

МЕХАНІЗМИ ВІДТВОРЕННЯ І ПРОДУКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ І РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

УДК 331.101.3

Бакуліна О.С., викладач кафедри менеджменту (Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті здійснюється аналіз існуючих підходів українських вчених до розуміння мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств.

In the article the analysis of existent approaches of the ukrainian scientists is carried out to understanding of motivation of personnel of agricultural enterprises.

Державотворчі процеси, що відбуваються в Україні, інтегрування у європейське світове співтовариство неможливі без структурної реформи сільського господарства. Серед широкого кола проблем в центрі науково-економічних досліджень в аграрному секторі завжди перебували проблеми мотивації персоналу. У зв'язку з цим, виникає необхідність аналізу різних теорій та моделей мотивації, що надає можливість виявлення закономірностей їх орієнтації на досягнення високих результатів у підвищенні трудової активності працівників сільського господарства.

У наукових працях, присвячених мотивації сільськогосподарської праці, слід відмітити дослідження ряду вітчизняних вчених. Так, вагомий внесок у розвиток теорії та методології мотивації праці в аграрному секторі зробили відомі українські вчені економісти-аграрники: О. Бугуцький, П. Гайдуцький, В. Дієсперов, Й. Завадський, А. Здравомислов, В. Нелеп, В. Малес, М. Малік, М. Нижній, М. Поліщук, П. Саблук, Є. Ходаківський, Л. Червінська.

Метою статті є аналіз і вирішення основних проблем мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств на основі розгляду існуючих підходів українських вчених.

Складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлює множинність підходів до розуміння її суті, природи, структури, а також до методів її вивчення. Однією з найперших праць присвячених мотивації персоналу, яка значно вплинула на подальший розвиток і розробку цього питання в галузі сільського господарства була "Людина та її праця" 1967 року, під редакцією А. Здравомислового, В. Рожина, В. Ядова та інших. Серед основних мотивів трудової діяльності ними визначено: орієнтацію працівників на зміст праці, заробітну плату і частково підвищення кваліфікації [16].

Зокрема, А. Здравомислов виділяє чотири групи мотивів трудової діяльності, а саме: матеріальна заінтересованість, інтерес до змісту своєї роботи, колективістські установки людини та усвідомлення сенсу роботи, її суспільної значущості. В основі цих мотивів, на думку вченого, лежать фактори, які обумовлюють інтерес людини до праці, а ускладнення і перехід від одного рівня мотивації до іншого є об'єктивною закономірністю розвитку трудової активності працівників [8, с. 204-214].

З огляду на це, вченими А. Ручкою, Н. Сакадою виділяються такі значимі фактори стимулювання і мотивації праці на промисловому підприємстві як: зміст праці, професійний ріст, організація праці, санітарно-гігієнічні умови праці, заробітна плата [17, с. 125, 129, 143].

На наш погляд всі виділені трудові мотиви відіграють важливу роль у підвищенні трудової активності працівників, адже в різних умовах і ситуаціях мотивація трудової діяльності неоднакова.

У праці О. Бугуцького "Соціально-трудоий потенціал аграрної економіки" зазначається, що "для виходу із соціально-економічної кризи на селі важливо створити механізм розвитку економіки сільського господарства, який включає: мотивацію праці, демографічно-трудоий потенціал, професійно-кваліфікаційний стан, соціальну і виробничу інфраструктуру [2].

Мотивація праці, за вченим, є дуже важливим механізмом розвитку економіки сільського господарства, оскільки для великої кількості працівників визначну роль відіграють матеріальні стимули, особливо в наш час, коли заробітна плата виплачується несвоєчасно. Структура матеріальної винагороди підприємство включає переважно два компоненти: оплату праці і пільги матеріального характеру (див. рисунок).

Щодо демографічно-трудоого потенціалу села то, на думку вченого, можна спостерігати стійку депопуляцію, у зв'язку із посиленням процесом вимирання населення. Рівень народжуваності оцінюється спеціалістами як надто низький, оскільки він забезпечує заміщення попереднього населення наступним лише на 79 %. Значно підвищений на селі коефіцієнт смертності.

