

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Економіки, менеджменту та комерційної діяльності»

«Допущений до захисту»
Зав. кафедри ЕМКД
канд. екон. наук., доцент
_____ **Тетяна РЯБОВОЛИК**

«11» грудня 2024 р.

(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№ 6 від «11» грудня 2024 р.)

Кваліфікаційна робота

на другому (магістерському) рівні вищої освіти
на тему:

**«Механізми оплати праці та їх роль у стимулюванні персоналу
аграрного підприємства»**

Виконав: здобувач вищої освіти
на другому (магістерському рівні)
ОПП «Управління персоналом та
економіка праці»
спеціальності 051«Економіка»
група УП-23М
_____ **Дмитро Андрійович Ругало**
«11» грудня 2024 р.

Керівник: канд. екон. наук., доцент
_____ **Ольга Вячеславівна Кіріченко**
«11» грудня 2024 р.

Рецензент: канд. екон. наук., доцент
_____ **Тетяна Андріївна Мельник**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
1.1. Оплата праці та її форми в аграрному підприємстві.....	7
1.2. Матеріальні та нематеріальні методи стимулювання персоналу аграрних підприємств.....	14
1.3. Оцінювання впливу механізму оплати праці на стимулювання персоналу....	20
РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ, ОПЛАТИ ПРАЦІ Й ЗАСОБІВ СТИМУЛЮВАННЯ НА СФГ «Рябенко С.К.»	
2.1. Організаційно-економічна характеристика функціонування СФГ «Рябенко С.К.».....	25
2.2. Аналіз ключових фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.».....	30
2.3. Оцінка підходів до оплати праці й стимулювання персоналу СФГ «Рябенко С.К.».....	38
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	
3.1. Комплексний підхід до реформування механізму оплати праці як чинник стимулювання персоналу.....	47
3.2. Оцінка ефективності заходів щодо стимулювання персоналу підприємства.....	53
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах ринкової економіки ефективно управління трудовими ресурсами відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Особливості аграрного сектору, зокрема його залежність від сезонного характеру виробництва, природно-кліматичних умов і нестабільності доходів, підкреслюють важливість розробки дієвих механізмів оплати праці, які відповідали б специфіці галузі.

Система оплати праці не лише виконує функцію розподілу доходів, але й впливає на мотивацію персоналу, підвищення його продуктивності та зацікавленості в результатах діяльності підприємства. Впровадження сучасних механізмів стимулювання працівників є актуальним завданням, оскільки воно сприяє підвищенню рівня професійної підготовки кадрів, забезпеченню соціального захисту та зниженню плинності персоналу.

Особлива увага до проблем оплати праці в аграрному секторі зумовлена необхідністю адаптації існуючих підходів до сучасних викликів, таких як впровадження інновацій, автоматизація процесів та зростання вимог до ефективності управління трудовими ресурсами. Це вимагає наукового обґрунтування і практичної реалізації механізмів оплати праці, здатних забезпечити стабільний розвиток підприємств у конкурентному середовищі.

Дослідження цієї теми є важливим як у теоретичному, так і в практичному аспектах, оскільки спрямоване на підвищення ефективності управління персоналом, оптимізацію витрат на оплату праці та стимулювання досягнення стратегічних цілей аграрних підприємств.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування та розробка ефективних механізмів оплати праці в аграрному підприємстві, спрямованих на підвищення мотивації персоналу, продуктивності праці та забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Для досягнення мети передбачається вирішення таких завдань:

- аналіз теоретичних основ і сучасних підходів до організації оплати праці

на підприємствах аграрного сектора;

- оцінка впливу існуючих механізмів оплати праці на мотивацію персоналу та результати діяльності підприємства;
- дослідження специфіки формування системи оплати праці з урахуванням особливостей аграрного сектору, таких як сезонність, залежність від природно-кліматичних умов та потреба у стимулюванні високої продуктивності праці;
- визначення проблемних аспектів у чинній системі оплати праці на прикладі конкретного аграрного підприємства;
- розробка рекомендацій щодо вдосконалення механізмів оплати праці з метою підвищення мотивації працівників та ефективності їхньої діяльності.

Предметом роботи є теоретичні, методичні та практичні аспекти механізмів оплати праці, їх складові, принципи формування та вплив на мотивацію персоналу й підвищення продуктивності праці на аграрному підприємстві.

Об'єктом роботи є процеси організації та управління оплатою праці на аграрному підприємстві в контексті підвищення ефективності діяльності та мотивації персоналу.

Базою дослідження є сільськогосподарське фермерське господарство «Рябенко С.К.» – одне з провідних фермерських господарств Кіровоградщини, яке спеціалізується на виробництві сільськогосподарської продукції та має значний досвід у галузі агробізнесу. Це господарство займається вирощуванням сільськогосподарських культур, а також забезпечує ефективне управління трудовими ресурсами, що робить його актуальним об'єктом для аналізу механізмів оплати праці та їх впливу на мотивацію персоналу. Обраний об'єкт дозволяє дослідити специфіку організації оплати праці в умовах аграрного сектора, зокрема з урахуванням сезонних коливань, змін в аграрній політиці та економічних умовах.

Методи дослідження включають аналіз теоретичних і практичних

аспектів організації оплати праці на аграрному підприємстві, зокрема через вивчення наукових праць, нормативно-правових актів та досвіду провідних фермерських господарств. Оцінка ефективності механізмів оплати праці здійснюється за допомогою методів економічного аналізу, зокрема порівняльного аналізу різних систем стимулювання персоналу. Дослідження впливу існуючих механізмів на мотивацію працівників проводиться через аналіз внутрішньої документації підприємства, а також на основі обробки статистичних даних про результати діяльності. На основі отриманих результатів розробляються рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці та забезпеченню сталого розвитку господарства.

Новизна роботи полягає в розробці нових підходів до організації механізмів оплати праці на аграрному підприємстві з урахуванням сезонності та природно-кліматичних умов. Запропоновані методи оцінки ефективності систем стимулювання праці адаптовані до умов аграрного сектора, що сприяє підвищенню мотивації працівників і продуктивності праці.

Практична цінність роботи полягає у можливості використання рекомендацій для вдосконалення системи оплати праці в аграрних підприємствах, що допоможе покращити мотивацію персоналу, знизити плинність кадрів та підвищити ефективність виробництва.

Апробація та висвітлення результатів дослідження здійснювались під час VII Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», яка відбулася 7 листопада 2024 року. Основні результати роботи було опубліковано у тезах доповідей на тему «Специфіка оплати праці та мотивації на підприємствах аграрної сфери», де було представлено аналіз механізмів оплати праці та їх вплив на мотивацію персоналу в аграрному секторі.

Кваліфікаційна робота на другому (магістерському) рівні вищої освіти *складається з* вступу, трьох основних розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 64 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Оплата праці та її форми в аграрному підприємстві

Оплата праці в аграрному підприємстві є важливим елементом управління персоналом, який значною мірою визначає мотивацію працівників, їхню зацікавленість у досягненні високих результатів та ефективність діяльності підприємства загалом. Особливістю праці в аграрному секторі є залежність кінцевих результатів від факторів, які важко прогнозувати або контролювати. Навіть за однакових трудових і матеріальних витрат результати можуть суттєво відрізнятися через вплив погодних умов, рівень родючості ґрунтів, якість посівного матеріалу та інші природні чинники. Такі механізми повинні забезпечувати справедливу винагороду за працю, виконувати стимулюючу функцію, сприяти зниженню плинності кадрів, підвищенню продуктивності праці та зміцненню конкурентних позицій підприємства.

Основою ефективності діяльності та соціального розвитку суб'єктів господарювання є запровадження дієвих матеріальних стимулів, які охоплюють як індивідуальний, так і колективний рівень. Важливу роль у цьому відіграє оплата праці, що виступає ключовою формою реалізації стимулюючої функції для різних категорій персоналу.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата є компенсацією, зазвичай у грошовій формі, яку працівник отримує від власника або його представника за виконану роботу на підставі трудового договору. Її величина визначається з урахуванням складності, умов праці, кваліфікації працівника, а також результативності його роботи та фінансових показників підприємства [19].

Поняття «оплата праці» в наукових дослідженнях трактують як складний соціально-економічний процес, що охоплює різні аспекти трудових відносин.

О.Г. Вишняк визначає оплату праці як форму економічних відносин між працівником і власником, яка відображає частку працівника в створенні вартості товарів і послуг, а також є основним інструментом матеріального стимулювання праці. Це визначення підкреслює важливість оплати праці як механізму, що забезпечує економічне заохочення працівників за їхній вклад у виробничий процес.

І.В. Герасименко трактує оплату праці як систему грошових і негрошових виплат, що здійснюються роботодавцем у відповідь на виконану працівником роботу. Вона залежить від кваліфікації працівника, результативності його праці та умов праці. Цей підхід орієнтується на комплексність системи оплати, яка повинна враховувати всі фактори, що впливають на продуктивність та ефективність роботи.

Ю.М. Коваль підкреслює, що оплата праці є важливим чинником мотивації працівників. Вона не лише визначає рівень матеріальної винагороди, але й впливає на трудову активність і відданість працівника підприємству. Коваль акцентує на необхідності відповідності рівня оплати праці результатам діяльності працівника та фінансовим можливостям підприємства.

Т.В. Лаврова визначає оплату праці як один із основних інструментів забезпечення відтворення робочої сили, який сприяє стабільності трудових відносин та ефективності виробничого процесу. За її словами, система оплати повинна не лише мотивувати працівників до високих результатів, але й підтримувати соціальний баланс на підприємстві.

М.І. Тарасенко акцентує увагу на гнучкості оплати праці, яка повинна враховувати не лише економічні фактори, а й соціальні умови працівників. Вона має бути справедливою та адекватною умовам праці, продуктивності та фінансовим результатам підприємства. Тарасенко вважає, що ефективна система оплати праці є важливим інструментом для забезпечення стабільності в трудових відносинах і підвищення продуктивності праці [4].

З точки зору аграрного підприємства, трактування оплати праці в науковій літературі наводять різні дослідники, враховуючи специфіку

сільськогосподарського виробництва. Л.М. Кравченко досліджує питання мотивації працівників в аграрному секторі та роль ефективної системи оплати праці в підвищенні продуктивності праці.

А.П. Завгородній акцентує на важливості адаптації форм оплати праці до специфіки аграрного виробництва, зокрема, сезонності та непередбачуваності аграрної діяльності.

В.І. Пономаренко вивчає структуру оплати праці та її вплив на трудову мотивацію в сільському господарстві, підкреслюючи необхідність балансування між грошовими винагородами та соціальними гарантіями для працівників.

Ю. М. Герасименко вказує на роль системи оплати праці в створенні стимулів для ефективної праці в аграрному секторі, де сезонність і непередбачуваність погоди створюють особливі виклики для управління трудовими ресурсами [6].

Оплата праці в аграрному підприємстві, на нашу думку, є винагородою, яку працівник отримує за свою працю в процесі сільськогосподарського виробництва. Розмір цієї винагороди визначається кінцевими результатами діяльності підприємства, зокрема рівнем валового прибутку, що генерується завдяки праці працівників. Взаємозв'язок між обсягом праці та її оплатою реалізується через застосування різних форм і систем оплати праці (рис. 1.1), які повинні враховувати особливості аграрного виробництва та нові економічні і трудові відносини.

В умовах сучасного сільськогосподарського виробництва широко застосовуються різні форми оплати праці. Проте найбільше поширення серед них здобули відрядна та погодинна форми оплати.

Відрядна форма оплати праці передбачає визначення заробітної плати працівника залежно від обсягу виконаних робіт або виробленої продукції. У рамках цієї системи працівник отримує винагороду за конкретно виконану одиницю роботи, що може включати обробку земельних ділянок, збір врожаю або інші виробничі завдання, де є чітко встановлені норми. Така форма оплати праці стимулює працівників до підвищення продуктивності та ефективності

роботи, оскільки розмір їхньої винагороди безпосередньо залежить від результатів праці, що є важливим фактором у умовах сезонних коливань та змінних погодних умов.

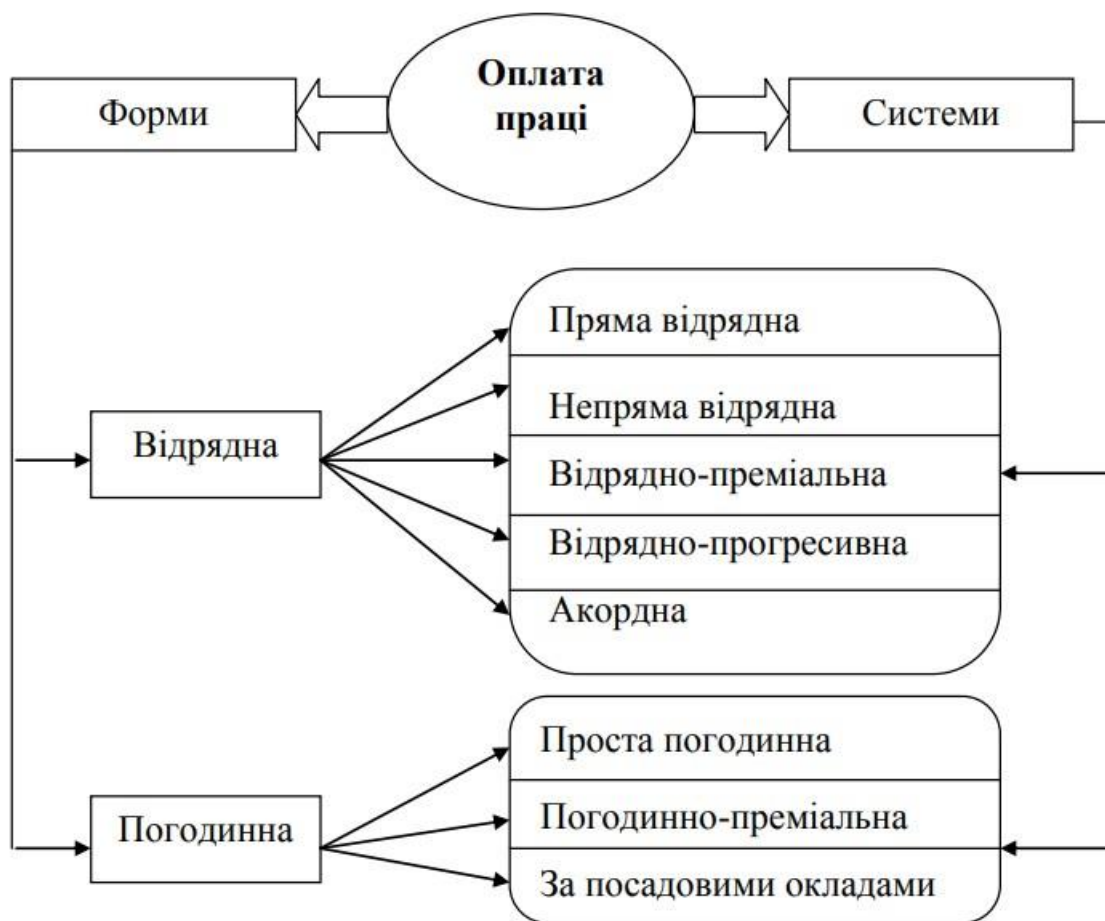


Рисунок 1.1 – Форми та системи оплати праці в аграрному підприємстві

Джерело: систематизовано автором за матеріалами [4]

За прямої погодинної системи оплати праці заробітна плата працівника визначається на основі фактично відпрацьованого часу, незалежно від кількості виконаної роботи. У такій системі працівник отримує фіксовану оплату за кожну годину роботи, що забезпечує стабільність доходу, особливо у випадках, коли робота має складний або непередбачуваний характер. Така форма оплати є доцільною в аграрному секторі для виконання робіт, що потребують великої уваги до якості та точності, наприклад, у процесах догляду за культурами чи обслуговуванні техніки, де важливий не лише обсяг, а й правильність виконання завдання [11].

