

### **Література.**

1. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 року № 996 – XIV: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Ковалишин У.М. Роль та місце управлінського обліку в системі управління сучасним підприємством / У.М. Ковалишин // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – Вип. 16.1. – 2006. – С. 253-259.
3. Матвійчук М.З. Теоретичні аспекти функціонування управлінського обліку на підприємстві / М.З. Майвійчук // Інноваційна економіка. – № 6 (44). – 2013. – С. 299-305.
4. Васюк Н.В. Методологія організації управлінського обліку на підприємстві / Н.В. Васюк // Вісник соціально-економічних досліджень. – Вип. 1 (48). – 2013. – С. 40-45.
5. Довжик О.О. Роль управлінського обліку та проблеми його впровадження на підприємствах / О.О. Довжик // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – № 2. – 2012. – С. 174-179.

## **ОСНОВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ АГРАРНОЇ ПРАЦІ**

***ЦИМБАЛІСТ А.В., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

В умовах високої конкуренції на агроринку дедалі більше підприємців інвестують у розвиток людських ресурсів, розглядаючи їх як активи підприємства. Процес управління персоналом, як і будь-який інший управлінський процес, включає такі складові: планування, організацію, мотивацію та контроль. Серед них важко визначити важливість тієї чи іншої складової, проте з посиленням ринкової конкуренції великого значення набуває саме функція мотивації персоналу.

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

---

\* Науковий керівник – Харчевнікова А.С., ст. викладач

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 [1].

У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці. Яке передбачає запровадження високоефективних систем і форм заробітної плати, вдосконалення існуючої та введення нової тарифної системи, використання заохочувальних виплат і надбавок до заробітної плати, грошових виплат за виконання поставлених цілей, «участь у прибутках», продаж акцій за зниженими цінами [2].

Сільськогосподарська праця на відміну від багатьох інших галузей має свої особливості, які суттєво впливають на оплату праці працівників. Адже існує можливість того, що за однакових витрат можна отримати різний кінцевий результат, причиною цього може бути природно-кліматичні умови, родючість ґрунтів, використаний посівний матеріал і добрива, сезонність та інше. Також важливою особливістю є те, що працівник певної кваліфікації протягом року виконує інші роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно мають іншу оплату.

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.

Відомо, що результати праці багато в чому залежать від низки психологічних чинників. Уміння враховувати ці чинники і з їхньою допомогою цілеспрямовано впливати на окремих працівників допомагає керівникові формувати колектив з єдиними цілями і завданнями [3]. Тому з підвищенням ролі людського чинника все більшої актуальності набувають психологічні методи мотивації. Основою таких методів є перевага нематеріальних стимулів над матеріальними, тобто основна роль відводиться таким чинникам, як самоповага, визнання з боку членів колективу, моральне задоволення роботою та гордість за свій колектив та місце роботи.

За сучасних умов застосовують наступні методи нематеріальної мотивації працівників: сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, акцентування на важливості ролі працівника в трудовому колективі, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань,

створення сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри. До нематеріальних засобів стимулювання працівників, які використовуються керівниками сільськогосподарських підприємств, належать також умови середовища, в якому доводиться працювати робітникам, винесення письмових подяк, вручення почесних грамот [4].

Ефективність і різноманітність засобів нематеріального стимулювання, які будуть використовуватись у підприємствах, залежить в першу чергу від керівника. Адже саме фаховий керівник може домогтися від персоналу більшої віддачі шляхом правильного застосування цих засобів. Ідея, що лежить в основі нематеріальної мотивації праці, досить проста: варто заохочувати бажані дії й не заохочувати небажані [5].

Виходячи з цього можна зробити висновок, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі. Нині для агросектору треба розробити таку систему мотивації, яка б, з одного боку, підвищила продуктивність праці, а з другого – стимулювала творчі ініціативи в трудовому колективі.

### Література.

1. Бакуліна О.С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств: методи оцінки / Т.О. Зінчук, О.С. Бакуліна // Зрівноважений розвиток регіонів в умовах глобалізації : матер. міжн. наук.-практ. конф. – Житомир : Рута, 2010. – С. 29-32.
2. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Електронний ресурс] / І.М. Гринько. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009\\_24/articles/38\\_Grinko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf)[http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009\\_24/articles/38\\_Grinko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/socgum/znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf).
3. Занюк С.С. Психологія мотивації: [навчальний посібник] / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
4. Зіновчук В. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств / В. В. Зіновчук, Т.В. Штерма. – Чернівці : Буковинський ун-т. – 2012. – С. 228.
5. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С. Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38.