Серед механізмів розвитку економіки сільського господарства О. Бугуцький виділяє також професійно-кваліфікаційний стан кадрів. Але, на жаль, в аграрному секторі спостерігається плінність кваліфікаційних кадрів. В результаті цього господарства несуть великі економічні збитки, пов'язані із додатковою підготовкою працівників відповідних професій та з використанням на роботі нових кадрів. Причинами плінності кадрів є незадоволеність житловими та культурно-побутовими умовами, низька оплата праці.

До соціальної інфраструктури, автором відноситься сукупність організацій і підприємств, які забезпечують сприятливі умови життєдіяльності людей на виробництві та в побуті.

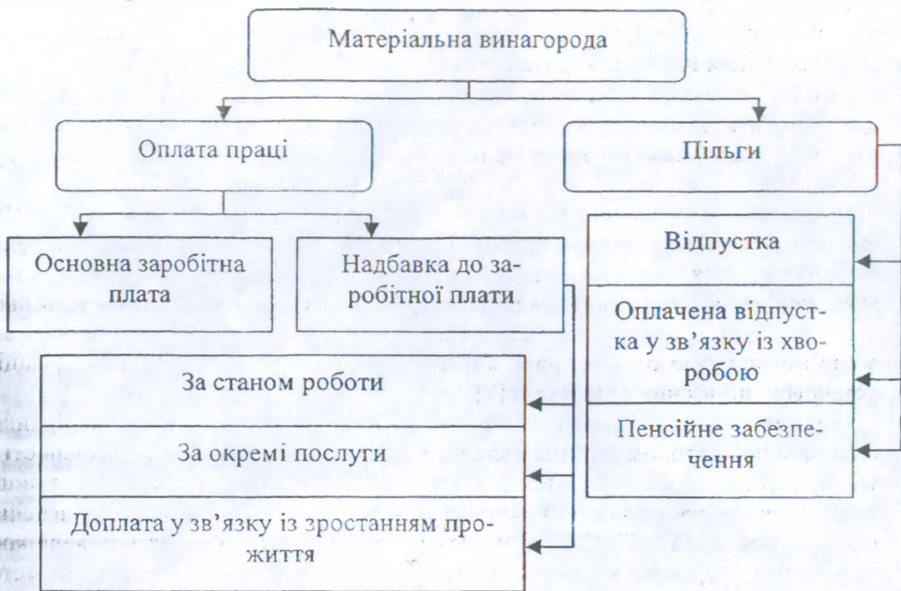


Рисунок. Типова структура матеріальних мотивів праці підприємства

Дія стимулів до активної трудової діяльності реалізується за відповідних комунальних умов, високого рівня медичного, торговельного, транспортного та інших видів обслуговування працівників, які забезпечують здоровий спосіб життя.

Виробнича інфраструктура, за вченим, складається із галузей, які обслуговують безпосередню сільськогосподарське виробництво. Важливою складовою частиною її є матеріально-технічне забезпечення сільського господарства. Рівень розвитку виробничої інфраструктури є важливим елементом мотивації праці, який визначає результати її економіки разом з іншими блоками [3].

Таким чином, визначене дає підстави стверджувати, що на основі запропонованих автором блоків можна створити стійкий механізм сільськогосподарської праці, який має опиратися на діючу систему матеріального і нематеріального стимулювання, а це в свою чергу, спонукало б працівників до активної трудової діяльності і підвищення продуктивності їх праці.

Як доречно стверджує П. Саблук розробка механізму мотивації трудової діяльності в сільській місцевості сприятиме поліпшенню умов праці працівників аграрної сфери за рахунок підвищення рівня механізації технологічних і виробничих процесів та облаштування робочих місць, забезпечення працівників тваринництва спецодягом, предметами першої необхідності, кімнатами

санітарно-оздоровчого характеру, а працівників рослинництва у весняний період на польових роботах та восени на збиранні урожаю безпосередньо на робочих місцях гарячим харчуванням [13, с. 6-7].

Слід погодитися з автором, але слід врахувати й те, що оскільки аграрна праця носить сезонний характер, необхідно створити такий мотиваційний механізм, який давав би змогу працівникам сільського господарства одержувати доходи не лише у весняно-осінній період але і взимку.