Основні переваги відрядної та погодинної систем оплати праці персоналу наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Основні переваги відрядної та погодинної форм оплати праці

	<i>Відрядна оплата праці</i>	<i>Погодинна оплата праці</i>
Роботодавець	Працівник зацікавлений у збільшенні вироблення	Зменшуються витрати контролю за якістю продукції
	Коливання продуктивності в більшій мірі лягають на працівника	У працівника вище почуття причетності до організації
	Витрати контролю за працівником знижені	Менше плинність кадрів
	Готовність до праці на умовах відрядної оплати – сигнал про бажання працювати продуктивно	
Працівник	Є можливість збільшити свій заробіток шляхом виконання більшого обсягу робіт, зростання продуктивності праці	Можливість стабільного заробітку при обмежених зусиллях
	Практично будь-який працівник (незалежно від його репутації, здоров'я тощо) може отримати роботу	Згуртованість у трудовому колективі

Джерело: складено автором за матеріалами [11]

На відміну від погодинної форми оплати праці, відрядна система забезпечує більш ефективний контроль за правильністю, обґрунтованістю та законністю нарахувань.

При відрядній оплаті праці заробітна плата визначається за відрядною розцінкою на одиницю продукції (роботи) та кількістю виконаних одиниць. Ця система стимулює працівників до досягнення високої продуктивності праці, оскільки більша кількість виконаної роботи призводить до збільшення заробітку.

У цьому контексті витрати на оплату праці за одиницю продукції залишаються стабільними та визначаються відрядною розцінкою. Основною

перевагою відрядної системи є наявність прямого зв'язку між рівнем оплати праці та кількісними результатами праці, що в умовах належного застосування забезпечує її справедливість. Крім того, методика розрахунку заробітної плати є простою та зрозумілою для працівників [12].

Для досягнення ефективності праці при погодинній формі оплати важливо забезпечити високий рівень нормування праці. Оцінка результативності роботи працівників, що отримують погодинну оплату, може здійснюватися на основі встановлених виробничих завдань або планових показників щодо обсягів виробництва для окремих бригад, ланок чи цехів. Крім того, широке впровадження погодинної оплати потребує належної організації постачання сировини, матеріалів, енергетичних ресурсів, а також технічного обслуговування та доступу до необхідної інформації.

Погодинна форма оплати праці має низку суттєвих переваг для сільськогосподарських підприємств, що сприяють підвищенню ефективності роботи та оптимізації витрат:

- зниження витрат підприємства: погодинна оплата праці дозволяє зменшити витрати на персонал, оскільки оплата здійснюється лише за фактично відпрацьованим часом, що виключає оплату простою або неефективно використаного часу. Це дає можливість ефективніше розподіляти ресурси підприємства;
- підвищення продуктивності праці: Встановлення погодинної оплати мотивує працівників до збільшення обсягу виконаних завдань, оскільки їх заробіток залежить від кількості відпрацьованих годин. Це стимулює до більшої активності і сприяє підвищенню загальної продуктивності;
- зменшення витрат на навчання та адаптацію персоналу: Погодинна система оплати дозволяє підприємствам залучати більш кваліфікованих працівників, оскільки така форма оплати є зручнішою для досвідчених спеціалістів. Це сприяє зменшенню витрат на навчання нових співробітників і прискоренню їх інтеграції в робочий процес;
- стабільний дохід і можливість кар'єрного росту: Погодинна оплата

гарантує працівникам стабільний рівень доходу, що залежить від кількості відпрацьованих годин. Це забезпечує фінансову стабільність, а також відкриває можливості для кар'єрного зростання, оскільки працівники можуть збільшувати свої доходи через покращення продуктивності праці;

- гнучкість для працівників з нестандартним графіком: Погодинна форма оплати є оптимальним варіантом для працівників, що мають гнучкий робочий графік або працюють за неповний робочий день чи тиждень. Це дозволяє підприємству залучати працівників з різними графіками роботи, що є важливим фактором в умовах сучасних економічних і соціальних умов [4].

Таблиця 1.2 містить огляд недоліків відрядної та погодинної форм оплати праці.

Таблиця 1.2 – Порівняння недоліків відрядної та погодинної форм оплати праці

	<i>Відрядна оплата праці</i>	<i>Погодинна оплата праці</i>
1	2	3
<i>Роботодавець</i>	Витрати з контролю за якістю можуть звести нанівець економію на інших формах контролю	Існує необхідність в «наглядачеві», який здійснює контроль за процесом праці, за виробленням
	Зайвий поспіх призводить до поломок обладнання, порушення норм техніки безпеки, зростання травматизму	Необхідність контролю за обсягом випуску збільшує витрати фірми
	Можлива перевитрата сировини і матеріалів	Роботодавець ризикує більше, ніж працівники: високопродуктивний працівник збільшує прибуток, непродуктивний – навпаки
	Існують складності при встановленні норм виробітку, особливо при їх перегляді	Роботодавець приймає на себе ризик коливань в продуктивності
	Існують складності у визначенні обсягу випуску: не можна виміряти всі аспекти діяльності – працівник працює на вимірювані показники	Оплату важче пов'язати з кінцевим результатом
	У працівника немає стимулів до діяльності в довгостроковому періоді (йому важливо, скільки він заробив зараз), звідси – вище плинність кадрів	Працівники можуть поставити свої власні інтереси вище інтересів споживача, що в довгостроковому періоді може принести шкоду інтересам роботодавця

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
<i>Працівник</i>	Наявність коливань у заробітку, що небажано для працівників, зазвичай не розташованих до ризику	Заробітна плата нижче, ніж при відрядній оплаті
	Можливість недообліку чинників, не залежних від працівників, але які впливають на вироблення, на результат	Можлива несправедливість в оплаті через її непрямої зв'язку з результатами праці

Джерело: складено автором за матеріалами [13]

Таким чином, оплата праці в аграрному підприємстві є важливим механізмом, який впливає на ефективність виробничої діяльності та мотивацію персоналу. Використання різних форм оплати праці, зокрема відрядної та погодинної, дозволяє адаптувати систему стимулювання до особливостей аграрного виробництва, таких як сезонність, залежність від зовнішніх факторів і специфіка праці. Вибір оптимальної форми оплати праці є ключовим для підвищення продуктивності працівників, забезпечення їх фінансової стабільності та досягнення високих результатів у діяльності підприємства. Водночас важливим є забезпечення балансу між економічними інтересами підприємства та соціальними потребами працівників, що сприяє створенню ефективного та справедливого соціально-економічного середовища.

1.2. Матеріальні та нематеріальні методи стимулювання персоналу аграрних підприємств

Матеріальні та нематеріальні методи стимулювання персоналу аграрних підприємств є ключовими чинниками, що визначають рівень продуктивності праці, задоволеність працівників та загальний успіх підприємства. Вони допомагають ефективно справлятися з викликами, такими як зміни кліматичних умов, глобалізація ринків та високий рівень плинності кадрів. Завдяки правильно вибраним стимулам, підприємства можуть покращити мотивацію своїх працівників, що в свою чергу позитивно впливає на результати їхньої діяльності.

та конкурентоспроможність на ринку.

Матеріальні та нематеріальні методи стимулювання персоналу є ключовими інструментами, які сприяють підвищенню ефективності праці на аграрних підприємствах. В умовах змін у аграрному секторі, пов'язаних із впровадженням новітніх технологій і методів роботи, важливо не лише забезпечити працівників необхідними матеріальними винагородами, а й створити систему нематеріальних стимулів, яка заохочує до постійного навчання та розвитку. Система мотивації повинна бути орієнтована на підтримку працівників у освоєнні інноваційних технологій, а також на формування мотивації до високопродуктивної праці. Врахування як специфіки аграрної галузі, так і індивідуальних потреб різних категорій працівників дозволяє створити ефективну мотиваційну стратегію, що поєднує матеріальні та нематеріальні методи стимулювання.

Розробка системи стимулювання праці в аграрних підприємствах є важливим етапом для забезпечення ефективності їх діяльності та підвищення конкурентоспроможності. Аналіз наукових досліджень з цієї теми [11] дозволяє стверджувати, що процес формування такої системи включає кілька основних етапів:

1. Визначення основних цілей та завдань системи стимулювання. Система мотивації має бути орієнтована на досягнення конкретних результатів, таких як покращення продуктивності, зменшення плинності кадрів і підвищення якості продукції.
2. Розробка інструментів стимулювання трудової діяльності. Для ефективного стимулювання працівників використовуються як матеріальні (заробітна плата, премії, бонуси), так і нематеріальні методи (визнання досягнень, можливості кар'єрного росту, навчання та професійний розвиток).
3. Врахування специфіки аграрної галузі. В аграрних підприємствах необхідно враховувати такі чинники, як сезонність робіт, фізичні навантаження, а також залежність від погодних умов. Це має великий

вплив на способи та стратегії мотивації працівників.

4. Індивідуалізація підходу до стимулювання працівників. Важливо розуміти індивідуальні потреби та мотиви кожного працівника. Для одного працівника пріоритетом може бути стабільний дохід, тоді як для іншого важливіші можливості для кар'єрного зростання.
5. Оцінка результативності та моніторинг ефективності системи стимулювання. Постійний моніторинг результатів мотиваційних заходів дозволяє виявляти недоліки та вчасно коригувати систему для досягнення максимального ефекту.

Система стимулювання працівників в аграрних підприємствах має низку особливостей, що зумовлені специфікою сільськогосподарської діяльності, яка суттєво відрізняється від інших галузей економіки. Це вимагає розроблення та впровадження адаптованих програм стимулювання, які враховують специфічні умови аграрного сектору. Основні характеристики системи стимулювання персоналу в аграрних підприємствах представлені на рисунку 1.2.



Рисунок 1.2 – Особливості системи стимулювання працівників в аграрних підприємствах

Розглянемо ключові аспекти стимулювання працівників аграрних підприємств, які важливо враховувати в їх діяльності:

1. Сезонність роботи та залучення тимчасового персоналу. Робота в аграрному секторі має сезонний характер, із найвищим навантаженням у періоди проведення посівних і збиральних кампаній. Це створює необхідність застосування спеціальних методів стимулювання, зокрема підвищених тарифів оплати у пікові періоди, а також бонусів за інтенсивну або понаднормову працю. У зв'язку із сезонністю, підприємства часто залучають тимчасових працівників. Для них ефективними стимулами можуть стати організація комфортних умов роботи, включаючи забезпечення житлом, харчуванням і транспортом.
2. Фізичне навантаження та монотонність роботи. Робота в аграрному секторі часто характеризується значними фізичними навантаженнями та одноманітністю виконуваних завдань, що потребує відповідних заходів у системі стимулювання. Для підтримки працівників можна запровадити додаткові вихідні, організувати медичне страхування, регулярні медичні обстеження, а також створити умови для відпочинку та психологічної підтримки. Монотонність праці, яка властива окремим процесам у сільському господарстві, може знижувати зацікавленість працівників і впливати на їхню продуктивність. Для уникнення цього ефективним є застосування ротації обов'язків або організація активних перерв. Такі заходи не лише сприяють фізичному та емоційному відновленню, а й підвищують загальну мотивацію працівників до виконання поставлених завдань.
3. Вплив природних факторів на робочий процес та систему стимулювання. Аграрне виробництво безпосередньо залежить від природних умов, таких як зміни погодних умов, посухи або стихійні лиха. Ці фактори можуть впливати не лише на врожайність, а й на моральний стан працівників. Зважаючи на непередбачуваність погоди та необхідність коригування робочого графіка, важливо забезпечити

відповідні стимули для працівників у періоди, коли робочий процес змінюється через природні умови. Система стимулювання в таких випадках повинна враховувати додаткові витрати часу та зусиль, пов'язані з адаптацією до змін, наприклад, шляхом надання компенсацій за позапланову роботу або додаткові години праці. Важливим аспектом є також психологічна підтримка та мотиваційні заходи, які допомагають зберегти високий рівень морального духу в умовах непередбачуваних змін у зовнішньому середовищі.

4. Умови проживання та локальна інфраструктура. Аграрні підприємства часто розташовані в віддалених від міської інфраструктури сільських районах, що може створювати труднощі для працівників. Для покращення мотивації в таких умовах важливо впроваджувати відповідні стимули, які компенсують відсутність зручного доступу до міської інфраструктури. Це може включати забезпечення транспортними засобами для працівників, надання житла, а також організацію культурних та соціальних заходів, які сприяють підвищенню рівня їх задоволеності. Крім того, для працівників, які разом із родинами перебувають на місці, важливими є програми соціальної підтримки, що включають доступ до необхідних послуг, таких як дошкільні та шкільні установи, медичні заклади. Наявність такої інфраструктури позитивно впливає на мотивацію персоналу, створюючи комфортні умови для працівників та їхніх сімей.
5. Проблеми високої плинності кадрів та старіння робочої сили. Висока плинність кадрів, характерна для аграрних підприємств, значною мірою спричинена сезонним характером роботи, що створює нестабільність в організації праці. Відсутність довгострокових робочих контрактів серед сезонних працівників може призвести до низької лояльності та втрати кваліфікованих кадрів, що впливає на ефективність роботи підприємства. Для подолання цієї проблеми варто застосовувати систему стимулювання, яка мотивує працівників залишатися в команді

протягом тривалого часу. Наприклад, введення програм, що пропонують фінансові винагороди або переваги для працівників, які повертаються на наступний сезон, а також надання можливості тимчасовим працівникам перейти на постійну основу, дозволить забезпечити стабільність кадрів і зменшити плинність.

