

УДК: 631.11:005.32:331.101.3

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

І.В. Колмогорова, Н.В. Смирнова

Одеський державний аграрний університет, м. Одеса

Анотація. Узагальнено сучасні фактори впливу на формування системи мотивації персоналу в аграрних підприємствах. Звертається увага на взаємозв'язок між факторами впливу та системою мотивації персоналу. Коротко описується вплив недостатнього рівня використання матеріальної мотивації на відчуженість її результатів.

Ключові слова: мотивація, система мотивації, матеріальна мотивація праці, соціально-психологічна мотивація праці, персонал аграрного підприємства

Вступ. Сучасні умови аграрного господарювання, в основу яких поступово закладаються загальноєвропейські цінності, відкривають перспективи створення адаптованої до світових вимог системи мотивації персоналу. Водночас процес реформування аграрного сектора економіки супроводжувався негативними явищами у сфері організації та оплати праці персоналу сільськогосподарських підприємств. Це призвело до поглиблення проблем безробіття працездатного населення, зокрема, до зниження вартості робочої сили, посилення диференціації оплати праці між різними категоріями працівників, втрати їх кваліфікаційного рівня, скорочення сукупних доходів зайнятих у сільському господарстві. Внаслідок цього відбулася зміна пріоритетів у мотивації трудової діяльності й джерелах формування доходів, втрачено зв'язок між мотивуванням та отриманням кінцевого результату. Резерви зростання оплати праці персоналу сільськогосподарських підприємств, а також обмеженість імплементації засобів мотивації значно відстають від інших галузей національної економіки та розвинених країн світу, що негативно відбивається на якості життя і добробуті сільського населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування необхідних у сільському господарстві мотивацій і стимулів ефективної праці припускає перегляд або значне уточнення існуючих принципів і підходів до побудови системи стимулювання. Вони повинні бути спрямовані на перетворення найманого робітника в зацікавленого товаровиробника, власника виробленої продукції й використовуваних при цьому ресурсів.

Як зауважує Шпикуляк О. Г., основна мета реформування відносин власності на сільськогосподарських підприємствах – це зміна розміру й структури доходів сільських товаровиробників, що повинно істотно активізувати мотивацію праці. Доходи від власності для працівника сільськогосподарських підприємств – це нове джерело доходів, яке формується із прибутку й повинно розподілятися на майновий пай і земельну частку. При

цьому ставки виплати дивідендів, на нашу думку, можуть бути єдиними по господарству або диференціюватися залежно від трудового внеску внутрішньогосподарських підрозділів у загальні результати діяльності господарства. Цей стимул до праці запрацює тільки тоді, коли в сільськогосподарських підприємствах співвласник власності буде одержувати високі дивіденди на майновий і земельний паї [1, с. 9].

Сучасні науковці, досліджуючи мотивацію праці, відокремлюють різні її види, які формуються виходячи з матеріальних або соціально-психологічних потреб особистості. Безперечно, однією з найважливіших форм мотивації в організаціях є матеріальна мотивація праці. У сучасних економічних і юридичних словниках немає однозначного трактування цього терміну, але зміст категорії здебільшого набув сталості (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи вчених до визначення поняття «матеріальна мотивація праці»

Автор	Трактування
Мескон М. [2, с.212]	процес стимулювання самого себе і інших на діяльність, направлену на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації через матеріальний стимул
Хедоурі Ф. [2, с.222]	Процес стимулювання будь-кого до діяльності, що спрямована на досягнення цілей організації
Мочерний С.В.[3, с. 214]	Усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі через матеріальний стимул
Білоткач І.А. [4, с. 9]	процес формування у персоналу господарства за допомогою матеріальних мотиваційних чинників такої моделі трудової поведінки, яка б дозволила задовольнити потреби самого робітника, організаційної структури в якій він працює та
Завіновська Г.О. [5, с. 115]	винагорода за відпрацьований час та виконану роботу
Колот Л.М. [6]	сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації
Петренко Н.О. [7]	процес формування основних мотивів, які мають психологічну, соціальну й економічну природу; включає відповідні варіанти реакцій в результаті причинно-наслідкового зв'язку між діями, особливостями трудової поведінки працівників, які свідомо або несвідомо спонукають до здійснення трудової діяльності; стосується всіх можливих сторін поведінки людини та, як результат, впливає на ефективність діяльності
Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е. [8]	Зовнішня або внутрішня спонук економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціації, спонуки
Шелудько Л.В. [9, с. 9]	система тісно взаємопов'язаних між собою матеріальних факторів, що активізують трудову діяльність і господарську завзятість сільських товаровиробників

