

Всеукраїнської науково-практичної конференції. Львів: Львівська комерційна академія, 2010. – С. 81-97

5. Еволюція ринкових інститутів в Україні: монографія: у 2 ч. Ч. 2 / [В.В. Небрат, Н.А. Супрун та ін.]. – К., 2012. – 460 с.

Summary. Attention is drawn to the necessity of revival of agricultural cooperation. This article deals with the historical experience of agricultural cooperation development in Ukraine.

Keywords: business, entrepreneurs, cooperative, agricultural cooperation.

УДК 331.1

Жидяк О.Р.,

д.е.н., доцент, провідний науковий співробітник

ННЦ «Інститут аграрної економіки»,

м. Київ

Демидова М.М.,

старший викладач кафедри менеджменту і права,

Дніпропетровський аграрно-економічний університет,

м. Дніпро

МОТИВАЦІЙНИЙ ВАЖЕЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ АГРОПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови функціонування аграрних підприємств вимагають вагомого вкладу у їх розвиток. Одним із напрямів розвитку аграрного підприємства є розвиток його працівників завдяки успішно сформованій кадровій політиці. Проблема у тому, що досить мала частина агропідприємств здійснюють планування та координування кадрової політики, що, в свою чергу, призводить до нерозуміння працівниками цілей та мети підприємства. Найпоширенішим способом проведення кадрової політики є використання мотиваційних важелів управління персоналу. Проблема мотивації праці в сучасному суспільстві відіграє важливу роль, так як правильне проведення мотиваційної політики серед персоналу сприятиме поліпшенню якості праці працівників і підвищенню продуктивності праці.[1, с . 26].

Кадрова політика агропідприємства – це сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання.

Модель управління мотивацією аграрного підприємства повинна включати в себе два елементи: стратегічний і тактичний. Стратегія

мотиваційної політики повинна розроблятися на основі довгострокових концепцій розвитку економіки у агросекторі району, області та країни взагалі. Тактична сторона передбачає формування оперативних цілей і розробку конкретних заходів, що забезпечують досягнення цих цілей з найбільшою ефективністю. Тактичні засоби мотиваційної політики – це методи мотивуючого і стимулюючого впливу, які спонукають певну категорію населення займатися трудовою діяльністю.

Мотиваційна політика повинна бути спрямована на створення сприятливих умов розвитку агросектору. Основне завдання аграрного підприємства – це успіх на ринку, отримання прибутку. Робітники зацікавлені в отриманні максимального розміру плати за свою працю, в реалізації своїх особистих інтересів. Визнання особистих інтересів працівників найважливішими в сучасних умовах є актуалізацією важливості та значущості проблем мотивації трудової діяльності, а також необхідність підвищення ефективності праці працівника в системі соціально-трудова відносин малого підприємства, що постійно працює на межі ризику. Найважливішу роль у цьому процесі має відігравати система мотивації до праці, в загальному вигляді представляє собою сукупність зовнішніх і внутрішніх впливів на поведінку найманих працівників, спрямованих на досягнення їхніх особистих цілей і цілей фірми. Тільки використовуючи дієву систему трудової мотивації, можна поєднати інтереси працівників з цілями підприємства [2, с.450].

Ефективність кадрової політики залежить від оптимального поєднання двох умов: підвищення добробуту працівників, зацікавлених у високопродуктивній праці, і ефективного виробництва. Постійні перетворення в системі оплати і преміювання працівників – основне завдання у питаннях підвищення мотиваційного потенціалу агропідприємства. Тому мотиваційна політика повинна включати нові методи стимулювання, які спонукають працівників трудитися більш ефективно.

Сьогодні метою мотиваційної політики агропідприємства має бути стимулювання оптимального результату на основі підвищення продуктивності праці кожного працівника за допомогою створення спеціальних систем преміювання, спрямованих на розвиток професійних знань, високий рівень теоретичних і практичних навичок для досягнення намічених результатів, прагнення до пошуку інноваційних рішень в управлінні виробництвом.

В умовах нестабільності на ринку праці для забезпечення ефективної роботи підприємства і підтримки високоорганізованої культури необхідно вдосконалювати процес управління персоналом на основі використання передових кадрових технологій, особливо при підготовці молодих і знову прийнятих робітників.

Список використаних джерел

1. Крушеницька О.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / О.В. Крушеницька, Д.П. Мельничук; 2-ге вид., перероб. І доп. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
2. Магура М. Секрети мотивації, або мотивація без секретів:[навч. посіб.] / М. Магура, М. Курбатова. – К.: 2007. – 656 с.
3. Мягких І.М. Перспективні напрямки мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9. – С. 208–216.
4. Паронян А.С. Мотивація праці й регулювання зайнятості трудових ресурсів села / А.С. Паронян, А.А. Паронян // Нові технології. – 2011. – № 2. – С. 116–119.
5. Салькова Л.Н. Стратегии и навыки ведения малого и среднего бизнеса / Л.Н. Салькова, А.Н. Мамырбаев // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 7. – С. 35–41.

УДК 331.101.26(477)

*Залознава Ю.С.,
д.е.н., старший науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Київ*

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ДОСЯГНЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Виявлено проблеми недостатньо ефективного функціонування системи професійного навчання персоналу підприємств як елементу соціальної відповідальності. Визначено пріоритетні напрями розвитку персоналу підприємств у контекст концепції сталого розвитку.

Ключові слова: *розвиток персоналу, соціальна відповідальність, сталий розвиток, пріоритетні напрями, інструмент, чинники.*

Концепція сталого розвитку людства передбачає суттєві зміни у всіх сферах суспільного життя та ґрунтується на синергії та збалансованості економічних, соціальних та екологічних компонентів, що покращує якість життя і підтримує ефективне відтворення навколишнього середовища. Таким чином, йдеться про гармонійний прогрес, за якого оптимально вирішується комплекс питань щодо високоефективного