

ресурс] / Т. І. Батракова, К. А. Романюта, С. О. Сідельнікова // ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://economyandsociety.in.ua>.

3. Михайлов А. П. Сучасний стан та перспективи розвитку аграрного сектору економіки України / А. П. Михайлов. // Науковий вісник УМО «Економіка та управління». – 2016. – №1.

Богдан С., Університет державної фіскальної служби України

Науковий керівник: к.е.н., доцент Скорик М.О.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ЕКОНОМІЧНА ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Висока мотивація працівників – це найважливіша умова успіху будь-якого сучасного підприємства. Слід зазначити, що в кожній галузі існують свої проблеми і особливості мотивації працівників до праці, тому до вивчення даного питання необхідно підходити, в першу чергу, виходячи із специфіки виду діяльності підприємства.

Праця персоналу аграрного підприємства, в силу своєї специфіки і умов середовища, дуже важка, і вимагає великого напруження всіх духовних і фізичних сил. Тому для повного розкриття можливості ефективного застосування цих сил потрібно вагома, стійка і постійна мотивація праці – раціональне поєднання мотивів і стимулів матеріального, морального і психологічного характеру.

Існує ряд проблем мотивації праці персоналу, зайнятого в сільськогосподарській галузі. Оплата праці на аграрних підприємства – одна з найнижчих серед галузей економіки, проте, саме оплата є найважливішим засобом матеріального стимулювання і основним джерелом задоволення потреб зайнятих в аграрній сфері. Це основна форма відшкодування витрат з відтворення робочої сили на аграрних підприємствах (за винятком домашніх сільських господарств, де формується фонд споживання, який використовується на особисті потреби).

Специфіка мотивації працівників сільськогосподарських підприємств проявляється в таких особливостях, як:

- 1) сезонність робіт;
- 2) результати сільськогосподарського виробництва безпосередньо залежать від погодно-кліматичних і природно-економічних умов конкретного регіону, а це призводить до ризику неотримання планованого рівня доходу в подальшому;
- 3) особливістю аграрного виробництва є і те, що велика частина одержуваної продукції не входить до складу товарної продукції, а бере участь у внутрішньому обороті в якості сировини для інших товаровиробників;
- 4) праця персоналу аграрної сфери використовується не тільки в суспільному виробництві, але і в домашньому (підсобному) господарстві, тому вплив роботодавця на сільськогосподарських працівників дещо обмежений, так як вони є самозабезпеченими;
- 5) велика частина робіт виконується на відкритому повітрі, природно, під впливом різних погодних і кліматичних умов;
- 6) в сільському господарстві в великому обсязі використовується праця жінок, підлітків і пенсіонерів, що передбачає орієнтованість на сприятливі соціальні умови праці, можливість спілкування, престиж і соціальні гарантії при розгляді мотивуючих факторів.

Мотивація працівників аграрної сфери відрізняється від мотивації в несільськогосподарській діяльності. Тут роботодавець не має ряду мотиваційних важелів, а вплив інших дещо обмежений. Є й перевага – використання нематеріальної мотивації, але при цьому також існує проблема об'єктивності в її застосуванні.

Яскравими прикладами нематеріального стимулювання можна вважати можливість привнесення творчих елементів в роботу, творчі відрядження, рух кар'єрними сходами, надання службового транспорту, оплату транспортних витрат. У сучасних ринкових умовах все частіше використовуються методи згуртування колективу з метою поліпшення морального клімату на підприємстві і, як наслідок, підвищення результативності праці. Іншими словами це можуть бути:

проведення спільних заходів розважального та оздоровчого характеру, виділення підприємством коштів для оплати харчування. Встановлення певних виплат, компенсацій, пільг працівникам, які мають дітей, і робітницям, які збираються і вже перебувають у декретній відпустці, виділення коштів на організацію дошкільного та шкільного виховання також можуть виступати значущим стимулом трудової мотивації працівника, чинником, що впливає на рівень престижності трудової діяльності.

Задоволення мотиваційних потреб працівників аграрних підприємств багатьма науковцями пропонується здійснювати на основі системи заходів, наведеної у табл. 1.

