

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавський державний аграрний університет

Кафедра обліку і оподаткування

**«БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ  
В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН»**

**Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-  
практичної конференції**



ПОЛТАВА 2024



УДК 657

*Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін:*  
Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-практичної конференції.  
31 жовтня 2024 р., м. Полтава, / Полтавський державний аграрний університет.  
Полтава: ПДАУ, 2024. 1495 с.

### **ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:**

**Голова організаційного комітету:** **КАНЦЕДАЛ НАТАЛІЯ** – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**Секретар організаційного комітету:** **ЛЕГА ОЛЬГА** – к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

#### **Члени організаційного комітету:**

**ГНАТИШИН ЛЮДМИЛА** – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

**ДУБІНІНА МАРИНА** – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Миколаївського національного аграрного університету

**ЗАЙЦЕВ ЮРІЙ** - д.е.н., професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

**ЗОРЯ ОЛЕКСІЙ** - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

**КОБСЛЄВА ТЕТЯНА** – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**ПЕРЕРВА ПЕТРО** - д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**СЛАВКОВА ОЛЕНА** - д.е.н., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

**СУК ПЕТРО** - д.е.н., професор, професор кафедри обліку і оподаткування Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Ніжинський агротехнічний інститут»

**ХОМИН ПЕТРО** – д.е.н., професор, професор кафедри обліку та аудиту Тернопільського національного університету ім. Івана Пулюя

**АРАНЧІЙ ДМИТРО** - к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

**БЕЗКРОВНИЙ ОЛЕКСАНДР** – декан факультету обліку та фінансів, к.е.н., доцент, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

**ГУБАРИК ОЛЬГА** - к.е.н., доцент, в.о. зав. кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровського державного аграрно-економічного університету

**ПРИЙДАК ТЕТЯНА**– к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

**ПРОКОПИШИН ОКСАНА** – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

**СКИБА ГАННА** - к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового Інституту управління, економіки та бізнесу «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

**СТАМАТ ВІКТОРІЯ** - к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу Миколаївського національного аграрного університету;

**ЯЛОВЕГА ЛЮДМИЛА** – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

© Автори, 2024

© Кафедра обліку і оподаткування, 2024

© Полтавський державний аграрний університет, 2024



**ГУРНОВА ОЛЕНА**, здобувачка вищої освіти  
Науковий керівник – **ГРІДІН ОЛЕКСАНДР**, к.е.н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,  
*Державний біотехнологічний університет, м. Харків*

## **СИНЕРГІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Формування збалансованої системи мотивації праці є стратегічно важливим аспектом та незамінною складовою ефективного управління в будь-якій сфері економіки, включно із сільським господарством. Мотивація праці багатьма науковцями трактується як сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину до продуктивної діяльності, зорієнтованої на досягнення певної мети. У сільськогосподарських підприємствах, де праця здебільшого вимагає значних фізичних та психологічних зусиль, рівень мотивації безпосередньо впливає на ефективність і результативність праці. Цілком упевнено можна стверджувати, що мотивація праці являє собою процес, у результаті якого особисті інтереси працівників взаємо узгоджуються із цілями та задачами підприємства.

Необхідно зазначити, що добре структурована система мотивації праці дозволяє отримати підприємству максимум користі від кожного працівника за рахунок як найповнішого використання кадрового потенціалу. Це означає, що основною метою системи мотивації є створення таких мотивів у поєднанні зі сприятливими умовами праці, в яких працівники максимально продуктивно і якісно працюватимуть для досягнення своїх цілей, що підвищить ефективність роботи підприємства у цілому. У той же час, відсутність готовності працівників до продуктивної роботи, тобто власне мотивації, вельми часто призводить до суттєвих проблем, а саме: зниження продуктивності та якості роботи, високої плинності кадрів, перманентного виникнення конфліктних ситуацій тощо [1].

В умовах провадження сільськогосподарської діяльності, мотивація праці працівників набуває особливої важливості через низку специфічних чинників, зокрема:

– сільське господарство потребує важкої фізичної праці в складних природно-кліматичних умовах, унаслідок чого саме мотивація працівників відіграє вирішальну роль, адже забезпечує підтримку їхньої готовності до виконання завдань навіть за несприятливих умов праці;

– висока інтенсивність роботи в пікові періоди року (посівна кампанія, фаза збирання врожаю тощо), вимагає від працівників додаткової віддачі та відповідальності, відтак ефективна система мотивації дозволяє залучити та утримати кваліфікованих спеціалістів у ці критичні періоди;

– у сільському господарстві результат праці підприємства залежить від тісної взаємодії багатьох працівників і висока мотивація кожного з них сприяє загальній координації та продуктивності;

– сучасне високоефективне сільське господарство не можливе без



впровадження інноваційних аграрних технологій, методів та підходів, а також застосування сучасної техніки, що вимагає здійснення мотивування працівників до постійного професійного розвитку та навчання.

