

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Матеріали

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

За сучасних умов господарювання підприємства зіткнулися з великою кількістю проблем, пов'язаних з становленням економіки, розвитком суспільних та політичних відносин в умовах високого рівня невизначеності функціонування, зумовленого військовим станом. Для того, щоб підприємство трималося на ринку та підтримувало власне існування, розвивалося, навіть в сучасних складних умовах, замало управляти лише рівнем конкурентоспроможності продукту; все більш актуальним стає пошук ефективних шляхів управління поведінкою персоналу.

Один з найскладніших, для управління, ресурс є персонал та всі аспекти, пов'язані з ним, в т. ч. мотиваційний менеджмент.

Управління мотивацією – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підрозділу, підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень поставлених завдань, з метою отримання запланованого ефекту [1].

Система мотиваційних чинників, потреб, мотивів та стимулів визначає умови продуктивної професійної діяльності працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори впливу на мотивацію персоналу [сформовано на основі 2]	
Фактори	Характеристика
Зовнішні	система розвитку та підтримки рівня професійної компетенції, кваліфікації; забезпечення стабільності робочого місця; вигідність контрактних умов; кар'єрні перспективи; рівень, умови оплати праці; можливість участі в управлінні підприємством, його доходах; умови та ергономіка праці; рівень розвитку корпоративної культури; ефективність комунікативної системи
Внутрішні	творчий характер праці; оцінка колег та керівництва; творча участь у розвитку виробництва, підприємства; самореалізація; свобода дій та рішень; рівень відповідальності; командна співпраця; відчуття приналежності та емпатії

Відповідно до теорії Адама Сміта основною рушійною силою працівника є поліпшення його економічного становища, оскільки це запорука покращення умов життя, благополуччя та отримання певних привілеїв [3].

Наразі відомо безліч способів мотивації персоналу, серед яких – матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Керівники підприємств використовують низку нематеріальних мотивацій персоналу, а саме:

- постановка перед персоналом цілей, сформульованих відповідно до SMART-критеріїв;
- систематичне залучення працівників до різних програм навчання, підвищення кваліфікацій – з метою у досконалення їх компетентнісного профілю;
- спрямованість на посилення персональної відповідальності кожного працівника;
- відкрите та публічне визнання успіхів працівників у роботі;
- увага менеджменту до думок персоналу, його пропозицій та ідей;
- створення атмосфери поміркованого суперництва з регулярним підведенням підсумків – ефект дружніх змагань;
- залучення персоналу до вирішення проблем, що вимагають нестандартного,

інноваційного підходу;

- врахування ставлення та сприйняття працівниками рівня справедливості розподілу обов'язків, відповідальності та винагород [4].

Не зважаючи на важливість нематеріальної мотивації, провідними засобами впливу на діяльність персоналу, його мотивацію є матеріальні стимули. Основними з них є оплата праці. Відповідно, удосконалення системи мотивації праці в сучасних умовах спирається на пошук найбільш прийнятної та ефективної системи оплати праці, враховуючи умови та специфіку діяльності кожного окремого підприємства.

Охарактеризуємо один з підходів до формування системи оплати праці – систему «Pay for Performance» (PFP) – «плата за виконання» (табл. 2).

Отже, задля забезпечення ефективної системи мотивації в сучасних умовах, керівництво має застосовувати комплексний підхід: удосконалювати систему матеріальної та моральної мотивації. При цьому необхідно враховувати, що у кожній обраній системі стимулювання є власні плюси та мінуси, тому доцільно застосовувати ситуативне управління, засноване на врахуванні специфіки діяльності, умов функціонування, можливості та стратегічні цілі конкретного підприємства.