Аграрний сектор часто стикається з проблемою старіння робочої сили та недостатнім залученням молоді, що потребує особливої уваги в контексті системи стимулювання. Мотиваційні заходи повинні орієнтуватися на потреби молодих працівників, щоб зробити роботу в сільському господарстві більш привабливою та уникнути надмірної урбанізації. Оскільки праця в аграрній галузі часто є фізично важкою і залежною від сезонних змін, важливо розробляти систему стимулювання, що забезпечить високу продуктивність і стабільність роботи підприємств.

Задоволеність працівників є критичним фактором для досягнення ефективності та збереження мотивації в колективі. Для забезпечення цього в аграрному секторі мотиваційні програми мають бути спрямовані на поліпшення умов праці та підтримку морального духу співробітників, зокрема через надання додаткових соціальних пільг, оптимізацію робочих умов та забезпечення можливостей для професійного росту [16].

Отже, у системі стимулювання персоналу аграрних підприємств важливо чітко розмежовувати матеріальні та нематеріальні методи. До матеріальних методів відносяться всі форми фінансового заохочення, такі як заробітна плата, премії, бонуси, компенсації за позаробочий час, а також надання соціальних пільг, зокрема медичного страхування, житла чи транспортних послуг. Ці методи сприяють залученню та утриманню працівників, особливо у складні для галузі періоди. Натомість нематеріальні методи стимулювання включають такі підходи, як визнання досягнень, можливості для кар'єрного росту, професійного навчання, організація мотиваційних заходів для підтримки морального духу та психологічної стійкості працівників. Вони орієнтовані на розвиток особистісного потенціалу та створення позитивного робочого середовища.

1.3. Оцінювання впливу механізму оплати праці на стимулювання персоналу

Оцінювання впливу механізму оплати праці на стимулювання персоналу є ключовим елементом аналізу його ефективності та відповідності стратегічним цілям аграрного підприємства. Воно передбачає системне дослідження структури виплат, їх відповідності рівню кваліфікації працівників, обсягу та складності виконуваних завдань, а також аналіз впливу на продуктивність праці, рівень задоволеності персоналу, стабільність трудового колективу та зменшення плинності кадрів. Аналіз ефективності оплати праці дозволяє визначити, наскільки діюча система стимулювання сприяє підвищенню мотивації працівників, забезпечує їх залученість у виробничі процеси та відповідає потребам персоналу. Результати оцінювання стають основою для вдосконалення механізмів оплати праці, що забезпечує підвищення ефективності управління персоналом і конкурентоспроможності підприємства.

Для оцінювання впливу механізму оплати праці на стимулювання персоналу доцільно розглянути авторську методику, запропоновану О.М. Овчаруком. Ця методика передбачає комплексний підхід, що включає детальне вивчення структури та динаміки системи оплати праці, оцінку ефективності преміальних та бонусних виплат, а також аналіз сезонних та позапланових виплат. Вона ґрунтується на використанні індикаторів, які дозволяють оцінити взаємозв'язок між рівнем оплати праці і мотивацією персоналу, а також визначити фактори, що найбільше впливають на продуктивність і задоволення працівників умовами праці [14].

Ця методика передбачає використання комплексного набору показників, що дають змогу оцінити як «економічну», так і «соціальну» складові ефективності системи оплати праці в аграрному підприємстві. Вона дозволяє врахувати вплив механізму стимулювання як на працівників, так і на самі підприємства, враховуючи специфіку аграрного сектору, зокрема сезонність праці та особливості трудових ресурсів. Це дає змогу отримати всебічну картину

ефективності стимулюючої системи для досягнення балансованих результатів для обох сторін.

Перший етап передбачає розрахунок необхідних показників. Зазвичай цей аналіз проводиться за результатами року, але також можливе використання періодичних інтервалів, таких як півріччя чи квартал, для більш оперативного оцінювання [17].

1. Індекс виконання плану або відповідності встановленим стандартам ($I_{\text{вп}}$) обчислюється згідно з наведеною формулою:

$$I_{\text{вп}} = \frac{P_{\text{ф}}}{P_{\text{пл}}}, \quad (1.1)$$

де $P_{\text{ф}}$ – це реальний результат, досягнутий на підприємстві за визначений період;

$P_{\text{пл}}$ – це встановлені завдання або норми, які повинні бути досягнуті в межах визначеного плану.

Для аграрного підприємства даний показник відображає співвідношення фактичних результатів діяльності, таких як врожайність, обсяги виробництва та виконання сезонних робіт, до запланованих або нормативних показників, що дає змогу оцінити ефективність використання ресурсів і виконання цілей підприємства.

2. Частка середнього окладу в загальній сумі середнього заробітку підприємства ($D_{\text{окл}}$) визначається за допомогою відповідної формули:

$$D_{\text{окл}} = \frac{C_{\text{окл}}}{C_{\text{заг}}} \cdot 100\%, \quad \dots\dots(1.2)$$

де $C_{\text{окл}}$ – середній оклад працівника;

$C_{\text{заг}}$ – загальна сума середнього заробітку підприємства.

3. Коефіцієнт фондів ($K_{\text{ф}}$) розраховується як відношення середнього рівня заробітної плати у верхній (десятій) і нижній (першій) групах працівників підприємства:

$$K_{\text{ф}} = \frac{S_{10}}{S_1}, \quad (1.3)$$

де S_{10} – середній рівень заробітної плати у десятій (верхній) децильній групі працівників;

S_1 – середній рівень заробітної плати у першій (нижній) децильній групі працівників.

Цей показник найкраще відображає внутрішню диференціацію працівників аграрного підприємства за рівнем доходів [22].

4. Темп зміни середнього кваліфікаційного рівня працівників ($T_{\text{кв}}$) визначається за допомогою наступної формули:

$$T_{\text{кв}} = \frac{KP_2 - KP_1}{KP_1} \cdot 100\%, \quad (1.4)$$

де KP_1 – середній кваліфікаційний рівень працівників на початок періоду;

KP_2 – середній кваліфікаційний рівень працівників на кінець періоду.

Цей показник дозволяє оцінити зміну кваліфікації працівників протягом певного періоду часу. До того ж, цей показник свідчить про ефективність стимулювання персоналу до постійного професійного розвитку та вдосконалення кваліфікаційного рівня.

5. Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{\text{пл}}$) визначається за формулою:

$$K_{\text{пл}} = \frac{\chi_{\text{зв}}}{\chi_{\text{сер}}}, \quad (1.5)$$

де $\chi_{\text{зв}}$ – кількість працівників, які залишили підприємство за певний період;

$\chi_{\text{сер}}$ – середня кількість працівників, зайнятих на підприємстві протягом того ж періоду.

Даний показник дозволяє оцінити рівень плинності кадрів на підприємстві, що є важливим для оцінки стабільності персоналу та ефективності стимулюючих заходів [1].

6. Задоволеність працівників рівнем заробітної плати в аграрному секторі вимірюється через соціологічні опитування, в яких респонденти оцінюють своє ставлення до розміру оплати за шкалою від «повністю не задоволений» до «повністю задоволений». Хоча цей показник і має суб'єктивну природу, він є важливим інструментом для вивчення реального ставлення персоналу до

політики оплати праці та дозволяє оцінити ефективність стимулюючих заходів на підприємстві.

7. Задоволеність працівників справедливістю системи матеріального стимулювання, зокрема змінної частини заробітної плати, визначається за допомогою соціологічних опитувань, де працівники оцінюють ступінь задоволення від справедливості її розподілу. Використовується шкала від «повністю незадоволений» до «повністю задоволений». Цей індикатор, хоча й має суб'єктивний характер, дає аграрному підприємству важливі дані щодо сприйняття працівниками рівня матеріальної винагороди, що дозволяє оцінити ефективність мотиваційної системи і в разі потреби вжити заходів для її удосконалення.

8. Задоволеність працівників соціальними гарантіями та виплатами в аграрному підприємстві оцінюється через соціологічні опитування, за допомогою шкали від «повністю незадоволений» до «повністю задоволений». Цей показник дозволяє визначити ефективність наданих працівникам соціальних гарантій, таких як медичне страхування, допомога при травмах чи нещасних випадках, а також інших виплат і пільг, що є важливими для підтримки їхнього добробуту на підприємстві [14].

9. Задоволеність працівників морально-психологічним кліматом на аграрному підприємстві оцінюється за допомогою соціологічних опитувань, де респонденти визначають своє ставлення за шкалою від «повністю незадоволений» до «повністю задоволений». Цей показник дає змогу здійснити оцінку ефективності використання моральних стимулів у колективі, а також відображає рівень корпоративної культури підприємства, взаємодію між працівниками та психологічний клімат, який впливає на загальну атмосферу і продуктивність роботи.

10. Рівень обізнаності працівників аграрного підприємства про механізм нарахування заробітної плати, соціальних виплат та моральних заохочень оцінюється через соціологічні опитування за шкалою від «повністю не інформований» до «повністю інформований». Цей показник дає можливість

оцінити ступінь прозорості системи стимулювання на підприємстві. Важливість прозорості полягає в тому, що чітке розуміння механізму стимулювання впливає на мотивацію працівників, сприяючи підвищенню продуктивності та якості виконуваних робіт.

Ефективність системи стимулювання працівників (Е) вимірюється в межах від 0 до 100 балів (табл. 1.3). Оцінка проводиться на основі всіх визначених показників, що характеризують її дієвість, відповідно до визначеної шкали. За цією шкалою можна оцінити, наскільки ефективно працює система стимулювання на підприємстві, враховуючи різноманітні аспекти, що впливають на мотивацію працівників, зокрема рівень задоволеності оплати праці, соціальними пільгами та моральними заохоченнями [10].

Таблиця 1.3 – Оцінка ефективності системи стимулювання працівників на аграрному підприємстві

Кількість балів	Характеристика системи стимулювання працівників
0–50	Система стимулювання працівників неефективна і потребує повної заміни
51–60	Система стимулювання працівників малоефективна і вимагає істотних змін або заміни
61–70	Система стимулювання працівників у стані середнього ступеня ефективності і вимагає деяких змін
71–80	Система стимулювання працівників більшою мірою ефективна і вимагає невеликих змін
81–90	Система стимулювання працівників ідеальна
91–100	Система стимулювання працівників є ефективною і не вимагає змін

Джерело: систематизовано автором за матеріалами [10]

Теоретичні засади функціонування механізму оплати та стимулювання праці на аграрних підприємствах зосереджуються на ефективній компенсації праці з урахуванням специфіки аграрного виробництва, сезонності та соціальних гарантій. Це включає розробку гнучких систем оплати, що мотивують працівників та забезпечують справедливу винагороду.

Оцінка тенденцій функціонування цих механізмів на конкретному аграрному підприємстві, передбачає аналіз ефективності чинних методів оплати праці та адаптацію стимулюючих засобів до реальних умов виробництва.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНЮВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ, ОПЛАТИ ПРАЦІ Й
ЗАСОБІВ СТИМУЛЮВАННЯ НА СФГ «Рябенко С.К.»**2.1. Організаційно-економічна характеристика функціонування
СФГ «Рябенко С.К.»**

Сільськогосподарське фермерське господарство «Рябенко С.К.» (в подальшому СФГ «Рябенко С.К.») є важливим елементом аграрного сектору регіону, яке активно розвиває виробництво, орієнтуючись на інноваційні підходи та ефективне використання природних ресурсів.

СФГ «Рябенко С.К.» було засновано у лютому 2000 року в селищі Компаніївка, яке розташоване в центральній частині України. Географічне розташування підприємства безпосередньо впливає на особливості кліматичних умов. Селище має помірно континентальний клімат, обумовлений поєднанням двох типів повітряних мас: вологих, що надходять з Атлантичного океану через західні вітри, і сухих континентальних мас, які поширюються з півдня. Зимовий період тут помірно м'який з періодичними тепловими коливаннями, тоді як літо характеризується високими температурами та сухістю. Ці кліматичні умови мають безпосередній вплив на специфіку сільськогосподарського виробництва в регіоні, зокрема на вирощування сільськогосподарських культур та утримання худоби.

Основними напрямками діяльності СФГ «Рябенко С.К.» є рослинництво та тваринництво. У сфері рослинництва підприємство спеціалізується на вирощуванні таких культур, як зернові, олійні та кормові рослини, що дає змогу забезпечити не тільки власну потребу у сировині, а й задовольняти попит на зовнішньому ринку. Тваринництво підприємства охоплює утримання великої рогатої худоби, свиней та птиці, що також сприяє розвитку аграрної галузі в регіоні.

Підприємство функціонує відповідно до основних законів України, таких

як Закон України «Про господарські товариства», а також інших нормативно-правових актів, що регулюють аграрну діяльність. Крім того, СФГ «Рябенко С.К.» діє відповідно до власного Статуту, що визначає внутрішню організацію та правила ведення господарської діяльності. Це забезпечує відповідність діяльності підприємства законодавчим вимогам і стабільність у його функціонуванні, дозволяючи розвиватися в умовах змінюваного ринкового середовища.

Фермерське господарство займається різними видами діяльності, які поділені на дві основні групи: рослинництво та тваринництво (рис. 2.1).

