

УДК 331. 2(477)

Ігель А.С.
магістр

Миколаївського національного аграрного університету

Кабак О.О.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївського національного аграрного університету**ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НОВООДЕСЬКОГО РАЙОНУ****FORMING OF MOTIVATIONAL POLITICS IS IN AGRICULTURAL ENTERPRISES IN NOVA ODESSA TOWN OF DISTRICT****АНОТАЦІЯ**

У статті розглянуто сутність та складники мотиваційної політики сільськогосподарських підприємств. Виявлено необхідність мотивації людей до зайнятості в сільському господарстві. Обґрунтовано використання світових мотиваційних систем оплати праці.

Ключові слова: мотивація, стимул, мотив, концепція, стимулювання.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены сущность и составляющие мотивационной политики сельскохозяйственных предприятий. Выявлена необходимость мотивации людей к занятости в сельском хозяйстве. Обосновано использование мировых мотивационных систем оплаты труда.

Ключевые слова: мотивация, стимул, мотив, концепция, стимулирование.

ANNOTATION

In the article the essence and motivational components of farm policy. Revealed the need to motivate people to employment in agriculture. The application of international incentive pay systems.

Keywords: motivation, incentive, motive, concept, promotion.

Постановка проблеми. У період переходу сільського господарства в особисту власність більшість підприємств не застосовує у своїй діяльності методів стимулювання ефективності праці, тому постає необхідність запровадження мотиваційного механізму праці, який би враховував інтереси робітників та забезпечував підвищення ефективності сільськогосподарської праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження питань мотиваційної політики зробили такі науковці, як А. Сміт, В. Мішин, А. Маршалл, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Е. Коротков. Але низку питань, які пов'язані з мотиваційною політикою підприємств, вивчено недостатньо, що потребує подальшого розгляду та деталізації.

Мета статті полягає у дослідженні сутності мотиваційної політики сільськогосподарських підприємств в умовах трансформації економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Постійні зміни в конкурентному середовищі нашої держави, законодавчій базі, інтеграція в міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці зумовлюють необхідність переосмислення

проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів господарювання, а й позитивно впливати на формування інноваційного, творчого підходу до розвитку підприємницької діяльності. Якщо оцінити державний підхід до проблем мотивації, то він здебільшого зводиться до формальної теоретизації даної проблеми і тільки у сфері матеріальної мотивації має певні позитивні зрушення.

Е. Коротков уважав механізм управління як сукупність мотивів активності персоналу, які визначають як саму можливість, так і ефективність управління [1].

На думку В. Мішина, механізм управління – це сукупність організаційних та економічних компонентів, які забезпечать взаємозв'язок та взаємне функціонування всіх складників для досягнення поставлених цілей підприємства [1]. Мотивація як соціально-економічне та морально-психологічне явище характеризується комплексом економічних, організаційних, соціальних та психологічних умов, які спонукають людину до дії. Мотивація як процес передбачає розроблення та реалізацію механізму взаємодії елементів мотивації.

Сутність мотивації як системного компоненту полягає не лише у спрямуванні трудової діяльності працівників, але й у визначенні сукупності елементів мотивації, їх взаємозв'язку, впливу зовнішнього й внутрішнього середовища.

Дослідження мотивації персоналу є передумовою для розроблення та впровадження в сільськогосподарських підприємствах ефективних мотивуючих систем, що доповнені сучасними європейськими ознаками, враховують різноманітні інтереси і потреби працівників, раціонально поєднують у собі методи матеріального і нематеріального заохочення та забезпечують ефективну діяльність працівників в інтересах підприємства.

Механізм мотивації включає комплекс економічних прийомів та засобів соціально і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці. Вирішальну

роль в оцінці мотивації праці в умовах вітчизняної економіки відіграють матеріальне заохочення та заробітна плата. Проблеми мотивації трудової діяльності багатовекторні і залежать від впливу державної політики на регулювання ринку праці та політики, яку проводять бізнес-структури. Механізм мотивації має враховувати актуальні цілі розвитку підприємства та працівника, механізм розкриття здібностей працівників та досягнення ними високих результатів праці.

Результативність мотиваційного механізму виявляється в досягненні певного кінцевого результату, який, вважаємо, на мікрорівні (рівні підприємства) полягає в досягненні цілей діяльності підприємства та індивідуальних цілей працівника, а на макрорівні (рівні держави) полягає в забезпеченні добробуту суспільства, соціального розвитку, покращення екології й якості життя.

