

кормових угідь, лісів і водоймищ, що негативно позначилося на стійкості ландшафтів. Найбільш загрозливі явища спостерігаються в ґрунтовому покриві, який значно деградований, що зумовлює погіршення екологічного стану великих площ родючих земель.

Нині через військові дії мільйони гектарів деградованих, малопродуктивних і техногенно забруднених земель знаходяться в інтенсивному обробітку, що порушує екологічну безпеку населення. Ґрунти таких угідь характеризуються низькою родючістю, а їх господарське використання за призначенням є економічно неефективним. За допомогою економічних та правових важелів доцільно поетапно виводити такі землі з обробітку для їх оздоровлення й раціональнішого використання.

Суттєве обмеження експортних логістичних можливостей напряму впливає на те, скільки фермери й аграрії можуть продати зерна – відповідно, скільки отримати грошей, які необхідні для зарплат, посівної, виплати орендарям тощо. Це є одним з найсуттєвіших результатів війни в Україні. Тому пріоритетними завданнями на сьогодні є: налагодити логістику, дати можливість фермерам далі працювати та отримувати прибутки, втримати бізнес, виплатити оренду плати селянам і забезпечити зайнятість працівників.

Відповідно державна політика у тактиці й стратегії [5] раціонального природокористування має бути націлена на ощадливе використання природно-ресурсного потенціалу, забезпечення стабільності сільськогосподарського виробництва, врахування антропогенних навантажень на навколишнє середовище та охорону довкілля.

Список використаних джерел:

1. Петруха Н. М., Петруха С. В. Державне регулювання інтегрованих корпоративних об'єднань в умовах структурно-інституціональної та функціональної трансформації сільської економіки: проблеми методології, теорії, соціально-економічної та секторальної політики : монографія. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Професіонал», 2020. 496 с. + 1 електрон. опт. диск.
2. Голян В., Петруха С., Забловський А. Земельна реформа в Україні: Пріоритети та інституційні передумови поглиблення. *Економіст*. 2017. № 8. С. 8–17.
3. Міністерство аграрної політики. Микола Сольський назвав найбільші виклики, які стоять перед аграріями через війну. URL: <https://minagro.gov.ua/news/mikola-solskij-nazvav-najbilshi-vikliki-yaki-stoyat-pered-agrariyami-cherez-vijnu>.
4. Україна впоралася із посівною із зменшенням площ на 24%. *Agraoday*. Режим доступу: <https://agroday.com.ua/2022/05/11/ukrayina-vporalasya-iz-posivnoyu-iz-zmshennyam-ploshh-na-24/>.
5. Petrukha S., Petrukha N. State regulation of agrarian-construction clusters under conditions of demencia of rural development. *VĚDA A PERSPEKTIVY*. 2021. № 5 (5). P. 42–56; [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2021-5\(5\)-42-56](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2021-5(5)-42-56).

Дворник Інна

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту та аграрної економіки

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

**МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

На сучасному етапі розвитку сільське господарство України характеризується трансформаційними процесами, пов'язаними зі змінами форм господарювання, створенням принципово нових сільськогосподарських

Discussion panel 2. «Protection of agricultural producers and economic policy of protectionism of agro-industrial complex. Social disintegration and stratification of society in the face of rising food prices Management and finance in agriculture»

формувань. Переважна більшість підприємств аграрної галузі змінила обсяги виробництва, спеціалізацію, що зумовило потребу у сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загостило проблему ефективного використання наявного робочого персоналу. Загальновідомим є той факт, що побудова ефективної системи управління персоналом, достатня забезпеченість підприємства працівниками справляє позитивний вплив на основні економічні показники їхньої діяльності: продуктивність праці, прибуток, рентабельність тощо [2].