Таблиця 1

Система стимулювання персоналу аграрного підприємства

Мотивуючі чинники			Система стимулювання
M	<i>Money</i>	<i>Гроші</i>	Матеріальне стимулювання у формі: - премії (за результатами роботи); - разових виплат (з нагоди ювілею, виходу на пенсію тощо); - матеріальної допомоги (на лікування, оздоровлення) тощо
O	<i>Obedience</i>	<i>Повага</i>	Соціальне стимулювання через: - публічне висловлення подяки, вручення грамоти; - присвоєння звань відповідно до галузі.
T	<i>Talent</i>	<i>Талант</i>	Створення умов для розвитку особистості, реалізації творчих здібностей, розкриття їх потенціалу. Сприяння професійному і кар'єрному росту.
I	<i>Interest</i>	<i>Інтерес</i>	Стимулювання до науково-дослідної та інноваційної діяльності.
V	<i>Variant</i>	<i>Варіант</i>	Розширення умов, можливостей і варіантів сумісництва і суміщення працівників.
A	<i>Authorization</i>	<i>Повноваження</i>	Постановка перед працівниками задач, які чинять вагомий вплив на розвиток підприємства. Залучення персоналу до прийняття управлінських рішень для покращення результатів функціонування підприємства.
T	<i>Training</i>	<i>Навчання</i>	Створення умов для перепідготовки та підвищення кваліфікації. Стимулювання до навчання та вдосконалення.
I	<i>Information</i>	<i>Інформація</i>	Організація і проведення на базі

			підприємства круглих столів, семінарів тощо.
O	<i>Order</i>	<i>Порядок</i>	Забезпечення сприятливого позитивного мікроклімату у колективі. Підтримання організаційної культури на високому рівні.
N	<i>Nine factors</i>	<i>Дев'ять факторів</i>	Сукупна дія вище зазначених дев'яти факторів формують систему мотивації праці персоналу і чинять позитивний вплив на результати роботи підприємства.

Джерело: адаптовано для аграрних підприємств на основі [2, с.163].

У загальному, на нашу думку, мотивацію як спонукання до трудової діяльності можна забезпечити двома методами:

– застосування усталеної системи потреб персоналу, тобто використання економічних методів управління персоналом шляхом матеріального заохочення за результативність та якість праці. Однак, у багатьох випадках грошова винагорода може сприйматися працівниками як визнання його особистих заслуг. Розмір премій можуть виступати критерієм суперництва між працівниками. Доцільно зазначити, що будь-яка система матеріального заохочення з часом втрачає свою ефективність;

– модифікація усталеної системи потреб персоналу, тобто задоволення потреб, які не є першочерговими. Такі методи є більш психологічними з точки зору їх характеру – це створення ідеалів у досягненні показників діяльності підприємства, критеріїв престижності праці тощо.

Таким чином, мотивація персоналу аграрного підприємства через низку специфічних особливостей таких підприємства є складним та важливим інструментом управління. Саме ефективна система мотивації праці на підприємстві дозволить залучити кадри високої кваліфікації, зберегти такі ж висококваліфіковані кадри, постійно підвищувати престижність праці, що, у свою чергу, є детермінантою економічного розвитку аграрного підприємства.

Список використаних джерел

1. Кудріна Т.С. Психологія мотивації: теорія та експеримент [Текст] : навч. посіб. / Т.С. Кудріна. – К. : Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2006. – 214 с
2. Бачинська О.М. Управління конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів на засадах формування якості

освітніх послуг: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Бачинська Олена Миколаївна. – Тернопіль, 2014. – 238 с.

Бульба Т. В.

***ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»***

Науковий керівник: к.е.н., доцент Криворучкіна О.В.

МОЛІВОСТІ РОЗВИТКУ ВІДЧИЗНЯНИХ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Аграрний сектор став локомотивом економічного зростання в Україні за останні роки. Сільське господарство виробляє близько 12% ВВП країни, забезпечуючи робочі місця для мільйонів українців.

За європейськими стандартами земельні ресурси України величезні. Більше 70% загальної площі країни - сільськогосподарські угіддя. Це становить трохи більше 42 мільйонів гектарів, з яких 32 мільйони - це пашні, придатні для виробництва зерна та овочів. Крім того, Україна володіє значною кількістю багатих родючим чорноземом земель 30% світових запасів.

Дані переваги надають перевагу сприятливому географічному розташуванню України, яке поміщає його в помірно-континентальну кліматичну зону з належним доступом до водних і транспортних мереж. Цей сектор також користується послугами висококваліфікованого фонду праці, приблизно 25% населення України зайняті в аграрному секторі.

Частка сільськогосподарської продукції у загальному обсязі експорту з України зростає щорічно. За останні 10 років обсяг експорту основних сільськогосподарських культур збільшився вдсятеро. Україна, яка експортує свою продукцію в 174 країнах, займає провідні позиції на світовому продовольчому ринку. Зокрема, він є світовим лідером у виробництві та експорті соняшникової олії.

В Україні налічується 45 900 сільськогосподарських підприємств, з них 70% - ферми. Більшість сільськогосподарських підприємств знаходяться: Києві, Одесі,