Першими представниками школи матеріальної мотивації праці в Україні були професори Й. Завадський, М. Нижній, М. Поліщук, М. Малік. Зокрема, в працях Й. Завадського окреслено специфічні індивідуальні спонукальні мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю різних категорій працівників сільськогосподарських підприємств. Результати його досліджень свідчать про те, що вибір мотиву залежить від ролі, яку виконує індивід, його віку, кваліфікації, установок, ціннісних орієнтацій [7].

При ранжуванні спонукальних мотивів трудової діяльності керівників підприємств, автором було виявлено, що головним мотивом їх діяльності є усвідомлення того, що робота приносить велику користь суспільству, а лише потім можливість повністю використовувати свої знання, вміння, прагнення просуватися по службі. Саме тому не завжди доцільно управляти поведінкою і діяльністю керівників самими лише економічними методами, їхньою матеріальною зацікавленістю.

За дослідженням Й. Завадського, для головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств найбільшого значення мають задоволення їх потреб у спілкуванні з колегами, на другому місці серед ранжованих потреб – спілкування із підлеглими, а далі – прагнення підвищувати професійний рівень та самостійно приймати рішення.

На його думку, стимулюючий вплив на трудову активність виконавців і підвищення економічних показників виробничої діяльності підприємства здійснює зростання оплати праці. Спонукальним мотивом високопродуктивної праці колгоспників є необхідність задоволення особистих потреб. Тому зростання рівня оплати праці правомірно розглядати як причину, а підвищення економічних показників господарства – як наслідок [7].

Варто зазначити, що завдяки дослідженням професорів М. Нижнього, М. Поліщука, М. Маліка в Україні сформувався вчення про системи і форми оплати сільськогосподарської праці.

Зокрема у праці “Оплата за кінцевим результатом праці у сільськогосподарських підприємствах”, М. Нижнього розглядається мотивація аграрної праці з позиції матеріального стимулювання та зазначається, що “... при розробці тієї чи іншої форми оплати праці, необхідно забезпечити найвищий заробіток тим, хто більше виробляє продукції з меншими затратами. А забезпечити це можливо лише за умови чіткого обліку праці як з кількісного, так і з якісного боку. Загальним для розробки системи оплати праці і додаткового стимулювання є вибір критерію оцінки кінцевого результату, в якості якого

необхідно використовувати валовий дохід" [14, с. 159-163].

В працях В. Дієсперова, О. Бугуцького, Д. Богині, П. Саблука, Л. Червінської висвітлені теоретичні та методологічні аспекти системи і механізму вдосконалення переважно матеріального стимулювання праці, аналіз тенденцій подальшого його розвитку. На думку О. Бугуцького, В. Дієсперова, у сільськогосподарському виробництві необхідно використовувати зимові місяці для формування землеробських механізаторських колективів, які зможуть стати ефективними господарями землі. Вони вважають, що сільськогосподарському підприємстві слід організувати від двох до п'яти таких колективів, закріпивши за ними земельні ділянки та техніку. Слід погодитися з цією думкою, однак поряд з цим потрібно приділити увагу фізично-розумовим та емоційним силам працівників.

Так у роботі Л. Червінської зазначається, що в системі мотивації важливе значення має зосередження основної уваги на психологічних аспектах мотиваційного механізму людини деякою мірою абстрагованих від соціальних закономірностей. У зв'язку з докорінним суспільно-економічними і соціально-психологічними перетвореннями в аграрному секторі новий мотиваційний механізм повинен враховувати зміни в особистісному факторі [18].

О. Бугуцький вважає, що "... мотивацію людської діяльності, здебільшого, можна згрупувати в три моделі: перша – грубого фізичного примусу до праці, яка застосовувалася на ранніх етапах суспільного розвитку; друга – економічної необхідності, що процвітала у країнах Західної Європи в період промислової революції; третя – стимулювання праці відповідно до її продуктивності" [3, с. 170]. Також на основі результатів дослідження у галузі трудової діяльності, вченим була запропонована модель розвитку трудової мотивації особистості, яка включала в себе: матеріальну зацікавленість; інтерес працівників до змісту роботи; стосунки в колективі та зміст праці з точки зору суспільних інтересів [3, с. 171].

О. Гудзинський окреслив методологічні та теоретичні основи мотивації. Він зауважує, що мотивація – це цілеспрямована діяльність щодо створення мотивів і стимулів для забезпечення певної поведінки людей [4].

