

6. Rejderstvo zemel'ny`x dilyanok: pry`chy`ny` ta sposoby` podolannya [Raiding of land plots: reasons and ways to overcome]. *Ministry of Justice of Ukraine*. Available at: <https://www.zakjust.gov.ua/yurydychni-konsultatsii/2091-rejderstvo-zemelnykh-dilyanok-prychyny-ta-sposoby-podolannia-07032019>

7. *Osyka, S.G., Pyatnytsky, V.T.* (2004). *Svitova organizaciya torgivli*. [World Trade Organization]. 2nd edition, revised and supplemented. "KIS". Kyiv. Ukraine.

8. *Maastry`xts`ky`j dogovir*. [Maastricht Treaty]. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Maastricht_agreement.

Abstract.

Danko Y.I., Lagodiienko N.V., Turlenko N.V. Investment mechanism for sustainable development of agricultural production.

Introduction. The lack of investment is one of the most essential problems, which slows down the progressive development of domestic agricultural production, reduces its competitiveness in the domestic and foreign markets, causes unjustifiably low share of the added value and raw materials of foreign trade in agri-food products. Finally, without sufficient investment, Ukrainian agricultural production is unable to enter the stage of sustainable development. However, the accumulation of destructive environmental and social factors, provided the use of traditional industrial technologies, may lead to catastrophic consequences in the field of agricultural production in the future.

The purpose of this article is to study the institutional mechanism for ensuring the sustainable development of agricultural production.

Results. Granting the status of free economic zones for agricultural production to depressed rural areas of Steppe and Polissya agroclimatic zones can create a positive investment motivation for both small and large organizational forms to invest in agricultural production in the area. State programs of food aid to the poor, as well as replenishment and renewal of state material food reserves, can stimulate investment demand in the agricultural sector of the economy. The development of transport infrastructure will help reduce the cost and reduce the time of transportation of agri-food products. This will help attract investment in agriculture and industrial processing, and increase household amenities, cultural and medical services, transport links to the nearest administrative center and other similar transformations, can create favorable conditions for reviving the demographic potential of rural areas.

Conclusions. Investment policy in the framework of public-private partnership is a powerful tool for restoring confidence in the state and the implementation of large-scale infrastructure projects. In the order of priority, in our opinion, in the first place is the revival and development of social infrastructure in rural areas as well as the provision of advisory, consultative, informational and other training services to villagers.

Key words: agricultural production, investments, investment mechanism, sustainable development, investment deficit, State Land Bank.

Стаття надійшла до редакції 19.12.2019 р.

Бібліографічний опис статті:

Данько Ю.І., Лагодієнко Н.В., Турленко Н.В. Інвестиційний механізм забезпечення сталого розвитку аграрного виробництва. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2020. № 1. С. 52-59.

Danko Y.I., Lagodiienko N.V., Turlenko N.V. Investment mechanism for sustainable development of agricultural production. *Actual problems of innovative economy*. 2020. No. 1, pp. 52-59.



УДК 331.22; JEL classification: J31

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-1-10>

СЕНИК Юрій Ігорович, кандидат економічних наук, керівник групи дослідження продукції та інновацій, ПрАТ «Тернопільський молокозавод», ORCID ID: 0000-0002-8164-7783

МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сеник Ю. І. Методи матеріальної мотивації працівників молокопереробних підприємств.

Вступ. З огляду на загальну інформованість щодо розробки KPI для працівників різних сфер зайнятості левова частка наукових розробок спрямована на аналіз і впровадження даної системи в автомобілебудуванні, металургії та у сфері обслуговування, і вкрай мало публікацій присвячених харчовій промисловості, а точніше – молокопереробній. Тим не менш, харчова промисловість представляє особливий інтерес, оскільки вона одночасно намагається впоратися з низкою факторів, які не притаманні іншим галузям, наприклад, короткий термін зберігання сировини і готової продукції, жорсткі гігієнічні правила, сезонність, а також високий рівень поставок і невизначеність попиту.

Метою статті є висвітлення одного з елементів поступу у розв'язанні проблеми ефективного управління трудовим потенціалом підприємств молокопереробного спрямування на основі використання ключових показників ефективності (KPI) для дільниці фасування готової продукції.

Інноваційні технології інтеграційної та комерційної взаємодії суб'єктів аграрного ринку

Результати. У статті викладено загальну характеристику поняття мотивація працівника й ключові показники ефективності, які все частіше використовують у своїй практиці підприємства для підвищення власної продуктивності при мінімальних затратах.

