

**Евгения Гуслева**

(Украина)

Научный руководитель А.В. Гридин, к.э.н., ст. преподаватель  
Харьковский национальный технический университет сельского  
хозяйства имени Петра Василенка

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

Роль административно-управленческого персонала по обеспечению слаженного и эффективного функционирования сельскохозяйственного предприятия значительно трансформировало и повысило проведение экономических преобразований в аграрном секторе. Предприятия конкурируют между собой на рынке труда за привлечение человеческих ресурсов, необходимых им для достижения стратегических задач. От профессиональных навыков и знаний в новых условиях хозяйствования в области технологий сельскохозяйственного производства, маркетинга, менеджмента, систем учёта и налогообложения, законодательных и правовых норм в значительной степени зависит успешное развитие сельскохозяйственного предприятия. Единая цель всей деятельности аппарата управления – обеспечение устойчивого функционирования и повышения эффективности производственно-коммерческой деятельности предприятия. Для обеспечения качественного выполнения этого процесса без полной заинтересованности человека в своей деятельности не обойтись. Мотивация является важной частью в организации трудовой деятельности, так как именно она определенным образом стимулирует и мотивирует, вызывает заинтересованность человека к труду, тем самым повышая показатели трудовой эффективности целого коллектива.

Проблема мотивации и стимулирования персонала в АПК очень актуальна в наше время. Это объясняется рядом сложных и острых проблем сельского хозяйства, которые стоят на преграде эффективной работы мотивационного менеджмента. Функция мотивации является одной из основных функций менеджмента, направленной на привлечение в организацию лучших специалистов. В этом смысле система мотивации должна быть конкурентоспособной по отношению к той категории работников,

которые нужны организации. Одной из самых уязвимых отраслей в национальной экономике является сельское хозяйство. Его неоднородность, присущие ему уникальные, отличительные черты подчеркивают всю его сложность и уязвимость.

Эти отличительные черты сельского хозяйства оказывают существенное влияние на мотивацию, усложняя ее. Одним из наиболее эффективных способов современного мотивирования является система грейдинга, структурирующая размер заработной платы, обосновывающая справедливость выплат и позволяющая планировать карьерный рост. При этом, труд сельскохозяйственных работников состоит из различных видов деятельности, находящихся в основе разных специальностей. Это делает сложно применимой систему грейдинга, поскольку трудовые операции носят смешанный характер.

Система украинского образования не успевает за быстрыми изменениями в технологиях. Будущих специалистов обучают по устаревшим программам, в связи с этим разрыв между их знаниями и потребностями бизнеса колоссальный. Аграрии утверждают, что студенты, приходя на практику из учреждений высшего образования, порой даже не знают, как называется то или иное оборудование. Процесс стимулирования усложняется сезонностью сельскохозяйственного производства. Для мотивации персонала требуется тем больше усилий, чем больше временной разрыв между процессом производства и получением результатов. Комбайнер в сезон может заработать \$3000 за месяц – столько, сколько зарабатывает даже не программист, а руководитель проектной группы в IT. Материальное вознаграждение часто является основой воздействия предпринимателя на сотрудника, но есть большой риск неполучения планируемого уровня дохода. Это обусловлено тем, что результаты деятельности сельскохозяйственного производства зависят от природно-климатических условий, тем самым характеризуются высоким уровнем нестабильности.

По данным Управления статистики Украины 71 % сел не имеют дошкольных учреждений, 50 % не имеют средних школ, в 41 % нет сельских клубов и домов культуры. Всего лишь 2 % сел имеют собственные больницы, и только в 58 % сел есть дороги с твердым покрытием. Отсутствие развитой инфраструктуры села – последний и наиболее болезненный фактор. В украинских селах, по сути, нет достойных условий для жизни. В последние годы

наблюдается стремительный рост уровня урбанизации. Сельское население предпочитает занять рабочее место в городе, не требующее квалифицированных навыков, обеспечив себя комфортными городскими условиями и более высокой заработной платой, чем в сельской местности.

УДК 338.465.2

**Дмитрий Дюкарев**, аспирант  
**Ирина Потапук**, к.э.н., доцент  
(Украина)

Полтавская государственная аграрная академия

## **ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ АУТСОРСИНГА**

Актуальность изучения аутсорсинга связана с широким распространением в мире, поскольку его применение позволяет в значительной степени повысить конкурентоспособность предприятий за счет снижения затрат, рационализации производственной и управленческой деятельности, фокусировки на инновациях.

Основной целью аутсорсинга является выведение за рамки бизнеса непрофильных и узкоспециализированных направлений деятельности предприятия.

Именно аутсорсинг является одной из эффективных стратегий снижения затрат предприятия и повышения его экономической результативности, выполняя при этом обязательства перед клиентами и персоналом, в то же время удерживая бюджет под жестким контролем.

На современном этапе аутсорсинг распространен во многих сферах бизнеса. Аутсорсеры все больше уделяют внимание развитию концепции разделения труда в таких отраслях как: информационные технологии; маркетинг; логистика; производство комплектующих; управления персоналом; бухгалтерский учет; юридическое обеспечение; административно-хозяйственное обслуживание.

Истоки практического аутсорсинга как метода производственной кооперации и высокой технологии управления в промышленности относятся к периоду «великого противостояния» двух крупных менеджеров – Генри Форда (1863-1947) и Альфреда Слоуна-мл (1875-1966) и возглавляемых ими гигантов автомобильной промышленности – компаний Ford и General Motors.

По мнению Генри Форда, философия аутсорсинга состоит в том, что «если есть что-то, что у нас не получается делать лучше и дешевле,