

ровка регионов дает возможность, в большей степени, с качественной стороны оценить взаимосвязь инновационных процессов и тенденций в развитии отраслей региональной пищевой промышленности. Ее практическая значимость заключается в возможности оценить степень чувствительности пищевой отрасли к развитию региональной инновационной среды, что сложно реализовать при других методах моделирования бизнес-среды региона. Подобное ранжирование регионов позволяет установить и качественно оценить факт реакции отраслей пищевой промышленности конкретного субъекта РФ на инновационные процессы внутри соответствующего региона. При этом возможность объединения регионов в типичные группы, позволяет изучить их общие признаки, а также выявить межрегиональные диспропорции.

Список использованной литературы:

1. Индикаторы инновационной деятельности: 2018: стат. сборник / Н.В. Городникова, Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 344 с., С. 69.
2. Трифонова Е.Н. Показатели эластичности, как частные индикаторы инновационного развития отраслей АПК регионов РФ (на примере пищевой промышленности) // Инновационная деятельность, 2018, №2(45), С. 48–56.
3. Трифонова Е.Н., Дерунова Е.А. Классификация регионов по влиянию инновационных процессов на поставки продукции пищевой промышленности // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, № 1 – 2020. С. 56–62.

УДК 135:651.105

А.Д. Чикуркова, д-р экон. наук, профессор,

Ю.Н. Грэй, аспирант

*Подольский государственный аграрно-технический университет,
г. Каменец-Подольский*

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: система, мотивация, занятость, мотивационный механизм труда, рабочая сила.

Key words: system, motivation, employment, motivational mechanism of labor, labor.

Аннотация: Мотиваційний механізм праці властивий кожній економічній системі. Серед факторів, що мотивують високо результативну працю, доходи посідають одне з провідних місць. Вважаємо, що на сьогодні необхідно соціально-економічну систему із примусовою моделлю трудових відносин, в якій людина праці піддавалася економічним і неекономічним методам примусам, замінити на новий мотиваційний механізм. Необхідність його створення зумовлена тим, що люди являють собою основу успішного виконання поставленої мети, дійового та економічного використання ресурсів. Тому важливо виявити мотиви і стимул, що спонукають до ефективної праці.

Abstract: Motivational mechanism of practical power of leather system. It's the middle of the factors, to motivate a lot of productive results, get some money from one source. More importantly, today we need a socially-economical system of a primitive model of labor; The need for success is compounded by the fact that people are the basis for a successful vision of a delivered metro, a unique and extraordinary resource. It is important to show motives and an incentive, which is to be conceived to be effective.

Среди важнейших причин резкого падения мотивации к эффективно-му труду на селе является снижение эффективности материального стимулирования. Падение реальной заработной платы в предыдущие годы объясняется многими причинами, среди которых следует назвать опережающий рост цен на товары и услуги при отсутствии механизмов защиты доходов от инфляции, резкое трансформацию бесплатных социальных благ в платные, массовые и длительные задержки выплаты зарплаты, повышение уровня реального безработицы. Выпускники сельскохозяйственных техникумов и высших аграрных учебных заведений не находили себе работу по специальности с достойной заработной платой и вынуждены были менять профессию или искать высокие заработки з рубежом. На предприятиях оставались пожилые люди, соглашаясь на мизерную заработную плату [1, с. 26]

В начале XXI в. среди молодежи стало «непопулярным» учиться в высших учебных заведениях аграрного профиля. А поскольку в последние годы быстрыми темпами растет количество малых и средних предприятий, постепенно формируется система агробизнеса в Украине сложилась такая ситуация, что на многих предприятиях должности ведущих и главных специалистов занимают пенсионеры, почти нет квалифицированных специалистов среднего возраста, предприятия конкурируют между собой за каждого выпускника высшего аграрного учебного заведения. Все это позволяет специалистам выбирать себе работу на более выгодных условиях, то есть они делают выбор в пользу того предприятия, где смогут полу-

чить более высокую зарплату, достойную должность, иметь возможность проявлять свои способности и тому подобное. Не последнее значение имеет социальная защищенность и стабильность. [2, с. 17]