Джерело: сформовано авторами

Сутність поняття «соціально-психологічна мотивація» трактується різними вченими по-різному, при цьому розкривається зміст цього поняття з різних точок зору. Погляди сучасних науковців на трактування цього явища наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Підходи до визначення поняття «соціально-психологічна мотивація персоналу»

Автор	Трактування
Мушкін І [10, с. 45]	способи соціально-психологічного впливу суб'єкта управління на об'єкт управління або засіб мотивації діяльності виконавця.
Попрозман О.І. [11, с. 140]	способи здійснення керуючого впливу і реалізації цілей управління через засоби соціології та психології
Наумік К.Г. [12, с. 589]	способи соціально-психологічного впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства.
Пономарьова М. С. [13, с. 9]	різноманітний арсенал способів і прийомів, які розробляються соціологією, соціальною психологією, психологією особистості, психологією праці та іншими науками, які вивчають людину і міжособистісні стосунки
Уколова М. В. [14, с. 9]	методи, засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал з допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини

Джерело: сформовано авторами

Узагальнюючи дані, що наведені в таблиці 2, ми можемо наголосити на наступних особливостях соціально-психологічних методів управління персоналом в організації:

1. Соціально-психологічні методи базуються на використанні закономірностей соціології та психології. Об'єктом впливу цих методів є групи людей і окремі особи.

2. Соціально-психологічні методи базуються на значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі управління персоналом

3. Соціально-психологічні методи засновані на способах мотивації та морального впливу на людей і на початку їх зародження відомі як методи переконання.

4. Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні соціального механізму управління (система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби і т.п.).

Мотивація праці – важливий елемент успішного функціонування аграрного сектора економіки. Вважаємо, що під мотивацією праці слід розуміти збудження внутрішніх рушійних сил (мотивів) працівника, спричинене бажанням і реальною можливістю задовольнити свої потреби різних рівнів самостійно або за допомогою зовнішніх стимулів, якими роботодавець намагається підвищити результативність його праці. Потреби людини відіграють провідну роль у процесі мотивації. Оскільки мотивація людей

визначається широким спектром потреб, які виступають у вигляді матеріальних, трудових і статусних, відповідно і мотивацію поділяють на матеріальну, трудову і статусну.

Метою дослідження є узагальнення та визначення сучасних факторів впливу на формування системи мотивації в аграрних підприємствах.

Результати досліджень. Система мотивації праці – це комплекс логічно-структурованих взаємопов'язаних внутрішніх і зовнішніх регуляторів, в результаті взаємодії яких формується трудова поведінка працівників. Зовнішні стимули перетворюються у мотиви до високоефективної праці, тільки якщо працівник усвідомить, що з їх допомогою зможе задовольнити власні потреби, як правило, наступного після досягнутого рівня у піраміді ієрархії потреб і що підвищення результативності праці, якого прагне роботодавець, впливаючи на працівника за допомогою стимулів, є найраціональнішим способом задоволення потреб.

Фактори впливу на формування системи мотивації в сучасних аграрних підприємствах утворюються під впливом різних аспектів функціонування самого підприємства.