На сьогоднішній день одним з ключових етапів виробництва молочних продуктів є процес їх фасування у тару для споживання. Незважаючи на автоматизацію цього процесу, центральне місце у забезпеченні продуктивної роботи фасувального станка займає людина. Також у процесі фасування беруть участь люди, які упаковують готову продукцію на піддони, швидкість роботи яких, найчастіше, і визначає загальну продуктивність станка. У зв'язку з цим розроблено алгоритм інтенсифікації роботи цієї ланки виробництва, як етапу, що лімітує випуск молочної продукції на підприємстві.

Висновки. Таким чином, KPI є ефективним інструментом керівника, який дозволяє побудувати виробництво так, що поставлені цілі будуть досягнуті при використанні оптимального рівня ресурсів. Керівник, використовуючи KPI, визначає цілі для підрозділу й працівників на певний період, забезпечуючи ці підрозділи необхідними ресурсами, і на основі цього вимагає досягнення узгоджених цілей. За допомогою цього інструменту не лише забезпечується досягнення бізнес-цілей, але й контролюється раціональне використання ресурсів компанії, отримується необхідна статистична інформація, на основі якої можуть бути прийняті рішення щодо подальшого розвитку компанії, створюється інструмент управління ефективністю бізнесу.

Ключові слова: мотивація, ключові показники ефективності, ефективність процесів, молокопереробне підприємство.

Вступ. Незважаючи на автоматизацію виробничих процесів на багатьох ланках технологічного процесу головним елементом діяльності виступає людина. Саме від персоналу у більшій мірі залежать термінальні показники готового продукту, якість обслуговування обладнання, виконання поставлених цілей і планів. Таким чином, одним з першочергових завдань вищого керівництва кожного суб'єкта господарювання є розробка відповідної системи мотивації персоналу, яка забезпечить формування внутрішньої потреби якісного виконання своїх обов'язків. Формування системи винагород стимулює працівника до саморозвитку, забезпечує зростання як індивідуальних результатів, так і колективних показників і досягнення стратегічних цілей [5]. На сьогоднішній день для досягнення описаної вище мети кожна компанія визначає основні ключові показники ефективності - KPI, які в подальшому розподіляються від керівництва компанії до рівня рядового співробітника. Все частіше пріоритетним показником стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства [4].

З огляду на загальну інформованість щодо розробки KPI для працівників різних сфер зайнятості лівова частка наукових розробок спрямована на аналіз і впровадження даної системи в автомобілебудуванні, металургії та у сфері обслуговування [9] і вкрай мало публікацій присвячених харчовій промисловості, а точніше – молокопереробній. Тим не менш, харчова промисловість представляє особливий інтерес, оскільки вона одночасно намагається впоратися з низкою факторів, які не притаманні іншим галузям, наприклад, короткий термін зберігання сировини й готової продукції, жорсткі гігієнічні правила,

сезонність, а також високий рівень поставок і невизначеність попиту [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику мотивації працівників підприємств за допомогою матеріальних і нематеріальних методів піднімали у своїх наукових дослідженнях науковці, зокрема: Aramyan L.H., Lansink A.G.O., Van Der Vorst J.G. [1], Setijono D. i Dahlggaard J.J. [2], Ахмедов А.Е., Ахмедова О.І. [3], Вишнякова М. [4], Захарченко В. [5], Миша В.П. [6], Мичка С.Ю. [7], Панов М.М. [9] та інші. Розглянуто загальні принципи формування КПІ для працівників компаній фінансового спрямування та сфери надання послуг, проте ґрунтовнішого дослідження потребують питання мотивації персоналу у молокопереробному сегменті економіки нашої країни.

Метою статті є висвітлення одного з елементів поступу у розв'язанні проблеми ефективного управління трудовим потенціалом підприємств молокопереробного спрямування на основі використання ключових показників ефективності (KPI) для ділянки фасування готової продукції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з ключових вимог до розвитку сучасного підприємства є екстенсивний спосіб збільшення ефективної продуктивності, що забезпечить розвиток компанії, збільшить її прибутки при мінімальних матеріальних затратах. Одним з інструментів досягнення цього є забезпечення мотивації персоналу до професійного розвитку й підтримання високопродуктивного темпу виготовлення продукції, що забезпечує ефективне використання ресурсів і організацію діючого кадрового резерву. Саме тому процес мотивування забезпечує отримання максимального результату від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє збільшити

загальну результативність і прибутковість діяльності виробничої системи [8, 10].

