

узгодження і планування їх праці. Дотримання суспільної і особистої дисципліни є неодмінною умовою формування і існування колективу. Основу дисципліни складає усвідомлення кожним членом колективу загального обов'язку, його відповідальність за доручену справу перед своїми колегами.

У результаті вивчення праць учених – економістів С.Бандура, В.Дятлова, П.Сторова, А.Колота, І.Крижко, Н.Лук'яненко, З.Румянцевої, Г.Слезінгера, В.Співака, Е.Старобінського, В.Травіна, С.Шекшні, В.Шкатулли, Г.Щокіна можна зробити наступне узагальнення – формування колективу в групі спільно працюючих людей спостерігається при дотриманні наступних умов:

спільна суспільно корисна діяльність, що сприяє формуванню ціннісно-орієнтаційної єдності членів групи;
відносно тривалий період спілкування членів групи;
створення чіткої організаційної структури, яка відповідає внутрішньогруповому розподілу праці і забезпечує діалектичну єдність формальної і неформальної оргструктури;
дотримання «закону руху колективу», що припускає розробку і розвиток мети і системи задач щодо її досягнення;
дотримання принципу «паралелі дії» при вихованні особи і всього колективу;
виховання дієвого співпереживання членів групи, тобто направлено на надання допомоги і підтримки;
формування колективістського самовизначення членів групи.

Коли первинна група починає відповідати наведеним умовам, вона стає колективом, якому притаманні всі основні властивості керованої системи: детермінованість; динамічність; властивість посилення взаємодії; зворотний зв'язок. Детермінованість виявляється в тому, що поведінка членів колективу причинно обумовлена суспільним устроєм і суспільною активністю. Динамічність визначається послідовністю досягнення різних рівнів розвитку колективу. Властивість посилення виявляється в організованості колективу, у взаємному доповненні і примноженні ефекту сумісної праці в результаті діяльності окремих його членів. Зворотний зв'язок виявляється у впливі на поведінку членів колективу і його керівника групових оцінок, громадської думки.

У результаті вивчення праць науковців для класифікації трудових колективів на сучасному етапі пропонуються три рівні розвитку трудових колективів: з низьким рівнем розвитку трудових відносин, із середнім рівнем розвитку трудових відносин і з високим рівнем розвитку трудових відносин. Низький рівень розвитку характеризується як формальна зовнішня цілісність. Показник середнього рівня - активізація колективу. Для вищого рівня розвитку характерна єдність думок і волі всього колективу, затвердження в ньому порядку свідомої дисципліни.

Кожний трудовий колектив повинен виконувати властиві йому основні функції, які включають комплекс задач, що направлені на досягнення однієї або декількох цілей виробничої і суспільної діяльності трудового колективу. До основних функцій необхідно віднести виробничо-економічну, виховну і соціально-психологічну.

Управління трудовим колективом безпосередньо пов'язано з кадровою роботою на виробництві. У наш час відбуваються зміни в професійно-кваліфікаційній структурі робочих кадрів: з'являються нові професії, ряд професій зникає. У роботі з кадрами на виробництві підвищується роль не тільки керівників трудових колективів, але і кадрових служб, які мають стати центром організації кадрової роботи на підприємстві. Разом з тим робота з кадрами на сучасному підприємстві не може обмежитися функціями одного відділу кадрів. Вона органічно пов'язана з технічними, економічними, соціологічними та іншими службами підприємства.

Більшу частину свого робочого часу (60%) менеджери витрачають на спілкування з працівниками свого колективу, а іншу частину (40%) — на спілкування з вищим керівництвом і з колегами інших підрозділів свого та інших підприємств. Тому навички до формування трудового колективу є особливо важливими, щоб об'єднати людей і навчити їх ефективно працювати на досягнення загальної цілі у обстановці творчого співробітництва. Це також передбачає проведення засідань, нарад, виконання представницьких функцій, розвиток добрих відносин з іншими підрозділами підприємства.

Керівництво повинне використовувати колективний підхід, залучаючи підлеглих до рішення проблем, підтримувати позитивний мікроклімат, уточнювати цілі систематично аналізувати і оцінювати хід виконання роботи. Ці навички більше всього використовуються тоді, коли працівники тісно взаємодіють один з іншим для досягнення високого результату.

