

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВАРМІНСЬКО-МАЗУРСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ВИЩА ШКОЛА БІЗНЕСУ (ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ В БРАТИСЛАВІ (СЛОВАЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК
(НІМЕЧЧИНА)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА:
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ТРИНАДЦЯТОЇ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(13 вересня 2024 р.)**

*Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької
діяльності*

Янковому Олександрю Григоровичу присвячується

Одеса-ОНЕУ
2024

УДК 334.716 (043.2)
Е 40

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції

Укладачі:

Грінченко Р.В. – доктор економічних наук, професор.

Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: Матеріали тринадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 13 вересня 2024 р. Одеса: ОНЕУ, 2024. 398 с.

Для здобувачів економічних спеціальностей, викладачів, аспірантів і докторантів вищих навчальних закладів, підприємців і працівників управлінської діяльності підприємств та організацій.

© Одеський національний економічний університет, 2024

Ткачук В.О. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	290
Файчак А.В. РОЛЬ ГНУЧКИХ ПІДХОДІВ В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТНИМИ КОМАНДАМИ УКРАЇНСЬКИХ ІТ-КОМПАНІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	292
Хабалевський В.А. ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ НАУКОВИХ НАПРЯМІВ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ХОЛАКРАТИЧНИХ КОМАНД	294
Цаль-Цалко Ю.С., Панічук О.В. ФОРМУВАННЯ АКТИВІВ І ЗОБОВ'ЯЗАНЬ В БІЗНЕСІ ТА ВПЛИВ ЇХ СТАНУ НА КРЕДИТОСПРОМОЖНІСТЬ	296
Цегельник Н.І., Бедер Д.А. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ	298
Чернов І.С., Кононенко Я.В. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	300
Шиян Д.В., Севрюкова Є.О. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПЕРСОНАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	303
СЕКЦІЯ 6. МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ І МОДЕЛІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	
Ковальов А.І., Тарасова К.І., Скарженець П.О. МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ В ЛОГІСТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	306
Нор В.В. ВИБІР ПІДХОДІВ ДО МОДЕЛЮВАННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	308
СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГЕТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ, В ТОМУ ЧИСЛІ, ЗА РАХУНОК ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ	
Гуменюк В.А., Бабій О.М. ЕНЕРГЕТИЧНА ІНФРАСТРУКТУРА УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	311
Дегтярєва О.О., Куклінова Т.В., Ріхтер М. ДИГІТАЛІЗАЦІЯ ЕНЕРГОМЕРЕЖ: SMART GRID VS AI	313
Клівіцька В.О., Шевчук О.В. АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ	315
Конопельська О.В., Петренко О.П. ОПТИМІЗАЦІЯ РЕСУРСІВ ТА ДЕКАПЛІНГ У КОНТЕКСТІ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ	317
Куценко В.О., Ігнашкіна Т.Б. ПІДСУМКИ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ОПЕРАТОРІВ З РОЗПОДІЛУ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ	319
Нижник Б.В., Шевчук О.В. ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ВІДНОВЛЮВАНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ В ЕНЕРГОЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА	321
Овчаренко Д.М. ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕНЕРГОДЕФІЦИТУ	323

Шиян Д.В.
д. е. н., професор
Севрюкова Є.О.
аспірант

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПЕРСОНАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Проблеми мотивації персоналу є актуальними для будь-якого підприємства. Від існуючого мотиваційного механізму на підприємстві залежить в якій мірі працівники будуть реалізовувати свої знання та вміння на благо розвитку бізнесу, психологічний клімат в середній організації, здатність формувати якісний кадровий склад працівників. Фактично, мотиваційний механізм є одним з головних засобів рушійної сили розвитку всього суспільства. Держави де мотивація працівників до праці та саморозвитку знаходиться на низькому рівні, як правило, мають низькі темпи економічного розвитку, стикаються з втратою людського капіталу та міграцією населення. Фактично, економічний розвиток держави в цілому не можливий без створення мотиваційних механізмів в середній кожного окремого підприємства. В свою чергу, держава повинна створювати відповідне інституційне середовище, яке через формування конкуренції буде змушувати підприємства підвищувати продуктивність праці та відповідно рівень мотивації персоналу.

В умовах військової агресії РФ на перший погляд здається, що проблеми мотивації персоналу відходять на другий план. Однак, слід мати на увазі, що переважна більшість працівників залишилась в країні, продовжує працювати на підприємствах, які в свою чергу, конкурують на ринку за кращі кадри. Від так, навіть за умов вимушеної еміграції населення за кордон, скорочення виробництва у багатьох бізнесах, конкуренції на ринку праці продовжується і «невидима рука» ринку діє як і раніше.

