

Мозоль Маріанна Юріївна

студентка економічного факультету

спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій

і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

Подільського державного аграрно-технічного

університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: доцент Покотильська Н.В.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Подальший позитивний розвиток сільськогосподарського сектора економіки нашої країни та її регіонів потребує докорінних змін в цій сфері на якісно новому, прогресивному рівні, що в свій час обумовлює формування сучасного типу працівника аграрного підприємства, здатного до впровадження нововведень і новітніх технологій та ефективної трудової діяльності. В цьому процесі особлива роль має належати дієвому механізму мотивації праці і її результатів діяльності працівників сільського господарства, пов'язана із підвищенням ефективності праці і виробництва сільськогосподарської продукції.

Відсутність належних стимулів до праці, відповідної оплати та нехтування мотиваційним фактором призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на підприємствах і до кризи в аграрному секторі країни в цілому. Вважаємо, що мотивація є найвагомим управлінським інструментом будь-якої діяльності підприємства, який служить основою росту і процвітання [2].

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети діяльності будь-якого підприємства залежить від злагодженості роботи людей. Кожен небайдужий керівник намагається переконати підлеглих працювати краще та підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів.

Розглядаючи механізм мотивації результатів діяльності працівників аграрної сфери доцільно висувати такі вимоги, що відповідають їхнім внутрішнім потребам, мотивам та інтересам і підтверджуються можливістю розвитку сільськогосподарського виробництва. Зокрема, механізм мотивації праці повинен враховувати реальні потреби селян у забезпеченні їх економічних інтересів [2].

Важливими мотиваційними чинниками, що формують ставлення селян до праці і забезпечують підвищення її продуктивності та ефективності є оплата праці й матеріальне стимулювання працівників аграрних підприємств. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників [1, с. 49]. Матеріальні мотиви є важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистісних цілей і цілей організації [3, с. 354]. Крім того слід врахувати такі чинники впливу на мотивацію як умови праці – невід'ємної частини виробничої ситуації, результатів діяльності працівників, від яких залежить безпечна робота і можливість охорони праці.

Отже, до основних напрямів посилення мотивації праці працівників аграрних підприємств можна віднести: удосконалення законодавства з питань оплати, умов праці та стимулювання результатів діяльності; розробку державних програм щодо соціальної

підтримки і соціального захисту працівників сільського господарства.

Вагоме значення для запровадження дійового механізму мотивації результатів діяльності має регулювання конкретних завдань, які визначені аграрною політикою на певний проміжок часу. Так, за сучасних умов розвитку в інтересах країни, сільського господарства, його працівників, особливо підприємців, держава має гарантувати: дотримання прав на функціонування різних форм власності і забезпечення їх необхідними зовнішніми умовами; підтримку доходів через застосування цінового, податкового, кредитного, страхового та митного захисту; сприяння в реалізації продукції у межах квот і гарантованих цін; датування виробництва та споживання окремих продуктів і засобів виробництва; надання допомоги в придбанні нової техніки, енергоносіїв, окремих видів ресурсів і послуг; проведення антимонопольної політики в інтересах аграрного сектору; підготовка кадрів, розвиток аграрної науки і соціальної інфраструктури. Всі ці важливі аспекти державної аграрної політики мають бути відображені в перспективних і цільових державних програмах, у річному державному бюджеті. Крім того, вони мають базуватися на глибокому аналізі соціально-економічного і продовольчого стану країни, оптимізації співвідношення ринкових і державних елементів управління, моніторингу мотивації результатів діяльності на всіх рівнях управління.

З наведеного вище випливає цілком закономірний висновок: без створення в країні соціально-економічних умов для відродження села як форми населення та господарювання і селянина як справжнього господаря на землі, без формування повноцінного життєвого середовища в сільській місцевості не можна проводити соціально спрямовану аграрну політику в державі, забезпечити відродження сільськогосподарського виробництва, створити ефективний механізм мотивації результатів діяльності.

Список використаних джерел

1. Клот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Клот. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
2. Покотильська Н. В. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області / Н. В. Покотильська, О. М. Деренко // Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 20. Т.2. – Кам'янець-Подільський, 2012. - С. 240-243.
3. Шевчук Л.М. Мотивація та стимулювання як дієві засоби управління персоналом // Збірник наукових праць ПДАТУ, Вип. 16 том 3 . – 2008. – С. 353-355.