Таблиця 3

Розміри та рівень забезпеченості ресурсним потенціалом аграрних підприємств Овідіопольського району Одеської області (як один з факторів впливу на формування мотивації праці)

Показники	2014р	2015 р	2016 р	2014р. до 2016р.	
				(+, -)	%
Середньорічна кількість робітників, чол.	1110	748	864	-246,0	77,84
з них зайнято: в рослинництві	968	636	768	-200,0	79,34
в тваринництві	142	112	96	-46,0	67,61
Площа сільськогосподарських угідь, га	32688	32190	29545	-3143,0	90,38
З них ріллі, га	30046	27067	27460	-2586,0	91,39
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн	189219,8	189457,5	202082,8	12863,0	106,80
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн	312939,3	344202,9	409283,7	96344,4	130,79
Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн	259357,4	262207,7	274947,8	15590,5	106,01
Середньорічна вартість активів, тис. грн	572296,7	606410,7	684231,6	111934,9	119,56
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	341921	378324,3	457278,3	115357,3	133,74
Середньорічна вартість позикового капіталу, тис. грн.	230375,7	228086,3	226953,3	-3422,4	98,51
Вартість валової продукції (в постійних цінах, 2010 р), тис. грн	159185	145716	171646	12460,8	107,83
Вартість чистого доходу, тис. грн	269923,2	446246,4	474948,5	205025,3	175,96
Вартість чистого прибутку, тис. грн.	25578,8	99667,0	134304,2	108725,4	525,06

Розраховано за даними річних фінансових звітів сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району Одеської області за 2014-2016 р.р.

До таких факторів відносяться розмір аграрного підприємства, його територіальне розміщення, ресурсне забезпечення. Розмір та рівень забезпеченості ресурсним потенціалом формують можливість ефективного їх використання та постійного збільшення розміру отриманого чистого прибутку (таблиця 3). А наявність чистого прибутку, як відомо, є основним джерелом формування системи матеріальної мотивації праці на підприємстві.

Але не сам факт наявності певного розміру чистого доходу від реалізації та чистого прибутку дає можливість керівництву підприємства сформувати підсистему матеріального стимулювання, а наявність високого рівня фінансового стану аграрного підприємства (таблиця 4).

Таблиця 4

**Показники оцінки фінансового стану аграрних підприємств
Овідіопольського району**

Показники	Нормативне значення	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2016 р. до 2014 р.(+,-)
1	2	3	4	5	6
Показники фінансової стійкості					
Коефіцієнт автономії	≥0,5	0,598	0,649	0,683	0,085
Коефіцієнт фінансового леверіджу	≤ 1,0	0,671	0,540	0,463	-0,208
Коефіцієнт заборгованості	≤ 0,5	0,402	0,351	0,317	-0,085
Коефіцієнт довгострокової фінансової незалежності	≥ 0,6	0,657	0,708	0,744	0,087
Коефіцієнт поточної заборгованості	≤0,5	0,343	0,292	0,256	-0,087
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	1,7- 2,0	0,259	0,352	0,434	0,175
Показники оцінки оборотності активів					
Коефіцієнт оборотності всіх використовуваних активів	Зростання	0,017	0,134	0,075	0,222
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	Зростання	0,669	1,100	1,387	0,298
Період обороту всіх використовуваних активів, днів	Зменшення	1,622	1,984	2,394	-245
Період обороту оборотних активів, днів	Зменшення	0,690	1,129	1,441	-107
Показники оцінки оборотності капіталу					
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	Зростання	0,789	1,180	1,039	0,249
Коефіцієнт оборотності позикового капіталу	Зростання	1,172	1,956	2,093	0,921
Коефіцієнт оборотності банківського кредиту	Зростання	7,106	17,220	68,522	61,417
Коефіцієнт оборотності товарного кредиту	Зростання	9,454	15,924	18,225	8,771
Період обороту власного капіталу	Зменшення	456	305	347	-109
Період обороту позикового капіталу, днів	Зменшення	307	184	172	-135
Період обороту банківського кредиту	Зменшення	51	21	5	-45
Період обороту товарного кредиту	Зменшення	38	23	20	-18
Показники оцінки ліквідності (платоспроможності)					
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,017	0,134	0,075	0,058
Коефіцієнт проміжної ліквідності	0,8-1,0	0,669	1,100	1,387	0,718
Коефіцієнт поточної ліквідності	≥2	1,622	1,984	2,394	0,771
Коефіцієнт співвідношення дебіторської і кредиторської заборгованості	≤1	3,321	6,819	6,156	2,836

Продовження табл. 4

1	2	3	4	5	6
Показники оцінки рентабельності					
Коефіцієнт рентабельності активів	≥0,1	0,045	0,164	0,196	0,152
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	≥0,15	0,075	0,263	0,294	0,219
Коефіцієнт рентабельності реалізації	≥0,3	0,095	0,223	0,283	0,188
Коефіцієнт рентабельності витрат	≥0,35	0,113	0,329	0,399	0,287

Розраховано за даними річних фінансових звітів сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району Одеської області за 2014-2016 р.р.

