

ТИМОШЕНКОВА ЮЛІЯ, здобувачка вищої освіти
 Науковий керівник – **ЗАЙКА СВІТЛАНА**, к.е.н., професор,
 професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У сучасних економічних умовах підприємства, що працюють у сфері аграрного виробництва, стикаються з низкою проблем, пов'язаних із забезпеченням ефективної діяльності. Розвиток технологій, зміни у структурі ринку та підвищення вимог до якості продукції потребують не лише вдосконалення матеріально-технічної бази, а й належної організації праці. При цьому одним із найважливіших чинників зростання продуктивності є мотивація персоналу.

Забезпечення відповідних умов праці та створення системи заохочень сприяють покращенню ставлення працівників до виконуваних обов'язків, підвищенню рівня відповідальності та залученню нових кадрів. Особливо актуальним це питання є для аграрного сектору, де робота значною мірою залежить від сезонності, природних факторів та фізичних навантажень. Використання традиційних підходів до стимулювання працівників уже не завжди приносить бажані результати, тому необхідно розглядати нові підходи до формування ефективної системи мотивації.

Розглядаючи специфіку організації праці в аграрних підприємствах, варто звернути увагу на особливості, які впливають на процеси залучення, утримання та розвитку персоналу (табл. 1).

Таблиця 1. Особливості мотивації персоналу в аграрному секторі [1-3]

Фактор	Опис
Сезонність праці	Робочі навантаження змінюються протягом року, що вимагає різних підходів до стимулювання в пікові та менш активні періоди. Додаткові виплати або бонуси можуть сприяти підвищенню зацікавленості працівників.
Енерговитратність трудового процесу	Деякі види роботи вимагають значних фізичних навантажень, що може впливати на рівень втомлюваності та продуктивність праці. Запровадження заходів щодо покращення умов праці та соціального захисту допоможе зменшити ці фактори.
Природні умови	Зовнішні природні фактори можуть змінювати умови праці та впливати на її ефективність. Для збереження комфорту та безпеки співробітників слід подбати про спеціальний одяг, засоби індивідуального захисту та передбачити можливість матеріальної підтримки у випадку несприятливих ситуацій.
Локалізація виробництва	Аграрні підприємства розташовані у сільській місцевості, що створює певні труднощі з транспортом і доступом до соціальної інфраструктури. Організація належного транспортного забезпечення, надання житла або додаткових соціальних послуг можуть сприяти підвищенню рівня задоволеності персоналу.
Плинність кадрів	У сільському господарстві часто виникає проблема недостатньої



Фактор	Опис
	кількості постійних працівників, особливо серед молоді. Для зменшення цього явища можна використовувати програми довгострокового заохочення, соціальні гарантії та можливості для навчання.
Недостатній рівень механізації праці	У порівнянні з іншими секторами економіки, ручна праця все ще займає значну частку у виробничому процесі. Підвищення рівня автоматизації та механізації може знизити фізичне навантаження та підвищити продуктивність.
Обмежені можливості кар'єрного зростання	В аграрному секторі не завжди є чіткі кар'єрні сходи для працівників, що може знижувати мотивацію до довготривалої роботи. Впровадження програм підвищення кваліфікації та можливостей для професійного розвитку може сприяти утриманню персоналу.
Відсутність стабільних доходів	Доходи працівників аграрного сектору залежать від сезонності, погодних умов і врожайності. Запровадження страхових програм та фінансових заохочень може допомогти зменшити ці ризики.
Висока конкуренція за кадри	Урбанізація та міграція робочої сили з сільської місцевості у міста призводять до зниження кількості працівників в аграрному секторі. Запровадження додаткових соціальних пільг може сприяти утриманню працівників.

Враховуючи ці особливості, формування системи мотивації має бути спрямоване на створення умов, за яких працівники не лише відчують матеріальну вигоду, а й мають можливість професійного зростання та отримують необхідну підтримку.

Матеріальне стимулювання залишається одним із найважливіших чинників, що впливає на рівень зацікавленості працівників. Це може включати конкурентоспроможну заробітну плату, бонуси за ефективність, виплати за понаднормову працю, а також додаткові компенсації за виконання складних завдань.

Нематеріальне стимулювання також відіграє значну роль у підвищенні ефективності роботи. Працівникам важливо знати, що їхні зусилля оцінюються, тому публічне визнання досягнень, можливість навчання та кар'єрного розвитку позитивно впливають на загальну мотивацію. Колективна робота та підтримка командного духу допомагають зменшити рівень стресу та підвищити рівень взаємодії між працівниками.

Забезпечення працівників медичним обслуговуванням, страхуванням, житлом і транспортом створює сприятливі умови для роботи. Крім того, врахування специфіки сільськогосподарської діяльності, зокрема сезонних коливань у навантаженні та залежності від погодних умов, дозволяє впроваджувати гнучкі підходи до організації праці, що сприяє підвищенню мотивації персоналу.

Постійний контроль за ефективністю впроваджених заходів дає змогу визначити, які методи стимулювання працюють найкраще, а які потребують доопрацювання. Регулярний зворотний зв'язок із працівниками дозволяє вчасно виявляти проблеми та знаходити рішення, що сприятимуть покращенню трудової діяльності.



Таким чином, ефективна система мотивації персоналу в аграрних підприємствах має включати матеріальні стимули, соціальну підтримку, можливості для професійного зростання та створення сприятливого робочого середовища. Використання комплексного підходу сприятиме підвищенню продуктивності праці, зміцненню кадрового потенціалу та забезпеченню стабільного розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації: Науковий журнал з питань економіки та бізнесу* К.: Видавничий дім «Гельветика». 2020. Вип. 15. С.48-50. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.
2. Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222-236.
3. Леценко З. Мотиваційний аспект в управлінні персоналом аграрних підприємств. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. № 332 (4). С. 327-331. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-50>