Сформовано алгоритм формування механізму мотивації, спрямованого на реалізацію цілей розвитку сільськогосподарського підприємства та працівників (рис 1).

Завданнями вдосконалення мотиваційного механізму мають бути:

1) удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму, спрямованої на забезпечення цілей усіх учасників господарського процесу;

2) визначення слабких місць мотиваційного механізму на досліджуваних підприємствах та надання рекомендацій щодо їх усунення.

Рівень мотивації можна визначити через оцінку досягнення своїх цілей працівником (ступінь досягнення цілей індивідуального розвитку працівника) та через оцінку рівня розвитку цінних для підприємства якостей у працівника (ступінь досягнення цілей розвитку підприємства).

Завданням методики оцінки має бути вимірювання ступеня розвитку індивідуальних цінностей та можливостей працівників, ступеня сформованості в них почуття залучення до цілей компанії та ступеня відповідності цілей працівника цілям підприємства.

Провівши оцінку підприємств, на яких відсутня мотиваційна політика, нами було виявлено, що це є першим кроком до занепаду підприємницької діяльності. Невдоволення працівників тягне за собою неналежне виконання роботи, породжує негативне ставлення та розповсюдження інформації, яка погіршить репутацію підприємства. Саме мотивація є процесом заохочення робітників до дій, які призведуть до досягнення як індивідуальних, так і загальних цілей сільськогосподарських підприємств. Нами виокремлено складники мотивації, це: мотиви (спрямованість, очікування, переконання, прагнення, сумніви), потреби

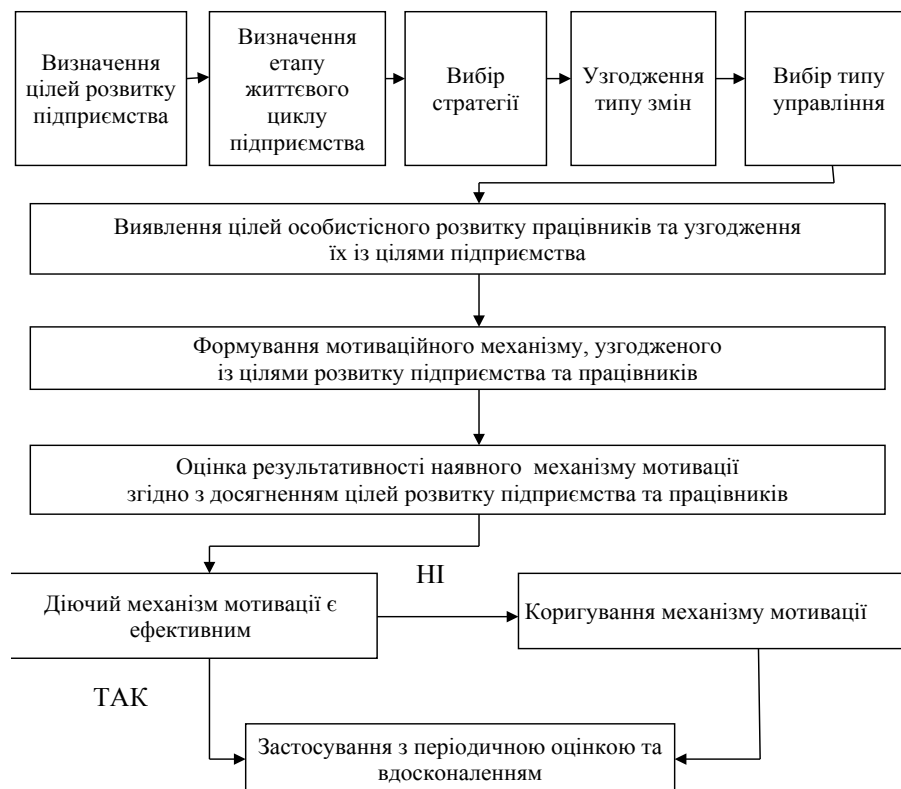


Рис. 1. Алгоритм формування і впровадження механізму мотивації, адекватного цілям розвитку сільськогосподарського підприємства та працівників

Джерело: побудовано автором

(інтереси, цінності, мрії, бажання), стимули, інтереси.

Нами виокремлено два види мотивації: мотивація, зумовлена зовнішніми умовами та обставинами; мотивація, зумовлена внутрішніми факторами (потребами, бажаннями, інтересами тощо).

