

**Михайловський С. В.**

*студент 3 курсу*

*Науковий керівник: Лаготюк В. О.*

*асистент кафедри економіки підприємства*

*Буковинський державний фінансово – економічний університет*

*м. Чернівці, Україна*

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Мотивація праці працівників сільського господарства посідає одне з провідних місць і є складовою ефективної діяльності сільськогосподарського підприємства. На сьогоднішній день головною проблемою АПК є відсутність заходів щодо підвищення рівня освіти та професійної підготовки працівників, мотивації трудової діяльності та заохочення людей працювати в цій сфері.

Дослідженням проблем мотивації зайнятості у сільському господарстві займались ряд науковців такі як О.А.Бугуцький, Н.М.Горобець [1], Н.О.Петренко [2], П.Т. Саблук, В.С.Дієсперов [3] та інші.

Питання трудової мотивації в аграрному секторі економіки викликане дією наступних чинників:

- недосконалістю організаційно-структурних змін в ході реформування сільськогосподарських підприємств;
- недостатнім врегулюванням соціально-трудовак відносин між найманими працівниками і роботодавцями;
- небажанням керівників підвищувати тарифні ставки і посадові оклади;
- невиконанням профспілками функцій регулювання соціально-трудовак відносин і захисту інтересів найманих працівників;

– низьким рівнем заробітної плати, умов праці і результативності виробництва.

Адже 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.

В останні роки в сільському господарстві України з різних причин спостерігається значний відплив із села робочої сили, особливо молоді. Значна частина працездатного сільського населення змушена шукати роботу в містах чи в зарубіжних країнах (Таблиця 1).

Таблиця 1.

Рух робочої сили по території Вінницької області та закордон за 2013 рік.

	У межах регіону			Зовнішня міграція		
	Число прибулих, чол.	Число вибулих, чол.	Приріст +/-	Число прибулих, чол.	Число вибулих, чол.	Приріст +/-
Вінницька область	24320	24320	0	11230	12900	-1670

В зв'язку з тим, що молодь мігрує в пошуку роботи у великі міста, інші країни, важливою умовою буде їх мотивація для роботи в сільській місцевості. Щоб молодь залишалась в сільській місцевості і ефективно працювала потрібно впроваджувати відповідні заходи. До основних шляхів мотивації зайнятості в сільському господарстві молоді пропонуємо віднести наступні:

– розробка і впровадження фінансового механізму закріплення молодих спеціалістів на селі;

- надання земельних ділянок та пільгових кредитів молодим людям;
- надання можливості молоді для проходження альтернативної служби на підприємствах та організаціях сільської місцевості;
- транспортні перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях та не мають власного транспорту;
- оплата лікування, навчання для працівників, які відзначилися результатами діяльності;
- державна підтримка розвитку молодіжного фермерства та молодіжного не сільськогосподарського підприємництва в сільській місцевості.

Основною складовою процесу підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації оплати праці. Тому, що існуюча організація оплати праці робітникам аграрної сфери майже не відповідає ринковій економіці, її необхідно удосконалювати щоб вона відповідала сучасним умовам, які склалися у сфері АПК . Для заохочення у сфері сільського господарства застосовуються як матеріальні, так і моральні стимули. Матеріальна зацікавленість працівників сільського господарства визначається рівнем оплати праці, що задовольняє працівника.

Основою матеріальної мотивації є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Дана система стимулювання повинна спонукати працівника до високоякісного виконання завдання у визначений термін, а також стимулювання зростання продуктивності праці. Моральне стимулювання — це визначення трудових успіхів колективу або працівника сільськогосподарського підприємства. Воно передбачає: винесення подяки, нагородження грамотами, підтримання високої трудової активності, створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, моральні заохочення [2, с. 130].

Для формування мотивації на підприємствах АПК повинні створюватись відповідні умови, такі як: впровадження демократичних засад управління, пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних, надання провідним фахівцям права власності, молодих і висококваліфікованих фахівців, забезпечення сприятливого внутрішнього і зовнішнього середовища для

професійного зростання та самореалізації. В результаті підвищення мотивації праці зростає ефективність виробництва, в трудовому колективі утверджується соціально-психологічний клімат, що сприяє зміцненню не тільки морального, а й фізичного здоров'я працюючих. А головне — соціальний наслідок: зростає матеріальний добробут селянина [3, с. 81].

Отже, основою матеріальної мотивації працівників є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Сьогодні низький рівень доходів сільськогосподарських працівників негативно впливає на їх платоспроможність та конкурентоздатність вітчизняної продукції. Напрями подальшого реформування заробітної плати мають бути спрямовані на підвищення рівня якості життя сільського населення, збільшення платоспроможного попиту, зменшення соціальної напруги у суспільстві. Із цією метою варто перейти від ставлення до заробітної плати як частини доходу підприємства, до ставлення як ціни товару «робоча сила».

### **Список використаної літератури**

- 1.Горобець Н.М. Матеріальні аспекти мотивації праці сільськогосподарських працівників.// Економіка АПК.-2008.-№11.-С.41- 44.
- 2.Петренко Н.О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах.// Економіка АПК.-2008.-№2.-С.129- 131.
- 3.Дієсперов В.С. Оплата сільської праці./ В.С. Дієсперов//Економіка АПК. – 2012. - №9.- С.76 - 83