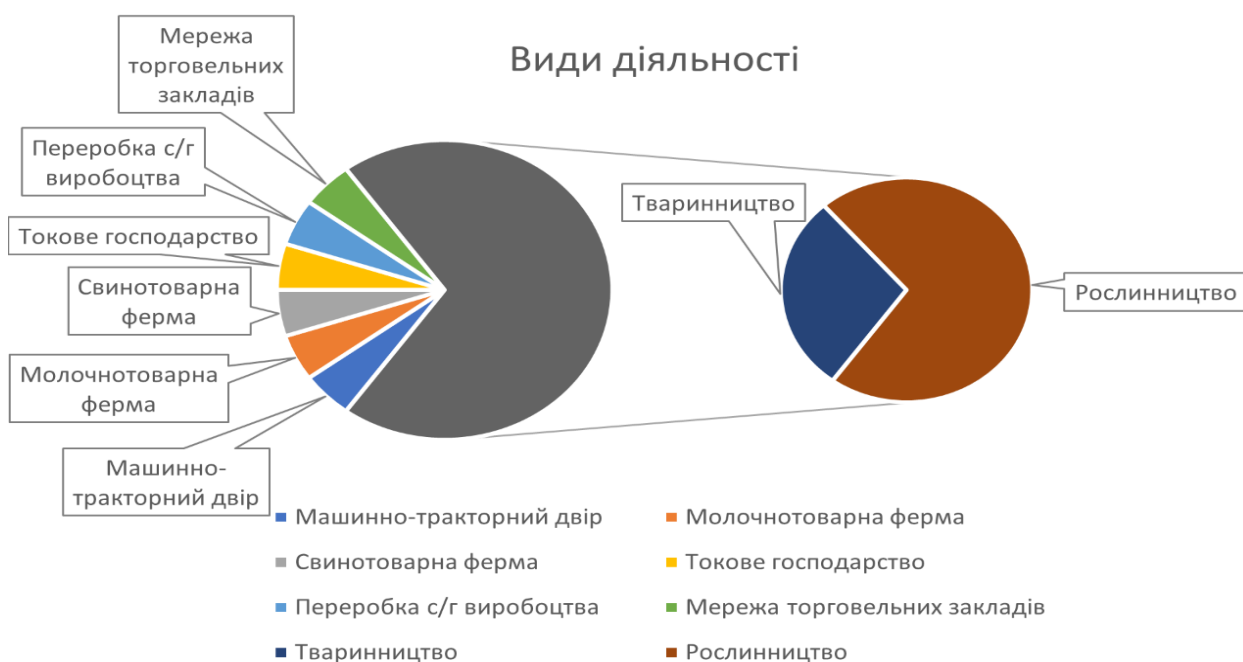


Рисунок 2.1 – Розподіл видів діяльності в СФГ «Рябенко С.К.» за напрямками

Джерело: побудовано автором на основі даних СФГ «Рябенко С.К.»

У частині тваринництва виділяються кілька напрямків, таких як свиногосподарство, молочне тваринництво, а також машинно-тракторний двір. Кожен з цих напрямків займає окрему частину у загальній структурі і є важливим елементом у забезпеченні різних аспектів господарства.

У сфері рослинництва основним напрямком діяльності є вирощування сільськогосподарських культур, що займає значну частину діяльності підприємства. Крім того, важливою складовою є мережа торговельних закладів

та переробка сільськогосподарської продукції, що також впливає на фінансовий результат і розвиток підприємства.

Таким чином, структура діяльності СФГ «Рябенко С.К.» відображає комплексний підхід до аграрного виробництва, що охоплює як рослинництво, так і тваринництво, а також діяльність, пов'язану з переробкою продукції та торгівлею.

Земельні ресурси є важливим складником виробничого потенціалу СФГ «Рябенко С.К.», що визначає можливості для здійснення ефективної сільськогосподарської діяльності та забезпечення сталого розвитку підприємства (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Структура земельних ресурсів фермерського господарства

№ з/п	Категорія земель	Площа (га)
1	Землі, призначені для сільськогосподарських культур	1739,2
2	Ділянки під багаторічними насадженнями	50,8
3	Водні об'єкти	177,9
4	Інші види земель	39,5

Джерело: систематизовано автором на основі даних СФГ «Рябенко С.К.»

Загальна площа земель становить 2007,4 гектари, з яких значна частина, а саме 1739,2 га, використовується для вирощування сільськогосподарських культур. Це є основою для забезпечення виробничих потреб підприємства в агропродукції. Крім того, на підприємстві наявні земельні ділянки під багаторічними насадженнями (50,8 га), що забезпечують стабільне постачання продукції протягом тривалого часу та можуть бути використані для розвитку додаткових напрямів діяльності. Частина земель, що займають водні об'єкти (177,9 га), забезпечує водопостачання для потреб сільського господарства. Інші землі (39,5 га) використовуються для розміщення інфраструктурних об'єктів, необхідних для функціонування господарства. Оптимальне управління земельними ресурсами має значний вплив на загальну ефективність роботи підприємства та його конкурентоспроможність на ринку.

Досліджуване фермерське господарство має добре розвинений парк сільськогосподарської техніки, що включає як потужні трактори для важких сільськогосподарських робіт, так і спеціалізовані комбайни для ефективного збору різних культур. Це забезпечує господарству можливість здійснювати високопродуктивне обробіток землі та збирання врожаю, що є необхідною умовою для досягнення високих результатів у рослинництві та тваринництві.

Парк тракторів СФГ «Рябенко С.К.» представлений різноманітними моделями, що дозволяють виконувати роботи на різних етапах аграрного виробництва. Трактори Т-150 (2 одиниці), ДТ-75 (1 одиниця), та Т-150К (1 одиниця) є основними для важких робіт, таких як обробка ґрунту, оранка та інші функції, що потребують потужності та витривалості. Для роботи на середніх і менших площах використовуються трактори МТЗ-80,82 (3 одиниці), що мають більшу маневреність та ефективність при меншій потужності. Моделі ЮМЗ (7 одиниць) забезпечують універсальність для виконання різноманітних операцій, таких як посів, обробіток та збирання врожаю. Менші моделі тракторів Т-25 (2 одиниці) та Т-16 (2 одиниці) використовуються для виконання більш спеціалізованих або локальних робіт на малих ділянках землі, що дозволяє знижувати витрати на техніку при збереженні ефективності.

Для збору врожаю на СФГ «Рябенко С.К.» використовуються високопродуктивні комбайни John Deere (2 одиниці) та CLAAS Lexion 760TT (2 одиниці), які є одними з найсучасніших у своєму класі. Вони здатні працювати з різними видами культур, що дозволяє господарству оптимізувати процес збору зернових та інших культур. Обидва типи комбайнів оснащені передовими технологіями, що дозволяють значно підвищити швидкість та якість збирання врожаю, зменшуючи втрати зерна та збільшуючи ефективність роботи.

СФГ «Рябенко С.К.» також має в своєму арсеналі бурякозбиральні комбайни (2 одиниці), що є важливою частиною технічного забезпечення для збору коренеплодів. Використання цих комбайнів дає можливість ефективно збирати буряк, що є важливим для забезпечення кормової бази для тваринництва та інших видів сільськогосподарської діяльності.

Загалом, наявність такої кількості та різноманітності сільськогосподарської техніки в СФГ «Рябенко С.К.» дозволяє підприємству ефективно виконувати широкий спектр робіт, забезпечуючи високу продуктивність та зменшуючи витрати на робочу силу та час. Техніка дозволяє ефективно підтримувати баланс між рослинництвом і тваринництвом, забезпечуючи не тільки високу врожайність, але й оптимальне використання природних ресурсів і технічного потенціалу господарства.

Основними конкурентами СФГ «Рябенко С.К.» є інші фермерські господарства та агропідприємства, що функціонують в регіоні Кіровоградської області та займаються аналогічними видами діяльності, зокрема рослинництвом та тваринництвом. Серед конкурентів також можуть бути невеликі агрохолдинги та підприємства, що спеціалізуються на виробництві сільськогосподарської продукції, таких як зернові культури, овочі, фрукти, а також на вирощуванні тварин, що змагаються за ресурси земель, робочу силу та доступ до ринків збуту. Конкурентами є як місцеві, так і регіональні агропідприємства, здатні запропонувати схожий асортимент продукції та послуг, а також забезпечувати вигідніші умови для збуту продукції завдяки власним каналам дистрибуції та ефективним маркетинговим стратегіям.

Організаційно-економічна характеристика функціонування СФГ «Рябенко С.К.» свідчить про ефективну інтеграцію організаційних і економічних аспектів у діяльності підприємства. Господарство успішно здійснює сільськогосподарське виробництво, поєднуючи високий рівень механізації процесів з використанням власних земельних ресурсів. Завдяки грамотній організації виробничих процесів та оптимальній структурі ресурсів, фермерське господарство забезпечує стабільні обсяги виробництва як у рослинництві, так і в тваринництві, що сприяє сталому розвитку та конкурентоспроможності на ринку. Використання сучасної техніки, ефективне управління земельними і фінансовими ресурсами, а також адаптація до змінних ринкових умов дозволяють господарству зберігати високі показники продуктивності та забезпечувати сталий економічний ріст.

2.2. Аналіз ключових фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.»

Аналіз ключових фінансово-економічних показників діяльності є важливим інструментом для оцінки ефективності функціонування СФГ «Рябенко С.К.». Цей процес дозволяє визначити рівень рентабельності, ліквідності, платоспроможності та продуктивності господарства, а також оцінити раціональність використання наявних ресурсів. Проведення такого аналізу сприяє виявленню сильних і слабких сторін діяльності підприємства, що, у свою чергу, є основою для розробки стратегічних рішень та покращення фінансових результатів. У даній частині дослідження розглядаються основні показники фінансового стану господарства, а також їх зміни у динаміці, з використанням табличних даних і формул для обґрунтування отриманих результатів.

Дослідження Аналіз фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.» здійснюється на основі фінансової звітності господарства за період 2019–2023 років, наведеної у додатках А–І. Зазначені дані є основою для проведення ґрунтовного дослідження динаміки ключових показників, таких як прибутковість, рентабельність, ліквідність та платоспроможність. Використання зазначеної інформації дозволить оцінити ефективність функціонування підприємства, визначити його фінансовий стан і перспективи розвитку, що є важливими для обґрунтування управлінських рішень та формування стратегій подальшого розвитку.

Дослідження фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.» доцільно розпочати з аналізу рентабельності, оскільки саме цей показник є ключовим критерієм оцінки ефективності використання ресурсів підприємства та його здатності генерувати прибуток. Рентабельність відображає, наскільки раціонально підприємство використовує свої активи, трудові та земельні ресурси для досягнення економічних результатів. У контексті СФГ «Рябенко С.К.» значну увагу слід приділити рентабельності виробничих процесів, зважаючи на

особливості розподілу земельних ресурсів, зазначені у таблиці 2.2. Цей аналіз дозволить виявити найбільш продуктивні напрями діяльності та визначити потенційні резерви для підвищення ефективності.

Таблиця 2.2 – Показники рентабельності виробничих процесів СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Роки дослідження	Чистий прибуток (тис. грн)	Дохід від продажу (тис. грн)	Рентабельність продажів (%)	Абс. відхил. +/-	Рентабельність активів (%)	Абс. відхил. +/-
2019	4753,9	1311,6	362,4	-	11,8	-
2020	(276,3)	1242,2	-	-	-	-
2021	747,3	2734,6	27,3	-	1,5	-
2022	129,0	4524,9	2,8	-24,5	0,2	-1,3
2023	1977,8	47371,6	4,2	+1,4	2,5	+2,3

Джерело: систематизовано та розраховано автором на основі даних додатків А–ІІ

Аналіз показників рентабельності виробничих процесів СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки свідчить про значні коливання у фінансовій ефективності підприємства. У 2019 році спостерігається високий рівень рентабельності продажів, який становить 362,4%, що демонструє виняткову здатність підприємства отримувати прибуток від реалізації продукції. Однак уже в 2020 році ситуація кардинально змінилася – чистий прибуток став від’ємним, що призвело до неможливості розрахунку рентабельності.

Починаючи з 2021 року, підприємство демонструє поступове відновлення. Рентабельність продажів досягає 27,3%, хоча рівень рентабельності активів залишається на низькому рівні (1,5%). У 2022 році рентабельність продажів та активів значно знизилася, що може бути наслідком зовнішніх економічних чинників чи змін у структурі витрат. Проте в 2023 році спостерігається позитивна динаміка: рентабельність продажів зросла до 4,2%, а рентабельність активів – до 2,5%, що свідчить про поступове покращення фінансового стану підприємства.

Загалом, динаміка показників демонструє нестабільність фінансової ефективності, що потребує детальнішого аналізу чинників, які впливають на

результати господарської діяльності.

Для більш наочного розуміння змін фінансових показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.» за період 2019–2023 років, на рисунку 2.2 представлено динаміку чистого прибутку та доходу від продажу. Така візуалізація дозволяє краще оцінити тенденції у фінансових результатах підприємства, виявити періоди максимального зростання або зниження, а також зіставити зміни в отриманому доході з рівнем чистого прибутку.

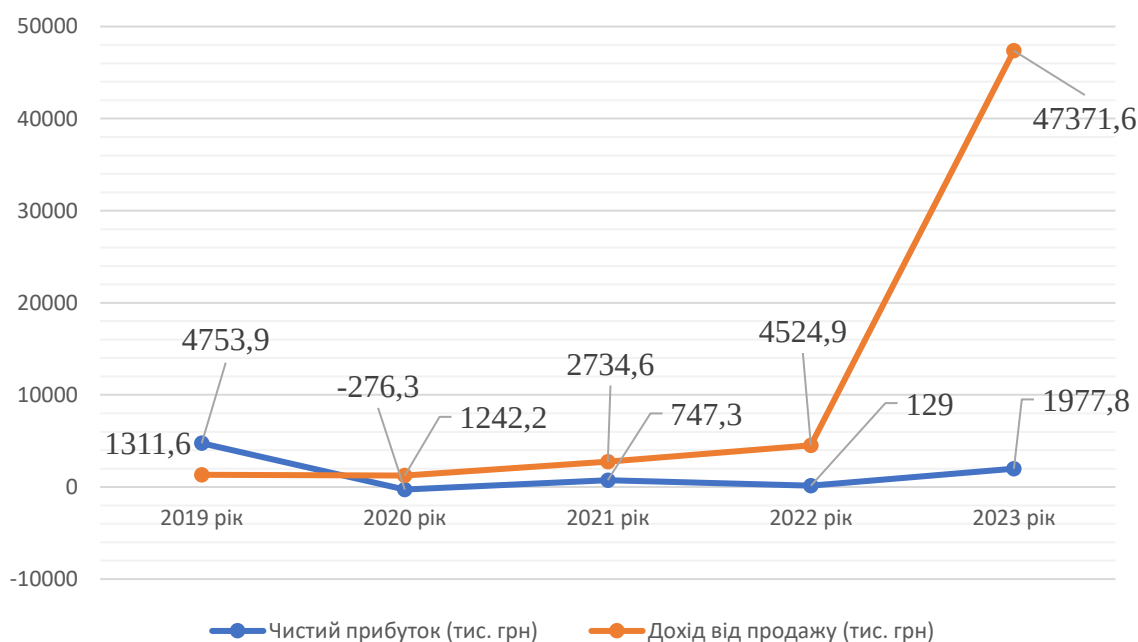


Рисунок 2.2 – Динаміка чистого прибутку та доходу від реалізації продукції СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Джерело: побудовано автором на основі даних табл. 2.2

Наступним етапом дослідження є аналіз ліквідності, що є важливим інструментом для оцінки здатності СФГ «Рябенко С.К.» своєчасно виконувати свої короткострокові фінансові зобов'язання. Ліквідність підприємства безпосередньо впливає на його фінансову стабільність і здатність ефективно функціонувати в умовах змінного аграрного ринку. Для більш детальної оцінки ліквідності буде проведено аналіз основних показників ліквідності, включаючи коефіцієнти поточної та швидкої ліквідності. Даний аналіз дозволить отримати повніше уявлення про фінансову стійкість підприємства в умовах непередбачуваних змін зовнішнього середовища. Результати цього аналізу

будуть представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Аналіз показників ліквідності СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Роки дослідження	Оборотні активи (тис. грн)	Поточні зобов'язання (тис. грн)	Коефіцієнт поточної ліквідності	Абсолютне відхилення, +/-	Відносне відхилення, %
2019	13081,3	5190,4	2,5	-	-
2020	16470,1	10796,1	1,5	-1,0	60,0
2021	24292,6	15581,0	1,6	+0,1	106,7
2022	31290,3	29844,4	1,05	-0,6	65,6
2023	42702,3	51129,0	0,8	-0,25	76,2

Джерело: систематизовано та розраховано автором на основі даних додатків А–Г

Аналіз показників ліквідності СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки, представлений у таблиці 2.3, демонструє зміну коефіцієнта поточної ліквідності протягом досліджуваного періоду. У 2019 році коефіцієнт поточної ліквідності становив 2,5, що свідчить про високу ліквідність підприємства, оскільки оборотні активи значно перевищували поточні зобов'язання. Однак у 2020 році спостерігається суттєве зниження цього показника до 1,5, що є результатом значного зростання поточних зобов'язань на фоні меншого приросту оборотних активів. Це вказує на деяке зниження фінансової стабільності підприємства.

