.126)

**Жуковська В.М., д-р екон. наук, професор**  
**Загорівський М.А., здобувач вищої освіти ступеня бакалавр**  
**Державний торговельно-економічний університет, Україна**

### **Підходи до стимулювання персоналу: теорія та досвід компаній**

Впровадження різноманітних підходів до стимулювання персоналу, є критично важливим для успішної діяльності підприємств у сучасному бізнес-середовищі. У зв'язку зі зростанням конкуренції між компаніями за талановитими співробітниками стає важливим розуміння, як ефективно мотивувати та стимулювати персонал для залучення найкращих кадрів. Сучасні працівники висувають нові вимоги щодо свого робочого середовища та стимулюючих факторів. Розуміння цих вимог допомагає компаніям пристосовувати свої підходи до стимулювання персоналу. [1, 2]

Швидкий розвиток технологій змінює вимоги до робочого процесу та навичок працівників. В даному контексті важливо підібрати правильний інструментарій оцінки працівників з урахуванням мотиваційних заохочень у програмах стимулювання чи розвитку працівників в компанії (табл.1). Це сприятиме адаптації персоналу, сприяти підвищенню продуктивності праці. Використання різних методів стимулювання та оцінки персоналу можливе за умови наявності кваліфікованих фахівців у кадровій службі, які активно працюють над розвитком цього напрямку. Менеджери з персоналу забезпечують методичну підтримку, вирішують організаційні питання, готують документацію та надають консультації керівництву та співробітникам. Система оцінювання працівника повинна відповідати його індивідуальному плану розвитку та загальній стратегії підприємства, забезпечуючи безперервний розвиток особистих та професійних навичок працівників [1, с.115-118].

В Україні найбільш жаданий стимул мотивації залишається фінансове заохочення, що в свою чергу включає надбавки до тарифних ставок і посадових окладів, система преміювання, програми участі персоналу в прибутку підприємства тощо. Премія є стимулом та показником якісного виконання роботи особистості, що відповідає інтересам підприємства [1].

Міжнародні компанії приділяють велику увагу питанню мотивації. Справжнім талантам надається можливість професійного та кар'єрного розвитку, максимально розкривати свій потенціал та отримувати гідну винагороду. Наприклад, такі компанії, як Google, Facebook виокремлюють наступні мотиваційні заходи: три разове харчування, меню яке щотижня оновлюється, відвідування фітнес-центрів, надання послуг перукаря чи стиліста, перебування на роботі з домашніми тваринами. Персонал є золотим запасом компаній. Компанія Google для своїх співробітників надає безкоштовні автомобілі, а також їх обслуговування, натомість Facebook обрали більш екологічний шлях та надали своїм працівникам велосипеди, що добре впливає на