У процесі дослідження мотиваційної політики слід звернути увагу на напрями її впровадження в процес виробництва. На нашу думку, серед напрямів упровадження мотиваційного складника слід виділити: оплату праці; управління соціальними програмами; формування соціально-психологічного клімату в колективі.

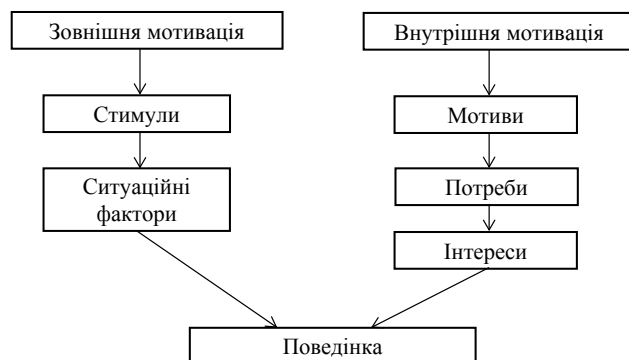


Рис. 2. Класифікація мотивацій на підприємствах
Джерело: побудовано автором на основі [2]

Серед мотиваційних систем оплати праці підприємствам слід використовувати ті, які поширені у світовій практиці:

- японська система – розмір заробітної плати визначається за допомогою чотирьох факторів (вік, стаж, професійний розряд, результативність);
- американська система – поєднання погодинної та відрядної оплати праці;
- французька система – визначення розміру оплати праці залежить від рівня життя населення та індивідуалізації заробітної плати;
- великобританська система – оплата праці залежить від отриманого прибутку, а також поділяється на грошову та акціонерну.

Мотиваційна політика сільськогосподарських підприємств повинна ґрунтуватися на матеріальних та нематеріальних засобах.

Поєднання матеріальних та нематеріальних засобів мотивації забезпечує розвиток людських здібностей і можливостей як кінцевої мети суспільного прогресу. З огляду на це, обґрунтовано доцільність створення організаційно-економічного механізму формування мотивації персоналу, який базується на оцінюванні діючих мотиваційних інструментів, встановленні рівнів і критеріїв задоволеності персоналу працею, визначенні порядку впровадження відповідних заходів із мотивації (економічного, організаційного, соціально-психологічного характеру).

Для формування ефективної системи мотивації персоналу та визначення максимально можливого рівня економічного й соціального

Таблиця 1

Сфери мотиваційної політики

Матеріальна	Нематеріальна
Заробітна плата	Просування по кар'єрі
Премії	Подяки, медалі, грамоти
Відсотки з дивідендів, прибутку, акції	Підвищення кваліфікації, навчання
Підвищення надбавок за стаж	Путівки
Надання безвідсоткових грошових позик	Харчування, транспорт, зв'язок
	Подарунки на свята
	Безкоштовна оранка присадибних ділянок

Джерело: розроблено автором за основі [3]

ефекту з урахуванням на явних ресурсів доцільним вбачається прогнозування частки прибутку підприємства. Це дасть можливість спрямувати отриманий прибуток на фінансування заходів із мотивації персоналу, удосконалення системи інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації тощо. Виходячи з наведеного, доцільним вважається впровадження в практику господарювання динамічної моделі, яка представлена у вигляді диференційних рівнянь зміни показників соціально-економічної діяльності (продуктивності праці, прибутку, рівня задоволення персоналу працею) залежно від визначеного обсягу фінансового забезпечення мотивації. Дана модель дасть змогу спрогнозувати економічний ефект від запропонованих заходів, визначити оптимальне співвідношення інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації працівників і коригувати окремі елементи у процесі діяльності сільськогосподарських підприємств.

Етап формування соціально-психологічного клімату у колективі складається з:

- комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності робітників;
- визначення необхідної кількості працівників та вакансій;
- формування оптимальної кількості підлеглих на одного керівника;
- дотримання службового етикету;
- формування прямого зв'язку керівника з підлеглими;
- застосування новітніх прийомів та методів соціально-психологічного впливу.

У період сьогодення зростає потреба у висококваліфікованих кадрах для роботи в селі. Більшість спеціалістів обирають роботу не в агропромисловому комплексі. Для підвищення рівня зайнятості у сфері агровиробництва необхідно впливати на індивідуальну активність щодо пошуку роботи і сприяти залученню молоді до працевлаштування.

Сучасні українські села позбавлені трудової мотивації працівників, що сприяє зниженню трудової дисципліни, незацікавленості в розвитку професійного рівня та формуванню трудової апатії.