Мотивація - це основа трудового потенціалу співробітника, а тому є одним з важливих чинників ефективності праці [10]. У психології виділяють позитивну й негативну мотивацію. Позитивна мотивація полягає у прояві свідомої активності і працездатності і з паралельним розвитком позитивних емоцій і почуттів. Ці стимули допомагають працівнику покращити показники своєї трудової діяльності, при цьому формується прагнення усвідомлено вирішувати поставлені завдання з метою отримання заслуженого заохочення. З огляду на світову практику багато організацій застосовують саме такий стимул до роботи, бо така мотивація найефективніше працює на благо підприємства [7].

Негативна мотивація спрямована на осуд роботи й ініціативності працівників, що веде до однієї з форм покарання не тільки в матеріальному плані, але й в психологічному або адміністративному. Співробітник боїться покарання, він прагне уникнути невдачі, що зумовлює виникнення негативних емоцій, які проявляються у небажанні працювати в цій організації або страхом перед відповідальністю і, відповідно, її уникнення. Такі зміни у психологічному стані працівників знижують рівень їхньої ініціативності та загалом обмежують розвиток підприємства.

В умовах ринку зростає роль працівника як особистості, у зв'язку з цим модифікується пропорція стимулів і потреб, на які впливає мотивація персоналу. Будь-яка система мотивації працівників компанії опирається на матеріальні (фінансові) і нематеріальні (не фінансові) механізми заохочення, хоча чіткої межі між ними немає [3].

На сьогоднішній день одним з ключових етапів виробництва молочних продуктів є процес їх фасування у тару для споживання. Незважаючи на автоматизацію цього процесу, що дозволяє випускати продукт з відповідними показниками безпеки та з регламентованими значеннями ваги, людина займає центральне місце у забезпеченні продуктивної роботи фасувального станка. Адже, окрім самого процесу фасування оператор здійснює ряд інших процесів, які не відносяться до продуктивного часу роботи станка, але входять у загальний час роботи обладнання:

- встановлення дати маркування продукту;
- налаштування чи переналаштування лінії фасування під тару для споживання;

- встановлення пакувального матеріалу – HDPE пляшка чи PE плівка;
- встановлення термозбіжної плівки для формування групової упаковки;
- процес санітарної обробки.

Також у процесі фасування беруть участь люди, які упаковують готову продукцію на піддони, швидкість роботи яких, найчастіше, є лімітуючим фактором у загальній продуктивності станка. Це обумовлено фізіологічним аспектом – фізичною втомою, психологічним аспектом – монотонністю роботи і економічним аспектом – рівень заробітної плати цих працівників є найнижчим у виробничій дільниці.

Для будь-якої компанії є два визначальних фактори: якість роботи та її продуктивність. Будь-який керівник завжди ставить собі за мету підвищити цих два показники з мінімальною затратою ресурсів і максимальним кінцевим результатом. Незважаючи на світову практику у використанні як нематеріальних, так і матеріальних методів мотивації, [6] запропонована нами модель ґрунтується лише на матеріальній винагороді.

Побудова системи мотивації працівників дільниці фасування готової продукції має такий алгоритм:

1. *Аналіз наявної ефективності роботи фасувального станка.* Для цього необхідно провести збір інформації про час фасування кожного продукту та, відповідно, кількість розфасованого продукту за цей час. Відповідно, продуктивність станка матиме розмірність шт./год. і становитиме:

$$W_{\text{станка}} = \frac{\text{кількість продукції}_{\text{шт}}}{\text{час фасування}_{\text{год}}} \quad (1)$$

2. *Порівняння отриманих даних з паспортними показниками для цього фасувального станка.* На цьому етапі відбувається порівняння даних і встановлення мінімальних і максимальних значень продуктивності роботи станка. Ці значення встановлюються, не лише ґрунтуючись на теоретичних даних, а й обумовлюються технічним станом обладнання, укомплектованістю змін і видом продукту, а точніше його в'язкістю. Так, для прикладу розглянемо станок Index 6, який забезпечує фасування продукції у різні види пляшки (табл. 1).

3. Розробка преміальної частини для працівників виробничої дільниці відповідно до специфіки й відповідальності їхньої професії.

3.1. Премія оператора фасувального станка за зміну визначається відповідно до показника продуктивності роботи станка згідно формули 1.