У 2021 році коефіцієнт ліквідності СФГ «Рябенко С.К.» дещо підвищився до 1,6, що, хоча й залишалось на рівні достатньо низькому порівняно з 2019 роком, проте все ж є показником певного відновлення. В 2022 році коефіцієнт поточної ліквідності знову знизився до 1,05, що свідчить про подальше погіршення ліквідності через більший приріст поточних зобов'язань у порівнянні з оборотними активами. Найнижчий коефіцієнт ліквідності спостерігався у 2023 році – 0,8, що є тривожним сигналом для підприємства, оскільки вказує на недостатню ліквідність для покриття поточних зобов'язань.

Абсолютні та відносні відхилення показують тенденцію до погіршення ліквідності господарства, що підтверджується зростанням поточних зобов'язань, особливо у 2020 і 2022 роках. Відносне відхилення у 2020 році становить 60%, що вказує на значний приріст поточних зобов'язань порівняно з оборотними

активами, а в 2023 році знову зросло до 76,2%, що підкреслює ще більший дефіцит ліквідності.

Наступним етапом дослідження є аналіз ефективності використання земельних ресурсів СФГ «Рябенко С.К.». Земельні ресурси займають ключову роль у виробничому процесі аграрного підприємства, оскільки ефективність їх використання безпосередньо впливає на економічні результати та продуктивність сільськогосподарської діяльності. У цьому контексті буде проведено дослідження основних показників використання земель, зокрема продуктивності, структури землекористування та відповідності оброблюваних земель до вимог сільськогосподарських культур. Аналіз цих показників дозволить оцінити ефективність функціонування земельного фонду підприємства та його роль у забезпеченні загальної економічної результативності. Детальні результати розгляду наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Аналіз ефективності використання земельних ресурсів СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Роки дослідження	Виручка (тис. грн)	Загальна площа земель (га)	Продуктивність на одиницю землі (тис. грн/га)	Абсолютне відхилення, +/-	Динаміка, %
2019	1311,6	2007,4	0,65	-	-
2020	1242,2	2007,4	0,62	-0,03	95,4
2021	2734,6	2007,4	1,36	+0,74	219,3
2022	4524,9	2007,4	2,25	+0,89	165,4
2023	47371,6	2007,4	23,60	+21,35	у 10, 5 р.

Джерело: систематизовано та розраховано автором на основі даних додатків Д–И

Аналіз ефективності використання земельних ресурсів у СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки демонструє значне покращення продуктивності на одиницю землі. У 2019 році продуктивність складала 0,65 тис. грн/га, що є базовим значенням для подальшого аналізу. У 2020 році, незважаючи на невелике зниження виручки до 1242,2 тис. грн, продуктивність на одиницю землі дещо знизилась до 0,62 тис. грн/га, що зумовлено зменшенням доходу, хоча площа земель залишалась стабільною.

У 2021 році відбулося значне зростання як виручки (до 2734,6 тис. грн), так і продуктивності на одиницю землі, яка досягла 1,36 тис. грн/га, що на 0,74 тис. грн більше, ніж у попередньому році, що свідчить про поліпшення ефективності використання земельних ресурсів. У 2022 році виручка ще більше зросла, досягнувши 4524,9 тис. грн, а продуктивність на одиницю землі збільшилась до 2,25 тис. грн/га, що є значним досягненням в порівнянні з попередніми роками.

Найбільше покращення спостерігалось у 2023 році, коли виручка досягла 47371,6 тис. грн, а продуктивність на одиницю землі сягнула 23,60 тис. грн/га. Це свідчить про вражаюче зростання ефективності використання земельних ресурсів, що стало можливим завдяки впровадженню ефективних агротехнологій та зростанню виробничих потужностей підприємства.

Для наочності динаміки показника продуктивності на одиницю землі, зобразимо графічно зміни цього показника за період з 2019 по 2023 роки (рис. 2.3). Це дозволить візуалізувати тенденції зростання ефективності використання земельних ресурсів та оцінити вплив різних факторів на зміну продуктивності впродовж зазначеного періоду.

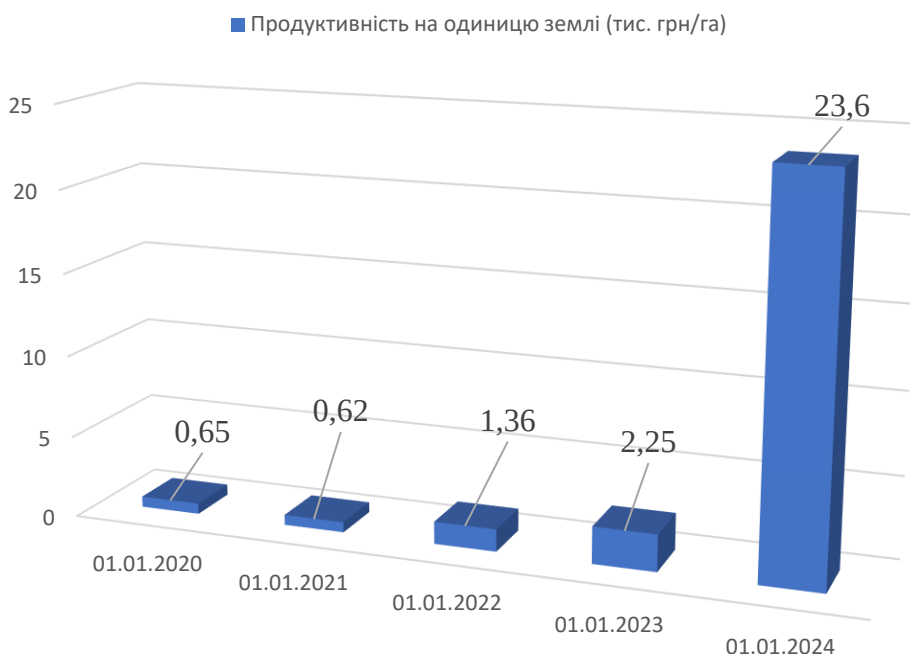


Рисунок 2.3 – Динаміка показника продуктивності на одиницю землі в СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Джерело: побудовано автором на основі даних табл. 2.4

Оцінку платоспроможності СФГ «Рябенко С.К.» буде здійснено на основі аналізу ключових фінансових показників, що характеризують співвідношення ліквідних активів до поточних зобов'язань підприємства. Важливими індикаторами для цієї оцінки є коефіцієнт поточної ліквідності та коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами. Аналіз цих показників дозволить оцінити здатність господарства покривати свої поточні зобов'язання за рахунок наявних ліквідних активів і власних оборотних засобів. Для детального аналізу буде використано таблицю 2.5, яка містить дані щодо зазначених показників за період 2019–2023 роки.

Таблиця 2.5 – Показники платоспроможності СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Роки дослідження	Власні оборотні засоби (тис. грн)	Оборотні активи (тис. грн)	Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	Абсолютне відхилення, +/-	Відносне відхилення, %
2019	7890,9	13081,3	0,6	-	-
2020	5674,0	16470,1	0,3	-0,3	50,0
2021	8711,6	24292,6	0,4	+0,1	133,3
2022	1445,9	31290,3	0,05	-0,35	12,5
2023	-	42702,3	-	-	-

Джерело: систематизовано та розраховано автором на основі даних додатків А–Г

Аналіз показників платоспроможності СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки дозволяє оцінити динаміку змін у власних оборотних засобах і забезпеченості підприємства ними. Протягом досліджуваного періоду спостерігаються значні коливання в значеннях коефіцієнта забезпеченості власними оборотними засобами, що свідчить про зміни в здатності підприємства покривати свої оборотні активи власними коштами.

У 2019 році підприємство мало значення коефіцієнта 0,6, що вказує на відносно високий рівень забезпеченості власними оборотними засобами, оскільки майже 60% оборотних активів покривалося власними засобами. Однак вже в 2020 році цей показник знизився до 0,3, що свідчить про значне зменшення рівня власних оборотних засобів у структурі оборотних активів. Це

супроводжувалося абсолютним відхиленням у -0,3 млн грн та відносним зниженням на 50%. Вже в 2021 році спостерігається певне відновлення показника до 0,4, що частково компенсувало попереднє зниження. Проте в 2022 році коефіцієнт забезпеченості різко знизився до 0,05, що вказує на значну залежність від залучених ресурсів для фінансування оборотних активів, і свідчить про зниження платоспроможності підприємства в цей період.

За результатами 2023 року, на жаль, відсутні дані щодо власних оборотних засобів, що ускладнює повний аналіз показників платоспроможності для цього року. Однак можна зазначити, що на фоні значного зростання оборотних активів (до 42702,3 тис. грн) без відповідного покриття власними засобами, це вказує на ймовірну погіршену ситуацію щодо фінансової стабільності підприємства.

Таким чином, на основі аналізу даних можна зробити висновок, що в СФГ «Рябенко С.К.» спостерігається нестабільність у фінансовій стійкості, оскільки підприємство значною мірою залежить від зовнішніх джерел фінансування для покриття своїх оборотних активів.

Аналіз ключових фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.» за період 2019–2023 років дає змогу всебічно оцінити основні аспекти фінансового стану підприємства, зокрема рентабельність, ліквідність, ефективність використання земельних ресурсів та платоспроможність. Дослідження показує, що впродовж аналізованого періоду у господарстві спостерігаються значні коливання в показниках прибутковості та ліквідності, що свідчить про необхідність більш детального контролю за фінансовими потоками та оптимізації фінансового управління. Зокрема, зниження рентабельності в окремі роки може бути наслідком як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, що вимагає удосконалення стратегії управління витратами, а також перегляду цінової та маркетингової політики підприємства. Крім того, зменшення коефіцієнтів ліквідності та платоспроможності, зафіксоване в деякі роки, вказує на потенційні ризики, пов'язані з фінансовою нестабільністю, що потребує додаткової уваги до оптимізації структури активів та зобов'язань. Зокрема, зменшення показників забезпеченості власними оборотними засобами

СФГ «Рябенко С.К.» свідчить про можливу залежність від зовнішніх джерел фінансування, що створює додаткові фінансові зобов'язання. В зв'язку з цим, важливим є розробка стратегії, спрямованої на зменшення цієї залежності шляхом оптимізації оборотного капіталу та залучення більш ефективних форм фінансування. Враховуючи значний приріст оборотних активів у досліджуваному господарстві, що спостерігається протягом аналізованого періоду, є очевидним позитивний ефект на фінансову стійкість підприємства, однак необхідно продовжувати роботу над зниженням показників платоспроможності, особливо у роки, коли спостерігається різке зниження цього показника. Усі ці фактори вимагають коригування стратегічного планування для досягнення сталого фінансового розвитку, забезпечення фінансової стабільності та зменшення ризиків, пов'язаних з негативними економічними коливаннями. Водночас, досягнення стабільного фінансового становища дозволить СФГ «Рябенко С.К.» забезпечити сприятливі умови для розвитку в умовах змінної економічної ситуації.

2.3. Оцінка підходів до оплати праці й стимулювання персоналу СФГ «Рябенко С.К.»

Ефективна система оплати праці та стимулювання персоналу є одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності та продуктивності підприємства. Для СФГ «Рябенко С.К.», яке функціонує у сфері сільського господарства, питання оптимізації підходів до винагороди працівників набуває особливої актуальності в умовах змінного економічного середовища та сезонного характеру виробничих процесів. Дослідження підходів до оплати праці й стимулювання персоналу дозволяє визначити ефективність існуючих механізмів мотивації, виявити їх сильні та слабкі сторони, а також розробити рекомендації для підвищення продуктивності працівників та забезпечення стабільного розвитку господарства. Аналіз цих питань є важливим для створення умов, які сприяють професійному розвитку персоналу, збереженню трудових

ресурсів та досягненню стратегічних цілей підприємства.

У системі стимулювання працівників СФГ «Рябенко С.К.» основною складовою є використання матеріальних методів мотивації, які відповідають сучасним умовам ринкової економіки. Такий підхід забезпечує підвищення продуктивності праці, мотивації працівників і сприяє стабільному функціонуванню підприємства. Матеріальне стимулювання охоплює диференційовану оплату праці, преміювання за досягнення виробничих результатів, а також запровадження інших форм фінансового заохочення, що дозволяють враховувати індивідуальний внесок кожного працівника. Це створює передумови для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення професійної зацікавленості персоналу та досягнення стратегічних цілей господарства.

На рисунку 2.4 представлено структурно-функціональну модель процесу мотивації трудової діяльності працівників, яка використовується в СФГ «Рябенко С.К.» для забезпечення ефективного стимулювання персоналу.



Рисунок 2.4 – Модель структури та функціонування системи матеріальних стимулів праці в СФГ «Рябенко С.К.»

Джерело: побудовано автором за даними СФГ «Рябенко С.К.»

Згідно з вимогами Кодексу законів про працю України, СФГ «Рябенко С.К.» визначає власні правила щодо оплати праці, встановлюючи тарифні ставки та посадові оклади для своїх працівників. Крім того, підприємство самостійно формує систему матеріального стимулювання, включаючи премії. Усі основні принципи оплати праці та преміювання регулюються Положенням, яке затверджується наказом голови фермерського господарства.

