

З огляду на те, що фактор – це векторна величина, позитивне значення якого сприяє розвитку і удосконаленню систем, а негативне – приводить до деструктивних процесів [7], вважаємо за необхідне виділяти фактори позитивного та негативного впливу.

Розглядаючи диверсифікацію у контексті забезпечення сталого розвитку, пропонуємо виділяти економічні, екологічні та соціальні фактори-мотиви, а також економічні, екологічні, соціальні, політичні, правові, природні, інформаційні та фактори-умови.

Для своєчасного виявлення і усунення впливу негативних тенденцій на розвиток диверсифікації необхідно здійснювати їх постійний контроль та моніторинг.

Список використаних джерел:

1. Вітковський О. С. Диверсифікація виробництва як спосіб підвищення ефективності діяльності підприємства. URL : http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tpe/2009_19/Zb19_49.pdf (дата звернення 23.10.2019).
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия ; пер. с англ. СПб. : Питер, 1999. 414 с.
3. Кунц Р. Стратегия диверсификации и успех предприятия. Проблемы теории и практики управления. 1994. № 1. С. 96-100.
4. Лиувиль Ж. Стратегия предприятия и рентабельность. Проблемы теории и практики управления. 1993. № 3. С. 58-61.
5. Корінько М. Д. Диверсифікація: теоретичні та методологічні основи. К. : ННЦ «Ін-т аграр. економіки», 2007. 486 с.
6. Мармуль Л. О., Радаєва М. М. Механізм формування диверсифікаційної політики підприємства в умовах трансформаційної економіки. К. : ННЦ «Ін-т аграрної економіки», 2006. 198 с.
7. Єфименко Л. М. Державна політика як фактор диверсифікації на промислових підприємствах. Національне господарство України: теорія та практика управління. 2008. С. 75-81.
8. Шведчиков О. А. Фактори зовнішнього середовища, що впливають на сталий розвиток промислового підприємства. [URL] : http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Cher/2011_3/Svedchikov.pdf (дата звернення 23.10.2019).

Літвінов В.І. ст. викладач
Відокремлений підрозділ Національного
університету біоресурсів і природокористування
України «Бережанський агротехнічний інститут»,
м. Бережани, Тернопільська обл., Україна

ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.

Останнім часом на багатьох підприємствах приділяють велике значення системі мотивації персоналу. Ця проблема постає перед усіма керівниками сільськогосподарських підприємств. Адже добре продумана і організована система мотивації є ефективним інструментом як для залучення нового персоналу, так і стабілізації робочих місць. Майже всі керівники підприємств звертають увагу на другий варіант – утримання вже працюючого персоналу, тому що це є найбільш ефективним і найменш витратним.

В теорії і практиці менеджменту загальноприйнятою вважається концепція, що в основі управління трудовими ресурсами закладена мотивація. Особливе значення має мотивація до ефективної праці, яка є вирішальним фактором її результативності, продуктивності, що напряду призведе до зростання ефективності виробництва на підприємстві.

Розробка системи мотивації на сільськогосподарському підприємстві повинна враховувати внутрішні та зовнішні мотиви працівників при чіткому визначенні взаємозв'язку між виконанням роботи, одержаним результатом та внутрішнім задоволенням цим результатом.

Мотивація трудової діяльності має економічну і соціальну сутність одночасно. Немотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг і продуктивність праці залишається низькою.

Увагу вчених, як правило, привертає дослідження структури та динаміки розвитку мотивації праці, а також аналіз мотивації як процесу формування цінностей та інтересів особистості, внутрішніх стимулюючих до праці сил.

Виробнича діяльність сільськогосподарського підприємства визначається через виробництво валової продукції, яка являє собою первісний результат взаємодії факторів виробництва, матеріальна і вартісна основа інших кінцевих результатів, що в натуральній формі представлений всіма виробленими протягом року первинними продуктами рослинництва, тваринництва і рибництва, а у вартісній — оцінений за порівнянними цінами відповідного року [1]. Сутність валової продукції також полягає в результатах праці, що безпосередньо визначається в мотивації кожного працівника до ефективної праці.

