

приємства можуть використовувати ресурси нерационально. Така особливість є суттєвим недоліком при аналізі ефективності саме українських агроформувань, у більшості з яких використання ресурсів поки що залишається на досить низькому рівні. Крім того, цей метод дуже чутливий до спостережень, які істотно відрізняються від багатьох інших спостережень (за кількістю використаних ресурсів, за розміром результативної ознаки).

Зважаючи на велику кількість та особливості застосування окремих методів оцінки ефективності виробничих ресурсів сільськогосподарських підприємств, вважаємо, що найдоцільнішим є застосування сукупності методів, побудованих на основі класичних підходів і SFA- і DEA-аналізу.

Список використаних джерел

1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз: монографія / В. Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2005. — 292 с.

2. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу : підруч. / В. Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2013. — 779 с.

3. Лисситса А. Анализ оболочки данных (DEA) — современная методика определения эффективности производства [Електронний ресурс] / А. Лисситса, Т. Бабичева. — Halle: Institute of Agricultural Development in Cenral and Eastern Europe, Germany, 2003. — 33 с.

4. Лисситса А. Теоретичні основи аналізу продуктивності та ефективності сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / А. Лисситса. — К.: Укр. Аграр. конфедерація, 2007. — 30 с.

Булаєва С. О.

науковий керівник — **Бурда Н. В.**, к.е.н., доцент,
Луганський національний аграрний університет,
м. Луганськ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИКЛАДІ ТОВ НВП «АГРОЛУТАНЬ» М. ЛУГАНСЬК

Мотивація являє собою процес впливу на людину сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів, які спонукають його до діяльності, визначають межі і форми цієї діяльності, ставлять цілі, на досягнення яких повинна бути спрямована ця діяльність [1, с. 7].

Створення в аграрно-промисловому комплексі системи мотивації праці як сукупності мотивів трудової поведінки в економічній діяльності вимагає врахування об'єктивно зумовленої специфіки аграрної праці та сільського способу життя, і відноситься до числа не лише найважливіших, але й найскладніших проблем [2, с. 11].

Ми провели аналіз системи мотивації праці персоналу на прикладі ТОВ НВП «АгроЛугань», яке знаходиться в м. Луганськ. Аналіз діяльності підприємства показує, що тут слабо проводяться заходи, пов'язані з поліпшенням існуючого положення про стимулювання і пошуком внутрішньовиробничих ресурсів. Зокрема застосовуються не продумані і не довершені методи економічного стимулювання. Основними недоліками в існуючому положенні є недосконалі методи, через які наявний трудовий потенціал робітників не використовується в повному обсязі. На підприємстві не утворюються окремі фонди економічного стимулювання. При визначенні розміру окладу і преміальних практично не обліковується додатково відпрацьований персоналом час, що значно знижує його зацікавленість і продуктивність. Ми також виявили, що розмір заробітної платні робітників за нинішніми нормами не є задовільним. Доцільно було б підвищити її для кожного робітника, що покращило б рівень приналежності працівників організації та рівень продуктивності їх праці, а також зменшило плинність кадрів.

Що стосується морального стимулювання праці, для більш ефективного застосування моральних стимулів необхідно: ширше використати різноманітні форми морального заохочення в інтересах розвитку творчої ініціативи та активності, моральне заохочення підкріплювати мірами матеріального стимулювання, забезпечити правильну взаємодію матеріальних і моральних стимулів, про кожне моральне заохочення працівника широко інформувати трудовий колектив — вручати нагороди й повідомляти подяки в урочистій обстановці, розвивати нові форми заохочення і встановлювати сувору моральну відповідальність кожного працівника за доручену справу.

Хоча на ТОВ НВП «АгроЛугань» проводяться певні заходи з підвищення мотивації персоналу, на жаль, всі вони уривчасті, непослідовні. Необхідно введення загальної системи мотивації персоналу на підприємстві, яка б об'єднала окремі заходи в єдину систему. В сучасних умовах людський потенціал, здатність керівника правильно поставити мету і ефективно розпорядитися ресурсами стають головним фактором успіху організації.

Список використаних джерел

1. Денисенко І. А. Мотивація і її вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної кризи / І. А. Денисенко, А. Є. Пожидаєв // Агросвіт. — 2011. — № 17/18. — С. 26–28.
2. Карпенко В. В. Резерви підвищення мотивації праці кадрів вищої кваліфікації аграрних підприємств / В.В. Карпенко // Економіка АПК. — 2011. — № 3. — С. 107–111.

Бунєєва К. В.

науковий керівник — **Іванюк І. В.**, к.е.н., доцент,
Луганський національний аграрний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Виробничі запаси є найбільш важливою і значною частиною активів підприємства та займають особливе місце у складі майна та домінуючі позиції у структурі витрат сільськогосподарських підприємств [1].

Запаси належать до об'єктів, що вимагають великих капіталовкладень, і тому є одним з факторів, що визначають політику підприємства і впливають на рівень його ліквідності.

Мета аналізу ефективного використання матеріальних ресурсів полягає в одержанні найбільш інформативних ключових параметрів, які дають об'єктивну й точну оцінку наявності в підприємства різних видів матеріальних ресурсів з погляду забезпечення його конкурентоспроможності, уможливають оцінку ефективності управлінських рішень щодо формування портфеля замовлень на матеріальні ресурси, виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів, розробку заходів для їх мобілізації [2].

Аналіз показників використання виробничих запасів полягає в зниженні частки матеріальних витрат у собівартості продукції.

Для характеристики ефективності використання виробничих запасів застосовується показники: матеріаловіддача, матеріалоємність, коефіцієнт співвідношень темпів росту обсягів виробництва і матеріальних витрат у собівартості продукції, коефіцієнт використання виробничих запасів, тривалість обороту виробничих запасів [3].

У процесі аналізу фактичний рівень показників ефективності використання виробничих запасів порівнюють з базисним, ви-