Формування механізму мотивації через спонукальний мотив визначає М. Кваша. На його думку, оскільки основою життя суспільства і його членів є матеріальне виробництво та праця в ньому, то трудова мотивація є головною ланкою всієї мотиваційної системи, адже прибуток, отриманий за трудовим результатом, є основним засобом існування працівника та його сім'ї [10].

Дослідженням проблеми стимулювання та мотивації трудової діяльності займалися вчені В. Абрамов, В. Андриєнко, Д. Богиня, Н. Ветров, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Калінчик, А. Колот, М. Семикіна.

Теоретичні та прикладні аспекти мотивації трудової діяльності, традиційні й нетрадиційні підходи до посилення дійовості матеріальних і нематеріальних стимулів, сутність і методи оцінки персоналу як складових мотивацій-

ного процесу розглядає А. Колот у праці “Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу” [11].

Для створення механізму високоєфективної праці в сільському господарстві, за В. Поповим, необхідно:

- забезпечити високу господарську мотивацію працівників як власників засобів виробництва

- підвищити трудову активність працівників на основі посилення їх матеріальної і моральної зацікавленості в праці на підприємствах АПК за допомогою дійових стимулів добросовісної й ефективної праці;

- забезпечити особисту зацікавленість робітників у розвитку виробництва на основі росту нагромадження, оновлення техніки й технології виробництва та використання інших відповідних факторів [15].

Формування трудової мотивації персоналу на сучасному етапі розвитку українського суспільства відбувається при взаємодії ряду як традиційних, так і нових чинників. У зв'язку з цим, слід зазначити, що одні чинники, на думку вчених пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням умов праці відповідно вимог працівників нової формації. Інші чинники (складові) спрямовані на формування особистості працівника, підвищення його професійної підготовки, культурного рівня та змінами у ціннісних пріоритетах. Дослідниками також виділяється такий чинник мотивації персоналу як залучення працюючих до вироблення і прийняття рішень, участі в капіталі підприємства, розвитку співробітництва і соціального партнерства [1, с. 15].

У монографії “Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики” за редакцією Д. Богині, Л. Долгова, Г. Кулікова, В. Мандибуря, О. Матієшина, М. Семикіна, В. Шамота здійснюється комплексний аналіз теоретичних, методологічних і практичних проблем мотивації трудової діяльності, розробка теоретичних положень, концептуальних основ і практичних рекомендацій щодо створення і функціонування механізму в умовах ринкових перетворень в Україні [12, с. 3].

Зокрема, на думку Д. Богині, М. Семикіної концепція трудової мотивації повинна включати наступні блоки:

1. “Забезпечення відповідності дії мотиваційного механізму реальним соціальним процесам (заходи подолання відчуження від процесу праці і робочої сили, забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу, створення умов мотивації продуктивності праці, недопущення масової депрофесіоналізації кадрів, сприяння ефективній зайнятості працездатного населення, особливо молоді).

2. Встановлення взаємозв'язку мотиваційних заходів з реаліями ринкових відносин, характерними для перехідного періоду: пріоритетів задоволення потреб – з економічною політикою, реформами, що здійснюються; ціни робочої сили – з її вартістю і якістю; соціальних орієнтирів – з відтворенням трудового потенціалу.

3. Створення мотиваційного механізму для працюючих з урахуванням

розвитку конкуренції на фоні складних і суперечних умов переходу до ринку. Встановлення принципів і меж участі держави у функціонуванні мотиваційного механізму на макро – і мікрорівнях економіки” [12, с. 36-43].

Реалізація цих блоків, на думку вчених, за допомогою різних органів управління забезпечить повернення до соціальної орієнтації виробництва, формування в усіх суб’єктів господарювання стійких мотивів і стимулів до трудової діяльності.

