

В. О. Лейко
студ. III курсу
спеціальність «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доц. І. В. Гайворонська

СУЧАСНІ ПІДХОДИ МОТИВАЦІЇ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Кожна організація, яка залучає робочу силу для делегування обов'язків або ефективним керуванням їх результативності, стискається з проблемою мотивування, оскільки кожен працівник – це людина, яка потребує винагороди чи заохочення збоку компанії у різному вигляді, це дозволить йому працювати ефективніше.

Мотивація – одна з головних функцій менеджмента, мета якого цілеспрямовано на спонуканні об'єкта суб'єктом з метою покращення продуктивності праці, в результаті якого підвищується результативність організації в цілому [1].

На практиці вітчизняних підприємств зауважується, що формування механізмів стимулювання працівників часто здійснюється емпіричним шляхом, шляхом спроб і помилок, а прогресивні методи впливу на трудову поведінку, які вже вивчені світовою наукою і практикою, залишаються недостатньо використовуваними [2].

Умови високої конкуренції, фінансової нестабільності та постійних кризових ситуацій можуть призвести до низького рівня мотивації персоналу, що є реальною загрозою для функціонування багатьох підприємств. З цього приводу теоретичні та прикладні аспекти мотивації персоналу стають надзвичайно важливими.

З точки зору підходів до мотивації, традиційні вони чи сучасні, слід зазначити, що методи з традиційних моделей можуть бути актуальними і на сьогодні, а деякі сучасні підходи не зможуть якісно вплинути на розвиток організації, тому треба розглядати кожен підхід мотивації не тільки в залежності від роду діяльності або галузі господарювання, а й враховуючи власні побажання та інтереси саме цільових робітників [3].

На прикладі сучасних підходів мотивації персоналу попередньо розглянуто сільськогосподарське підприємство ТОВ «Велес-агро», яке спеціалізується на виробництві високоякісної, багатофункціональної та ґрунтообробної техніки, використовуючи передові та економічно-ефективні технології.

Безпосередньо варто зазначити, що незалежно від скорочення працівників та впливу на підприємство зовнішніми факторами, фірма примусово знижувала заробітну платню для робітників з метою утримання бажаного прибутку. Однак скорочення виплат робітникам призвело до ще більш масштабних витрат.

До того ж підприємство витрачає великі кошти на логістику та закупівлю сировини у зв'язку з проблемою постачання та зміну постачальників, вона потерпіла витрат, пов'язаних з виробництвом, бо застосування такого методу призвело до того, що на фірмі не залишилося кому працювати.

В результаті проведеного опитування на підприємстві серед робітників виробництва визначено, що зацікавленість у тих чи інших методах мотивації від робітників є відносною. Впливаючи з даних, можна зробити висновок, що підприємство використовує нефінансову мотивацію, але недостатньо ефективно, оскільки персоналу важлива не тільки своєчасна висока заробітна платня, а ще й повага з боку керівництва та можливість прогресувати по кар'єрних сходах.

Ще приклад того, як підприємство не використовує сучасний підхід шляхом застосування гнучких графіків та інших умов праці, але незалежно від присутності цих методів, персоналу на підприємстві це не досить важливо, в порівнянні з комфортним середовищем чи наданням соціальних пакетів.

Отже, розглядаючи детальний аналіз методів мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Велес-агро», слід зауважити, що фірма використовує застарілі стандартні методи, але використовує їх ефективно. Яскравий приклад тому корпоративні заходи, які майже відсутні, але працівникам це не досить важливо, як не важливо гнучкий графік.

Організація не завжди враховує індивідуальні потреби та інтереси працівника, та не надає змогу їм виявлятися. На фірмі

досить жорсткі правила, переважна більшість яких не підлягає змінам. Але якщо передивитися вплив на персонал, зокрема методи мотивації, з'явиться можливість впровадити ефективну систему мотивації персоналу, яка буде функціонувати безперебійно, враховуючи усі бажання співробітників з метою підвищення працездатності, що дозволить принести позитивні фінансові результати.

Отож якщо підприємство зацікавлено в масштабуванні та збільшенні прибутку, повинна впровадити ефективну, що найважливіше, сучасну систему мотивації персоналу. На сьогодні ефективне застосування економічних, соціально-психологічних та організаційно-розпорядчих методів призведе до збільшення результативності персоналу.

Спочатку слід зазначити, що фірма використовує ефективний метод оплати праці – відрядний, це вимушує персонал працювати більше, але продуктивність та залученість у робочій процес є занадто низькою. Шляхом вдосконалення буде виступати грошове стимулювання у вигляді премій та бонусів за ефективну працю.

Так, як підприємство є великим виробником продукції, яке не використовується у повсякденному житті, то нема необхідності робити бонуси у вигляді знижок на власну продукцію, але якщо працівник зацікавлений у продукції підприємства, варто зробити можливість придбання у розстрочку.

Ще досить цікавим способом грошового стимулювання виступає надання можливості брати участь у прибутку організації. Будь-яка організація планує масштабуватись, і якщо власний персонал виступатиме акціонером, нехай малим, але співвласником підприємства, це дозволить знизити витрати на залучення інвесторів чи інших осіб акціонерів, і на оплату праці, тобто частку заробітної платні можна виплачувати у вигляді акцій та в подальшому в дивідендах.

Загалом це суб'єктивні рекомендації щодо впровадження їх на сільськогосподарському підприємстві. Слід зазначити, що методи та підходи стимулювання персоналу треба обирати в залежності від багатьох факторів, починаючи з власних потреб працівників, закінчуючи видом діяльності та галуззю господарювання.

Список використаної літератури

1. Зайцев В. С. Основні напрями удосконалення мотивації праці робітників промислових підприємств. *Вісник економічної науки України*. Київ : 2018. 192 с.
2. Плужніков В. О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва Черкаси: *Економіка АПК*. 2014. 94 с.
3. Узун М. В. Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. Тернопіль : 2015. 113 с.