При оцінці цих показників кожна позиція дає можливість чітко уявити сильні та слабкі сторони фінансового стану аграрного підприємства та спрогнозувати можливість покращення його стану, що в свою чергу вплине на формування пропозицій щодо зміни умов мотивування працівників підприємства.

Ефективність господарської діяльності також є одним з наріжних камінням формування ефективної системи мотивації праці. Ці два явища на підприємстві – ефективність господарської діяльності та мотивація праці – взаємозалежні. Ефективність діяльності підприємства залежить від вмотивованості працівників, а ефективна система мотивації праці формується завдяки високому рівню господарської діяльності підприємства (таблиця 5).

Таблиця 5

**Ефективність господарської діяльності аграрних підприємств
Овідіопольського району**

Показники	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2014 р. до 2016 р.	
				(+, -)	%
1	2	3	4	5	6
Валова продукція в постійних цінах 2010 р. всього, тис. грн.					
в т.ч.: на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.	487,0	452,7	581,0	94,0	119,30
на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	143,4	194,8	198,7	55,3	138,53
на 1 грн. основних засобів, грн.	0,84	0,77	0,85	0,01	100,96
на 1 грн. використовуваних активів	0,28	0,24	0,25	-0,03	90,19
Чистий дохід від реалізації продукції, робіт і послуг, тис. грн.					
в т.ч.: на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.	825,8	1386,3	1607,5	781,8	194,68
на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	243,2	596,6	549,7	306,5	226,06
на 1 грн. основних засобів, грн.	1,43	2,36	2,35	0,92	164,76
на 1 грн. використовуваних активів	0,47	0,74	0,69	0,22	147,17
Чистий прибуток, тис. грн.					
в т.ч.: на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.	78,3	309,6	454,6	376,3	580,92
на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	23,0	133,2	155,4	132,4	674,56
на 1 грн. основних засобів, грн.	0,14	0,53	0,66	0,52	491,64

Продовження табл. 5

1	2	3	4	5	6
на 1 грн. використовуваних активів	0,04	0,16	0,20	0,16	439,16
Рівень рентабельності (+), збитковості (-) витрат, %	11,26	32,91	39,93	28,67	x
Рівень рентабельності с.-г. діяльності, %	9,43	35,44	39,68	30,26	x
в т.ч. рослинництва	11,13	41,55	46,86	35,73	x
тваринництва	2,20	-6,28	-15,62	-17,82	x

Розраховано за даними річних фінансових звітів сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району Одеської області за 2014-2016 р.р.

Отже, на формування системи ефективності господарювання в аграрному секторі впливають суспільно-географічні чинники: спеціалізація, розмір, трудові ресурси, усупільнення виробництва, матеріально-технічне забезпечення тощо. Таким чином, можна зробити висновок, що ефективність та результативність розвитку сільського господарства значною мірою залежить від стану підприємств в цілому та від впроваджених засобів мотивації, які сприяють задоволенню особистих потреб працівників і цим самим сприяють підвищенню ефективності праці. Крім того, існує суттєвий взаємозв'язок між цими факторами виробництва та особливості їх впливу на мотивацію персоналу сільськогосподарських підприємств. Адже незадовільні умови праці та низька мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств впливають на низьку продуктивність праці, сприяють зниженню рівня рентабельності виробництва та в свою чергу, можуть зумовлювати небезпеку банкрутства підприємств, на зниження чисельності працівників, що зайняти в сільськогосподарському виробництві (рис.1), що веде за собою втрату кваліфікованих працівників та зниження привабливості галузі в очах потенційних найманців.

По аграрним формуванням Овідіопольського району рівняння регресії має вигляд: $y = -107,6x + 1553,1,1$ свідчить про те, що за останні 7 років в середньому щороку середньорічна чисельність працівників галузі скорочувалась на 108 чол. Надійність такого висновку підтверджує значення $R^2 = 0,89$, що близько до 1.

