

## **МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ**

**Банторіна Т. О.**, здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань. 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 використання персоналу.

Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати.

Мотивацію можна характеризувати також як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації.

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. У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці [1].

В аграрному секторі економіки майже не застосовуються інноваційні форми і методи стимулювання, які б сприяли високій продуктивності праці. Тому виникає необхідність формування науково обґрунтованого механізму мотивації праці на інноваційній основі, який би найбільшою мірою відповідав інтересам різних категорій працівників, що формуються в процесі ринкової трансформації сільськогосподарського виробництва.

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) [3].

Сьогодні в галузі сільського господарства ще широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої є досить високою в умовах погіршення фінансового становища багатьох підприємств. Виплати в рахунок натуральної оплати праці має для селян суттєве значення. Іноді підприємства використовують безкоштовну видачу, однак її використовують як одноразову допомогу для стимулювання важливих сільськогосподарських робіт.

Слід зазначити, що результати праці багато в чому залежать від низки психологічних чинників. Врахування цих чинників дає можливість цілеспрямовано впливати на окремих працівників і допомагає керівникові формувати колектив з єдиними цілями і завданнями. Отже, з підвищенням ролі людського чинника все більшої актуальності набувають психологічні методи мотивації.

Важливим є і стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у сфері аграрного виробництва.

Стабілізація та зростання сільськогосподарського виробництва, прибутки аграрних виробників, знаходяться в прямій залежності від ефективності мотивації праці в аграрному секторі економіки, зокрема поєднанні її матеріальних та нематеріальних засобів, у результаті чого забезпечується

розвиток людських здібностей і можливостей як кінцевої мети суспільного прогресу та його впливу на виробництво. Пріоритетами напрямами сучасної системи мотивації праці аграрних підприємств є удосконалення та підвищення рівня оплати праці, стимулювання молоді для проживання і виробничої діяльності на сільських територіях, державна підтримка у забезпеченні сприятливого інвестиційного клімату, наданні пільгових кредитів, консультаційних послуг та сприянні розвитку сільського виробництва, залученні керівників сільськогосподарських підприємств до участі господарств у професійних виставках, ярмарках, міжнародних конференціях тощо [2].

Таким чином розвиток аграрних відносин полягає у стимулюванні і державному регулюванні підвищення продуктивності праці, а також через пошук теоретико-методичних практик стимулювання праці, що мали змогу сприяти посиленню мотивації за для підвищення ефективності застосування трудових ресурсів у аграрному секторі.

Мотивація та стимулювання трудової діяльності персоналу аграрного сектору підприємств України має інноваційний потенціал подальшого розвитку.

Таким чином, за для позитивних змін необхідно застосовувати такі основні рекомендації:

- розроблення на усіх адміністративних рівнях програми підтримки та розвитку сільського господарства;
- першочергове забезпечення робочими місцями висококваліфікованої молоді та фахівців аграрного сектору;
- покращення демографічного стану в сільській місцевості країни;
- створення внутрішнього та зовнішнього середовища необхідного за для зростання та самореалізації персоналу.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Білик І. В. Особливості мотивації праці в аграрному секторі економіка України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ur-l.ru/mmMZU>

2. Жибак М.М., Літвінов В.І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.agrosvit.info/pdf/5\\_2017/3.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/5_2017/3.pdf)

3. Лебедь Д. А. Механізм мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах та шляхи його вдосконалення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ur-l.ru/qz172>