

Грей Юрій,

аспірант 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

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах ринкової економіки відносини між підприємствами і персоналом будуються на зовсім новій основі. Мета підприємства – одержання максимуму прибутку при мінімальних затратах, що стосуються персоналу. Мета персоналу – максимально отримати матеріальну винагороду і задоволення зростаючих соціальних потреб. Більш конструктивний аналіз цієї проблеми зумовлює розглядати цей мотиваційний алгоритм через удосконалення управління мотивацією персоналу за наступними етапами: по-перше, необхідно розробити основні матеріальні і додаткові нематеріальні форми стимулювання персоналу і найманих працівників. По-друге, розробити і прийняти Колективний договір між підприємцем, персоналом і найманими працівниками, у якому унормувати всі аспекти основних і додаткових форм стимулювання персоналу і працівників і надання їм мотиваційних пільг; по-третє, провести розподіл персоналу підприємства за групами оплати праці, видами діяльності в залежності від їх обов'язків, обсягів виконуваної роботи; по-четверте, впровадити механізм участі персоналу та найманих робітників у розподілі фінансових результатів та доходів підприємства; по-п'яте, впровадження програми гнучких мотиваційно-соціальних пільг.

Суть управління мотивацією персоналу на підприємствах аграрної сфери полягає в мобілізації його на підвищення ефективності виробленої продукції та

досягнення кінцевого фінансового результату підприємства загалом. Зокрема, основним мотиваційним показником підприємства виступає прибуток, на основі якого формуються матеріальні фонди стимулювання персоналу підприємства. Разом з означеним, сутність методів стимулювання не можна обмежувати лише фінансовим чинником, тобто у даному випадку прибутком. стимулювання праці персоналу в сільськогосподарському підприємстві – це комплекс заходів впливу, спрямованих на підвищення прибутку підприємств, за допомогою різноманітних мотиваційних факторів, які направлені на зростання ефективності якості праці персоналу, кожного найманого працівника зокрема.

Впроваджувати розглянутий мотиваційний алгоритм слід з метою одержання відповідних результатів. Адже ефективність мотивації виявляється через результативну діяльність зайнятих у виробничому процесі працівників. Вони мають якісно виконувати покладені на них функції, що означає одержання якісної продукції. Таким вимогам у першу чергу відповідають працівники з достатнім рівнем фаховості. Тому керівники підприємств мають створити для них всі необхідні умови і таким чином одержати зиск від інвестування у висококваліфікований персонал, його мотивацію та можливість кар'єрного росту.

Для цього слід застосовувати як матеріальні, так і нематеріальні форми стимулювання персоналу, які включають, крім традиційних, також системи індивідуалізації заробітної плати, різні моральні стимули. Таким чином, слід ширше розглядати стимули до мотивації, включаючи до них крім основного складника – матеріального стимулювання, ще й можливість набуття вищого соціального статусу, тобто просування кар'єрними сходинками, врахування потреб працівників в одержанні певних соціальних пільг. Працівник сприйматиме їх як моральний стимул до праці. Моральні стимули можуть набувати різноманітних форм: поздоровлення до свят у вигляді нагородження цінними подарунками, відзначення працівника грамотою, винесення йому подяки, присвоєння певного класу чи розряду тощо.

Керівник в процесі управління мотивацією персоналу повинен визначити основні напрями діяльності щодо підвищення рівня мотивованості своїх працівників. Доцільність проведення такого аналізу полягає у первинному виявленні стимулів у певній організації та розділення їх на стимули матеріального, нематеріального та змішаного характеру. Оцінка реального впливу цих стимулів на персонал здійснюється, як правило, шляхом соціологічного опитування персоналу, критерії якого зазначені в анкеті, де перелічені найбільш значимі стимули. Формування моделі мотивації персоналу доцільно здійснювати поетапно (рис. 1):



Рис. 1. Алгоритм формування моделі мотивації персоналу аграрних підприємств

Джерело: розроблено автором.

Отже, система управління мотивацією персоналу аграрних підприємств має бути спрямована на підвищення ефективності використання персоналу та повинна змінюватися відповідно до глобалізаційних процесів, трансформації економіки, поширення тенденцій інтелектуалізації та соціалізації праці. Це

об'єктивні процеси сучасності, які визначають ступінь розвитку підприємств, формують нові запити до мотивації персоналу.

Сьогодні існує достатньо способів та шляхів визначення реальної економічної ефективності від впровадження такої системи у практику господарювання, проте вже зараз можна говорити про початок якісних змін у взаємовідносинах як між персоналом та менеджерами так і між самими працівниками. Основний зміст цих змін знаходить свій вираз в поступовій переорієнтації системи стимулювання на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Список використаних джерел

1. Белова О.І. Формування схеми контролю мотиваційного механізму стратегічного управління підприємством. Харків: БІЗНЕС ІНФОРМ 2013.

2. Лаптев В.І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки.* Херсон: ВД «Гельветика». №2 (15), 2015. С. 49-53.

3. Грей Ю.М. Удосконалення мотиваційного механізму в системі управління розвитком сільськогосподарських підприємств. *Електронний журнал «Ефективна економіка».* 2020. №6. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7990>.

4. Чикуркова А.Д., Грей Ю.М. Методологічні засади формування трудової мотивації в системі управління розвитком підприємством. *Електронний журнал «Ефективна економіка».* 2020. №7. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8077>.

5. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. *International Journal of Management and Business Research.* 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215-226.