УДК 331.5(478)

М. М. Демидова
старший викладач
кафедри менеджменту і права,
Дніпропетровський аграрно-
економічний університет, м. Дніпро

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У даній науковій статті відображено теоретичні проблеми формування системи мотивації праці персоналу на аграрних підприємствах. Розглянуто сучасні тенденції мотивації персоналу на агропідприємствах і підвищення показників якості їх праці.

Ключові слова: *мотивація праці, продуктивність, персонал, управління, розвиток, система, стимулювання, оплата праці, аграрне підприємство.*

Demydova M. FEATURES OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

This scientific article shows the theoretical problems of formation of motivation system for agricultural labor perconalu pidpryyemctvah. The modern trend motivation for agribusiness and increased quality parameters of their work.

Keywords: *motivation, performance, personnel, management, development, system, incentive pay, agrarian enterprise.*

Формування нових економічних відносин у аграрному секторі, спровоковані трансформаційними процесами в національній та глобальній економіці, породжують нові особливі вимоги до персоналу агропідприємств. На сьогоднішній день це не лише підбір, адаптація, навчання і розстановка кадрів, а також формування нової свідомості, менталітету, поведінки, взаємовідносин працівників. Аграрне підприємство, яке прагне мати стійкі конкурентні переваги не лише на вітчизняному ринку, а й стати повноцінним суб'єктом міжнародних економічних відносин, зобов'язане ефективно і раціонально використовувати свій персонал, використовуючи його як основний і особливий ресурс у період змін. Ефективність діяльності агропідприємства та формування систем його конкурентоспроможності, за інших рівних умов, визначається тим, наскільки повноцінно використовується персонал аграрного підприємства, тобто якою є його віддача. Ключовим чинником забезпечення ефективності роботи найманих працівників є мотивація. Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною та практично значимою в сучасних умовах побудови конкурентних відносин в аграрному секторі економіки.

Вомий внесок у розвиток дослідження мотивації праці, слід виділити Л. Федулову, І. Петрову, О. Грішнову, Т. Дяченка, Т. Скрипко, А. Колота О. Гетьмана, Г. Швиданенко, В. Васильков, Н. Гончарова, Н. Склярук, О. Славута, та ін. Однак, деякі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці в аграрному секторі економіки та матеріального стимулювання працівників є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективної системи оплати та стимулювання праці на агропідприємствах в умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин, а також психологічні аспекти стимулювання аграрної праці.

Актуальність дослідження зумовлюється й тим, що проблема мотивації трудової діяльності належить до таких, які не можуть бути вирішеними до кінця, оскільки мотивація як біологічний і психологічний механізм однаково актуальна для будь-якого стану та етапу розвитку економіки й займає місце проблеми, яка завжди існує в економічній науці та практиці.

Мета даної статті полягає у дослідженні сучасних тенденцій та підходів до формування мотивації персоналу на агропідприємствах і підвищення показників якості їх праці.

В умовах трансформаційних процесів зміни форм власності і господарювання в аграрному секторі важко збалансувати особисті та суспільні інтереси. Навіть в умовах існування партнерських форм підприємництва інтереси більшості дуже часто не задовольняють меншість. Консенсус особистих і суспільних інтересів має діалектичну базу, що лежить в основі розвитку суспільства [1].

В сучасних умовах розвитку виробничих відносин в аграрному секторі можемо спостерігати втрату інтересу персоналу агропідприємств до кінцевого результату діяльності даного підприємства, а також рівня його конкурентоспроможності. Індикаторами такого стану є зниження зацікавленості працівників в підвищенні кваліфікаційного рівня, професійної майстерності, оволодіння новими професіями, відчуженням від праці та її результатів.

Метою роботи агропідприємства є отримання прибутку та постійне його зростання. Для досягнення поставленого завдання, в першу чергу, необхідним є правильне мотивування поведінки людини, спрямування її зусиль на підвищення

результативності діяльності, тобто удосконалення системи мотивації праці. Система мотивації на рівні аграрного підприємства повинна базуватися на таких вимогах: надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці; узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх; створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників; забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників; підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети [2, с. 375].

Мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Сутність зростання продуктивності праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу. Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати.

Мотиваційний клімат на агропідприємствах тісно пов`язаний з задоволеністю роботою, що обумовлено багатьма факторами. Найбільш цінною вважається та робота, де працівник відчуває власну необхідність, корисність. Цієї думки більш дотримуються і працівники похилого віку. Ті види робіт, де краща організація праці, кращий колектив, більш сприятливі умови праці, є більш привабливими для молодих працівників. Підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня перевагу надають працівники старшого віку, причому з досягненнями певної вікової межі ця закономірність починає знижуватись.

Основними мотивами зайнятості для працівників аграрних 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 [3].

У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці. Розвиток аграрного сектора економіки за рахунок інтенсифікації виробництва, впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу неможливий без гідного рівня оплати сільської праці. Ріст заробітної плати в агросекторі значно відстає від середньої заробітної плати для інших галузей економіки. Слід відмітити, що важливим інструментом мотивації для працівників аграрної галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці. В структурі фонду оплати праці найбільшу його частину складає основна заробітна плата, що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, заохочуючи працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи.

За сучасних умов значного поширення набуло стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у аграрному секторі економіки. Цей метод реалізується через систему надання працівникові можливості самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених завдань, забезпечення нормального ходу виробничого процесу.

Зазначимо, що на багатьох вітчизняних підприємствах існують досить примітивні системи мотивації, що не призводять до динамічного зростання аграрних підприємств унаслідок недовикористання трудового потенціалу працівників. У цій ситуації загальне удосконалення мотивації праці здатне покращити їх економічні показники та рівень доходу працівників лише в умовах загального покращення мотивації праці.

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності агропідприємства. Система мотивації має будуватися на певних вимогах, які стимулюватимуть працівників до ефективної роботи, поліпшують показники діяльності, зменшують плинність кадрів і т.д.

У системі мотивації важливо враховувати вікову, професійну, освітню, статеву структури мотивів у колективах працівників. Адже зазначені зміни в структурі колективів часто зумовлюють зміни у співвідношенні мотивів. На практиці важливо систематично виявляти суспільне значення важливості мотивів, як наприклад, для чоловіків і жінок. Зокрема у жінок виявлено більшу орієнтацію на забезпечення впевненості в роботі, що певним чином обумовлено особливостями сучасного ринку праці, коли при розподілі робочих місць перевага надається працівникам чоловічої статі.

Більш вагоме значення для них також мають самостійність і незалежність у роботі, найбільш повне використання своїх здібностей, вміння, участь в управлінні виробництвом. Водночас такі чинники трудової мотивації як гарантована безпечність робочого місця, отримання житла і поліпшення житлових умов, забезпечення нормального санітарно-гігієнічного стану на виробництві є більш вагомими для жінок [5, с. 178-179].

Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці та життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної зацікавленості персоналу та продуктивності його праці.

Отже, система мотивації повинна бути гнучкою, керованою і змінюваною. При зміні ситуації на ринку чи всередині самого підприємства, цілей або завдань керівники повинні приймати негайні рішення, пов'язані з оптимізацією й пристосуванням мотиваційного управління на агропідприємстві до нових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Загалом, система мотивації праці на аграрному підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток

даного підприємства. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва та зрештою більш ефективного функціонування аграрного підприємства.

Мотивація зайнятості в аграрному секторі передусім потребує створення виробничої й обслуговуючої інфраструктури, а також системи взаємозв'язків аграрних підприємств із переробними. Необхідно розробити і впровадити ефективні системи організації заготівель і збуту виробленої населенням аграрної продукції, забезпечення агропідприємств матеріально-технічними ресурсами, впровадження нових технологій, а також підвищення якості кінцевої продукції.

Таким чином, ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці. З метою вдосконалення системи прямого матеріального стимулювання аграрної праці є доцільним широке застосування: преміювання працівників за підсумками року; преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності; преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів; впровадження оплати праці за кваліфікацію; підвищення надбавок за стаж; участь працівників у прибутку агропідприємства; стимулювання впровадження новітніх технологій.