Теоретичні показники продуктивності роботи фасувального станка

Продукт	Продуктивність, шт./год.		Паспортні показники роботи станка, шт./год.	Продуктивність для 1% премії
	мінімальна (min)	максимальна (max)		
Кефір термостатний 0,9 кг	4600	5000	6000	4
Йогурт 0,58 кг	3500	4000		5
Йогурт 0,87 кг	3500	4000		5

Відсоток премії розраховується за формулою із використанням показників, вказаних в таблиці вище:

$$P_{\text{премія}} \% = \frac{\text{Пр-ть лінії за зміну} - \text{min значення пр-ті}}{\text{кількість} \frac{\text{штук}}{\text{годину}} \text{ для 1\% премії}} \quad (2)$$

Приклад розрахунку:

$$\text{премія, \%} = \frac{4200 \frac{\text{шт}}{\text{год}} - 4000 \frac{\text{шт}}{\text{год}}}{4 \frac{\text{штуки}}{\text{годину}}} = 50\% \quad (3)$$

При цьому розрахунок проводиться за кожним окремим продуктом, який виготовлявся на фасувальній лінії із визначенням його частки в загальному розмірі премії:

$$W = \frac{\text{кількість окремого продукту, шт}}{\text{загальна кількість розфасованої продукції, шт}} \quad (4)$$

Таким чином розрахунок кінцевого показника кількості преміальної частини за зміну проводиться за формулою:

$$\Sigma P_{\text{премія, \%}} = (P_{1, \%} \times W_1) + (P_{2, \%} \times W_2) + \dots + (P_{n, \%} \times W_n) \quad (5)$$

Наприклад, $\Sigma P_{\text{премія, \%}} = (75\% \cdot 0,27) + (43\% \cdot 0,33) + (56\% \cdot 0,4) = 56,84\%$.

3.2. Преміальна частина укладальника-пакувальника фасувального станка за зміну також визначається відповідно до показника продуктивності роботи станка згідно формули 1, а її розмір визначатиметься формулою 2. Якщо ж працівник впродовж зміни працював на декількох фасувальних лініях, тоді його премія буде пропорційна вкладу часу роботи на кожній лінії. Тоді цей показник встановлюється згідно формули:

$$W = \frac{\text{час роботи на одній лінії, год}}{\text{загальний час роботи на дільниці, год}} \quad (6)$$

Використовуючи формулу 5, розраховується премія працівника за всю зміну.

3.3. Порядок розрахунку премії працівникам інших професій, таких як змінний бригадир, налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції, старший оператор лінії у виробництві харчової продукції, робітник з обслуговування устаткування лінії розливу молочної продукції, водій електровізка, комірник здійснюється шляхом усереднення розміру премії операторів фасувальних станків за місяць згідно формули:

$$P_{, \%} = \frac{\Sigma P_{, \% \text{ операторів}}}{n_{\text{кількість операторів}}} \quad (7)$$

4. Окрім преміальної частини КРІ повинно містити положення про депреміювання:

4.1. При наявності скарги на зовнішній вигляд фасованої продукції чи її безпечність від складу готової продукції чи торгівлі, премія не нараховується по партії продукції, на яку отримано скаргу;

Такий алгоритм розрахунку КРІ дозволяє також ефективно оцінювати роботу як самого фасувального станка - його технічне забезпечення, так і працівників на дільниці, а встановлення «опорних точок», наприклад, базовий показник - від 0 до 39%, норма - від 40% до 79%, мета - від 80% до 100%, дозволить оперативніше проводити аналіз. Також встановлення простих вимірних значень цілей допомагають працівникам розуміти, яких саме результатів від них очікують.

Окрім цього, впровадження КРІ такого типу є хорошим інструментом для аналізу можливостей випуску продукції компанією, адже при збільшенні асортиментного ряду чи при зростанні кількості замовлень, перед підприємством постане питання щодо напрямку перебудови виробничих ліній. Маючи цифрові дані про ефективність роботи машини та, відповідно, спроможність працівників дільниці виконати роботу, буде обраний інтенсивний або екстенсивний шлях розвитку [2].

