

Литература

1. Инвестиционный проект «5 ветров» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tourism.tatarstan.ru/rus/investitsionnie-proekti.htm>.
2. Ковач М. Й. Концептуальні основи інноваційного розвитку санаторно-курортного господарству регіону // Економіка і регіон, №3 (30). – 2011. – ПолтНТУ. – С. 58–63.
3. Дроботова М. В., Куценко М. О. Кластеризація туристичної галузі Черкаської області як інструмент підвищення її ефективності // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки, випуск 33, частина 1, 2013 рік. – С. 144–150.
4. Дроботова М.В., Куценко М.О. Інноваційні проекти в туризмі // Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 жовтня 2014 р., м. Черкаси). – Черкаси : Брама-Україна, 2014. – С. 85–89.
5. Дроботова М. В., Куценко М. О. Рекреаційна складова туристського кластеру Черкащини і розвиток її інфраструктури / Проблеми моніторингу, моделювання та менеджменту емерджентної економіки: монографія / за заг. ред. Соловйова В. М. – Черкаси, 2013. – С.29–38.

Дударенко В.В., студ. гр. ЕП-14М

Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Кіровоградський національний технічний університет, м.Кіровоград, Україна

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Останніми роками через кризову ситуацію, яка охопила всі галузі агропромислового комплексу, посилюється соціальна напруга в країні. Загрозливого характеру набули стійкі тенденції спаду сільськогосподарського виробництва, поглиблюються руйнівні процеси в ресурсному потенціалі, погіршується загальний фінансовий стан підприємств агропромислового комплексу.

Сьогодні в аграрній сфері майже не застосовується система мотивації, яка б сприяла високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. І тому, дедалі більшого значення набуває взаємозв'язок мотивації праці і ефективності діяльності аграрного підприємства. Також з переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система мотивації праці зайнятого населення. І серед визначальних факторів, що вносять свої корективи у принципи формування мотивів до ефективної праці у сучасному аграрному виробництві, є зміна відносин власності в процесі реформування сільськогосподарських підприємств. Внаслідок цього колишні члени і працівники колективних сільськогосподарських підприємств отримали різний статус. Тому, виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який відповідав інтересам різних категорій працівників, та в кінцевому підсумку, забезпечував підвищення ефективності аграрної праці.

На формування мотивів праці в сільськогосподарському виробництві значною мірою впливають особливості аграрної праці, які залежать від: природних, кліматичних, біологічних факторів; рівня механізації основних виробничих процесів; сезонності робіт; рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників сільського господарства; національного трудового менталітету; ролі працівника у виробничому процесі, демографічного стану: віку, здоров'я, кваліфікації, освіти працівника тощо.

Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань. Оскільки одним із основних пріоритетів соціальної політики держави є забезпечення ефективної зайнятості сільського населення, особливої актуальності набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць на селі, а

також забезпечення максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності діяльності підприємства.

Мотивація ефективної праці не може бути дієвою без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства. Для підприємства гостро постає проблема неможливості професійно зростати через нестачу доходу для здобуття необхідного рівня освіти. Така ситуація негативно віддзеркалюється на загальному розвитку підприємства і якості його трудового потенціалу. Витоки такої ситуації вбачаються у недоліках державного регулювання доходів, а також в недостатньому розвитку реального соціального партнерства. Сьогодні у колективних угодах досить рідко приділяється увага питанням професійного зростання працівників, обов'язковості участі підприємства у піднесенні освітньо-професійного рівня персоналу, збереженні здоров'я, стабілізації кадрового складу.

Тому, для розв'язку таких проблем необхідно знаходити ефективні засоби регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.

Для створення мотиваційного клімату на підприємстві доцільно: вибрати справедливую оплату праці; розробити програму нематеріального стимулювання.

Безпосередньо сама мотиваційна програма повинна включати наступні складові (за підсумками роботи за певний період): розробка гнучкої бонусної системи (цінні подарунки, подарункові сертифікати, квитки в театри, кіно тощо), розробка системи моральної винагороди (подяки, публікації про працівників, вдячні листи, пріоритети при плануванні графіків роботи, заміна вищестоящого керівника під час його відсутності тощо), розробка соціального пакету (додаткове навчання чи участь у семінарах, конференціях за рахунок коштів роботодавця, медичне страхування, оформлення підписки на фахові видання тощо). Слід зауважити, що компенсаційний пакет доцільно розробляти по кожній вакансії чи групі виконуваних робіт.

Високих показників по ефективності праці можна досягти завдяки таких дій: з'ясування справжніх бажань співробітників (за допомогою постійного спілкування з ними та постійного зворотного зв'язку); надання широкого спектру можливостей росту та розвитку для співробітників будь-якого рівня; впровадження системи критеріїв та заохочення, які чітко виражають, чого підприємство очікує від працівників, та відповідно їх нагороджують.

Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектра мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності сільськогосподарської праці та ефективності діяльності.

Література

1. Гавкалова Н. Л. Мотивація персоналу аграрних підприємств в умовах євроінтеграційних перетворень / Н.Л. Гавкалова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торівлі. – Полтава : ПУЕТ, 2015. – № 1. – С. 137-143.
2. Линдюк А.О. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці / А.О. Линдюк, А.В. Нестерович // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка та менеджмент". – 2009. – Вип. 4 (35). – С. 20-26.
3. Харченко Т.М. Альтернативні підходи мотивації найманих працівників у контексті трансформаційних процесів економіки / Т. М. Харченко // Система національного менеджменту в контексті інтеграційного виміру : монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. Л.І. Михайлової. – Суми : ПП Вінніченко М.Д., Литовченко Є.Б., 2014. – 432 с.