

СЕКЦІЯ 1. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН ІЗ ЕЛЕМЕНТІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Банторіна Т. О., магістр

Миколаївський національний аграрний університет

Для забезпечення ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємства управління людськими ресурсами є важливою основою в умовах ринкової економіки. Мотивація персоналу відіграє важливу роль, оскільки від неї залежить не тільки соціальна активність працівників, але й кінцеві результати діяльності підприємства [2].

Мотивація праці персоналу – це одна з головних рушійних сил в реалізації загальної стратегії підприємства. Забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації максимально зацікавить його у реалізації фізичного або інтелектуального потенціалу, що сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства, його подальшому розвитку [3].

Розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності є необхідною умовою ефективної діяльності будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін розвиток персоналу повинен бути безперервним включаючи професійне навчання і підвищення професійної компетентності [1].

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку

персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня.

Особливо слід виділити значення умотивованості персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності. На основі виявленої диспозиції мотивів поведінки працівників, їм пропонується досить широкий набір стимулів, які б забезпечили їхнє позитивне ставлення до праці й більше високу віддачу. З-поміж них треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто конкурентоспроможності персоналу), безперервна освіта – об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського [4].

Розвиваючи традиційні методи мотивації персоналу з урахуванням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Недостатньо мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал [3].

У матеріальній мотивації трудової діяльності, як основній формі доходу працівників, заробітна плата має провідну роль. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, що формує стабільний трудовий колектив. Завдяки зниженню плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, а вивільнені кошти спрямувати на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища

за середній рівень, що безперечно відобразиться на успішній діяльності підприємства.

Поряд з матеріальним заохоченням не менш важливою є система нематеріального стимулювання персоналу. До нематеріальних стимулів відносяться такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються у формі грошей, але потребують від підприємства певних вкладень в якість робочої сили, а саме: просування у кар'єрі; подяки; грамоти; медалі; спеціальні звання; навчання; підвищення кваліфікації; оплата комунікацій; обіди; путівки та ін. Похвала, як найпростіший засіб модифікації поведінки, з успіхом використовується в багатьох організаціях. Іноді визнання працівника керівництвом та підвищення його морального статусу в колективі ефективніше діє на його продуктивність праці, ніж матеріальна винагорода. Також для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного росту має більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів підприємства можна утримати лише можливістю отримання додаткових знань, оскільки від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування [2].

Тому слід зауважити - для створення конкурентоспроможного підприємства керівник повинен розуміти, що матеріальне стимулювання не є єдиним інструментом мотивації, оскільки воно припиняє бути мотиваційною силою після декількох підвищень зарплат. Лише добре продумана та розроблена система мотивації, що у комплексі налічує заробітну плату, необхідні комфортні та безпечні умови праці та можливість постійного росту і вдосконалення, може стати рушійною силою для досягнення підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Інформаційні джерела:

1. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналі як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bitly.su/bmYja>

2. Туровська О.Л. Мотивація працівників як один із елементів підвищення діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/184.pdf>

3. Чебан А.А. Ефективна система мотивації праці як елемент підвищення конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/125.pdf>

4. Арапова О.М., Горицька К.М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4203>

СУЧАСНІ НАПРЯМИ ЗЕРНОВИРОБНИЦТВА В

МИКОЛАЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Голенков Ю. М., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Зерновиробництво є основою аграрного сектору України, а його розвиток є одним з найважливіших показників стану економіки України. На сучасному етапі розвитку сільського господарства важливою задачею є забезпечення належних обсягів виробництва зерна .

Зернопродуктовий підкомплекс є важливою складовою економіки України, його розвиток великою мірою визначає рівень забезпечення населення достатньою кількістю вітчизняних продуктів харчування та соціально-економічну ситуацію в країні. Особливе і виняткове місце серед галузей рослинництва займає зернове виробництво [2].

На Миколаївщині зерновиробництво є важливою галуззю господарювання, воно посідає важливе місце у структурі товарної продукції, а також є не лише джерелом прибутку, а й засобом задоволення власних господарських потреб. Детальніше порівняння посівної площі, валового збору