

**В. В. Обухіна**  
студ. III курсу  
спеціальність «Менеджмент»  
Науковий керівник: к. е. н., доц. І. В. Гайворонська

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ ДОВГОСТРОКОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Визначення системи мотивації персоналу необхідно для кожної організації з метою покращення роботи та підвищення ефективності працівників на підприємстві, які відповідальні за виконання робіт для забезпечення високого рівня доходу.

Мотивація персоналу є ключовим елементом успішного управління. Різні визначення мотивації вказують на її роль у спонуканні до дії, направленні поведінки та задоволенні потреб.

Ця функція забезпечує:

- формування у працівників стимулів до праці;
- вплив на працівника з метою зміни його ціннісних орієнтацій;
- утворення мотиваційного ядра організації;
- розвиток трудового потенціалу [1].

Розвиток системи мотивації потребує розробки як довгострокових, так і короткострокових програм для формування сучасної корпоративної культури та позитивного іміджу компанії, впровадження соціальних програм для працівників і їх сімей, створення ефективних стимулів для високопродуктивної праці та впровадження спеціальних систем управління мотивацією праці.

Короткострокові системи мотивації персоналу – це методи та інструменти стимулювання працівників, спрямовані на надання інцентивів та підвищення продуктивності праці на короткий період часу. Їх основна мета – забезпечення тимчасових результатів або досягнення конкретних цілей, активізація робочого процесу в межах обмеженого часового проміжку.

Ці системи можуть включати фінансові стимули, невеликі похвали, заохочення за досягнення певних завдань чи проєктів, гнучкі графіки роботи, тимчасові бонусні системи тощо. Вони часто застосовуються для стимулювання конкретних дій або досягнення результатів у найближчі терміни [2].

Довгострокова мотивація персоналу, в свою чергу, включає в себе широкий спектр стратегій, спрямованих на стимулювання працівників на протязі тривалого періоду. Вона об'єднує матеріальні та нематеріальні стимули, розвиває культуру підтримки особистого та професійного росту співробітників, а також впроваджує системи, спрямовані на збереження талантів та підвищення продуктивності [3].

Такі системи можуть включати різноманітні стратегії та методи, серед яких виокремлюють:

- довгострокові цілі та плани;
- кар'єрний розвиток;
- пакети компенсації та винагороди;
- створення сприятливого середовища та культури на підприємстві.

Отже, обидві форми мотивації мають свої унікальні переваги та використання відповідно до конкретних потреб підприємства.

Мотивація персоналу на сільськогосподарських підприємствах відіграє вирішальну роль у досягненні ефективності та результативності у галузі. Дослідження виявило, що на сільськогосподарських підприємствах присутні два ключові напрями мотивації: короткострокова та довгострокова.

Враховуючи специфіку цієї галузі, слід підкреслити, що матеріальні стимули не завжди є ефективними в контексті сільськогосподарських підприємств, тому акцент на довгостроковій мотивації може бути більш доцільним.

Впровадження довгострокової мотивації на сільськогосподарських підприємствах може бути ключовим елементом успішного управління персоналом та досягнення високих результатів в галузі сільського господарства.

Ось декілька можливих методів і стратегій для досягнення цієї мети:

1. Забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою.
2. Поліпшення соціально-побутових умов та умов праці.
3. Регулярно проводити анонімне опитування в межах кожної ступені ієрархії колективу.
4. Об'єктивно оцінювати перспективи кожного робітника, який приймається на роботу.
5. Стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу.
6. Підвищення кваліфікації працівників.

Отже, на основі визначених факторів вибору системи мотивації персоналу сільськогосподарського підприємства, можна зробити висновок, що застосування довгострокової системи мотивації персоналу на підприємстві є доцільною та ефективною не тільки в порівнянні з короткостроковою системою, а і загалом як метод стимулювання працівників.

#### *Список використаної літератури*

1. Процес мотивації та його складові: <https://buklib.net/books/27523/> (дата звернення: 12.11.2023).
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2018. 224 с.
3. Шовчко Г. В. Класифікація методів мотивації. *Управління розвитком*. 2014. № 3. С. 89–92.