

Бочкарьова Ю.М. – здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
Науковий керівник: *Карнаушенко А.С.* – к.е.н., старший викладач
Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні одним із головних завдань національних підприємств є вирішення проблем та пошук оптимальних рішень стосовно ефективного функціонування аграрного господарства. Важливим фактором, який впливає на виробництво є кваліфіковані кадри підприємства. Якщо персонал зацікавлений у праці та її результатах, працівники найкращим чином використовують знання, кваліфікацію, досвід, свій робочий час, ефективно застосовують технічні засоби, ощадливо витрачають матеріальні ресурси, проявляють творчу ініціативу, беруть активну участь у різних новаціях підприємства. Але специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що фонд оплати праці працівників прямо залежить від отриманих доходів підприємства на які впливає погодно-кліматичні умови, родючість землі, сорти насіння, тобто ті фактори які не залежать від людини. Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм і систем стимулювання та оплати праці.

Одним із пріоритетних напрямів підвищення ефективності аграрного підприємства повинно бути вирішення питання, пов'язаного із реформуванням оплати праці – основного чинника мотивації високоефективної праці. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, специфіка сільськогосподарської праці вимагають особливих підходів до організації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

Вивчення стану, тенденцій розвитку системи матеріального стимулювання праці, виявлення проблем та розробка пропозицій з обґрунтуванням заходів щодо їх реалізації стало одним із актуальних завдань економічної науки. Пріоритетним завданням і науки, і практики в період переходу від кризового стану до позитивного розвитку аграрного сектора економіки країни стала розробка заходів щодо науково-обґрунтованого вирішення проблеми матеріального стимулювання праці.

За останні роки склалася така тенденція, що рівень заробітної плати в сільському господарстві є нижчим порівняно з іншими галузями народного господарства, а це призводить до трудової міграції, безробіття, поглиблення демографічної кризи на селі, оскільки заробітна плата неспроможна забезпечити працівникам сільськогосподарських підприємств умови для нормальної життєдіяльності, сприяти підвищенню продуктивності праці й зацікавленості у результатах виробничої діяльності.

Тому виникає необхідність в правильній та ефективній мотивації та стимулюванні праці сільськогосподарського персоналу. Стимулювання праці - це матеріальна основа мотивації персоналу, що представляє собою

комплекс заходів, що застосовуються з боку суб'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників.

Основна функція стимулювання - економічна, що виражається в тому, що стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, через збільшення продуктивності праці працівника і якості виробленої ними продукції.

Стимул - це зовнішній вплив на працівника, з боку керівництва з метою спонукання його до ефективної діяльності. Стимул можна охарактеризувати з двох позицій. З боку адміністрації підприємства, він є інструментом досягнення мети (підвищення продуктивності праці працівників, якості виконуваної ними роботи тощо.), З боку працівника стимул є можливістю отримання додаткових благ (позитивний стимул) або можливістю їх втрати (негативний стимул). У зв'язку з цим можна виділити позитивне стимулювання (можливість отримання бонусу або премії) та негативне стимулювання (можливість втрати роботи, або сплата штрафу або пені).

Коли стимули проходять через психологію і свідомість людей та усвідомлюються ними, вони стають внутрішніми спонукальними причинами або мотивами поведінки працівника. Мотиви - це усвідомлені стимули. Стимул і мотив не завжди узгоджуються між собою. Це дві системи впливу на працівника, спонукання його до певних дій, що підвищує ефективність праці.

Мотивація або мотиваційна політика - це стратегічна лінія, спрямована на досягнення глобальних цілей, що стоять перед працівником і поєднуються з цілями підприємства.

Стимулювання, з точки зору керівництва є тактикою вирішення проблеми, що задовольняє певні потреби працівника (в більшості випадків - матеріальні) і що дозволяє йому більш ефективно працювати.

Мотивація і стимулювання як методи управління працею протилежні за спрямованістю: перше направлено на зміну існуючого стану; друге - на його закріплення, але при цьому вони взаємно доповнюють один одного.

У структурі мотиваційного механізму вагома роль належить соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, низький рівень підготовки і перепідготовки кадрів, зниження доходів сільського населення стали головними причинами падіння інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом. Покращання цих параметрів та виховання найкращих фізичних і розумових здібностей працівників, безумовно, є одним з важливих мотивів праці.

Ще одним із чинників, який впливає на трудову діяльність зайнятих сільськогосподарського підприємства, є соціальнопсихологічна атмосфера, тобто можливість одержати і побачити результати своєї праці; відчуття значущості й необхідності на роботі; делегування з боку керівника професійних завдань; стратегія фірми. Мотивація особистості (працівника)

до ефективної праці характеризується направленістю на досягнення певної цілі, що виражає необхідність здійснення дій, які дозволяють її досягти. Однією з причин, що зумовлює недосконалість мотиваційного механізму аграрної праці, є відсутність безпосереднього зв'язку між рівнем доходів працівників сільськогосподарських підприємств та показниками продуктивності їх праці. Разом із матеріальною зацікавленістю працівників велике значення має самоповага, незалежність у роботі, повніше використання своїх здібностей. Формування мотивації працівників сільськогосподарських підприємств і підвищення їх якісної структури має ґрунтуватися на оздоровленні демографічної ситуації в сільській місцевості, яка може бути досягнута шляхом регулювання міграційного руху сільського населення, підвищення народжуваності, зниження смертності, зростання доходів населення. Всі системи мотиваційного механізму, знаходячись в органічному взаємозв'язку один з одним і утворюючи тим самим певну цілісність, забезпечують за рахунок цього чітку орієнтацію зусиль менеджменту та спеціалістів на досягнення високих кінцевих результатів роботи, практичну реалізацію стратегії розвитку будь-якого аграрного підприємства.

Отже, розвиток аграрних підприємств полягає у розробленні стимулів і підвищення мотивів для працівників. Мотиваційний механізм трудової діяльності в аграрних підприємствах України має значні інноваційні резерви та потенціал розвитку. Тому для його покращення необхідно реалізувати такі основні концептуальні засади як: встановлення високих заробітних плат для працівників, які задіяні безпосередньо на виробництві; забезпечення інноваційними засобами праці для персоналу; забезпечення сприятливого внутрішнього та зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації працівників.

Література

1. Єпішев О. С. Особливості організації та оплати праці в аграрному секторі виробництва. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. № 4 (49). 2011. с. 268-272. веб-сайт URL:
2. Шовкун В.А. Організація праці: теоретичні та інституційні аспекти. *Збірник наукових праць ВНАУ*. № 1. 2011. с. 150-157.
3. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах. *Ефективна економіка*. №3, 2018. веб-сайт URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 05.11.2018)
4. Жибак М. М., Літвінов В. І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. *Агросвіт*. № 5. 2017. с. 10-14 (дата звернення 05.11.2018)