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. Система оплати праці поєднує основну, додаткову оплату праці та заохочувальну, які забезпечують найбільш оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці та її оплатою, що в свою чергу, спонукає персонал до підвищення його трудової діяльності.

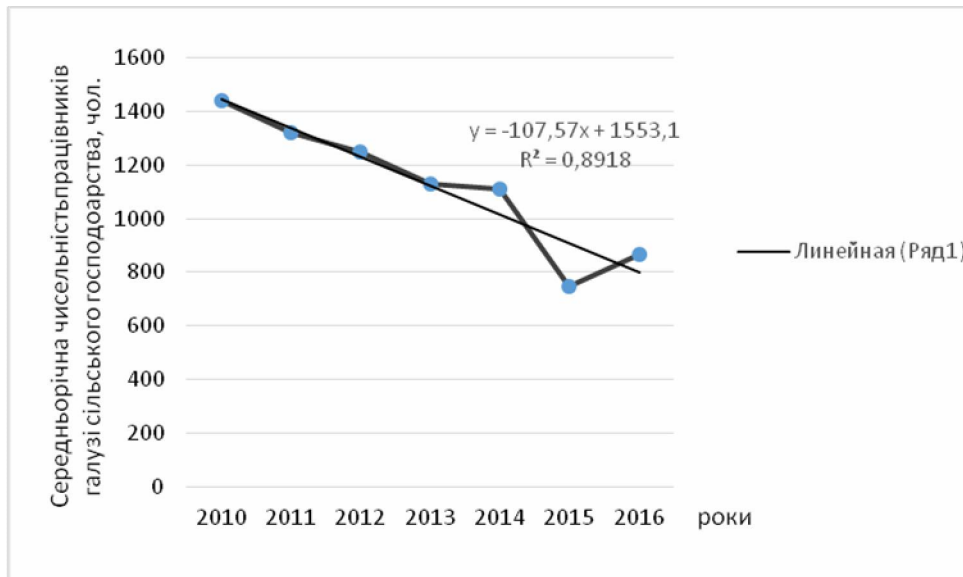


Рис. 1 Лінія тренду середньорічної чисельності працівників, зайнятих в сільськогосподарському виробництві аграрних підприємств Овідіопольського району, осіб

Джерело: розраховано авторами

Інша складова аналізу впливу матеріальних мотиваційних факторів на соціально-економічний розвиток сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району є їх розгляд за окремими організаційно-правовими формами підприємств, що наведені в таблиці 6.

Таблиця 6

Показники мотивації праці у розрізі форм сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району, 2016 рік

Організаційно-правові форми підприємств	Кількість одиниць	В середньому на одне підприємство				
		Середньорічна оплата праці 1 с.-г. працівника, тис.грн.	Озброєність праці основними засобами, тис. грн.	Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах, %	Питома вага заохочувальних та компенсаційних виплат в ФОП, %	Рівень рентабельності, %
Приватні сільськогосподарські підприємства	7	21,44	454,26	7,07	0,5	42,25
Товариства обмеженою відповідальністю	6	19,25	388,6	4,88	0,4	34,42
Публічні акціонерні товариства	8	20,16	446,25	5,88	0,4	43,85
Державні підприємства	3	20,55	422,88	6,03	0,3	20,22
Фермерські господарства	5	19,61	409,51	2,15	0,2	33,71
Всього	29	20,23	428,33	5,33	0,3	39,93

Джерело: згруповано за даними головного управління статистики в Одеській області

Найбільш рентабельними формами господарювання були у 2016 р. приватні і приватно – орендні підприємства – 42 % та акціонерні товариства – 44 %. При цьому показники середньорічної оплати праці 1 працівника галузі сільського господарства, а також озброєності праці основними засобами підприємств також були найвищими в зазначених організаційно-правових формах підприємств. Це обумовлено тим, що дані підприємства досить великі за розміром і мають більше інвестиційних ресурсів для формування основних засобів.