СФГ «Рябенко С.К.» забезпечує стабільність системи оплати праці, гарантуючи дотримання мінімального розміру оплати, визначеного законодавством. Зміни в умовах праці або введення нових умов повідомляються працівникам не пізніше, ніж за два місяці до їх запровадження.

Досліджуване фермерське господарство використовує оплату праці як ключовий інструмент мотивації для заохочення продуктивної та якісної роботи працівників. Розмір заробітної плати кожного працівника визначається на основі його індивідуального внеску в роботу, якості виконаних завдань та досягнутих результатів господарської діяльності, при цьому не має верхньої межі для заробітку.

Проведемо аналіз динаміки фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки, що дозволить оцінити зміни в оплаті праці та її співвідношення з іншими фінансовими витратами підприємства. Цей аналіз допоможе виявити основні тенденції в оплаті праці та визначити, яким чином ці зміни можуть впливати на мотивацію та ефективність працівників. Оцінка базуватиметься на даних, представлених у таблиці 2.6, а також інформації зі Звіту з праці СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки (додаток К-П).

Аналіз динаміки фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки свідчить про суттєве збільшення фінансування трудових ресурсів. Фонд оплати праці усіх працівників зріс на 1772017,4 тис. грн, або на 159,8%. Найбільше зростання спостерігалось в галузі рослинництва – на 1676937,7 тис. грн (188,9%), що підтверджує пріоритетність цієї галузі в структурі виробництва господарства. У галузі тваринництва фонд оплати праці збільшився на 95079,7 тис. грн (42,8%). Це свідчить про спрямування ресурсів на забезпечення розвитку

ключових напрямів діяльності господарства.

Таблиця 2.6 – Динаміка фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Показники	Роки					Загальне відхилення, +/-
	2019	2020	2021	2022	2023	
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн	1109359,0	2125659,5	3608846,2	3779008,2	2881376,4	+1772017,4
в т. ч. рослинництво	887487,2	1743040,8	2706634,6	3212156,9	2564424,9	+1676937,7
тваринництво	221871,8	382618,7	902211,6	566851,3	316951,5	+95079,7
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн	401587,9	786494,0	9675190,9	1341547,9	1034414,1	+632826,2
Питома вага відрахувань на соціальні заходи в загальному фонді оплати праці на підприємстві, %	36,2	37,0	37,3	35,5	35,9	-0,3
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	559679,5	1617509,3	2867252,8	3693927,2	1440688,2	+881008,7
в т. ч. рослинництво	448743,6	1315264,0	2224837,7	3280590,0	2567307,7	+2118564,1
тваринництво	110935,9	302245,3	642415,1	413337,2	441901,4	+330965,5
Середньомісячна заробітна плата на 1 працівника, грн	7981	11013,78	18602,3	19085,9	19601,2	+11620,2
в т. ч. рослинництво	7800	1057,2	18505,4	19035,5	19465,3	+11665,3
тваринництво	6500	9876,4	17985,7	18766,6	19236,2	+12736,2

Джерело: систематизовано та розраховано автором за даними додатків К–П

Відрахування на соціальні заходи у СФГ «Рябенко С.К.» зросли на 632826,2 тис. грн, або на 157,6%, проте їх питома вага в загальному фонді оплати праці дещо знизилася – з 36,2% у 2019 році до 35,9% у 2023 році. Це може свідчити про ефективніше використання фінансових ресурсів або впровадження змін у політиці соціального забезпечення. Зменшення питомої ваги соціальних

відрахувань у фонді оплати праці вказує на потребу подальшого аналізу ефективності цих витрат.

Середньорічна заробітна плата у досліджуваному господарстві за аналізований період зросла на 881008,7 тис. грн (157,4%), у тому числі в рослинництві – на 2118564,1 тис. грн (471,9%), а в тваринництві – на 330965,5 тис. грн (298,3%). Середньомісячна заробітна плата на одного працівника зросла на 11620,2 грн (145,6%), досягнувши 19601,2 грн у 2023 році. У рослинництві цей показник зріс на 11665,3 грн (149,5%), а в тваринництві – на 12736,2 грн (195,9%). Зростання заробітної плати є важливим фактором для підвищення мотивації працівників і стабілізації трудового колективу.

Динаміка фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» свідчить про позитивні зміни в політиці стимулювання персоналу, особливо у пріоритетній для господарства галузі рослинництва. Підвищення заробітної плати та стабільне зростання витрат на оплату праці демонструють прагнення господарства вдосконалювати систему матеріального стимулювання та підвищувати ефективність трудової діяльності.

У таблиці 2.7 представлено структуру та склад фонду оплати праці персоналу СФГ «Рябенко С.К.», що дозволяє здійснити детальний аналіз його складових.

Аналіз структури фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки дозволяє виявити як відсоткові зміни, так і зміни в абсолютних значеннях, що надає більш комплексне розуміння динаміки.

Основна заробітна плата в СФГ «Рябенко С.К.» стабільно складає 80% від загального фонду оплати праці. У гривневому вимірі її розмір зріс з 887,5 тис. грн у 2019 році до 2305,1 тис. грн у 2023 році, що свідчить про зростання на 1417,6 тис. грн. Це демонструє значне підвищення базових виплат працівникам, забезпечуючи стабільність їх доходів.

Додаткова заробітна плата у господарстві за досліджуваний період коливалася від 11,5% у 2019 році (127,6 тис. грн) до 13,7% у 2020 році (291,2 тис. грн). У наступні роки частка знизилась до 10,4% (393,0 тис. грн у 2022 році) та зросла до 11%

(316,9 тис. грн) у 2023 році. У гривнях загальне збільшення склало 189,3 тис. грн, що вказує на підтримку виплат за додаткові умови праці.

Таблиця 2.7 – Структура фонду оплати праці персоналу СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки

Показники	Роки									
	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Оплата праці всього, тис. грн	1109359,0	100	2125659,5	100	3608846,2	100	3779008	100	2881376,4	100
у тому числі										
Основна заробітна плата, тис. грн	887487,2	80,0	1700527,6	80,0	2887076,9	80,0	3023206	80,0	2305101,1	80,0
Додаткова заробітна плата, тис. грн	127576,3	11,5	291215,4	13,7	458323,5	12,7	393016	10,4	316951,4	11,0
Винагорода за результати, тис. грн	72108,3	6,5	59518,5	2,8	191268,8	5,3	219182	5,8	158475,7	5,5
Премії із прибутку, грн	22187,2	2,0	74398,0	3,5	72177,0	2,0	143604	3,8	100848,2	3,5
в розрахунку на одного працівника										
Середньомісячна заробітна плата, грн	7981	100	11013,78	100	18602,3	100	19085,9	100	19601,2	100
у тому числі										
Основна заробітна плата, тис. грн	6384,8	80,0	8811,0	80,0	14881,8	80,0	15268,7	80,0	15680,9	80,0
Додаткова заробітна плата, тис. грн	917,8	11,5	1508,9	13,7	2362,5	12,7	1984,9	10,4	2156,1	11,0
Винагорода за результати, тис. грн	518,8	6,5	308,4	2,8	985,9	5,3	1106,9	5,8	1078,1	5,5
Премії із прибутку, грн	159,6	2,0	385,5	3,5	372,0	2,0	725,4	3,8	686,0	3,5

Джерело: систематизовано та розраховано автором за даними додатків К–П

Винагороди за результати діяльності підприємства змінювались у межах 2,8–6,5%. У 2019 році їх розмір складав 72,1 тис. грн (6,5%), тоді як у 2020 році знизився до 59,5 тис. грн (2,8%). У 2023 році вони знову збільшились до 158,5 тис. грн (5,5%), тобто зросли на 86,4 тис. грн за п'ятирічний період.

Премії з прибутку в СФГ «Рябенко С.К.» демонструють найменшу частку

у структурі фонду – від 2% до 3,8%. У 2019 році ці виплати склали 22,2 тис. грн (2%), а у 2023 році – 100,8 тис. грн (3,5%), що свідчить про зростання на 78,6 тис. грн.

У розрахунку на одного працівника тенденції залишаються подібними. Середньомісячна заробітна плата зросла з 7981 грн у 2019 році до 19601 грн у 2023 році, що вказує на підвищення на 11620 грн за п'ять років. Зокрема, основна заробітна плата в розрахунку на одного працівника збільшилася з 6384 грн у 2019 році до 15680 грн у 2023 році (+9 296 грн).

Таким чином, у період 2019 року по 2023 рік структура фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» демонструє зростання як у відсотковому, так і в абсолютному вимірі. Основна заробітна плата забезпечує стабільність доходів працівників, тоді як додаткова заробітна плата, винагороди та премії створюють стимули для підвищення продуктивності праці.

Аналіз структури фонду оплати праці СФГ «Рябенко С.К.» свідчить про стабільність основної заробітної плати як основного елемента оплати праці, що забезпечує базовий рівень матеріальної підтримки працівників. Проте відносно низька частка додаткових виплат, винагород і премій обмежує можливості для стимулювання продуктивності та заохочення досягнення високих результатів. Для вдосконалення підходів до оплати праці й підвищення ефективності мотивації персоналу доцільно розглянути можливість збільшення стимулюючих виплат, що сприятиме більшій зацікавленості працівників у досягненні виробничих цілей господарства.

Частка витрат на заробітну плату в структурі операційних витрат СФГ «Рябенко С.К.» відповідає європейським показникам, складаючи 6,9% (табл. 2.8).

Аналіз даних, представлених у таблиці 2.8, свідчить у структурі витрат господарства простежується зниження питомої ваги оплати праці. Так, частка заробітної плати в матеріальних витратах зменшилася з 17,0% у 2019 році до 11,3% у 2023 році, що свідчить про скорочення її відносного значення на 5,7 %. Аналогічна тенденція спостерігається в частці заробітної плати в операційних

витратах, яка скоротилася на 58,9 %, та в доході від реалізації продукції, де зменшення становить 35,1 %. Частка витрат на оплату праці в основному виробництві також демонструє зниження на 44,7 %.

Таблиця 2.8 – Частка витрат на оплату праці в загальній структурі операційних витрат СФГ «Рябенко С.К.»

Показники	Роки					Загальне відхилення, +/-
	2019	2020	2021	2022	2023	
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн	1109359,0	2125659,5	3608846,2	3779008,2	2881376,4	+1772017,4
в т. ч. рослинництво	887487,2	1743040,8	2706634,6	3212156,9	2564424,9	+1676937,7
тваринництво	221871,8	382618,7	902211,6	566851,3	316951,5	+95079,7
Питома вага заробітної плати:						
- в матеріальних витратах	17,0	18,4	13,4	12,9	11,3	-5,7
- в операційних витратах	65,8	9,7	10,6	7,4	6,9	-58,9
- в доході від реалізації продукції	45,6	7,8	8,8	6,0	10,5	-35,1
- в витратах на основне виробництво	59,2	10,2	14,1	13,3	14,5	-44,7

Джерело: власні розрахунки за даними СФГ «Рябенко С.К.»

Зазначені зміни свідчать про певну оптимізацію витрат на оплату праці в СФГ «Рябенко С.К.» у структурі фінансових показників. Разом із тим зменшення частки оплати праці може бути індикатором зміни пріоритетів господарства або наслідком зростання інших витратних статей, таких як матеріальні чи операційні витрати. Це вимагає подальшого аналізу для оцінки впливу таких змін на ефективність роботи працівників, їхню мотивацію, а також конкурентоспроможність підприємства загалом.

Оцінка підходів до оплати праці та стимулювання персоналу в СФГ «Рябенко С.К.» дозволила виявити ключові аспекти сучасної політики

управління трудовими ресурсами в господарстві. Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці за останні роки свідчить про значне збільшення абсолютних витрат на оплату праці, особливо у сфері рослинництва, що відображає пріоритетність цієї галузі в діяльності підприємства. Водночас частка заробітної плати в загальній структурі витрат поступово зменшується, що може вказувати як на зміну акцентів у фінансовій політиці господарства, так і на загальну оптимізацію витрат.

Політика стимулювання персоналу, яка базується на основній і додатковій заробітній платі, винагородах за результати роботи та преміях, загалом відповідає сучасним вимогам, але її ефективність залишається неоднозначною. Спостерігається стабільно високий рівень питомої ваги основної заробітної плати, що створює передумови для фінансової стабільності працівників, проте додаткові стимули у вигляді премій і винагород мають відносно низьку частку в загальній структурі фонду оплати праці. Це може обмежувати можливості гнучкого впливу на трудову активність і мотивацію персоналу.

Скорочення частки оплати праці в операційних витратах і доходах від реалізації продукції вказує на необхідність удосконалення механізмів стимулювання. Ефективність використання трудових ресурсів напряму залежить від системи оплати праці, яка має забезпечувати баланс між стабільністю доходів працівників і їх зацікавленістю у високій продуктивності.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що система оплати праці та стимулювання в СФГ «Рябенко С.К.» потребує подальшого вдосконалення. Особливу увагу слід приділити збільшенню частки стимулюючих виплат, адаптації механізмів оплати праці до умов конкурентного аграрного середовища та впровадженню сучасних підходів до управління персоналом.

Далі розглядатимуться напрями вдосконалення механізму оплати праці в контексті підвищення ефективності стимулювання персоналу аграрного підприємства, що є ключовим елементом забезпечення стійкого розвитку господарства.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Комплексний підхід до реформування механізму оплати праці як чинник стимулювання персоналу

Комплексний підхід до реформування механізму оплати праці є ключовим чинником підвищення мотивації персоналу та забезпечення ефективного функціонування підприємства. Такий підхід враховує не лише рівень заробітної плати, але й різноманітні форми матеріального й нематеріального стимулювання, які сприяють формуванню зацікавленості працівників у досягненні стратегічних цілей організації. В аграрному секторі, зокрема в діяльності таких підприємств, як СФГ «Рябенко С.К.», реформування механізму оплати праці дозволяє враховувати специфіку галузі, забезпечувати справедливий розподіл доходів та створювати умови для підвищення продуктивності праці. Це вимагає системного перегляду існуючих підходів, адаптації до змін ринку та запровадження сучасних методів стимулювання персоналу.

Мотиваційний механізм в аграрній сфері, зокрема в діяльності таких господарств, як СФГ «Рябенко С.К.», формується під впливом політичних, економічних та соціально-психологічних факторів. Цей процес є багаторівневим і триває певний час, охоплюючи макро-, мікрорівень, а також індивідуальні аспекти. У контексті економічних трансформацій необхідно реформувати й систему стимулювання праці, яка має сприяти підвищенню її ефективності та покращенню ключових показників, таких як обсяги, якість, продуктивність і інтенсивність роботи.

