

роки держава планує наростити виробничі потужності для власної переробки цих культур.

Результатом скасування відшкодування ПДВ стане зниження закупівельних цін на олійні культури. Це, в свою чергу, призведе до збитків українських сільгоспвиробників і збільшить прибутки переробних підприємств, що належать великим вітчизняним олігархічним, а також міжнародним транснаціональним корпораціям. Також вони будуть поставлені в нерівні конкурентні умови з виробниками інших культур, оскільки втратять право отримувати державну фінансову підтримку через механізм відшкодування ПДВ при експорті. Як наслідок цього підприємства скоротять об'єми посівної компанії з сої та ріпаку. Через це європейські партнери будуть змушені віддавати перевагу поставкам культур із інших регіонів, що обернеться для України втратою ринку ЄС.

Невідшкодування при експорті окремих категорій товарів – це прояв податкової дискримінації та порушення основного із принципів Податкового кодексу України, що передбачає рівність усіх платників перед законом. Крім того, дана норма є також грубим порушенням зобов'язань, взятих Україною при вступі до СОТ і підписанні Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом.

#### **Література:**

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (з змінами та доповненнями) / [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

2. Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо деяких питань оподаткування податком на додану вартість операцій з вивезення за межі митної території України олійних культур / [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=63288](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63288).

**УДК 331.101**

*Крістева Е.А., магістр*

*Гоголь М.М., к.е.н., доцент*

*Одеський національний університет імені І. І. Мечникова*

*(м. Одеса, Україна)*

## **ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

На сьогоднішній день формування ринкової економіки в Україні передбачає удосконалення ефективного механізму трудової мотивації працівників, який лежить в основі висновків сучасної економічної теорії та практичного досвіду господарювання.

Проблеми мотивації працівників сільськогосподарських підприємств України в умовах сучасності визначається необхідністю пошуків ефективних, якісних, нових мотиваційних механізмів, які впродовж багатьох років досліджуються в працях відомих зарубіжних і вітчизняних економістів.

Пошукам шляхів удосконалення оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств в Україні присвятили свої дослідження такі видатні вчені-економісти як: О.А. Бугуцький, М.Х. Вдовиченко, О.К. Гастев, В.С. Дієсперов, М.М. Жибак, М.П. Керженцев, В.К. Терещенко, О.Ф. Удовиця та інші.

Вченими досліджено, що ефективність роботи підприємств, у тому числі сільськогосподарських, залежить від рівня мотивації персоналу. Неефективне функціонування сільськогосподарських підприємств зумовлене відсутністю дієвих механізмів мотивації праці персоналу, що призводить до небажання працювати.

Мотивація є інструментом свідомості людини, що активізує цілеспрямовану діяльність або, навпаки, припиняє її. Вона являє собою сукупність усіх мотивів, що справляють вплив на поведінку будь-якої людини.

Термін «мотив» в перекладі з латинської мови «*movere*», що означає «приводити в рух, штовхати» [1, с. 40]. В економічній літературі цей термін трактується по-різному, але найчастіше як усвідомлене спонукання до дії, можливість оцінити працю людей за допомогою винагородження.

Мотивація складається з двох категорій: потреби – відчуття, нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби, в свою чергу, породжують у свідомості людини інтерес, а він – мотиви. Відповідно мотиви зумовлюють та спонукають людину до дій з метою отримання винагороди.

Науковець М.М. Жибак вважає, що рівень мотивації аграрних працівників істотно залежить від внутрішніх факторів (матеріальне і моральне стимулювання, рівень економічного розвитку підприємства, відносини власності, рівень соціального захисту, соціальний клімат у колективі, освіта та рівень професійної підготовки, ефективність використання земельних, трудових та інших ресурсів тощо), що корегуються власником підприємств, в той час як дія зовнішніх факторів (природно-кліматичні умови виробництва, державна політика, кон'юнктура ринку праці, рівень соціально-побутового обслуговування тощо) зумовлена переважно функціонуванням державних інститутів. Проте дія зовнішніх та внутрішніх факторів безпосередньо впливає як на рентабельність реструктуризованих підприємств, так і на добробут аграрних працівників та їхнє ставлення до роботи [2, с. 12].

Учений-економіст О. Ф. Удовиця вказує, що сутність мотивації праці полягає у впливі стимулів праці на інтереси працівника. Головний особистий інтерес працівника – прагнення отримати дохід від роботи [3, с. 51].

Вважаємо, що головним чинником ефективної діяльності працівників у сучасних умовах господарювання є заробітна плата.

Винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість, є одним з основних трудових стимулів на сільськогосподарських підприємствах. Застосування неефективної системи оплати праці призводить до зниження продуктивності праці, і, як наслідок, погіршується виробництво.

Заробітна плата у сільському господарстві, безсумнівно є основною мотивуючою силою, тому її використання в системі мотиваційних ефектів,

положень і заохочень працівників є дуже важливим. Сутність і значення заробітної плати найбільш повно відображають основні функції, які вона виконує, а саме: відтворювальна функція; мотиваційна функція; суспільна функція. Сучасні села України знаходяться у стані трансформації, що зумовлений розвитком нових технологій в сільськогосподарському виробництві та структурними змінами в економіці держави. Підвищення продуктивності праці сільськогосподарських підприємств України є одним із основних питань сьогодення. Важливим напрямком вирішення цієї проблеми є впровадження та налагодження сучасної системи мотивації працівників сільської місцевості, в якій перше місце відводиться оплаті праці.

#### **Література:**

1. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотиватики як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 38–42.

2. Жибак М.М. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах / М. М. Жибак, В.І. Літвінов // Агросвіт. – 2017. – № 5. – С. 10–14.

3. Удовиця О.Ф. Удосконалення системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах / О. Ф. Удовиця // Економіка харчової промисловості. – 2017. – Т. 9, № 2. – С. 47–53. – Режим доступу: <http://library.onaft.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2030/Udovitsa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

**УДК 332.021.8:63**

*Литвинчук В., студент*

*Матвієнко І.С., к. філос. н., доцент*

*Національний університет біоресурсів і природокористування України  
(м. Київ, Україна)*

### **СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

В економіці України агропромисловий комплекс значною мірою впливає на соціально-економічне становище суспільства. Однак, на сучасному етапі розвитку фінансів стан більшості сільськогосподарських підприємств, та їх соціальної сфери є не задовільним. Сільське господарство країни є проблемною нестабільною галуззю, яка практично не забезпечена сучасною технікою та новими технологіями, що призводить до низької продуктивності виробництва та не конкурентно спроможності сільської господарської продукції на світовому ринку.

Така складна ситуація, що склалася в аграрному комплексі пояснюється наступними чинниками:

– невиконанням завдань стратегічних напрямків розвитку агропромислового комплексу та аграрної реформи в Україні;

– фізичним, технологічним та моральним зношенням основних виробничих фондів сільськогосподарських підприємств;