Оскільки середньорічна оплата праці 1 працівника галузі сільського господарства є основним матеріальним мотиваційним чинником та є важливим індикатором соціально-економічного розвитку сільськогосподарських підприємств, доцільним буде дослідити вплив деяких факторів на формування цього показника. Результати групування сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району Одеської області за рівнем середньорічної оплати праці 1 працівника галузі сільського господарства в підприємствах представлені в таблиці 7.

Таблиця 7

Групування сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району за рівнем середньорічної оплати праці 1 працівника галузі сільського господарства, тис.грн. (2016 р.)

Групи підприємств за рівнем середньорічної оплати праці 1 працівника галузі с.-г., тис.грн.	Кількість підприємств		В середньому по групі			
	шт.	%	Озброєність праці основними засобами, тис. грн.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Питома вага заохочувальних та компенсаційних виплат в фонді оплати праці, %	Рівень рентабельності, %
До 12,2	4	13,8	328,5	3,5	0,2	28,4
12,2-32,44	20	69,0	422,6	5,3	0,3	38,6
Понад 32,44	5	17,2	712,4	6,4	0,5	48,8
Всього і в середньому	29	100,0	428,3	5,3	0,3	39,9
З них ТОВ АФ «Евріка» (середньорічна оплата праці 1 працівника галузі с.-г. 31,4 тис.грн.)	x	x	1460,9	5,8	0,4	31,4

Джерело: згруповано за даними головного управління статистики в Одеській області

Як свідчать дані таблиці 7, збільшення середньорічної оплати праці 1 працівника галузі сільського господарства має прямий зв'язок із зростанням показників озброєності праці основними засобами, питомої ваги витрат на оплату праці, питомої ваги заохочувальних та компенсаційних виплат в фонді оплати праці, а також рентабельності виробництва продукції. Отже, чим вищими є рівень середньорічної оплати праці 1 працівника галузі сільського господарства сільськогосподарських підприємств Овідіопольського району,

тим вищим також є озброєність праці основними засобами, питома вага витрат на оплату праці, питома вага заохочувальних та компенсаційних виплат в фонді оплати праці, а також рентабельність. Таким чином, зростанням показників рівня матеріального стимулювання є вирішальним фактором соціально-економічному розвитку аграрних підприємств Овідіопольського району.

Оцінка рівня розвитку сільськогосподарського виробництва в Овідіопольському районі дозволяє зробити висновок, що недостатнє використання матеріальної мотивації призводить до відчуженості її результатів, незадоволеності та невпевненості у майбутньому самих робітників, зниження життєвого рівня селян. Це пов'язано, перш за все з тим, що упродовж останніх років у сільському господарстві спостерігається відсутність матеріального та соціального захисту персоналу, не відбувається забезпечення сільськогосподарських підприємств висококваліфікованими кадрами, що в свою чергу призводить до зниження рівня рентабельності виробництва, продуктивності праці та добробуту сільськогосподарських працівників та їхнє ставлення до роботи.

Проведений аналіз свідчить про необхідність створення ефективної системи мотивації персоналу, зокрема, поєднання матеріальної й нематеріальної мотивації праці працівників сільськогосподарських підприємств. Цього можна досягти враховуючи такі фактори впливу на формування системи мотивації праці як підвищення ефективності господарської діяльності аграрних підприємств, покращення їх матеріально-технічного забезпечення, формування раціональної спеціалізації та інвестування в розвиток персоналу підприємства.

Врахування цих чинників дозволить сформуванню в аграрних підприємствах комплексну систему мотивації (матеріальної та нематеріальної), яка повинна бути орієнтована на аналіз поведінки різних категорій персоналу, його цілей, цінностей, поєднувати матеріальні і нематеріальні чинники та відповідати інтересам працівників сільськогосподарських підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На сільськогосподарському підприємстві існує ціла низка факторів впливу на формування системи мотивації праці. Як свідчить проведений аналіз, більшість з них взаємозалежні. Існує суттєвий взаємозв'язок між цими факторами та особливостями їх впливу на мотивацію персоналу та на формування системи мотивації в сільськогосподарських підприємствах. Адже незадовільні умови праці та низька мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств впливають на низьку продуктивність праці, сприяють зниженню рівня рентабельності виробництва та в свою чергу, можуть зумовлювати небезпеку банкрутства підприємств.

