

розвитку інфраструктури до європейських стандартів, підвищення рівня безпеки та зменшення негативного впливу на навколишнє природне середовище, реагує на необхідність поліпшення системи управління та корпоративного управління у державному секторі економіки.

Рекомендаціями щодо вирішення проблем транспортної інфраструктури є наступні:

- удосконалення державної системи управління безпекою транспорту відповідно до міжнародних стандартів;
- запровадження механізму стимулювання поступової модернізації та розвитку транспортної інфраструктури, оновлення транспорту;
- впровадження класифікації дорожньо-транспортних пригод;
- створення ефективних процедур виділення коштів з Державного дорожнього фонду та інших ресурсів на заходи, спрямовані на підвищення безпеки дорожнього руху;
- забезпечення мобільності та функціонування сучасного пасажирського транспорту;
- розвиток організації та фінансування соціально значущих пасажирських перевезень усіма видами транспорту;
- регулювання діяльності автостанцій;
- переведення транспорту на більш екологічне паливо.

Список використаних джерел:

1. Танклевська Н.С., «Сучасні проблеми розвитку транспортного сектору України» [Електронний ресурс] / Н.С. Танклевська – Режим доступу: <https://magazine.faaf.org.ua/suchasni-problemi-rozvitku-transportnogo-sektoru-ukraini.html>

2. Національна транспортна стратегія України на період до 2030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-%D1%80#Text>

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ (НА ПРИКЛАДІ АГРОПРОМИСЛОВИХ КОМПЛЕКСІВ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ)

В. А. ЯНКОВСЬКА, канд. екон. наук, доцент,
vika_yank2020@ukr.net

С. Ю. ФРЕШЕР, студентка
Харківський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
61007, Україна, м. Харків, вул. Бекетова, 3
fresher.ua@gmail.com

Сучасний рівень ринкової економіки зумовлює динаміку розвитку її суб'єктів. Це обумовлює велику конкуренцію підприємств не тільки як

виробника продукції або надавача послуг, але і як роботодавця. Великі організації розуміють взаємозв'язок: кращі працівники створюють краще підприємство – краще підприємство наймає або створює кращих працівників і це коло дозволяє забезпечити позитивну динаміку розвитку організації. Тому в розвинутих компаніях приділяється увага до потреб робітників, їх стимулювання та мотивації.

Останні роки Україна впевнено займає лідерські позиції як експортер аграрної продукції, так, наприклад, у 2020 році країна перша в світі за обсягами постачання соняшникової олії та шроту. Кожен рік показники агропромислового комплексу (АПК) зростають внаслідок збільшення промислових площ, покращення якості продукції та технологічних процесів на всіх етапах роботи таких підприємств. Перш за все це відбувається завдяки правильній організації управління персоналом. Тому, розглянемо засоби мотивування на прикладі кращих агропромислових комплексів за версією ресурсів Forbes Україна та Фокус: “Сингента” (Syngenta) (3 місце, Forbes 2022), “Кернел” (Kernel) (14 місце, Forbes 2022), ПРАТ “Миронівський хлібопродукт” (ПРАТ “МХП”) (25 місце, Forbes 2022), ТОВ “ОПТИМУСАГРОТРЕЙД” (46 місце, Forbes 2021), агрохолдінг “Астарта-Київ” (3 місце в галузі, Фокус 2021).

Мотивація персоналу – сфера фахової, практичної діяльності, що передбачає вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих її цілей та цілей організації [1, с. 22]. Нижче розглянемо характеристику мотивацій у п'яти категоріях.

Лояльність - розуміється як прихильність, відданість до організації, яка впливає зі ставлення вищого керівництва до робітників, статусності на регіональній або міжнародній арені, визначається бажанням рекомендувати свою компанію знайомим. Наприклад, ставлення власника та керівника ПРАТ “МХП” Юрія Косюка: «Запорука успіху в бізнесі у свободі та щасті співробітників. У “МХП” можна приходити працювати без прив'язки до певного часу, користуватися спортзалом посеред робочого дня і проводити час у корпоративному барі. Правильні люди на правильних місцях зроблять усе» [2].

Винагорода містить: заробітну плату, доплати, надбавки, премії, компенсаційні виплати. Надбавка та доплати встановлюються у відсотковому чи фіксованому розмірі до місячної тарифної ставки. Це питання регламентується в колективному договорі або в положенні про оплату праці, або в іншому локальному акті про виплату доплат і надбавок [3, с. 91]. Додаткове мотивування також часто використовується роботодавцем.

Умови праці. Це система оплати праці, пільги, режим роботи, суміщення професій, можливість зміни розрядів чи посад, кар'єрне просування, наявність та характеристики робочого місця та зон відпочинку [3, с. 93] Особливістю сучасності є те, що режим роботи через зовнішні фактори може постійно змінюватися, разом з тим змін зазнає вся ланка умов праці. Наразі цій категорії потрібна особа увага для точної організованості, щоб не втратити працівників і якість виробництва.

Наприклад, ТОВ “ОПТИМУСАГРОТРЕЙД” має розгалужену мережу елеваторів, що дозволяє створити сприятливі умови праці для молоді в сільській місцевості. Холдинг “Kernel” під час карантину, який припав на посівну, зберіг безперервність роботи. Для працівників у полях створили додаткові зміни та ротацію робочих груп. Не задіяні у виробництві підрозділи перейшли на дистанційну роботу або змішану форму [2].

Соціальний пакет ґрунтується на другорядних потребах. Сюди відносимо медичне, пенсійне та інші види страхування; оплата навчання, путівок, харчування, проїзду; надання житла, авто.

Агрохолдінг “Астарта-Київ” для співробітників, крім фінансових стимулів, пропонує додаткові дні відпустки, медстрахування, відпочинок для дітей співробітників, що частково оплачується, у дитячому оздоровчому таборі.

Окремо можна відзначити підтримання позитивного психологічного середовища. Мотивація відбувається шляхом створення сприятливого мікроклімату в колективі, визнання заслуг, подяки, професійна психологічна допомога, корпоративні свята тощо. Останні роки цьому питанню починає приділятися увага і в Україні. Так, наприклад у компанії “Syngenta” проводять вебінари на тему ментального здоров’я, популярна арт-терапія, працює цілодобова психологічна підтримка для працівників та членів їхніх сімей [2].

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.

2. 50 найкращих роботодавців 2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://forbes.ua/ratings/50-naykrashchikh-robotodavtsiv-2022-13012022-3179> (дата звернення 20.10.2022). - Назва з екрана.

3. Макогон О. Посібник з управління персоналом: програма ООН із відновлення та розбудови миру [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/HR-manual_upd.pdf (дата звернення 23.10.2022). - Назва з екрана.

АВТОСАНАЦІЯ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА ДО ЗМІН В ЙОГО ОТОЧЕННІ

О. С. ЯЦЮК

*Івано-Франківський національний
технічний університет нафти і газу*

76019 Україна, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15

olegstya@gmail.com

Високі темпи змін умов функціонування підприємств та перманентні економічні кризи спричинили загострення ряду проблем, серед яких однією з