

*Нісфоян С.С., к.е.н., доцент;  
Гавриш В.С.,  
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ**

Питанню підвищення рівня продуктивності праці належить важлива роль серед проблем, пов'язаних із відновленням економіки, оскільки від цього показника та його динаміки різною мірою залежить ефективність господарської діяльності підприємства (собівартість продукції, чисельність працівників, рівень оплати праці тощо). Низький рівень мотивації персоналу часто є обмежувальним фактором, що не дає змоги підприємствам реалізувати свої потенційні можливості та знижує рівень продуктивності праці. Це пояснює підвищення інтересу до проблеми мотивації персоналу і, зокрема, до проблем залежності продуктивності праці від мотивації персоналу.

Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [2].

Мотивація посідає одне з ключових місць у системі управління персоналом і являє собою опосередковане, опосередковане управління, що здійснюється через інтереси працівників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їхньої зацікавленості в роботі, задля досягнення високих результатів на індивідуальному рівні та підприємства в цілому. У процесі мотивації виокремлюють чотири основні етапи: виникнення потреб; розробка стратегії та пошук шляхів задоволення потреб; визначення тактики діяльності та поетапне здійснення; задоволення потреби та отримання матеріальної або духовної винагороди [1].

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які в «укрупненому» вигляді можуть розглядатися як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому й мотивацію правомірно поділяють на матеріальну та нематеріальну (трудова, статусна) [3].

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя, що являє собою систему матеріальних стимулів праці (заробітна плата, премії, компенсації, відпускні), метою якої є забезпечення співвідношення винагороди працівників із кількістю та якістю їхньої праці.

Нематеріальна мотивація спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно зі зниженням витрат на компенсації таким співробітникам їхніх трудовитрат. Традиційно виокремлюють фактори нематеріальної мотивації, які не потребують інвестицій з боку підприємства, і фактори, які потребують інвестицій. Слід зазначити, що важливим поштовхом до використання нематеріальної мотивації є обмеженість фінансових

можливостей підприємств і потреба постійного скорочення витрат, зокрема й на мотивацію працівників. Прийнято вважати, що головним чинником, який визначає рівень продуктивності праці, є матеріальне стимулювання працівників підприємства. Та слід звертати увагу і на соціальну складову працівника, бо зі збільшенням розміру заробітної плати задоволеність від грошей з часом знижується, і на перше місце виступають соціальні та емоційні інтереси персоналу. Однієї лише заробітної плати недостатньо для ефективного стимулювання працівників. Персонал, незадоволений умовами праці, соціально-психологічним кліматом у колективі, культурою організації, не буде зацікавлений працювати заради вигоди і добробуту підприємства, що, своєю чергою, призведе до втрати конкурентоспроможності підприємства і негативно вплине на динаміку економічного зростання країни в цілому. Очевидно, що для успішної діяльності будь-якого підприємства є необхідність використання методів як матеріальної, так і нематеріальної мотивації персоналу. Механізми мотивації, які існують на сьогоднішній день, далекі від ідеалу, але вони дієві і продовжують активно використовуватися на практиці. Підвищення продуктивності праці залежатиме від повного врахування в мотиваційному механізмі всіх основних факторів, які впливають на процеси мотивації праці.

Тому необхідною складовою підвищення рівня продуктивності праці має бути дотримання таких принципів організації системи мотивації:

1) відповідність корпоративній культурі (підтримання в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації спільної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та підлеглими);

2) справедливості (узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску окремого працівника в загальний успіх);

3) рівності (надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування працівників за критерієм результативності праці);

4) динамічність і гнучкість (система мотивації повинна мати можливість вносити коригування в особисті схеми стимулювання, при цьому зберігаючи загальну структуру системи);

5) ініціативності (заохочення працівників до продукування нових ідей, до участі в управлінні);

6) прозорість (система мотивації має бути зрозумілою і справедливою);

7) логічність і збалансованість (збалансування ступеня заохочення для різних посад);

8) реалістичність (визначення оптимальної схеми стимулювання, яка необхідна підприємству на даному етапі розвитку і визначення бюджету витрат для її реалізації);

9) системність побудови (система повинна охоплювати всі рівні підприємства, всі посади і мати єдині принципи побудови для всіх);

10) відповідність очікуванням співробітників (під час розроблення системи необхідно врахувати консолідовану думку співробітників різних рівнів, проаналізувати склад структури персоналу, сформулювати необхідні очікування);

11) націленість на певний результат (система має підтримувати стратегію і цілі підприємства).

Таким чином, проаналізувавши особливості мотивації праці та усвідомивши її значення для кожного окремого працівника, і для підприємства загалом, можна дійти висновку про важливість наявності справедливої та логічно побудованої системи стимулювання для будь-якого підприємства. Під час побудови такої системи завжди потрібно пам'ятати про те, що система мотивації має дати змогу раціонально збалансувати рівні стимулювання для різних посад, охоплювати всі посади та мати єдині принципи побудови, водночас зберігаючи загальну структуру системи і, безумовно, підтримуючи стратегію та цілі підприємства. Відсутність професіоналізму може призвести до зниження продуктивності праці. Тому потрібно пам'ятати, що мотивація – це тонкий інструмент і зворотний ефект від неправильно запроваджених заходів може у багато разів перевершити можливий позитивний ефект.

#### **Список використаних джерел:**

1. Нісфоян С.С. Управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємств : [монографія] Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 268с.
2. Посилкіна О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. / О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко, Г.В. Кубасова. Х. : НФаУ, 2015. 517 с.
3. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с.

**УДК 631.1**

*Савеленко Г.В., к.т.н., доцент;  
Богаченко С.В.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти;  
Зеленько В.О.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

### **ІННОВАЦІЇ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

В умовах сьогодення впровадження інновацій є запорукою розвитку та підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору. Особливої актуальності в контексті інновацій набуває процес диджиталізації сільського господарства. Диджиталізація (цифровізація) сільського господарства – це впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери агровиробництва для підвищення його ефективності.

За останні роки спостерігається стрімке зростання кількості інноваційних розробок, що дозволяють автоматизувати та оптимізувати виробничі процеси в агросфері. Мова йде про технології точного землеробства, системи моніторингу тваринницьких ферм, цифрові платформи управління господарством. Застосування таких інновацій дає змогу підвищити ефективність використання ресурсів, скоротити витрати і підвищити продуктивність праці.