В числе основных теоретических и прикладных проблем сегодня ведущее место принадлежит созданию эффективного организационно-экономического механизма усиления мотивации к эффективному труду занятой рабочей силы субъектов агробизнеса. На протяжении многих веков данная проблема волновала человечество, ведь трудом создается материальная и духовная культура общества. В то же время обобщение основных теоретических исследований этой проблемы позволяет рассматривать мотивацию занятости как движущую силу экономического поведения человека, побуждает его к активной трудовой деятельности с целью удовлетворения индивидуальных и общественных, духовных и материальных потребностей.

Сегодня нет единства взглядов относительно природы мотивации как таковой. В частности, неоднозначно трактуется понятие мотивации занятости и ее факторов.

Мотивация – это процесс побуждения человека или группы людей к достижению целей организации и включает в себя мотивы, интересы, потребности, увлечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т. В широком смысле мотивация иногда определяется как детерминация поведения вообще. [1, с. 56].

В процессе мотивации у людей целенаправленно формируется заинтересованное отношение к труду и его результатов, поскольку мотивация усиливает желаемое поведение человека, дает направление поведения и основывается на внутренних и внешних факторах, или на мотивах и стимулах. [3, с. 259]

Итак, мотивация к труду включает не только удовлетворение физиологических, материально-бытовых, культурных потребностей, но и получение определенного имиджа в общественной иерархии. Она обусловлена естественной особенностью человека и прежде всего необходимостью: обеспечение нормального физиологического существования; создание нормальных жилищных, бытовых и других материальных условий жизни; обеспечение условий для духовного развития личности; естественного воспроизводства и продолжения своего рода.

Уровень оплаты труда в аграрных предприятиях является одним из самых низких по сравнению с другими отраслями. Учитывая тот факт, что уровень заработной платы является одним из наиболее значимых факторов материальной мотивации, можно утверждать, что при таком ее уровне невозможно нормальное воспроизводство рабочей силы. Низкий уровень доходов работников негативно влияет на платежеспособность крестьян и

конкурентоспособность отечественной продукции. Несмотря на существенный рост среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве за исследуемый период (в 4,4 раза), ее уровень остается одним из самых низких по сравнению с другими видами экономической деятельности. Размер среднемесячной заработной платы штатных работников в сельском хозяйстве составил в 2018 78,2% среднего уровня в экономике страны. Среди всех видов экономической деятельности сельское хозяйство занимает по уровню среднемесячной заработной платы 12 место.

Исходя из вышеприведенного, можно сделать вывод, что заработная плата работников сельского хозяйства была, есть и остается еще на очень низком уровне, несмотря на повышение ее среднего размера по области. Такая ситуация вызвана прежде всего неспособностью сельскохозяйственных предприятий выплачивать зарплату своим работникам должным образом. Высокие цены на горюче-смазочные материалы и низкие на произведенную сельскохозяйственную продукцию приносят ее владельцам одни лишь убытки и незаинтересованности в результатах деятельности. Отсюда следует и низкий уровень мотивации и производительности труда.

Совокупность взаимосвязанных мер, стимулирующих отдельного работника или трудовой коллектив в целом по достижению индивидуальных и общих целей деятельности предприятия (организации), представляют собой систему мотиваций [5, с. 220].

Для формирования надлежащего отношения к труду необходимо создать такие условия, чтобы персонал воспринимал свой труд как сознательную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой профессионального и служебного роста. Система мотивации должна развивать чувство принадлежности к конкретной организации. Соответствующее отношение к труду и сознательное поведение определяются системой ценностей работника, условиями труда и применяемыми стимулами.