Зауважимо, що проблема мотивування в аграрній сфері, зокрема в сільському господарстві, наразі, є вельми актуальною і такою, цілком очевидно, залишатиметься у майбутньому, оскільки саме аграрний сектор слугує своєрідним «локомотивом» національної економіки, що потребує відповідних зусиль для максимального підвищення ефективності та продуктивності. Одним із найбільш дієвих шляхів підвищення ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства є розробка справедливої, загально зрозумілої та прозорої системи мотивації, тобто такої, яка б акумулювала зовнішні та внутрішні резерви працівника для покращення його трудових показників [5].

Зауважимо, що висока мотивація працівників забезпечує наступні ключові переваги для сільськогосподарських підприємств:

- вмотивовані на досягнення високих результатів працівники працюють ефективніше, максимально повно застосовуючи свої знання, вміння та навички;
- ефективна мотиваційна система допомагає утримати кваліфікованих працівників, знизити плинність кадрів, зменшуючи потребу в залученні нових працівників та їх постійній підготовці;
- зацікавленість у кінцевому результаті стимулює працівників до більш уважного ставлення до роботи, що безпосередньо впливає на якість продукції, яку виробляє підприємство;
- гарно вмотивовані працівники більш відкриті до навчання та освоєння нових технологій, що сприяє впровадженню інновацій у виробництво та підвищенню конкурентоспроможності підприємства тощо.

Відзначимо, що як матеріальна, так і нематеріальна мотивації мають значний вплив на продуктивність праці, залученість персоналу та загальний успіх підприємства. Матеріальна мотивація полягає в тому, щоб спонукати працівників до роботи через економічні стимули (заробітна плата, премії, бонуси, соціальні пільги та інші фінансові заохочення), у той час як нематеріальна мотивація ґрунтується на психологічних та соціальних потребах працівників (визнання здобутків, кар'єрне та професійне зростання, поліпшення умов праці, створення позитивного клімату в колективі тощо) [3-4].

Відповідно, для забезпечення максимальної ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства керівництву вкрай важливо знайти якнайкраще поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації. Адже застосування лише матеріальних стимулів може призвести до короткострокових результатів, які з часом втрачають свою ефективність, якщо не доповнюються нематеріальними чинниками. Натомість виключно нематеріальна мотивація може бути недостатньою в умовах, коли базові матеріальні потреби працівників не задовольняються. Оптимальне поєднання обох форм мотивації дає можливість створити стійку мотиваційну систему, яка сприяє як професійному зростанню працівників, так і підвищенню



ефективності підприємства [2].

**Висновок.** Мотивація праці є ключовим чинником забезпечення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств. Сучасні підприємства повинні активно працювати над створенням стимулюючого середовища, що буде сприяти підвищенню продуктивності, залученню кваліфікованих кадрів та впровадженню інновацій. Матеріальна та нематеріальна мотивація є двома взаємодоповнюючими аспектами, які мають вирішальне значення для підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств. Ефективна мотиваційна система, яка поєднує фінансові стимули з можливостями професійного розвитку, визнанням здобутків і створенням комфортного робочого середовища, сприяє залученню працівників, зниженню плинності кадрів і підвищенню результативності праці.

**Список використаних джерел:**

1. Гавриш О.А., Гавриш Ю.О. Вплив ефективної системи мотивації на підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Бізнес Інформ*. 2021. № 7. С. 247-252. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-247-252>  
URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2021-7\\_0-pages-247\\_252.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-7_0-pages-247_252.pdf)
2. Грідін О.В. Особливості організації та ефективного управління процесом праці в сільськогосподарських підприємствах. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 63. С. 105-110. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.63-16>  
URL: [http://bses.in.ua/journals/2021/63\\_2021/18.pdf](http://bses.in.ua/journals/2021/63_2021/18.pdf)
3. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649>
4. Накісько О.В., Руденко С.В., Грідін О.В. Заробітна плата як невід’ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. 2019. Вип. 200. С. 226-235. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg\\_2019\\_200\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2019_200_26)
5. Нашиванко А.Я., Стільник В.В. Мотивація та стимулювання трудової діяльності персоналу сільськогосподарського підприємства. *Молодий вчений*. 2018. № 9(61). С. 501-505. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4063/3993>