Ще одними важливими наслідками впровадження КРІ такого типу будуть:

- формування згуртованості колективу;
- розвиток лідерських якостей оператора фасувального станка;
- самоаналіз своєї роботи кожним працівником;
- аналіз та, за потреби, коректування роботи інших працівників зміни;
- дисциплінованість в роботі;
- створення і удосконалення алгоритму дій кожного працівника на дільниці;

Висновки. Таким чином, КРІ є ефективним інструментом керівника, який дозволяє побудувати виробництво так, що поставлені цілі досягатимуться при використанні оптимального рівня ресурсів. Керівник, використовуючи КРІ, визначає цілі для підрозділу й працівників на певний період, забезпечуючи ці підрозділи необхідними ресурсами, і на основі цього вимагає досягнення узгоджених цілей. За допомогою цього інструменту не

лише забезпечується досягнення бізнес-цілей, але й контролюється раціональне використання ресурсів компанії, отримується необхідна статистична інформація, на основі

якої можуть бути прийняті рішення щодо подальшого розвитку компанії, створюється інструмент управління ефективністю бізнесу.

Література.

1. *Aratyan L.H., Lansink A.G.O., Van Der Vorst J.G.* Performance measurement in agri-food supply chains: a case study. *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 12 (4), 2007. P. 304-315.
2. *Setijono D., Dahlgaard J.J.* Customer value as a key performance indicator (KPI) and a key improvement indicator (KII). *Measuring Business Excellence*, Vol. 11 No. 2, 2007. P. 44-61.
3. *Ахмедов А.Э., Ахмедова О.И.* Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике. *Территория науки*. Т. 5, № 5. 2014. С. 88-91.
4. *Вишнякова М.* Как внедрить в компании систему KPI. *Люди и лидерство. Управление персоналом*. №2 (74). 2012. С. 22-28.
5. *Захарченко В.* Система мотивации на основе KPI. *Финансовый директор*. №2. 2006. С. 34-39.
6. *Миша В.П.* Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. №6. 2008. С. 165 - 168.
7. *Мычка С.Ю.* Мотивация персонала в современных организациях. Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях: Сб. мат-в Территория науки. № 4 94 межд. научно-практ. заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2013. С. 74-77.
8. *Мычка С.Ю.* Проблемы экономики труда и управления персоналом. Перспективы инновационного развития современного мирового сообщества: экономико-правовые и социальные аспекты: Материалы Международной юбилейной научно - практической конференции ВЭПИ-ВГЛТА-2012: в 5 - ти томах. Главный редактор С. Л. Иголкин, ответственный редактор Т. Л. Безрукова, А. Э. Ахмедова. 2012. С. 158-160.
9. *Панов М. М.* Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. М.: Инфра-М, 2013. 255 с.
10. *Шаталов М.А., Мешкова Т.Р.* Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации. *Территория науки*. № 3. 2014. С. 84-91.

References.

1. *Aratyan L.H., Lansink A.G.O., Van Der Vorst J.G.* (2007). «Performance measurement in agri-food supply chains: a case study». *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 12 (4), pp. 304-315.
2. *Setijono D., Dahlgaard J.J.* (2007). Customer value as a key performance indicator (KPI) and a key improvement indicator (KII)/ *Measuring Business Excellence*, Vol. 11 No. 2, pp. 44-61.
3. *Ahmedov A.Je., Ahmedova O.I.* (2014). «Comparative analysis of the organization of remuneration of workers in foreign and domestic practice». *Territorija nauki*. Vol. 5, № 5, pp. 88-91.
4. *Vishnjakova M.* (2012). «How to implement the KPI system in the company». *Ljudi i liderstvo. Upravlenie personalom*. Vol. №2 (74), pp. 22-28.
5. *Zaharchenko V.* (2006). «KPI-based motivation system». *Finansovyy direktor*. Vol. 2, pp. 34-39.
6. *Misha V.P.* (2008). «Personnel policy at the enterprise: problems and prospects». *Aktual'ni problemi ekonomiki*. Vol. 6, pp. 165-168.
7. *Mychka S.Ju.* (2013). Motivacija personala v sovremennyh organizacijah. *Sovershenstvoovanie jekonomicheskikh i pravovyh otnoshenij v sovremennyh rossijskikh uslovijah* [Improving economic and legal relations in modern Russian conditions]: Sbornik materialov Territorija nauki. № 4 94 mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy zaochnoj konferencii studentov, aspirantov i molodyh uchenyh. pp. 74-77.
8. *Mychka S.Ju.* (2012). Problemy jekonomiki truda i upravlenija personalom / Perspektivy innovacionnogo razvitija sovremennogo mirovogo soobshhestva: jekonomiko-pravovye i social'nye aspekty. [Prospects for the innovative development of the modern world community: economic, legal and social aspects]: *Materialy Mezhdunarodnoj jubilejnoj nauchno - prakticheskoy konferencii VJePI-VGLTA-2012: v 5 - ti tomah*. Glavnyj redaktor S. L. Igolkin, otvetstvennyj redaktor T. L. Bezrukova, A. Je. Ahmedova, pp. 158-160.
9. *Panov M.M.* (2013). *Ocenka dejatel'nosti i sistema upravlenija kompaniej na osnove KPI*. [Performance assessment and company management system based on KPI]. Infra-M. Moscow. Russia.
10. *Shatalov M.A., Meshkova T.R.* (2014) Accounting and analysis of the use of labor resources in the organization's management system. *Territorija nauki*. Vol. 3, pp. 84-91.