Система мотивации трудовой деятельности на уровне предприятия должна базироваться на определенных требованиях, а именно:

- предоставление равных возможностей в области занятости и должностного продвижения по критерию результативности труда;
- согласование уровня оплаты труда с ее результатами и признания личного вклада в общий успех. Это предполагает справедливое распределение доходов в зависимости от степени повышения производительности труда;
- создание условий для защиты здоровья, безопасности труда и благосостояния всех работников;
- повышение квалификации и переквалификация;
- поддержание в коллективе атмосферы доверия, заинтересованности в реализации общей цели, возможности двусторонней коммуникации между руководителями и рабочими. [2, с. 16]

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод, что в дальнейшем эффективном развитии субъектов хозяйствования в аграрном секторе экономики, необходимо создать такую систему мотивации труда, которая в первую очередь обеспечивала соответствующий уровень оплаты труда, и учитывала особенности украинской экономики.

По нашему мнению для этого необходимо:

1. Внедрить на каждом предприятии и производственном подразделении действующие формы и системы оплаты труда по конечным результатам работы;

2. Установить надбавки, премии и вознаграждения за дополнительно произведенную продукцию, за повышение ее товарных характеристик;

3. Индивидуализация оплаты труда с учетом при этом таких качеств работника, как инициативность, соблюдение им правил техники безопасности, поведения на производстве, а также с учетом состава семьи и т.д.;

4. Предоставление за счет предприятий существенной социальной помощи и определенных социальных гарантий;

5. Построить производственные отношения в коллективе так, чтобы психологический климат способствовал раскрытию творческой активности и работоспособности каждого работающего;

6. Проводить обучение и подготовку специалистов по управлению персоналом;

7. Внедрять новейшие информационные системы управления.

Руководство субъектов также уже не сомневается в необходимости удерживать квалифицированных работников на предприятии, ведь именно рабочая сила, с их квалификацией и мотивацией, является той движущей силой, благодаря которой субъект хозяйствования достигает необходимого уровня конкурентоспособности. Поэтому на смену примусовым методам управления постепенно приходят методы, которые стимулируют трудовые усилия. Тенденцией современного производственного менеджмента является переориентация от технократических методов управления к методам, которые влияют на сознание и трудовое поведение занятой рабочей силы. Влиять на трудовое поведение можно через углубленную мотивацию рабочей силы в высокоэффективной работы. Такие изменения дадут возможность преодолеть недостатки, которые были присущи бывшей экономической системе а также преодолеть отчуждение человека от средств и результатов производства, поскольку в первую очередь будут вознаграждаться предпринимательство и изобретательность, способности человека, его отношение к труду, отношение к повышению своей профессиональной мастерства, к своему здоровью, предприятия в целом и его репутации на рынке. Разработка такого механизма и является перспективным направлением исследований.

Список использованной литературы

1. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Экономика труда. Каменец-Подольский: Азбука, 2004. – 332 с.
2. Кириленко И.Г. Трансформация социально-экономических преобразований в сельском хозяйстве Украины: проблемы, перспективы. К. : ННЦ ИАЭ, 2005. – 452 с.
3. Михайлова Л.И. Инвестирование человеческого капитала как фактор экономической роста АПК. *Региональные перспективы*. 2015 № 5–6. С. 259–260.
4. Статистический ежегодник Хмельницкой области за 2018 рік. Головне управління статистики в Хмельницькій області. 2019. 473 с.
5. Markina I., Chyurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. *International Journal of Management and Business Research*. 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215–226.

УДК 631.1+338.43(476)

И.А. Войтко, канд. экон. наук, доцент,
Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск

ОРГАНИЗАЦИЯ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Ключевые слова: налог, налоговое планирование, агропромышленный комплекс, государственное регулирование.

Key words: tax, tax planning, agro-industrial complex, state regulation.

Аннотация: В статье изучен отечественный и зарубежный опыт организации налогового планирования в сельском хозяйстве. Обосновывается необходимость расширения практики использования данного инструмента в аграрной отрасли как меры снижения на законных основаниях налогового бремени. Установлено, что особенности сельскохозяйственного производства, необходимость поддержания национальной продовольственной безопасности требуют усиления роли государства в организации налогового планирования и создании для аграрной отрасли более благоприятных с точки зрения налогообложения условий хозяйствования.

Abstract: The article studies the domestic and foreign experience of organizing tax planning in agriculture. The necessity of expanding the practice of using this instrument in the agricultural sector as a measure of legally reducing