

## СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Вагоме значення у підвищенні ефективності аграрного виробництва в Україні на сучасному етапі набуває формування високоєфективної мотивації праці персоналу сільськогосподарських підприємств. Підтримка мотиваційного механізму високопродуктивної праці та підкріплення всіх його складових можливе за умови задоволення комплексу економічних, соціальних та психологічних важелів, які є спонукальними мотивами до праці, забезпечення особистої зацікавленості персоналу у розвитку виробництва на основі підвищення їх матеріального та нематеріального стимулювання. Разом з тим, у сучасних умовах господарювання перед сільськогосподарськими підприємствами постає безліч проблем щодо застосування засобів матеріального стимулювання персоналу.

Для визначення механізмів мотивації, які застосовуються на сільськогосподарських підприємствах нами було використано один із видів емпіричного дослідження – соціологічне. Проведено вибіркове опитування методом анкетування персоналу (368 осіб) сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм Житомирської області.

Результати дослідження свідчать про те, що 30,2% опитаних визначили рівень мотивації на підприємстві, як низький і лише 21,2% опитаних оцінили рівень мотивації як високий. Серед основних засобів матеріального стимулювання персоналу сільськогосподарських підприємств 45,1% опитаних виділили основну оплату праці, 31,8% – існуючу систему преміювання, 12,8% – участь у прибутках підприємства та 10,3% – додаткову оплату праці.

У зв'язку з цим, слід зазначити, що основною ланкою мотивації високоєфективної праці персоналу є заробітна плата. Однак на даний момент вона перестала бути стимулом до праці й відобразити її результати. Одним із таких стимулів є доплати і премії, завданням яких є стимулювання підвищення продуктивності праці, якості праці тощо. Однак за результатами проведеного дослідження система застосування доплат до заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах Житомирської області практично не використовується. Зокрема, серед видів доплат до заробітної плати можна назвати: доплати за професійну майстерність, освітньо-кваліфікаційний рівень – 62,4%, доплати за вислугу років – 53,1%, доплати за важкі, шкідливі та особливо шкідливі умови праці – 34,7%, доплати за роботу у нічний час – 33,9%. Найменш використовуються доплати за суміщення професій, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконаних робіт –

12,1%, доплати за високі трудові досягнення – 7,4% та доплати за кінцевими підсумками року – 1,3%. З вищескресленого видно, що механізм нарахування премій і доплат на сільськогосподарських підприємствах не виконує роль стимулювання трудової діяльності персоналу. Тому для дієвішого стимулювання праці необхідна чітко прорахована система преміювання персоналу, яка б включала в себе перелік персоналу, який преміюється, умови преміювання, розмір премій тощо. Разом з тим, більшість сільськогосподарських підприємств не мають можливості підвищувати оплату праці, преміювання, доплати. Тому поряд із розглянутими нами засобами матеріального стимулювання необхідно застосовувати різноманітні соціальні пільги та гарантії.

Серед соціальних пільг, що застосовуються на сільськогосподарських підприємствах Житомирської області опитаними були названі медико-реабілітаційні, які становлять в середньому на підприємствах всіх форм власності – 38,1% та житлово-комунальні – 20,8%. Майже не використовуються на підприємствах такі їх види, як медичне страхування (12,3% респондентів), стипендіальні програми (4,1% опитаних), соціально-трудова та пенсійні соціальні пільги (5,6% та 10,8% опитаних, відповідно.)

За результатами дослідження видно, що існуюча в аграрному секторі України система соціальних пільг та гарантій застосовується не в повній мірі, тому не створює у працівників відчуття соціальної захищеності, не стимулює працю. З огляду на це, на сільськогосподарських підприємствах необхідно задіяти такі методи, як надання підприємствами додаткових соціальних гарантій та пільг, задля залучення нових працівників, зниження плинності кадрів, стимулювання праці персоналу.

Дієвість матеріального стимулювання в системі вимог до внутрішньогосподарських економічних відносин буде ефективнішою за умови включення в договори питань організації виробництва й стимулювання праці персоналу. Трудовий договір повинен сприяти підвищенню трудової діяльності персоналу всіх категорій сільськогосподарських підприємств. Однак, слід відмітити, що трудовий договір не відповідає сподіванням працівників. Він має містити у собі основні трудові й виробничі положення, обов'язки, умови їх виконання, механізми поділу отриманого доходу, чіткі відрахування грошових ресурсів у бюджет на формування фондів, на стимулювання за працю тощо. Разом з тим, необхідно враховувати той факт, що більша частина сільськогосподарських підприємств в даний час не може радикально змінити засоби матеріального стимулювання персоналу. Адже через збитковість або низьку прибутковість більшості сільськогосподарських підприємств акцент на матеріальну мотивацію, як один із основних елементів формування характеру поведінки персоналу, не можна поставити.

Відомо, що існуюча на сьогоднішній день в Україні практика розробки та застосування методів мотивації персоналу в першу чергу, орієнтується на економічні аспекти мотивації, в той час як нематеріальні складові

мотиваційного механізму не використовуються, відсутнє також методичне забезпечення процесу побудови та впровадження в практику роботи ефективних засобів мотивації, що орієнтовані на сучасні наукові теорії поведінки людини на підприємстві.

На основі проведеного аналізу ми переконалися, що на більшості сільськогосподарських підприємствах система методів стимулювання має доволі обмежений перелік. Більшість факторів, які здійснюють вплив на мотивацію персоналу не в повній мірі формують поведінку працівників або формують її таким чином, що це йде всупереч з інтересами й цілями підприємств. Як наслідок, виникає необхідність у розробці комплексної системи мотивації персоналу з урахуванням, як потреб працівників, так і факторів соціального, економічного впливу на їх трудову активність.