Пошук факторів впливу на формування ефективної системи мотивації персоналу потребує проведення подальших досліджень, спрямованих на визначення шляхів створення ефективної системи мотивації та формування нової якості життя сільських мешканців, яка була б спрямована на зміну суспільної психології українців, стереотипів їхньої соціальної поведінки,

ментальних установок, формування мотивів та стала б запорукою багатofункціональності, сталості розвитку сільських територій.

Література

1. Шпикуляк О. Г. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах: дис... канд. екон. наук: 08.06.01. Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки". Київ, 2004. 21 с.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва: Дело, 1997. 704 с.
3. Мочерний С.В. Економічний словник - довідник / ред. док. екон. наук, проф. С.В. Мочерного. К.: Феміна, 1995. 368 с.
4. Білоткач І.А. Формування мотивації праці персоналу аграрних господарств: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; Дніпропетр. держ. аграр. ун-т. Д., 2008. 20 с.
5. Завіновська Г.О. Економіка праці: Навчальний посібник. К: КНЕУ, 2007. 304с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
7. Петренко Н.О. Формування мотивації праці в аграрних підприємствах: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; Білоцерків. нац. аграр. ун-т. Біла Церква, 2009. 20 с.
8. Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е. Современный экономический словарь URL : <http://vocabulary.ru/dictionary/88/word/%D0%CE%D2%8%D0%DF> (дата звернення 05.09.2018р.).
9. Шелудько Л.В. Формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В.Докучаєва. Х., 2008. 20 с.
10. Мушкін І. Нематеріальна мотивація продуктивності праці. *Персонал*. 2009. №4. С. 44-49.
11. Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємствах. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2008. № 9 (88). С. 139-142.
12. Наумік К.Г. Розвиток мотивації при управлінні кадрами. *Економічні та гуманітарні проблеми розвитку суспільства у III тисячолітті*. Зб. наук. пр. Рівненського економіко-гуманітарного інституту. Рівне: Теніс, 2010. С. 589-591.
13. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Х., 2011. 20 с.
14. Уколова М. В. Фактори мотивації праці найманих працівників. *Чернігівський науковий часопис*. 2016. Вип. 12(2). С. 126-130.

АННОТАЦІЯ

Колмогорова І.В., Смирнова Н.В. Фактори впливу на формування системи мотивації персоналу в аграрних підприємствах

Обобщены современные факторы влияния на формирование системы мотивации персонала на аграрных предприятиях. Обращается внимание на взаимосвязь между факторами влияния и системой мотивации персонала. Кратко описывается влияние недостаточного уровня использования материальной мотивации на отчужденность ее результатов.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, материальная мотивация труда, социально-психологическая мотивация труда, персонал аграрного предприятия

SUMMARY

Kolmogorova I.V., Smirnova N.V. The influencing factors on the staff motivation system in agricultural enterprises

The modern influencing factors on the creation of the staff motivation system in agrarian enterprises is generalized. Attention is drawn to the relationship between the influencing factors and the staff motivation system. It is described in short the influence of insufficient material motivation to estrangement its results.

Key words: motivation, system of motivation, material motivating workers, socio-psychological motivating workers, staff of agrarian enterprise

УДК:338.43:634.8(478)-29

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОТРАСЛИ ПЛОДОВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА И ОДЕССКОЙ ОБЛАСТИ УКРАИНЫ

Д.М. Пармакли

Комратский государственный университет, Республика Молдова

Л.А. Бахчиванжи

Одесская национальная академия пищевых технологий, г. Одесса

Л.Н. Сорока

Измаильский государственный гуманитарный университет, г. Измаил

Аннотация. В статье обоснована социально-экономическая значимость плодородства в современных условиях, приводятся основные показатели динамики производства плодов в Республике Молдова и Одесской области Украины за 1998-2017 годы и представлен анализ состояния отрасли. Приводятся расчеты показателей стабильности производства, дан сравнительный анализ урожайности семечковых и косточковых пород плодовых культур за 2015-2017 годы. Проанализирована динамика фактических показателей продуктивности плодовых насаждений. На основе расчета скользящих четырехлетних средних за последние 20 лет проанализирована устойчивость урожайности плодовых культур. Графоаналитическим методом