Таким чином, організація роботи колективу є функцією керівництва, тому що вона створює енергійну, ефективну і відповідальну групу людей з великим потенціалом.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч.посібник / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.:ВД «Професіонал», 2006. – 512с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч.посіб. / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М. Шканова. – К.:Центр навчальної літератури, 2009. – 502с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488с.

Калинчук Наталія Степанівна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

МОТИВАЦІЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

З поміж основних теоретичних і прикладних проблем сьогодні чільне місце належить створенню ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації до ефективної праці зайнятого населення. Упродовж багатьох

століть дана проблема хвилювала людство, адже працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. Мотивація - це процес спонукання людини, або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо. У широкому розумінні мотивація іноді визначається як детермінація поведінки взагалі [1, с. 159].

В процесі у людей цілеспрямовано формується заінтересоване відношення до праці і її результатів, оскільки мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, або на мотивах і стимулах. Мотив - це усвідомлена спонукаюча причина, основа, підстава до якої дії чи вчинку. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які у кінцевому підсумку перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукаючого фактору (стимулу) і його усвідомлення індивідом.

Кризова ситуація трудової мотивації в аграрному секторі економіки спричинена незавершеністю організаційно-структурних перебудов у ході реформування сільськогосподарських підприємств; недостатньою урегульованістю соціально-трудова відносин між найманими працівниками та роботодавцями; небажанням керівників підвищувати тарифні ставки і посадові оклади, невиконанням профспілками функцій регулювання соціально-трудова відносин та захисту інтересів найманих працівників; низьким рівнем оплати праці й результативності виробництва.

Рівень оплати праці в аграрних підприємствах є одним із найнижчих порівняно з іншими галузями. Враховуючи той факт, що рівень заробітної плати є одним із найвагоміших чинників матеріальної мотивації, можна стверджувати, що за такого її рівня неможливе нормальне відтворення робочої сили. Низький рівень доходів працівників негативно впливає на платоспроможність селян і конкурентоспроможність вітчизняної продукції. Дослідження свідчать, що питома вага оплати праці у валовому продукті сільського господарства, мисливства, лісового господарства 2012 р. була незначною і становила 9,1%; у сукупному валовому внутрішньому продукті країни дещо більша — 23,4% [3, с. 15]. Динаміку середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послуг представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників у сільському господарстві України

Показник	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення 2012 р. від 2006 р.
Усього за видами економічної діяльності	806	1806	1906	2239	2633	3026	1100
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	437	1076	1206	1430	1800	2023	1586
У % до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників в середньому по усіх видах економічної діяльності	54,2	59,6	63,3	63,9	68,4	66,9	9,7
Рейтинг, який займає середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників сільського господарства, мисливства, лісового господарства серед всіх видів економічної діяльності	15	14	14	14	12	15	-

Джерело: [3, с. 184].

Як бачимо, незважаючи на постійний ріст середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві, її рівень залишається одним із найнижчих порівняно з іншими видами економічної діяльності. Розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у сільському господарстві становив у 2012 р. 66,9% середнього рівня в економіці країни. Серед усіх видів економічної діяльності сільське господарство займає за рівнем середньомісячної заробітної плати 15 місце.

Виходячи з вищеведеного, можна зробити висновок, що заробітна плата працівників сільського господарства була, є і залишається на дуже низькому рівні, незважаючи на підвищення її середнього розміру по Україні. Така ситуація викликана насамперед неспроможністю сільськогосподарських підприємств виплачувати зарплату своїм працівникам належним чином. Високі ціни на паливно-мастильні матеріали та низькі на вироблену сільськогосподарську продукцію приносять її власникам одні лише збитки та незацікавленість у результатах діяльності. Звідси впливає і низький рівень мотивації та продуктивності праці, а отже і її оплати.

Список використаних джерел

1. Економіка праці й соціально-трудова відносини: [підруч.] / [Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А. і інш.]; під ред. О. В. Шкільова. — К. : Четверта хвиля, 2008. — 472 с.
2. Праця України 2012 : [стат. збірник]. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 322 с.
3. Україна у цифрах 2012 : [стат. збірник]. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 252 с.

Камінський Олександр Русланович,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., проф. Чикуркова А.Д.

МЕНЕДЖМЕНТ ТВАРИННИЦЬКОЇ ГАЛУЗІ: ТЕНДЕНЦІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