Від ефективності мотивації праці в аграрному секторі економіки залежить стабілізація та зростання агровиробництва, прибутковості сільгосптоваровиробників, вирівнювання соціально-економічних умов життя. У аграрних підприємствах пропонується використовувати систему матеріальних і нематеріальних мотивуючих чинників. Доцільність їх застосування визначається типом і станом розвитку аграрного підприємства. Основними чинниками, які впливають на ставлення до праці та покращення її результативності, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей, компетенцій та організація праці. Найбільш демотивуючими чинниками є зниження оплати праці, погіршення мікроклімату в трудовому колективі та погіршення умов праці.

Список використаних джерел

1. Линдюк А. О. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці / А. О. Линдюк, А. В. Нестерович // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка та менеджмент". - Вип. 4 (35), 2009, - Суми : СНАУ, 2009. - С. 20-26.

2. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф.Покропивного. – Вид. 3-тє, без змін – К.: КНЕУ, 2006. – 528 с.

3. Бабенко А.Г. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А.Г. Бабенко, О.О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 38-45.

4. Баришніков В. Інститут державної служби: проходження державної служби: навчально-методичний посібник / В.М. Баришніков; Міністерство праці та соціальної політики України, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – Київ: [ІПК ДСЗУ], 2010. – 140 с.

5. Дієсперов В.С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : монографія / В.С. Дієсперов. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.

6. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект : монографія / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370с.

7. Михайлова Л. І. Кадровий менеджмент в сільськогосподарських підприємствах : монографія / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчіна. – Суми : Козацький вал, ВАТ «СОД», 2009. –240 с.

8. Моніторинг показників заробітної плати, Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс] Режим доступу: //www.mlsp.gov.ua

References

1. Lyndyuk A. O., Nesterovych A. V. (2009). Suchasni problemy motyvatsiyi sil's'kohospodars'koyi pratsi [Modern Problems of Agricultural Labor Motivation]. Visnyk Sums'koho natsional'noho ahrarnoho universytetu [Visnyk of Sumy National Agrarian University]. Seriya "Ekonomika ta menedzhment" [Series "Economics and Management"]. Sumy : SNAU, Vol. 4 (35), pp. 20-26.

2. Pokropyvnoho S. F. (Ed.) (2006). Ekonomika pidpryyemstva [Economy of the enterprise]. Kyiv: KNEU, Vol. 3-tye, bez zmin, 528 p.

3. Babenko A. H., Vasyl'yeva O. O. (2012). Osoblyvosti vidtvorennya trudovoho potentsialu v ahrarnomu sektori Ukrayiny [Features of reproduction of labor potential in the agrarian sector of Ukraine]. Ukrayina: aspekty pratsi, Vol. 5, pp. 38-45.

4. Baryshnikov V. (2010). *Instytut derzhavnoyi sluzhby: prokhodzhennya derzhavnoyi sluzhby [Institute of Civil Service: passing civil service]*. Ministerstvo pratsi ta sotsial'noyi polityky Ukrayiny, Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti Ukrayiny. Kyyiv: IPK DSZU, 140 p.

5. Diyesperov V. S. (2008). *Efektyvnist' vyrobnytstva u sil's'kohospodars'komu pidpryyemstvi [Efficiency of production in an agricultural enterprise]*. Kyiv: NNTs IAE, 340 p.

6. Malik M. Y., Shpykulyak O. H. (2005). Kadrovyy potentsial ahrarnykh pidpryyemstv: Upravlins'kyy aspekt [Personnel potential of agrarian enterprises: Management aspect]. Kyiv: NNTs «IAE», 370 p.

7. Mykhaylova L. I., Turchina S. H. (2009). *Kadrovyy menedzhment v sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstvakh [Personnel management in agricultural enterprises]*. Sumy : Kozats'kyy val, VAT «SOD», 240 p.

8. Monitorynh pokaznykiv zarobitnoyi platy [Monitoring of Wage Indicators]. Ministerstvo sotsial'noyi polityky Ukrayiny. Retrieved from //www.mlsp.gov.ua