Враховуючи дані нашого дослідження, основними мотивами, що спонукають людей до зайнятості в сільському господарстві, є:

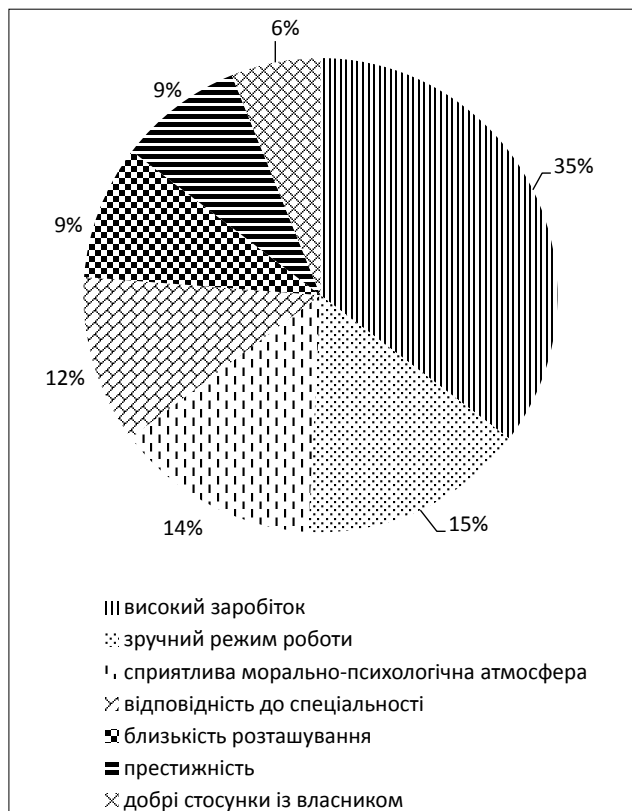


Рис. 3. Класифікація мотивів до зайнятості в сільськогосподарському виробництві

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Мотиваційний складник процесу роботи в сільськогосподарському виробництві передусім потребує створення виробничої й обслуговуючої інфраструктур, а також системи взаємозв'язків особистих селянських господарств із сільськогосподарськими та переробними підприємствами. Впровадження ефективних систем організації заготівель і збуту виробленої населенням сільськогосподарської продукції забезпечить такі господарства матеріально-технічними ресурсами, буде поштовхом для впровадження новітніх технологій у присадибному садівництві, тваринництві та землеробстві, а також підвищення якості кінцевої продукції [5].

Висновки. Жодна дія людини не відбувається без мотивації, тому для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо встановити, чому саме

люди працюють, що викликає у них бажання і потребу працювати, чому одним робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже.

Мотивація, потреби, а також здібності індивіда, внутрішнє та зовнішнє оточення, потреби, інтереси, цінності та ідеали, мотиви впливають на показники діяльності робітника та ефективність функціонування організації в цілому.

Ураховуючи проведені дослідження, нами виявлено, що мотиваційна політика сільськогосподарських підприємств зумовлена індивідуальними особливостями людини, необхідність задоволення потреб та їх відповідності умовам діяльності. Аналіз мотиваційного механізму підприємств представив його побудову з урахуванням особливостей персоналу, який працює у підприємстві, що включають у себе потреби, інтереси, установки й ціннісну орієнтацію працівників. Формування ефективної мотиваційної політики потребує докорінної перебудови наявних позицій активізації трудової діяльності і забезпечення відповідальності працівників за результати своєї діяльності і підприємства загалом. У дослідженні представлено основні напрями впровадження даної політики для забезпечення безперервної та ефективної діяльності підприємств. За рахунок застосування мотиваційного механізму ми зможемо приводити в дію нові мотиви із появою абсолютно нових економічних умов.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ананьева Е. Мотивация персонала в зарубежных компаниях / Е. Ананьева [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ubo.ru/>.
2. Животенко В.О. Шляхи усунення кризових явищ на аграрних підприємствах / В.О. Животенко // Соціально-економічна політика держави в умовах трансформаційних змін: макро- та мікроекономічні аспекти : мат. міжнар. наук.-практ. Конф. – Полтава, 2011. – С. 158–160.
3. Долішній І.М., Колодійчук А.В. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві / І.М. Долішній, А.В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.5. – С. 211–216.
4. Лазоренко Л.В. Сучасні аспекти мотивації персоналу / Л.В. Лазоренко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/>.
5. Шатохіна М.А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері / М.А. Шатохіна // Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій. – К. : Об'єднаний інститут економіки НАН України. – 2014. – Вип. 1. – С. 149–159.