Abstract.

Senyk Yu. Methods of material motivation of employees of dairy enterprises.

Introduction. Given the general awareness of the development of KPI for workers in various fields of employment, the lion's share of research is aimed at analyzing and implementing this system in the automotive, metallurgy and service sectors and very few publications on the food industry, and more precisely - dairy. However, the food industry is of particular interest because it simultaneously tries to cope with a number of factors that are not specific to other industries, such as short shelf life of raw materials and finished products, strict hygiene rules, seasonality, and high supply and uncertainty of demand.

The purpose of the article is to highlight one of the elements of progress in solving the problem of effective management of labor potential of dairy enterprises based on the use of key performance indicators (KPI) for the area of packaging of finished products.

Results. The article outlines the general characteristics of the concept of employee motivation and key performance indicators, which are increasingly used in the practice of enterprises to increase their own productivity at minimal cost.

Today, one of the key stages of dairy production is the process of packing them in consumer packaging. Despite the automation of this process, the central place in ensuring the productive operation of the packing machine is occupied by man. Also, in the process of packaging involved people who pack the finished product on pallets, the speed of which, most often, determines the overall performance of the machine. In this regard, an algorithm has been developed to intensify the work of this stage of production as a limiting stage of dairy production at the enterprise.

Conclusions. KPI is an effective management tool that allows you to build production so that the goals will be achieved using the optimal level of resources. The manager, using KPI, sets goals for the unit and employees for a certain period, providing these units with the necessary resources, and on this basis requires the achievement of agreed goals. This tool not only ensures the achievement of business goals, but also controls the rational use of company resources, obtains the necessary statistical information on the basis of which decisions can be made on the further development of the company, creates a business efficiency management tool.

Key words: motivation, key efficiency indicators, process efficiency, milk processing enterprise.

Стаття надійшла до редакції 20.12.2019 р.

Бібліографічний опис статті:

Сеник Ю. І. Методи матеріальної мотивації працівників молокопереробних підприємств. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2020. № 1. С. 59-64.

Senyk Yu. Methods of material motivation of employees of dairy enterprises. Actual problems of innovative economy. 2020. No. 1, pp. 59-64.



УДК 658.81:005.346; JEL classification: Q13

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-1-11>

УСТІК Тетяна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та логістики Сумського національного аграрного університету,

ORCID ID: 0000-0001-9967-0669

ГІРЖЕВА Ольга Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, Харківський національний технічний університет сільськогосподарства імені Петра Василенка, ORCID ID: 0000-0003-4548-3512

АРХІТЕКТОНІКА МЕХАНІЗМУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ І ЗБУТОМ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Устік О. М., Гіржева О. М. Архітектоніка механізму інформаційної підтримки стратегічного управління маркетингом і збутом в аграрному підприємстві.

Вступ. Ефективність запровадження і використання в процесі маркетингу та збуту аграрного підприємства інформаційних систем і технологій є одними з основних чинників, що впливають на збільшення його конкурентоспроможності через підвищення рівня гнучкості та ступенів використання його маркетингового потенціалу, тобто через покращення маркетингової і збутової активності аграрного підприємства.

Мета. Метою статті є формування принципів інформаційної підтримки стратегічного управління маркетингом і збутом в аграрному підприємстві та на їх основі розробки архітектоніки організаційно-економічного механізму даного процесу.

Методологія дослідження. У статті використано метод аналізу й синтезу, абстрактно-логічний, монографічний, спостереження, вибірки та групування, узагальнення і порівняльного аналізу, логіко-структурного й графічного моделювання.

Результати. Обґрунтовано принципи побудови системи інформаційного маркетингового забезпечення діяльності підприємства. Запропоновано схему функціонування системи збору та використання маркетингової