Таблиця 2

Система «Pay for Performance» [сформовано на основі 5]

Елемент	Характеристика
Ідея	застосування будь-яких способів оплати праці, за яких винагорода, що одержується персоналом, залежить від індивідуальних / групових відмінностей у діяльності
Переваги	- тісний зв'язок винагороди з ефективністю його діяльності приносить вигоду і співробітнику, і підприємству; - типова PFP-програма підвищує організаційну продуктивність від 5 до 49 %, а доходи персоналу від 3 до 29 %; - працівник може нарощувати власний заробіток, збільшуючи власну продуктивність, орієнтуючись на визначені критерії ефективності розроблені для його посади
Недоліки	- персонал може не витримувати постійну гонку за покращенням власних показників; - високий рівень внутрішньої конкуренції; - плінність потенційно результативних кадрів

Список використаних джерел:

1. Андрусь О. І. Мотивація як фактор управління діяльністю персоналу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 2. С. 119-123.

2. Сучасна практика мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах / В. В. Попова та ін. *Ефективна економіка*. 2016. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4848> (дата звернення: 18.11.2023).

3. Адам Сміт (Adam Smith). URL: <https://www.hneu.edu.ua/vydavnychyj-dim-inzhkek/vydatni-ekonomisty/adam-smith-adam-smith/> (дата звернення: 18.11.2023).

4. Потьомкін Л. М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 9. С. 153-157. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2013_9_35 (дата звернення: 18.11.2023).

5. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. *Держава та регіони. Серія "Економіка та підприємництво"*. 2013. № 2. С. 151-154.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ УПРАВЛІНСЬКІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ ТА РЕГІОНУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

М.В. Ільїна

Оцінка ефективності екологічного управління та безпеки Черкаської області.....	4
<i>О.О. Бендасюк, Л.І. Сахарнацька</i>	
Еколого-економічна інфраструктура як фактор соціально-економічного розвитку сільських територій.....	6
<i>Є.Ю. Маркова, О.В. Година</i>	
Аналіз показників ефективності управління рибопромисловою галуззю.....	9
<i>О.С. Сенишин, С.І. Урба, Р.Я. Хіч</i>	
Сучасний стан та тенденції розвитку аграрного бізнесу України в умовах воєнних дій.....	10
<i>М.О. Вовк, В.М. Корнієнко</i>	
Шляхи удосконалення інноваційного розвитку підприємств аграрного сектору України.....	14
<i>Н.В. Волкова, М.А. Петренко</i>	
Цифрові рішення як стратегічний напрям для посилення конкурентних переваг в аграрному секторі	15
<i>N.V. Hryshyna, A.I. Horovy, V.S. Suslov</i>	
Peculiarities of business development in conditions of digital transformation.....	17
<i>Т.С. Іщейкін</i>	
Перспективи розвитку людського капіталу України в умовах воєнного стану.....	19
<i>О.В. Костюнік, О.О. Бежека</i>	
Глобалізація та її вплив на митні стратегії країн.....	21
<i>Л. Флегантов, К. Дерев'янка, Б. Дригваль Д. Коваль</i>	
Моделі прогнозування ринку праці та їх застосування в ІТ-галузі.....	23
<i>А.О. Чередник</i>	
Становлення цифрової економіки в Україні та світі.....	25
<i>Н. Чернікова, К. Крутий, Б. Могила</i>	
Стратегії створення екологічно відповідального бізнесу в Україні.....	26
<i>І.О. Шарко, І.О. Кулябка</i>	
Реалізація концепції децентралізації влади в Україні.....	28
<i>В.В. Вільчинська</i>	
Особливості дослідження розміру шкоди заподіяної державі в результаті наднормативних викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря в умовах воєнного стану.....	29
<i>О.О. Ключев</i>	
Етапи виходу підприємства на міжнародний ринок.....	31
<i>Д. Коваль, К. Дерев'янка</i>	
Співвідношення понять ІТ-ринку та ІТ-вакансії у контексті прогнозування ІТ-ринку та ринку ІТ-праці.....	33
<i>О.І. Сімоненко</i>	
Місце і роль технічних культур в національній економіці.....	36
<i>О.І. Сімоненко</i>	
Ефективність виробництва зернових культур в Україні.....	37
<i>В. Надь</i>	
Вплив поліетнічності на потенціал громад (регіон Закарпаття).....	38