На думку М. Калінчик, взаємозв’язок мотивації праці з економічною ситуацією, що склалася змінюється відповідно заходів щодо поступового переходу до ринкових відносин. Концепція входження до ринку економіки повинна розпочинатися з раціонального землекористування, обліку структурних зрушень у виробництві, а завершуватися вирішенням проблем народонаселення й регулювання ринкової рівноваги. Це потребує розробки механізму міжгосподарського або внутрішньогосподарського перерозподілу доходів, який, відповідно до ступеня освоєння виробничих потужностей, забезпечував би збереження потрібних пропорцій відрахувань коштів у фонд споживання колективу і фонд нагромадження по господарству. Така система виконує в перехідний період стимулюючу функцію, створює умови для мотивації праці та досягнення високої результативності виробництва [9].

Основні причини, що зумовили низький рівень продуктивності праці в сільському господарстві, на думку В. Андрійчук, були породжені відривом сільських працівників від засобів виробництва, втратою ними почуття господаря, недостатньою матеріальною заінтересованістю у результатах своєї праці, низьким рівнем механізації та автоматизації виробництва, повільним освоєнням нових технологій, низькою в багатьох підприємствах технологічною і трудовою дисципліною, а за останні роки – глибокою економічною кризою [5, с. 235].

Розглянуті нами підходи вчених до проблеми мотивації праці в аграрному секторі дуже цінні, кожний із них важливий тому, на нашу думку, їх доцільно було поєднати, і застосовувати на практиці з урахуванням умов що склалися. До таких слід віднести: матеріальне стимулювання, залучення працівників до вироблення і прийняття рішень, підвищення кваліфікації персоналу і освоєння новітніх технологій, підвищення рівня механізації та автоматизації, а також врахування психологічних важелів. При цьому слід врахувати особливості сільськогосподарської праці: специфічність рівня життя сільського населення, демографічний стан, професійно-кваліфікаційний стан сільського населення, матеріально-технічне забезпечення та сезонність сільськогосподарської праці.

1. Абрамов В.М., Даниюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса, ОНФА, 1995. – 96 с. 2. Бугуцький О.А. та ін. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. Київ, 1996. – 13 с. 3. Бугуцький О.А. Мотиваційний механізм розвитку аграрної економіки //Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних регіонів. Наукові доповіді міжнародної науково-практичної конференції. (м. Тернопіль № 7 – 18 квітня 1997 р.) Відп. ред. Долігінніст М.І. В трьох частинах. Частина II. – Львів: - 1997. – 245 с. 4. Гудзинський О.Д. Менеджмент у системі агробізнесу. – К., Урожай. – 1994., 218с. 5. Економіка агропромислових підприємств: Підручник. – 2-ге вид., доп. і перероб. /В.Г. Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с. 6. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект): Навч. посібник. – Житомир.: ЖДТУ, 2004. – 378 с. 7. Завадський Й.С. Організація і психологія управління трудовим колективом. К., Урожай. – 1985. – 142 с. 8. Здравомислов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности //М.: Политиздат. – 1986. – 223 с. 9. Калінчик М.В. Мотивація на селі при переході до ринкових відносин //Освоєння ринку і ринкових відносин в агропромисловому комплексі України: Матеріали Україно-німецького семінару економістів аграрників, Київ, 15-22 жовтня 1992 р. – К.: Укрінтє. 1992. – С. 120-124. 10. Кваша М. Деякі питання мотивації праці у сільськогосподарському виробництві //Економіка України. – 1994. – №1. – С. 54-57. 11. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с. 12. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики /Д.П. Богиня, Л.І. Долгова, Г.Т. Куликов та інші; НАН України, Інститут економіки. – К., 1997. 13. Населення і трудові ресурси села: Навчальний посібник /За ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. К.: Ін-т-т агр. екон. УААН. 2002. – 277 с. 14. Нижний Н.И. Оплата по конечным результатам труда в сельскохозяйственных предприятиях. – К.: Урожай – 1990. – 168 с. 15. Попов В. Мотивационный механизм и стимулирование труда в сельском хозяйстве АПК . – Экономика, управление. – 1992. - № 3. – С. 56-62. 16. Решетов В.О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств. – Дис. ... канд. екон. наук. – К., 2000. – 202 с. 17. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулювання і мотивація праці на промисловому підприємстві. – К.: 1988. – 223 с. 18. Червінська Л.П. Психологічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту /Економічний часопис. – 1999 – № 3. – С.124-129.

Рецензент: к.е.н., доцент кафедри ЗЕД підприємств ДВНЗ «Державний агроекологічний університет» Зінчук Т.О.