Від трудової мотивації залежить рівень продуктивності праці на підприємстві, і в підсумку, конкурентоспроможність виробленої продукції.

В сільськогосподарському підприємстві задоволення потреб працівників залежать від умов праці, від рівня безпеки, механізації та автоматизації виробництва, від рівня охорони праці, від суми коштів направлених на оплату праці і розвиток соціальної сфери. Напрями мотиваційного впливу на працівників підприємства визначаються прийнятою виробничою програмою, рівнем організації праці та управління. Кожен працівник намагається задовольнити свої потреби, з іншого боку керівництво підприємства пропонує йому певну винагороду. Чим ближче сходяться в своїх значеннях мотиваційні фактори для працівника і запропонована підприємством винагорода, тим вищий рівень задоволеності потреб працівника. І навпаки, якщо значення мотиваційних факторів і винагороди розходяться, то така система мотивації є неприйнятною.

Ефективна система трудової мотивації, індивідуальний підхід до кожного працівника неодмінно призведе до підвищення ефективності виробництва, а значить і до конкурентоспроможного функціонування сільськогосподарських підприємств. Однак на сучасному етапі створення системи мотивації працівників потрібно розуміти, що досконало розроблений мотиваційний механізм це лише половина успіху. Він повинен бути успішно реалізований, що можливо лише за умови розуміння стратегії розвитку підприємства усіма його працівниками [2].

В системі трудової мотивації вирішальну роль відіграє винагорода. При цьому під винагородою розуміємо все, що працівник вважає для себе цінним. Винагорода може бути ефективною при умові, що керівництву підприємства відомі потреби працівників та пріоритети в їх задоволенні. Основним завданням управлінського персоналу підприємства повинен стати безперервний та послідовний процес виявлення спонукальних мотивів працівників та здійснення стимулюючого впливу з метою підвищення продуктивності праці, ефективності та конкурентоспроможності виробництва в цілому.

Вкрай важливо керівництву сільськогосподарських підприємств заохочувати працівників, що вносять рацпропозиції, забезпечувати оперативний розгляд таких пропозицій, стимулювати неординарні дії підлеглих, сприяти виявленню творчих здібностей, публічно нагороджувати авторів рацпропозицій, підтримувати ефективне управління ідеями на підприємстві.

Запропоновані методи мотивації дозволять знизити собівартість продукції, оптимізувати процес прийняття рішень, розширити ініціативу персоналу, покращити взаємовідносини в колективі та підвищити ефективність функціонування підприємства.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу : підручник К. : КНЕУ, 2013. 779, [1] с. ISBN 978-966-483-685-9 А 65
2. Кошелупов І. Ф., Кравченко В. О. Соціально – економічна модель механізму мотивації праці управлінців підприємств. Одеса: ОДЕУ, 2008. С. 124–131. с. 128

Лубкей Н.П., к.е.н., доцент, доцент кафедри
фінансового менеджменту та страхування
Тернопільський національний економічний
університет, м. Тернопіль, Україна

ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Формування сприятливого інвестиційного клімату, стимулювання залучення інвестицій, їх захист та ефективне використання є пріоритетними завданнями держави. Для їх досягнення необхідно, щоб інвестиційна привабливість вітчизняних підприємств зростала.

Варто зазначити, що інвестиційна привабливість підприємства визначається сукупністю ряду факторів, перелік та значимість яких варіюється у залежності від: виробничої галузі та особливостей функціонування підприємства; цілей інвестора; очікуваних темпів зростання виробництва; зовнішніх факторів (змін у законодавстві, рівня конкуренції, екологічної ситуації) [1, с.22].

Дослідження інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств свідчать про наявність стійкого зв'язку між обсягами прибутку підприємства та рівнем їхньої інвестиційної привабливості. Зниження норми прибутковості, рентабельності продукції, чистої рентабельності власного капіталу, зменшення