Менеджер з управління персоналом або HR-менеджер – достатньо молода професія. Як різновид діяльності менеджера вона зародилася наприкінці минулого століття. Якщо до цього кадрова робота була функцією лінійних керівників різного рівня і рангу, а також працівників (і керівників) кадрових служб, що займаються обліковою, контрольною і адміністраторською діяльністю, то виникнення управлінської (штабної) функції, пов'язаної з забезпеченням належного рівня кадрового потенціалу організації, істотно розширило діапазон задач і підвищило значення цього напрямку менеджменту.

Саме з появою управління персоналом як спеціалізованої штабної діяльності в системі сучасного менеджменту пов'язане становлення кадрового менеджменту, що поступово інтегрує і трансформує сформовані форми кадрової роботи. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації як системи - не тільки функціонуючої, але і такої, що розвивається, - на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті - управління людськими ресурсами.

Аналіз розмірів заробітних плат у різних галузях економіки показав, що нині сільське господарство залишається на найнижчому рівні щодо оплати праці найманих працівників. Це обумовлюється складним фінансовим станом переважної більшості сільськогосподарських підприємств, який пояснюється відсутністю належної інфраструктури ринку та нееквівалентним обміном між аграрним та іншими секторами економіки. Проте сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Неefективне використання та розвиток трудового потенціалу призводить до незадоволення працею, втратою інтересу до її змісту, виникнення трудової та інноваційної апатії.

Для формування дієвої системи мотивації персоналу необхідно докорінно переглянути наявні на сільськогосподарських підприємствах відносини між працівниками і роботодавцем [3].

До основних недоліків систем оплати праці в сільському господарстві України належать:

1. Збільшення оплати праці не завжди пов'язане з ростом ефективності. Працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність, оскільки це не впливає на розмір оплати праці. На багатьох підприємствах (особливо у

сільськогосподарських) використовується погодинна оплата праці, розмір якої не пов'язаний з обсягами виробітку.

2. Відсутність еластичності системи оплати праці. Підвищення заробітної плати у деяких випадках проводиться як результат більш ефективної праці. Недостатня гнучкість в оплаті праці може бути подолана шляхом введення сучасних форм винагороди, яка залежить від результатів трудової діяльності.

3. Слабка розробленість критеріїв та показників індивідуальної праці окремого працівника. Проблеми оцінки результатів діяльності найманих робітників пов'язані із застарілим механізмом оплати праці, що не враховує індивідуальні досягнення працівника й результат діяльності підприємства загалом.

4. Диференціація між рівнями номінальної та реальної заробітної плати.

5. Невиконання функцій заробітної плати (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної).

6. Відсутність горизонтального просування (особливо для працівників сільського господарства). Для цього необхідно корегувати систему посадових окладів та контроль за її виконанням. Це дасть змогу працівникам отримувати більшу заробітну плату не лише завдяки підвищенню посади (вертикальне просування), а й збільшувати власні доходи завдяки підвищенню кваліфікації в межах однієї посади [1].

Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства, та розроблення відповідного мотиваційного механізму (рис. 1).

Підвищення продуктивності праці у сільському господарстві передбачає:

- поліпшення мотивації праці у аграрних підприємствах на основі надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети;

- зниження трудомісткості продукції за рахунок підвищення продуктивності виробництва та раціонального використання робочого часу;

- удосконалення організації праці, що також має включати найм співробітників в умовах неповної зайнятості, розміщення працівників відповідно до сформованої системи виробництва;

- розподіл серед них обов'язків;

- підготовку і перепідготовку кадрів тощо;

Discussion panel 2. «Protection of agricultural producers and economic policy of protectionism of agro-industrial complex. Social disintegration and stratification of society in the face of rising food prices Management and finance in agriculture»

- розробка та впровадження програми управління продуктивністю праці, яка має ґрунтуватись на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.



Рис. 1. Складові мотиваційного механізму в агропромисловому комплексі України

Досягнення ефективної діяльності підприємства потребує постійного вдосконалення та розширення інструментарію мотивації його праці.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2022)
2. Крючко О. С. Теоретичні аспекти кадрової політики на підприємстві в сучасних умовах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 4(2). С. 275-279
3. Навчальний посібник «Управління персоналом». Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2020. 103с.