

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

студентка гр. МК-91 Титаренко Ю. В.

В умовах переходу до ринкової економіки актуальною є проблема мотивації і ефективності праці в галузі АПК, виявлення і оцінка мотивів високопродуктивної праці. На сьогодні досить важливими є питання визначення кількісного впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на ефективність праці, наукового обґрунтування нормативів затрат часу та удосконалення організації праці в сільськогосподарському виробництві.

Теоретико - прикладні аспекти мотивації персоналу в агропромисловому комплексі висвітлюються в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема О. Бугуцький, В. Дієсперов, М. Калінчик, О. Левченко, В. Лишиленко, М. Малік, Т. Олійник, А. Опря, С. Ходаківський, К. Якуба та інші.

Однак недостатньо дослідженими є питання формування ефективного механізму мотивації на агропромислових підприємствах в умовах ринкових умов господарювання, орієнтованого на зростання продуктивності праці та якісних показників роботи підприємства, раціональне використання персоналу, забезпечення науково обґрунтованої диференціації оплати праці залежно від фінансових можливостей підприємства, результатів роботи трудового колективу й особистого трудового внеску кожного працівника. Актуальними залишаються питання визначення мотиваційних чинників, що впливають на рівень ефективності праці, спонукальних мотивів і стимулів до високопродуктивної праці.

Метою роботи є аналіз теоретичних засад мотивації персоналу в агропромисловому комплексі.

Створення ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві АПК вимагає використання проблемно-орієнтованого підходу, який визначається:

1) принципами відповідності:

- ✓ мотиваційних завдань основними напрямками стратегічного розвитку підприємства;
- ✓ мотиваційних завдань основними напрямками діяльності підприємства;
- ✓ мотиваційних задач функції потребам управлінського апарату;
- ✓ адаптації системи мотивації до потреб підприємства;

2) організаційними принципами:

- ✓ керований розвиток системи. Даний принцип обумовлює необхідність вироблення стратегічних цілей підприємства, в рамках яких відбувається створення та розвиток системи мотивації персоналу;
- ✓ поетапне впровадження та розвиток системи мотивації в цілому, паралельна розробка системи матеріального стимулювання та нематеріальної мотивації на базі аналізу та оновлення системи організації праці;

3) методологічними принципами:

- ✓ взаємодія матеріального стимулювання і нематеріальної мотивації;
- ✓ системний і ситуаційний підхід до розгляду системи мотивації;
- ✓ основна мета побудови системи - забезпечення здоров'я в широкому сенсі слова і добробуту з метою розвитку підприємства;

4) технологічними принципами:

- ✓ наявність функціональних, логічних і рольових зв'язків між компонентами структури системи мотивації, а також між мотиваційною системою і системою винагороди.

Мотивація на підприємствах АПК може здійснюватися різними методами: роз'ясненням, вихованням, особистим прикладом, системами заохочень і покарань в ієрархії організації і т.д. Ефективність мотивації оцінюється за результатами діяльності співробітників і організації, а також за характеристиками, що визначає ставлення до праці.

Існують дві основні форми мотивації: по результатам і по статусу. Мотивація за результатами звичайно застосовується там, де можна порівняно точно визначити і виділити результат діяльності одного співробітника або групи. При цьому винагорода зв'язується з виконанням конкретної роботи чи відносно відокремленого етапу роботи.

Вагомий вплив на відношення до праці працівників в агропромисловій сфері повинні відігравати: бажання спокійно працювати, гарнє відношення з боку колективу, прагнення проявити себе, та прагнення досягти максимальної самостійності в роботі.

Серед найважливіших чинників, що негативно впливають на мотивацію праці, окрім низького рівня оплати праці, такі: відсутність відповідальності, демографічна криза на селі (неможливість заміни працівника, який порушує дисципліну, не виконує норм виробітку, працює у стані алкогольного сп'яніння тощо, іншим працівником через відсутність пропозиції на даному територіальному ринку праці), соціальна несправедливість, низький рівень підготовки кадрів, відсутність соціальної інфраструктури на селі.

Політика агропромислових компаній у сфері мотивації праці має бути спрямована на розробку комплексних програм мотивації трудової поведінки персоналу, урахування потреб і особливостей окремих співробітників.

Отже, стимулювання мотивації праці має важливе значення і тому за рахунок праці досягається приріст обсягу виробництва, що є головним джерелом збільшення прибутку підприємства агропромислового комплексу.

Науковий керівник: к.е.н., ст. викладач Івашова Н. В.