

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: МЕТОДИ ОЦІНКИ

О. С. Бакуліна, аспірант

Т. О. Зінчук, д. е. н., доцент

Житомирський національний агроекологічний університет

Здійснено аналіз методів оцінки ефективності мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах як засобів підвищення їх конкурентоспроможності.

Осуществлен анализ методов оценки эффективности мотивации персонала в сельскохозяйственных предприятиях в качестве средств повышения их конкурентоспособности.

The analysis of estimation methods of personnel motivation efficiency at agricultural enterprises as the mean of their competitiveness increase is carried out in the article.

Постановка проблеми. Одним з головних стратегічних положень економічного і соціального розвитку є питання покращення дії системи матеріального стимулювання працівників, нормативно-правового забезпечення охорони праці, удосконалення системи навчання та підготовки кадрів. Названі положення є пріоритетними напрямками державної політики, від реалізації яких багато в чому залежить покращення виробничого процесу та соціально-економічного розвитку нашої держави.

Головними причинами гальмування такого розвитку є неефективна система мотивації праці: низька заробітна плата, несвочасна її виплата, слабкий зв'язок з результатами праці, відсутність дійових моральних та матеріальних стимулів до праці, соціальних пільг та гарантій, а також значні недоліки управління: недосконала організація праці, слабкий контроль за працею підлеглих, негнучка політика стимулювання. Тому саме зараз особливої актуальності набуває необхідність розробки науково обґрунтованого ефективного механізму підвищення мотивації персоналу, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, розвинути їх конкурентоспроможність, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Слід розробити такий інструментарій мотиваційного механізму, який дозволив би поєднати в єдине ціле, мету і результати, щоб на практиці реалізувати ціле – орієнтовану мотивацію високопродуктивної праці персоналу. Головною пружиною цього

мотиваційного механізму є оцінка праці, згідно з якою організовується система стимулювання.

Аналіз основних досліджень. Вагомий внесок у розвиток теорії та методології мотивації праці в агропромисловому комплексі зробили відомі українські вчені економісти-аграрники: О. Бугуцький, П. Гайдучський, В. Дієсперов, Й. Завадський, А. Здравомислов, В. Нелеп, В. Малес, М. Малік, М. Нижній, П. Поліщук, П. Саблук, Є. Ходаківський, Л. Червінська.

Метою дослідження є аналіз методів оцінки мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств задля підвищення їх конкурентоспроможності.

Результати досліджень. Значне місце у мотивуванні персоналу сільськогосподарських підприємств щодо підвищення результативності його функціонування займає оцінка ефективності діяльності працівників. Оцінка мотивації трудової діяльності персоналу дозволяє більш глибоко зрозуміти сутність мотивації праці, визначити минулі та майбутні тенденції зміни її рівня та змісту, а також вона необхідна і для практичних цілей: вироблення науково обґрунтованих критеріїв суспільної оцінки мотивації праці тієї чи іншої соціальної групи, колективу, всіх працівників; визначення засобів впливу на рівень мотивації; використання в практиці економічного та соціального планування і прогнозування. Вона має на меті порівняння певних характеристик, серед яких можна виокремити: ділові якості, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, результати праці з відповідними параметрами та вимогами. Варто зазначити, що без оцінки названих параметрів діяльності працівників не можна забезпечити ефективне функціонування підприємства.

Оцінка персоналу окреслюється вченими як процес визначення ефективності діяльності працівників у процесі реалізації цілей підприємства, що дозволяє отримати інформацію для прийняття управлінських рішень [2, с. 84-85].

На думку дослідників, оцінка персоналу здійснює дві функції: орієнтувальну, яка полягає в тому, що кожний працівник за допомогою самооцінки та оцінки з боку колективу, керівників, споживачів тощо усвідомлює себе, свій стан і поведінку та отримує можливість визначати напрямки і способи подальшої діяльності. Стимулююча функція виявляється в тому, що вона, породжуючи в працівникові переживання успіху чи невдач, підтверджуючи правильність або помилковість поведінки, спонукає його до діяльності в потрібному напрямі [1, с. 295].

Сам процес управління мотивацією праці на підприємстві має здійснюватися на основі сукупності показників, що якісно і кількісно відображають її рівень. При цьому під показником розуміється якісна та кількісна оцінка процесів та явищ оточуючого середовища. Якісна сторона показника відображає зміст явищ або процесів у конкретних умовах місця та часу, кількісна – розмір, абсолютну та відносну величину.

Основною умовою відбору об'єктивних показників є їх розрахунок на основі статистичної звітності сільськогосподарських підприємств. Ці показники отримують методом аналізу документів, за їх допомогою можна виміряти і контролювати стан трудової мотивації. А так як зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці спонукає їх до вдосконалення організації виробництва та праці, то мотивація праці реалізується через організаційні та матеріально-технічні фактори росту продуктивності праці. Тому в якості об'єктивного показника визначення мотивації праці працівників доцільно виділити продуктивність праці [3, с. 60-61]. Разом з тим, якщо у дослідженні одночасно використовувати суб'єктивні й об'єктивні показники, то це дасть змогу провести адекватну кількісно-якісну оцінку рівня мотивації праці на підприємстві.

На основі суб'єктивних й об'єктивних показників можна застосувати методику проведення розрахунку бального показника мотивації праці, суть якої полягає у зведенні різнорідних показників в єдиний узагальнюючий. За допомогою цієї методики можна оцінити рівень мотивації праці у функціональних групах, а саме: спеціалістів, службовців і робітників, адже від їх ступеня мотивації залежить досягнення ефективних кінцевих результатів діяльності підприємства.

Висновки та пропозиції. Застосування методів оцінки мотивації дасть змогу вдосконалити рівень мотивації праці персоналу, підвищити конкурентоспроможність працівників сільськогосподарських підприємств та зацікавити їх продуктивно і якісно працювати.

Список використаних джерел

1. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. *Ситнік О.Д., Ковальчук О.А.* Оцінка персоналу в системі мотивації. Актуальні проблеми економіки. – № 11 (77). – 2007. – С. 84-85.
3. *Харчев А.Г.* Предмет и структура социологической науки // Социс. – 1981. – №2. – С.60-61.