

необхідних для виконання конкретних функцій, таких як дослідження й розробки, виробництво й фінанси. Володіння менеджера технічними навичками зумовлене наявністю професійних знань, аналітичних здібностей і вміння правильно застосувати інструментальні та інші засоби для розв'язання проблем у конкретній галузі [3].

Отже, менеджер – це чи не найважливіша людина в організації чи підприємстві, адже від його рішень залежить весь процес роботи, він визначає основну стратегію і тактику підприємства, тому він повинен бути професійно компетентним, володіти широким колом навичків, для того щоб підприємство чи організація працювали ефективно і прибутково.

Список використаних джерел

1. Степаненко Н.В. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів / Н.В. Степаненко//Вісник КІБІТ.- 2008. №2 – С. 12-14.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту/Г.В. Осовська// Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Кондор, 2003, 556 с.
3. Федуллова Л.І. Менеджмент організацій/ Л. І. Федуллова// Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 536 с.

Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,
студентка економічного факультету
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
Подільського державного аграрно-технічного
університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: доцент Покотильська Н.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

В умовах функціонування ринкової системи господарювання аграрні підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. "Локомотивом" їх активної трудової діяльності є мотивація.

Мотиваційні процеси досліджували відомі іноземні вчені: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак Клеелланд та інші. Незважаючи на наявність значної кількості досліджень даної проблеми, залишаються актуальними питання мотивації персоналу у сучасних умовах господарювання, особливо враховуючи процеси, що відбуваються в економіці України [1].

Однією з основних функцій сучасного аграрного менеджменту, спрямованої на підвищення ефективності праці персоналу організації, є мотивація персоналу.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації аграрного персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників будь-яких підприємств, в тому числі аграрних, до ефективної діяльності.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають

людину до діяльності, формують його поведінку і надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей.

Праця в аграрному секторі через свою непривабливість вважається у нас однією із найбільш неprestижних. Недосконалість механізму матеріальної та моральної заінтересованості працівників села ослаблює їхню творчу активність, трудову дисципліну, знижує кваліфікаційний та культурний рівень. В той же час розробка науково обґрунтованої системи стимулів і мотивів приводить до підвищення заінтересованості працівників у результатах сільськогосподарського виробництва. Тому у структурі інструментів стимулювання працівників аграрних господарств нині провідне місце займають матеріальні мотиви.

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації персоналу та використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [2].

Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи потрібно вводити системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Крім зарплати і премій система матеріального стимулювання може містити в собі пенсійні нагромадження, участь у прибутках, оплату навчання (працівника або його дітей), безвідсоткові позики на купівлю будинку або машини, оплату харчування або проїзду працівників, оплату відпочинку працівника, різноманітні допомоги, страхування і т.п. На нашу думку ці заходи обов'язково покращать ефективність парці, та становище підприємства.

Що стосується інструментів нематеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств, то в ході дослідження проблеми найбільш вагомими з них незалежно від рівня менеджменту виявлені наступні: постійний зворотній зв'язок із працівникам, певні соціальні послуги, а також планування кар'єри та кар'єрне просування. До нематеріальних засобів стимулювання працівників, які використовуються керівниками сільськогосподарських підприємств належать також умови середовища, в якому доводиться працювати робітникам, винесення письмової подяки, вручення почесної грамоти, занесення на дошку пошани тощо. Найдієвішим стимулом залишається усна подяка керівника, яка дає найбільший ефект, майже 90%. Проте ці методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

Певні позитивні зрушення в розвитку агропромислового сектора економіки останніх років підвищили роль мотивації в менеджменті підприємств. Більшість із них після реорганізації земельних і виробничих відносин адаптувалась до вимог ринку. Позитивом також є і демонополізація державної власності на землю, передача її в колективну власність аграрним підприємствам як суб'єктам господарювання. Створено правові й організаційні умови для функціонування усіх форм власності й господарювання. Аграрні товаровиробники тепер можуть вільно визначати структуру виробництва, реалізовувати продукцію, купувати техніку, обладнання і т.д. З'явилися можливості для конкуренції. Більшість підприємств переробки сільськогосподарської продукції, торгівлі та послуг приватизували.

За останні роки значно змінилось і ставлення до мотивації персоналу з боку власників

та керівників сільськогосподарських підприємств. Власниками та керівниками сільськогосподарських підприємств різної величини і принципів управління висловлюються думки про необхідність розробки мотиваційної програми, яка б дала змогу залучити найбільш кваліфікованих, перспективних та ефективних працівників.

Необхідність змінення існуючої системи мотивації зумовлюється ще й потребою значних іноземних інвестицій у сільське господарство. Іноземні власники звикли використовувати європейські моделі менеджменту організацій і, відповідно, вимагають створення нової системи мотивації, яка б відповідала сучасним загальносвітовим тенденціям, а головне – робила винагороду залежною від результатів праці [3].

Отже, мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Саме тому, а аграрному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти.

Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Комаров Є. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом / Є.І. Комаров // Управління персоналом .- 2002 .- № 1. - С.38-41.
2. Співак, В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.
3. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви: навч. посібник для вузів / Є.П. Ільїн. - СПб. та ін: Пітер, 2000 .- 508 с.

Дзюрдзевич Лілія Ярославівна,
студентка економічного факультету
напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
Подільського державного аграрно-технічного
університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: старший викладач Заборовський В. П.

СУТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ АГРАРНОЇ БІРЖІ

Становлення біржового ринку в Україні розпочалось у 1995 році. Розвиток ринкової економіки в державі та реформування сільськогосподарських підприємств вимагали впровадження нових підходів до реалізації сільськогосподарської продукції та забезпечення її виробництва матеріально-технічними ресурсами. Через це поряд з державним та регіональним замовленням на сільськогосподарську продукцію почали діяти нові товарно-грошові відносини в основу яких було покладено біржову торгівлю.

Крім мережі регіональних Аграрних бірж, невід'ємним елементом біржового ринку сільськогосподарської продукції є аграрна біржа. Постановою Кабінету Міністрів України "Про створення Аграрної біржі" від 26 грудня 2005 р. № 1285 затверджено Статут Аграрної біржі, в якому зазначено офіційне найменування біржі: "Аграрна біржа", створена на підставі Закону України "Про державну підтримку сільського господарства України", який визначив порядок створення та функціонування цієї біржі. Зазначений