

2. Гордієнко І.В. Інформаційні системи і технології в менеджменті: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – 2-ге вид., перероб. і доп. / І.В. Гордієнко. – К.: КНЕУ, 2003. – 259 с.

3. Тверезовська Н.Т. Інформаційні технології в агрономії: Навч. Посіб. / Н.Т. Тверезовська.– К.: Знання, 2013. – 282 с.

Статкевич Аліна

студентка 3 курсу

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник : **Покотильська Н.В.**,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець – Подільський

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мотивація праці є центральним завданням розвитку стратегічного управління персоналом. Здійснювані в Україні реформи не можуть бути ефективно реалізовані без створення стимулів до праці й заповзятливості в сполученні з дисципліною та організованістю. У сучасних умовах економічного зростання держави гостро постають питання щодо мотивації праці. Відсутність вітчизняної теоретичної основи щодо цього процесу викликає певні непорозуміння та призводить до запозичення зарубіжного досвіду.

Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Л. Портер, а також вітчизняні вчені та мислителі такі, як М. Вольський, Г. Цехановецький, Т. Ф. Степанов, І. В. Вернадський, І. Я. Франко та інші [3].

Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція у міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці, обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка

могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів бізнесу, а й позитивно впливати на формування інноваційного-творчого підходу до розвитку підприємницької діяльності. Якщо оцінити державний підхід до проблем мотивації, то він у більшості випадків зводиться до формальної теоритизації даної проблеми і тільки у сфері матеріальної мотивації має певні позитивні зрушення. Механізм мотивації включає комплекс економічних прийомів та засобів соціально і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці. Вирішальну роль в оцінці мотивації праці в умовах вітчизняної економіки мають матеріальне заохочення та заробітна плата. Проблеми мотивації трудової діяльності багатовекторні і залежать від впливу державної політики щодо регулювання ринку праці та політики, яку проводять бізнес-структури.

Мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Сутність зростання продуктивності праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу [2].

Мотивація праці — це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати. Мотивацію можна характеризувати також як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації. Основними мотивами зайнятості для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг. У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання

праці. Розвиток аграрного сектора економіки України за рахунок інтенсифікації виробництва, впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу неможливий без гідного рівня оплати сільської праці. Ріст заробітної плати у галузі сільського господарства значно відстає від середньої заробітної плати для інших галузей економіки.

Важливим інструментом мотивації для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці. В структурі фонду оплати праці найбільшу його частину складає основна заробітна плата, що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, заохочуючи працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природнокліматичних умов, проявів сезонності тощо. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату.

Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін. Слід зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої зростає в умовах погіршення фінансового становища багатьох підприємств. Натуральна оплата праці використовується найчастіше в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю, а питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці

аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу.

За сучасних умов значного поширення набуло стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у сфері сільського господарства. Цей метод реалізується через систему надання працівникові можливості самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених завдань, забезпечення нормального ходу виробничого процесу. Ще одним важливим чинником, який впливає на мотивацію, є умови праці, які стимулюють працювати з певною віддачею. Ця проблема особливого значення набуває в сільськогосподарських підприємствах України, де умови праці зазвичай є абсолютно незадовільними. У час соціально-економічної кризи зростає необхідність покращення якісних параметрів працівників села. Проте в значній мірі кадри для аграрної галузі готуються без врахування здібностей та творчих можливостей молоді до обраної професії, без обґрунтування мотиваційного вибору саме сільськогосподарської діяльності. Більша половина спеціалістів, які закінчили сільськогосподарські навчальні заклади, працюють в інших сферах, а не в агропромисловому комплексі. Суттєві недоліки мають місце у методологічному, матеріально-технічному забезпеченні навчальних закладів, що призводить до погіршення якості навчання.

Отож, основними напрямками стимулювання зайнятості в сільському господарстві молоді можуть бути такі заходи, як розробка і впровадження пільгового кредитування; створення робочих місць; надання консультаційної та юридичної допомоги молодим підприємцям; створення можливостей для проходження альтернативної військової служби на підприємствах, установах, організаціях у сільській місцевості тощо [1; 4].

Як основний напрям покращення непрямого стимулювання праці є вдосконалення соціального пакету, в тому числі: безкоштовне (пільгове) харчування працівників в особливо напружені робочі періоди; транспортні

перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях та не мають власного транспорту; безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі; надання безвідсоткових грошових позик працівникам, що мають позитивні результати в роботі; оплата лікування, навчання, комунальних послуг для працівників, які відзначилися результатами діяльності або мають великий стаж роботи [2].

Від ефективності мотивації праці в аграрному секторі економіки України залежить стабілізація та зростання сільськогосподарського виробництва, прибутковості сільгосптоваровиробників, вирівнювання соціально-економічних умов життя міста і села тощо. У сільськогосподарських підприємствах пропонується використовувати систему матеріальних і нематеріальних мотивуючих чинників. Доцільність їх застосування визначається типом і станом розвитку сільськогосподарського підприємства. Основними чинниками, які впливають на ставлення до праці та покращення її результативності, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей, компетенцій та організація праці. Найбільш демотивуючими чинниками є зниження оплати праці, погіршення мікроклімату в трудовому колективі та погіршення умов праці.

Список використаних джерел

1. Бабенко А. Г. Мотивація праці як форма прояву соціально-трудоких відносин (теоретичний аспект). Наук. вісник Полтав. ун-ту спожив. кооперації України. Серія: економічні науки. 2008. № 2 (27), ч. 1. С. 143–146.
2. Деренко О. М., Покотильська Н. В. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет ; за ред. М.І. Бахмата. ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.

3. Збарський В. К., Бражко М. А. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері економіки : метод. посіб. К. : НАУ, 2006. 232 с.

4. Романів О. В. Організація мотивації праці та напрями її вдосконалення в сільськогосподарських підприємствах України. Науковий вісник. Хмельницький. 2012. Вип.3. С. 255-263.

Статкевич Аліна

студентка 3 курсу

спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник : **Чикуркова А.Д.**,

д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець -Подільський

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх факторів – це характер продукції, яка випускається на підприємстві, технології та організації виробництва; під впливом зовнішніх факторів – це демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства. Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі показники діяльності підприємства [2, с. 35].

Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. В сучасних умовах глобальної конкуренції і