Питання мотивації персоналу завжди привертало увагу вчених з різних галузей науки. Але в першу чергу це ця проблема привертає увагу економістів, що є цілком природним [1-6]. Слід також відмітити, що дана проблема розглядається як з теоретичної, так і практичної точки зору. Виходячи з цього було вирішено дослідити в якій мірі мотиваційні механізми діяли в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2020 році. Нажаль, через військові дії не вдалось отримати дані за 2021-2023 рр. Базою для аналізу слугували сама статистична звітність сільськогосподарських підприємств, в першу чергу кварталні дані форми 1-ПВ. Досліджувана сукупність склала 148 підприємств, що дає можливість отримати надійні дані.

Перша залежність яку було вирішено оцінити стосувалась рівня середньої заробітної плати в залежності від додаткових виплат (рис. 1). В даному випадку ми розраховували рівень преміальності як відношення основної та додаткової заробітної плати.

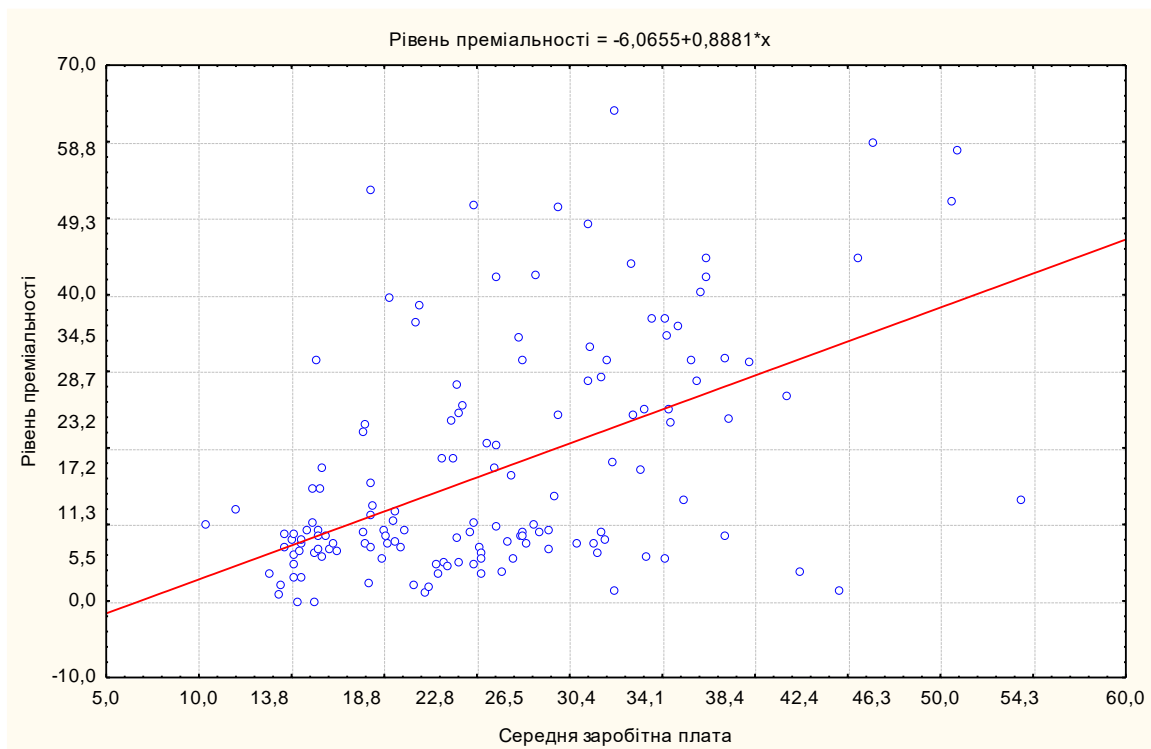


Рис. 1. Вплив додаткових виплат на рівень середньої заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2020 році.
Джерело: власні розрахунки

Отримані результати дають підстави для висновку, що сільськогосподарські підприємства доволі активно використовують додаткові виплати для стимулювання роботи персоналу. В багатьох підприємствах їх величина дорівнює 30-40% до основної заробітної плати. Це є свідченням наявності мотиваційних механізмів в їх діяльності

Список використаних джерел

1. Єпіфанова І., Панкова В. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. *Економіка та суспільство*. 2021. №23. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>.
2. Заставнюк Л.І., Липовецька Т.Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. №3(14). С. 166-172.
3. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.
4. Грідін О., Заїка С., Заїка О. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. 2022. *Економіка та суспільство*. 2022. №42. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
5. Денисенко М. П., Мельник, Л. С. Міжнародний досвід мотивації персоналу в умовах сучасної економіки. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. №3(55). С. 94–100. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-55-94-100>
6. Вітвіцький В. В., Мамчур В. А. Оцінка мотиваційних чинників у розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*. 2021. № 4. С. 76-87.