Особливості стимулювання праці в сільському господарстві значною мірою обумовлені специфікою аграрної діяльності. До ключових факторів

впливу належать природні й кліматичні умови, біологічні особливості сільськогосподарських процесів, рівень механізації основних операцій, сезонність робіт, а також розвиток виробничої та соціальної інфраструктури. Важливу роль відіграють і соціальні аспекти, такі як рівень життя працівників аграрного сектору, національні трудові традиції, роль працівника у виробничому процесі, а також демографічні показники, включаючи вік, стан здоров'я, освіту та кваліфікацію.

В умовах СФГ «Рябенко С.К.» система мотивації праці має бути адаптована до цих особливостей, щоб ефективно підтримувати продуктивність і стимулювати працівників до досягнення стратегічних цілей господарства.

Мотивація праці кожного працівника базується на задоволенні його потреб. У процесі вивчення цих потреб важливо визначити основні джерела, які сприяють їх реалізації. Для працівників сільськогосподарських підприємств такими джерелами можуть виступати три ключові аспекти: підтримка, яку забезпечує саме підприємство; державна допомога та програми підтримки; а також додаткова діяльність працівників поза межами їхнього основного місця роботи (рис. 3.1).

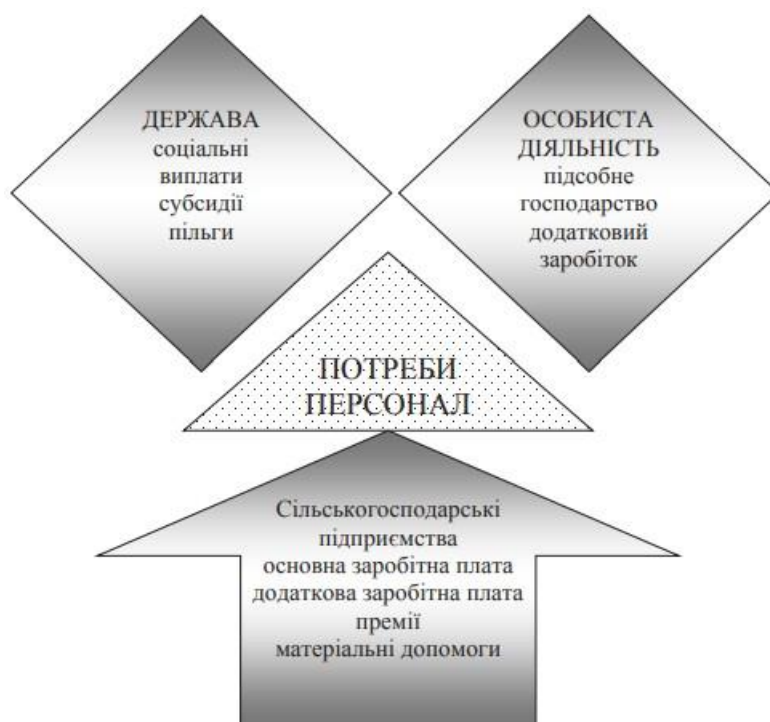


Рисунок 3.1 – Джерела задоволення потреб працівників аграрних підприємств

Джерело: власна розробка автора

Мотивація праці в сільському господарстві формується під впливом трьох ключових груп факторів: специфічних особливостей сільського господарства як галузі, унікальних характеристик сільськогосподарської праці та організаційних аспектів діяльності (рис. 3.2).

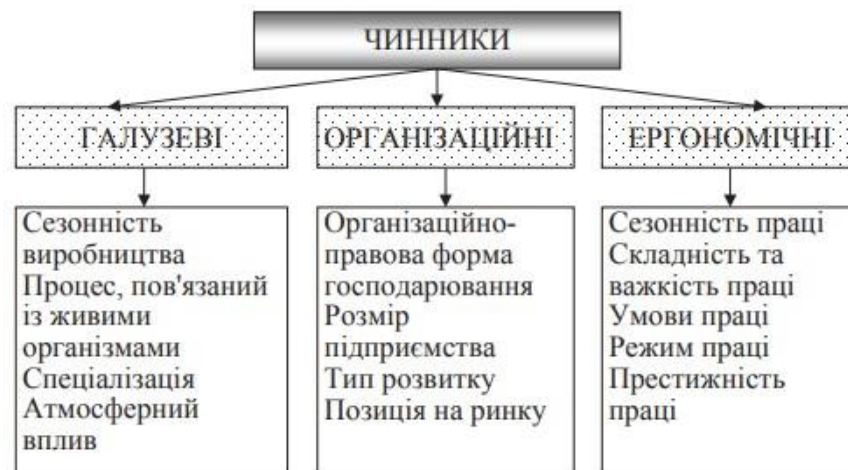


Рисунок 3.2 – Фактори, що впливають на мотивацію праці в сільському господарстві

Джерело: власна розробка автора

Матеріальним базисом мотивації праці є система стимулювання, яка включає різноманітні заходи (моральні, матеріальні, соціальні), спрямовані на вплив на інтереси працівників. Ці заходи повинні сприяти формуванню позитивних соціальних відносин між учасниками економічної діяльності та сприяти розвитку нового типу особистості. Таким чином, стимулювання праці має дві важливі складові: з одного боку, воно є матеріальним інструментом мотивації, з іншого – включає нематеріальні аспекти, що дозволяють працівникові розвиватися як особистість і професіонал одночасно. Враховуючи сучасні реалії, можна відзначити, що основним чинником стимулювання в СФГ «Рябенко С.К.» є матеріальний аспект.

Заробітна плата є ключовим чинником матеріальної мотивації працівників, і її розмір повинен забезпечувати покриття основних потреб співробітників. Водночас, потреби різних категорій працівників у СФГ «Рябенко С.К.» можуть варіюватися, що впливає на їхнє задоволення рівнем отримуваної заробітної плати.

Однією з основних проблем мотиваційної системи в аграрному секторі є відсутність прямого зв'язку між рівнем доходів працівників та результатами їхньої праці. Для того, щоб подолати ці негативні тенденції та підвищити ефективність роботи в сільському господарстві, необхідно радикально змінити систему мотивації, впровадивши ефективні механізми стимулювання. Важливим критерієм успішності цієї системи є прибуток, який дозволяє забезпечити єдність між оцінкою праці та її фінансовою винагородою.

У таблиці 3.1 представлено перелік мотиваційних та стимулюючих заходів, які можуть бути застосовані в СФГ «Рябенко С.К.» для формування ефективної системи мотивації. Основною метою цих інструментів є вплив на поведінку працівників з метою досягнення високих результатів у виконанні поставлених завдань та підвищення ефективності роботи господарства.

Таблиця 3.1 – Мотиваційні та стимулюючі елементи для формування системи стимулювання в СФГ «Рябенко С.К.»

Форма мотивації	Зміст стимулюючих елементів
1	2
<i>Матеріальна грошова</i>	
Заробітна плата	Оплата праці найманого працівника, включаючи основну (відрядну, почасову, посадову) та додаткову (премії, надбавки, доплати за умови праці, сумісництво, за роботу в нічний час, за керівництво бригадою, оплата та компенсація за відпустку тощо) заробітну плату.
Бонуси	Разові виплати з прибутку підприємства (винагорода, премія, додаткова винагорода), а також бонуси за відсутність прогулів, за заслуги, за вислугу років тощо.
Участь у прибутках	Встановлюється частина прибутку, із якої формується заохочувальний фонд. Розповсюджується на категорії персоналу, які здатні реально впливати на прибуток підприємства (управлінські кадри).
Плани додаткових виплат	Подарунки, субсидії ділових витрат, покриття особистих витрат, побічно пов'язаних з роботою.
<i>Матеріальна не грошова</i>	
Організація харчування	Виділення коштів на: організацію харчування на підприємстві; виплату субсидій на харчування.
Стипендіальні програми	Виділення коштів на освіту.
Програми навчання	Покриття витрат на організацію навчання (перенавчання, підвищення кваліфікації).
Програми медичного обслуговування	Організація медичного обслуговування працівників підприємства (укладання договорів з медичними установами).

Продовження таблиці 3.1

1	2
Консультаційні служби (центр оцінки персоналу)	Організація консультаційних служб та укладання договорів.
Програми житлового будівництва	Виділення коштів на власне будівництво або будівництво на дольових умовах.
Програми пов'язані з вихованням та навчанням дітей	Організація дошкільного та шкільного виховання й навчання дітей працівників підприємства.
Соціальні виплати	Формування «соцпакету», право працівника самостійно обирати форму пільги.
Страховання життя	Страховання життя персоналу, членів його сім'ї за рахунок коштів підприємства.
Програми виплат по тимчасовій непрацездатності	За рахунок засобів підприємства.
Медичне страхування	Як самих працівників так і членів його родини.
<i>Нематеріальна</i>	
Стимулювання вільним часом	Регулювання часу зайнятості шляхом: надання працівникові за активну та творчу роботу додаткових вихідних, відпусток, можливості самостійно обирати час відпустки; організація гнучкого графіку роботи; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці.
Трудове або організаційне стимулювання	Регулює поведінку працівника на основі виміру відчуття його задоволеності роботою і передбачає наявність творчих елементів у його праці, можливість участі в управлінні, просування по службі в межах однієї й тієї ж посади, творчі відрядження.
Стимулювання, регулююче поведінку працівника на основі вираження суспільного визнання	Вручення грамот, значків, розміщення фотографій на дошці пошани тощо.

Джерело: власна розробка автора

На сьогодні рівень оплати праці в аграрному секторі залишається одним із найнижчих серед усіх галузей економіки України. Це зумовлено складною фінансовою ситуацією, яка характерна для більшості сільськогосподарських підприємств, у тому числі й для СФГ «Рябенко С.К.». Основними чинниками такої ситуації є недоліки ринкової інфраструктури та дисбаланс у взаємодії аграрного сектору з іншими галузями економіки. Крім того, цей стан посилюється суб'єктивними факторами, зокрема недостатньою увагою керівництва господарства до стратегічної ролі трудових ресурсів і значення заробітної плати як ключового інструменту мотивації, що має сприяти підвищенню продуктивності праці та ефективності виробничих процесів.

Рационально розроблена система оплати праці, що враховує специфіку трудового процесу, є важливим організаційним інструментом і потужним стимулюючим чинником. У контексті СФГ «Рябенко С.К.» така система здатна забезпечити зростання виробничих результатів та гармонійне узгодження інтересів працівників і керівництва господарства.

Одним із ключових чинників підвищення продуктивності праці є зміцнення мотивації працівників. У СФГ «Рябенко С.К.» основними стимулами до ефективної роботи виступають відчуття працівниками своєї відповідальності як господарів землі та майна, високий рівень зацікавленості у виконанні поставлених завдань, а також дієва система матеріального заохочення, доповнена моральними стимулами. У сучасних реаліях найважливішим мотивуючим фактором залишається підвищення рівня оплати праці до такого, що забезпечує гідний рівень життя працівників і їхніх родин. Тому справедлива та адекватна оплата праці виступає потужним важелем підвищення ефективності діяльності всього господарства.

Комплексний підхід до реформування механізму оплати праці є важливим інструментом, здатним забезпечити підвищення мотивації персоналу та підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств, таких як СФГ «Рябенко С.К.». Удосконалення цього механізму передбачає врахування специфічних умов сільськогосподарського виробництва, включаючи сезонність робіт, залежність від природно-кліматичних факторів та особливості трудового процесу. Лише адаптовані під ці умови системи оплати праці можуть гарантувати стимулюючий ефект.

Важливим аспектом реформування є інтеграція матеріальних і нематеріальних стимулів, що забезпечують комплексний підхід до мотивації. Це включає не лише підвищення рівня оплати праці, але й створення умов для особистісного та професійного розвитку працівників, удосконалення соціальної інфраструктури та підвищення рівня соціального захисту. Такий підхід сприяє гармонійному поєднанню інтересів працівників і господарства, стимулюючи працівників до досягнення високих результатів.

Реформування механізму оплати праці повинно також враховувати стратегію довгострокового розвитку підприємства. Важливо забезпечити прозорість у розподілі заробітної плати, впровадження системи премій та бонусів за досягнення високих показників, а також прив'язку заробітної плати до реальних результатів праці. Це сприятиме зміцненню довіри персоналу до керівництва господарства, підвищенню їхньої мотивації та ефективності праці.

Таким чином, комплексний підхід до реформування механізму оплати праці не лише підвищує ефективність мотивації працівників, але й закладає основи для сталого розвитку СФГ «Рябенко С.К.». Це дозволяє підприємству залишатися конкурентоспроможним на ринку, водночас забезпечуючи гідні умови праці для своїх працівників.

3.2. Оцінка ефективності заходів щодо стимулювання персоналу підприємства

Оцінка ефективності заходів щодо стимулювання персоналу є важливою складовою процесу управління людськими ресурсами на підприємствах, зокрема в аграрних господарствах, таких як СФГ «Рябенко С.К.». Вона передбачає систематичний аналіз впливу застосованих методів стимулювання на продуктивність праці, рівень мотивації та загальну ефективність трудових процесів. У рамках цієї оцінки важливо враховувати комплекс матеріальних та нематеріальних чинників, що сприяють підвищенню зацікавленості працівників у виконанні своїх обов'язків, а також адаптувати систему стимулювання до специфічних умов діяльності підприємства. Застосування такої комплексної оцінки дозволяє визначити, наскільки ефективно функціонує механізм мотивації, і виявити можливості для його удосконалення з метою досягнення стратегічних та оперативних цілей фермерського господарства.

Рівень ефективності діяльності аграрного підприємства значною мірою визначається здатністю максимально раціонально використовувати кадровий потенціал. У СФГ «Рябенко С.К.» особливе значення має ефективна організація

роботи всіх категорій персоналу, адже саме вони відіграють ключову роль у досягненні високих результатів господарської діяльності. У зв'язку з цим розробка і впровадження оптимальних підходів до управління працівниками є одним із пріоритетних завдань менеджменту господарства, що сприяє підвищенню загальної продуктивності та ефективності виробництва.

Одним із ключових показників ефективності стимулювання праці, як на рівні окремого працівника, так і на рівні підприємства в цілому, є дієвість економічних та соціальних стимулів. У процесі цього аналізу важливо точно визначити, які саме мотиви персоналу СФГ «Рябенко С.К.», як індивідуальні, так і колективні, найбільше впливають на підвищення активності у трудовій діяльності. Важливо також оцінити, наскільки ці мотиви здатні стимулювати результативну роботу та які інструменти управління доцільно застосовувати для досягнення бажаних результатів. Методологічний підхід до визначення рівня ефективності економічних і соціальних стимулів для працівників та їх колективу пропонується представити у вигляді алгоритму, який наведено на рисунку 3.3.



