Терещенко С.І.

д.е.н., професор

Сумський національний аграрний університет

ORCID: 0000-0002-8852-1091

Звоновський Р.А.

аспірант

Сумський національний аграрний університет

ORCID: 0000-0002-5255-4932

**ОСНОВНІ МОТИВАЦІЙНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Потенціал аграрного підприємства - це сукупність ресурсів, які можуть бути використані для досягнення поставлених цілей та завдань. Він включає в себе різноманітні елементи, такі як фінансові, людські, технічні, природні, інформаційні ресурси та інші.

Розуміння та ефективне управління потенціалом аграрного підприємства допомагає збільшити його конкурентоспроможність, ефективність та прибутковість.. Якщо аграрне підприємство вміло використовує свій потенціал, то воно може забезпечувати стабільний розвиток та максимізувати свій прибуток. Наприклад, ефективне використання фінансового потенціалу дозволяє аграрному підприємству отримувати додаткові кошти на розвиток виробництва та розширення бізнесу. Ефективне управління людським потенціалом може покращити процес навчання та розвитку працівників, підвищити їхню продуктивність та мотивацію, а також зменшити текучість кадрів.

Крім того, ефективне використання технічного потенціалу може підвищити продуктивність виробничих процесів та зменшити витрати на енергію та матеріали. Використання природних ресурсів може допомогти підприємству створити екологічно чисті та енергоефективні виробничі процеси.

Таким чином, ефективне управління потенціалом аграрного підприємства може забезпечити необхідні умови для розвитку підприємства та його успішної діяльності на ринку. Ефективне управління потенціалом аграрного підприємства також передбачає розуміння мотиваційних засад, які допомагають залучати, зберігати та розвивати людський та інший потенціал підприємства. Основні мотиваційні засади управління потенціалом аграрного підприємства представлені в таблиці 1.

Таблиця1 - Основні мотиваційні засади управління потенціалом аграрного підприємства

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Мотивація | Економічний зміст |
| 1. | Фінансова | Висока заробітна плата, бонуси, премії та інші фінансові заохочення можуть стимулювати працівників до досягнення більш високих результатів. Аграрне підприємство може використовувати різні фінансові заходи, щоб зберегти і залучити висококваліфікованих фахівців. |
| 2 | Професійна | Професійний розвиток та можливість отримання нових навичок можуть бути значущими факторами мотивації для працівників. Компанії можуть пропонувати різні форми професійного розвитку, такі як тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації. |
| 3 | Соціального статусу | У підприємствах можуть бути встановлені певні стандарти соціального статусу, які мотивують співробітників до досягнення високих результатів та визнання їхнього вкладу у компанію. Наприклад, можна пропонувати високу посаду, яка забезпечує зростання відповідальності та впливу на прийняття рішень. |
| 4 | Мотивація взаємодії та співпраці | Компанії можуть стимулювати співпрацю та взаємодію між працівниками за допомогою різних методів: збільшення комунікації та спілкування між працівниками, створення внутрішніх комунікаційних каналів та інструментів, що дозволяють легко спілкуватися та обмінюватися ідеями, знаннями та досвідом; формування робочих груп та команд, де працівники можуть спільно працювати над проектами та завданнями; створення спільних цілей та завдань, які спонукають працівників до співпраці та взаємодії, а не конкуренції між собою; підтримка відкритості та довіри відносин між працівниками, що дозволяє вирішувати проблеми шляхом спільної роботи та допомагає уникнути конфліктів; визнання та нагородження за спільні досягнення та успіхи, що спонукає працівників до співпраці та взаємодії. |

\*Джерело: Сформовано автором

Крім цього, важливо враховувати індивідуальні потреби та мотивації працівників, оскільки кожна людина має свої унікальні цінності, інтереси та потреби. Для цього можна використовувати індивідуальні підходи до мотивації, які допомагають залучати та зберегти талановитих працівників. Такі підходи можуть включати індивідуальні плани кар'єрного розвитку, гнучкі графіки роботи, можливість працювати з віддаленням, спеціальні проекти т

Управління потенціалом аграрного підприємства вимагає уваги до мотиваційних засад, що підтримують сприятливий клімат для працівників, дозволяючи їм розвиватися та відчувати важливість свого внеску в компанію. Це може допомогти збільшити продуктивність та ефективність діяльності підприємства, забезпечуючи стабільний розвиток і процвітання. Для досягнення цих цілей, менеджери аграрного підприємства повинні забезпечувати мотивацію та стимулювати своїх працівників.

Таким чином, ефективне управління потенціалом аграрного підприємства може забезпечити необхідні умови для розвитку підприємства та його успішної діяльності на ринку.

**Література:**

1. Ванієва А.Р. Методичні засади економічної оцінки виробничо-ресурсного потенціалу господарської діяльності .Агросвіт. 2013. № 9. С. 50-53.

2. Амбросов В.Я. Ефективність використання факторів розширеного відтворення в аграрному секторі. Економіка України. 2009. № 1. С. 67-73.

3. Волощук С.С. Оцінка ресурсного потенціалу у розвитку підприємництва. Економіка АПК. 2011. № 4. С. 34-39.

4. Гуторов О. І. Проблеми та стратегічні пріоритети використання земельних ресурсів у сільському господарстві України. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економіка АПК і природокористування». 2010. № 6. С. 46-57.