

зберігання плодів і ягід з лінією сортування та фасування потужністю 16 тис. тонн – ТОВ «Бучачагрохлібпром» Бучацького, ПАП «Аркадія» Гусятинського і ТОВ, «Україна» Підволочиського районів. Збільшено потужності щодо зберігання зерна загальним обсягом понад 310 тис. тонн за рахунок введення у дію 6 сучасних елеваторів у ТОВ «Україна» Підволочиського району, агрофірмі, «Горинь» Лановецького району, компанії, «Райз» Тернопільського району, ТОВ «Рентком» Заліщицького району, ТОВ «Бучачагрохлібпром» Бучацького району та корпорації «Агропродсервіс» Тернопільського району» [1]. Аналогічні проекти продовжують реалізовуватися і під час війни, оскільки сьогодні саме на центральні та західні території покладено завдання наростити обсяги виробництва аграрної продукції.

Визнаними в Україні будівельними компаніями, що надавали якісні послуги побудови сучасних агропромислових об'єктів «під ключ» була Корпорація «Промстан»(Херсон), Артбудсервіс (Київ). Тепер вони мають відновити свою діяльність на нових територіях, що досить непросто.

Хоча за підсумками 2022 року більшість забудовників поновили роботу на будівельних майданчиках [2]. Це стосується і будівництва агропромислових комплексів, більшість з яких, що знаходяться на територіях, підконтрольних Україні, були здані в експлуатацію.

Перелік використаних джерел:

1. *Стратегія розвитку Тернопільської області та План заходів з її реалізації у 2021–2027 роки* URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/strategiya-rozvytku-ternopilskoyi-oblasti-na-2021-2027-roky.pdf>.
2. *Грищенко Володимир (2023) Підсумки непростого 2022 року для будівельної галузі. ТОП важливих подій.* URL: <https://nerukhomi.ua/ukr/news/ryinok/pidsumki-neprostopogo-2022-roku-dlya-budivelnoi-galuzi-top-vazhlyvih-podij.htm>.

*Болквадзе Наталія
Переходько Ірина*

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Мотивація – це стимули, які спонукають людину виконувати певну дію. Таке розуміння лежить в основі різних мотиваційних систем, що застосовуються в бізнесі і стимулюючих персонал до збільшення результативності праці і зниження витрат фірми [1]. Діяльність людини породжує створення матеріально-духовних благ, які здатні задовольнити суспільно-особисті потреби. Через це в процесі забезпечення ефективної системи менеджменту персоналу необхідно розуміти значення його мотивації [2].

У випадку, коли мотивацію вважають процесом впливу на дії працівника мотиваційних чинників, то її варто поділити на такі послідовні етапи: 1) поява потреби; 2) пошуку методів задоволення потреби; 3) визначення мети та напрямків діяльності; 4) здійснення конкретної діяльності; 5) одержання винагороди за виконану діяльність; 6) задоволення потреб.

В залежності від ступеня задоволення потреби, обсягу винагороди та її адекватності зробленим зусиллям, працівник перестає виконувати свою діяльність до появи нових потреб чи продовжує розшукувати заходи з метою задоволення наявних потреб [2].

Управління персоналом потребує системного підходу, можна стверджувати, що найнижчі, вищі та найвищі потреби розвиваються паралельно та спільно. Вони керують поведінкою людини на всіх рівнях її організації, тобто існує потрійний характер задоволення потреб через матеріальне, соціальне та духовне мотивування, заохочення та стимулювання. Варто зазначити, що саме нематеріальне заохочення, хоча й не виражається у безпосередній виплаті працівникам готівкових і безготівкових коштів, потребує інвестування з боку підприємства. Основний ефект, що досягається при нематеріальному стимулюванні, – підвищення рівня лояльності персоналу. За визначенням дослідників, лояльність співробітників є умовою формування у них високої професійної мотивації, яка відображається на всіх сферах діяльності; вона є умовою безпеки фірми, що суттєво впливає на благонадійність працівників [3].

Як свідчать теоретичні та практичні дослідження проблематики системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства, чинні мотиваційні системи вітчизняних підприємств характеризуються домінантним застосуванням матеріальної форми мотивації, розставляючи при цьому основні акценти на заробітній платі. Основне завдання керівництва полягає у з'ясуванні кола інтересів та потреб усіх працівників, що забезпечить формування оптимальної системи мотивації персоналу. У рамках удосконалення системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємств актуально застосовувати такі заходи: оптимізувати систему преміювання у контексті перегляду та доповнення умов; застосовувати методи наставництва та робочих груп для забезпечення підвищення продуктивності праці; застосувати приведену модель удосконалення засобів мотивації персоналу [4].

Перелік використаних джерел:

1. Черниш І. В., Козик М. В. Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг. *Економіка і регіон*. 2021. № 1 (80). С. 87–91. DOI 10.26906/EiR.2021.1(80).2242
2. Сікун О. А. мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. № 1(65), 2019. С. 506–510.
3. Власенко Т. Ю., Луценко І. В. Методи і принципи мотивації персоналу на підприємстві. *Молодий вчений*. № 1(65), 2019. С. 209–212.
4. Заставнюк Л. І., Липовецька Т. Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. Випуск 3(14) 2019. С. 166–172.