Рисунок 3.3 – Алгоритм визначення сили економічного та соціального стимулювання працівників і трудового колективу СФГ «Рябенко С.К.»

Джерело: власна розробка автора

Розроблений алгоритм дає змогу оцінити рівень впливу економічних і соціальних стимулів на окремих працівників і колектив загалом, що дозволяє в СФГ «Рябенко С.К.» визначити ефективність застосованих мотиваційних заходів. Це також допомагає виявити невикористані можливості для підвищення трудової активності співробітників, окреслити необхідні соціально-економічні інструменти та сформулювати напрями посилення зовнішнього впливу на трудову діяльність, спрямовану на досягнення запланованих результатів.

Удосконалення системи стимулювання праці є складним завданням, яке передбачає не лише розробку оптимальної структури та рівня оплати, але й глибоке дослідження потреб кожного працівника СФГ «Рябенко С.К.». Для цього необхідно регулярно проводити оцінювання ключових чинників, які найбільше впливають на продуктивність, щоб спрямувати зусилля на найбільш значущі аспекти мотивації. Ефективність стимулювання залежить від того, наскільки механізм враховує реальні потреби та мотиви персоналу. Важливим є також забезпечення об'єктивної оцінки результатів праці та справедливого нарахування винагороди, що сприяє підвищенню мотивації та загальної ефективності трудової діяльності.

На рисунку 3.4 представлено запропоновану систему ефективного стимулювання праці персоналу СФГ «Рябенко С.К.», яка базується на комплексному підході. Ця система об'єднує різноманітні методи мотивації та адаптовані заходи, враховуючи специфіку діяльності господарства. Зокрема, у рамках соціально-економічного підходу передбачається впровадження таких заходів: встановлення заробітної плати працівників відповідно до обсягів створюваного ними доходу; формування понад 50% заробітної плати керівного складу, фахівців та службовців у вигляді частки від доходів господарства; запровадження коефіцієнтів підвищення оплати праці, що враховують якість виробленої продукції, стаж роботи, відповідність кваліфікації посаді та ефективність управління підрозділами. Така система спрямована на оптимізацію мотиваційного механізму, підвищення зацікавленості працівників у результатах їхньої діяльності та загальну продуктивність господарства.



Рисунок 3.4 – Система ефективного стимулювання праці персоналу
СФГ «Рябенко С.К.»

Джерело: власна розробка автора

Адміністративний метод стимулювання праці персоналу СФГ «Рябенко С.К.» полягає в організації системи управлінських рішень та заходів, що формалізують процеси, пов'язані з оплатою праці, дисципліною та виконанням трудових обов'язків. Цей метод забезпечує чітке визначення ролей і відповідальностей працівників, що сприяє ефективному виконанню завдань підприємства та підтриманню організаційного порядку.

Правові засоби стимулювання праці персоналу в СФГ «Рябенко С.К.» включають застосування юридичних норм і механізмів, які забезпечують виконання трудових зобов'язань і формують умови для справедливого

винагородження працівників за їхні досягнення. Це може охоплювати укладення трудових договорів, у яких чітко визначені умови оплати праці, преміювання та додаткові винагороди за високу продуктивність або інші важливі досягнення. Правовими засобами є також забезпечення виконання трудових норм через систему санкцій та заохочень, прописаних у внутрішніх нормативних актах підприємства, таких як положення про преміювання, мотиваційні програми та інші документи, що регулюють трудові відносини. Окрім того, в рамках правового стимулювання застосовуються норми щодо соціальних гарантій і пільг, таких як оплачувані відпустки, компенсації, страхування та пенсійні внески, що мотивують працівників до тривалої та результативної праці в межах господарства.

Соціально-психологічні методи стимулювання праці персоналу СФГ «Рябенко С.К.» спрямовані на створення сприятливої психологічної атмосфери в колективі, яка стимулює працівників до продуктивної та відповідальної роботи. Одним із важливих елементів є формування корпоративної культури, що передбачає розвиток взаємоповаги, підтримки та довіри між працівниками та керівництвом. Підприємство може активно застосовувати методи соціальної підтримки, такі як проведення корпоративних заходів, тренінгів і семінарів для підвищення командної роботи та розвитку комунікацій серед працівників. Важливим аспектом є також надання можливостей для кар'єрного росту та професійного розвитку, що створює у працівників відчуття стабільності та перспективи. Програми заохочення, які враховують інтереси і потреби працівників, такі як нагороди за високу продуктивність чи досягнення в роботі, також є важливими складовими соціально-психологічного стимулювання. Такий підхід сприяє не лише підвищенню ефективності праці, а й покращенню морального клімату в колективі, що має важливе значення для стабільної роботи підприємства.

Організаційні методи стимулювання праці персоналу в СФГ «Рябенко С.К.» передбачають використання структурних і організаційних змін, які сприяють підвищенню ефективності праці та зростанню зацікавленості

працівників. Це може включати вдосконалення організаційної структури підприємства, розподіл обов'язків, чітке визначення ролей і відповідальностей кожного працівника. Важливим є забезпечення чіткої комунікації та координації між підрозділами, що дозволяє знизити можливі труднощі в роботі та підвищити рівень ефективності. Організаційні методи також включають впровадження системи контролю та оцінки результатів роботи, що дозволяє своєчасно реагувати на зміни у трудовій діяльності і вжити необхідних заходів для її оптимізації. Крім того, створення можливостей для гнучкого графіка роботи або впровадження сезонних бонусів, залежно від завдань і потреб підприємства, допомагає мотивувати працівників до високих результатів, а також сприяє їхній лояльності та задоволеності умовами праці.

Оцінка ефективності заходів щодо стимулювання персоналу є ключовим етапом у забезпеченні ефективної роботи сільськогосподарського підприємства, такого як СФГ «Рябенко С.К.». Процес оцінки дозволяє не лише визначити, наскільки ефективно працюють застосовані методи мотивації, а й виявити можливі напрямки для вдосконалення стимулюючих заходів. Для аграрного підприємства важливо враховувати специфіку цієї галузі, де на ефективність праці впливають сезонність, фізичні навантаження та специфіка виробничих процесів. Оцінка стимулюючих заходів допомагає виявити, які саме фактори позитивно чи негативно впливають на трудову активність працівників, а також визначити рівень їхнього задоволення умовами праці.

Завдяки систематичному аналізу результатів мотиваційних заходів, СФГ «Рябенко С.К.» має можливість оптимізувати систему управління персоналом, своєчасно виявляти невикористані резерви та коригувати стратегії стимулювання праці. Це дозволить не лише підвищити продуктивність праці, а й забезпечити високий рівень задоволеності працівників, що є важливим для зниження плинності кадрів та створення сприятливого робочого клімату. Крім того, оцінка ефективності стимулювання допомагає виявити потенційні області для розвитку працівників, що, в свою чергу, сприятиме зростанню загальної результативності господарства.

ВИСНОВКИ

Дослідження проблематики механізмів оплати праці та їх впливу на стимулювання персоналу аграрного підприємства дало змогу отримати важливі науково-практичні результати, які мають значну теоретичну й практичну цінність.

Оплата праці на аграрному підприємстві відіграє ключову роль у підвищенні ефективності виробничих процесів та забезпеченні мотивації працівників. Використання різноманітних підходів до нарахування заробітної плати, таких як погодинна та відрядна форми, дає змогу гнучко пристосовувати систему стимулювання до специфіки аграрного виробництва, враховуючи його сезонний характер, залежність від зовнішніх чинників та особливості трудової діяльності. Раціональний вибір форми оплати праці сприяє зростанню продуктивності, фінансовій стабільності працівників і досягненню високих показників ефективності підприємства. Водночас, важливо враховувати необхідність гармонійного поєднання економічних інтересів підприємства з соціальними потребами працівників, що дозволяє формувати стабільне, справедливе та сприятливе соціально-економічне середовище.

Аналіз проведено на прикладі діяльності СФГ «Рябенко С.К.», одного з розвинутих фермерських господарств Кіровоградщини основними напрямками діяльності якого є рослинництво та тваринництво, що дозволило оцінити специфіку організації оплати праці в умовах аграрного сектора та запропонувати рекомендації щодо її вдосконалення.

В роботі обґрунтовано теоретичні основи функціонування механізму оплати праці, зокрема їх адаптацію до умов аграрного виробництва. Виявлено, що ефективна система стимулювання праці є не лише інструментом матеріального заохочення, а й ключовим фактором підвищення продуктивності працівників, зниження плинності кадрів та підвищення конкурентоспроможності підприємства. Дослідження підтвердило, що заробітна плата, як основний елемент мотивації, має бути структурована відповідно до потреб працівників, умов виробництва та стратегічних цілей підприємства.

На основі аналізу фінансово-економічних показників діяльності СФГ «Рябенко С.К.» за 2019–2023 роки встановлено значні коливання рівня прибутковості та рентабельності. Це обумовлює потребу в оптимізації механізмів управління витратами на оплату праці, зокрема через впровадження диференційованих підходів до нарахування заробітної плати залежно від обсягів виконаних робіт і створюваної працівниками доданої вартості.

Оцінка підходів до стимулювання персоналу виявила необхідність посилення ролі нематеріальних стимулів, які б доповнювали матеріальну мотивацію. Особлива увага приділена організаційним, соціально-психологічним та адміністративним методам стимулювання, що сприяють підвищенню задоволеності працівників умовами праці та їх залученості до виробничих процесів.

Рекомендовані заходи щодо вдосконалення механізмів оплати праці передбачають впровадження комплексної системи стимулювання, що поєднує матеріальні й нематеріальні методи. Доцільно використовувати індивідуалізовані підходи до оплати праці, забезпечувати прозорість у розподілі винагород і впроваджувати механізми соціальної підтримки працівників.

Здійснення регулярного аналізу ефективності мотиваційних заходів у СФГ «Рябенко С.К.» дає змогу удосконалювати управління персоналом, оперативно виявляти приховані резерви та вносити корективи до стратегії стимулювання праці. Такий підхід сприятиме не лише підвищенню продуктивності працівників, але й забезпеченню їх високої задоволеності роботою, що є ключовим фактором для зменшення кадрової плинності та формування позитивного робочого середовища. Окрім цього, оцінка мотиваційної системи дозволяє визначити можливості для розвитку працівників, що, у підсумку, позитивно впливатиме на загальну ефективність і результати діяльності господарства.

Загалом, реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності стимулювання персоналу, зміцненню економічного потенціалу підприємства та забезпеченню його стабільного розвитку в умовах сучасного аграрного ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. URL: <http://www.twirpx.com/file/544700/> (дата звернення 15.11.2024).
2. Бойчук О.О., Маслак О.О. Вплив нетрадиційних форм оплати праці на ефективність діяльності підприємства. Вісник Житомирського національного агроекологічного університету. 2021. Т. 2 (94). С. 131-138.
3. Бондар, Т., & Краснонос, А. (2023). СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ. *Економіка та суспільство*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>
4. Войнаш Д. А. Сутність заробітної плати та її організація на підприємстві. Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 133- 136.
5. Грібін Ю.Г., Королевський К.Ю. Методичні підходи до оцінки економічної ефективності заходів щодо вдосконалення систем стимулювання персоналу. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/metodicheskie-podhody-kotsenke-ekonomicheskoy-effektivnosti-meropriyatiy-po-sovershenstvovaniyu-sistem-stimulirovaniyapersonala> (дата звернення 11.11.2024).
6. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 20.11.2024).
7. Зось-Кіор М.В., Семенюта М.В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*, 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648> (дата звернення 18.11.2024).
8. Калачевська Л., Найда О. Ефективність управління персоналом агропідприємств в умовах системної кризи. *Ефективна економіка*. № 10. 2021. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2021/6.pdf. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.10.4> (дата звернення: 09.11.2024).

9. Крамаренко А. В., Вишне夫ська М. К. Застосування грейдингової системи оплати праці в digital-агенції. Економіка та управління АПК. 2021. № 2. С. 50-62.
10. ЛЕЩЕНКО, З. (2024). МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 332(4), 327-331. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-50>
11. Мазур Л.В. Сучасні підходи до формування системи оплати праці. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. 2021. Вип. 2 (25). С. 42-49.
12. Мельник К.Г., Воржакова Ю.П. Діджиталізація управління бізнес процесами. Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: збірник тез доповідей І Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 23 квітня 2020 р. Київ, 2020. С. 52–53
13. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2020 року / І. М. Демчак, В. О. Мариненко, В. М. Івченко та ін. Київ : НДІ «Украгропромпродуктивність», 2020. 40 с. URL: [https://rada.info/upload/users_files/04062009/40d02bc50c2dc0508103cd2a5c2fa458.pdf/](https://rada.info/upload/users_files/04062009/40d02bc50c2dc0508103cd2a5c2fa458.pdf) (дата звернення 24.11.2024).
14. Овчарук О. М. Трансформація методології стимулювання та мотивації персоналу / О. М. Овчарук // Економічний простір. – 2021. – № 166. – С. 48-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/есpros_2021_166_10.
15. Перевузнник Т. М., Головачко В. М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах: застосування погодинної та відрядної форми оплати праці. Освіта і наука. 2019. Вип.2 (27). Ч. 1. С. 203-210.
16. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2022. № 5. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (дата звернення: 29.11.2024).

17. Показник середньої заробітної плати за 2024 рік. URL: <http://pfu.gov.ua/2158510-pokaznykserednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik> (дата звернення: 04.12.2024 р.).
18. Попик О. В. Організаційні аспекти нематеріальної мотивації персоналу в системі управління якістю підприємства. Економіка та управління АПК. 2021. № 2. С. 181-192.
19. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 14. – С. 121.
20. Статистичні збірники «Сільське господарство України». URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 02.12.2024 р.).
21. Тимченко, І. П., & Левіна, А. В. (2021). МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ COVID-19. *Економічний простір*, (169), 84-91. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/169-16>
22. Хилько І. І. Особливості змісту та функцій оплати праці в умовах цифрової економіки. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2019. № 6. С. 146-151.
23. Цимбалюк С. О. Методологія та оцінка оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні. Проблеми економіки. 2020. № 1. С. 290-297.
24. Чернікова Н.М., Вороніна В.Л., Чеботарьов К.Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. Трансформаційна економіка. № 3 (03), 2023. С.70-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-3-1>
25. Чикуркова А.Д., Грей Ю.М. Удосконалення формування мотиваційної політики на сільськогосподарських підприємствах. Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка № 32. 2020. С. 155 –165. DOI:<https://doi.org/10.37406/2706-9052-2020-1-18>

ДОДАТКИ