

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ РОБОЧОЇ СИЛИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Проаналізовано сучасні методологічні підходи щодо формування системи мотивації до ефективної праці зайнятого населення, узагальнено склад і структуру системи мотивації праці, стан і тенденції оплати праці в аграрному секторі України, обґрунтовано мотиваційний механізм зайнятості робочої сили, запропоновано заходи посилення мотивації до ефективної праці зайнятої робочої сили.

Постановка проблеми

Серед найважливіших причин, які обумовлювали різке падіння мотивації до ефективної праці на селі, є зниження ефективності матеріального стимулювання. Падіння реальної заробітної плати в попередні роки пояснюється багатьма причинами, серед яких слід назвати випереджальне зростання цін на товари і послуги за відсутності механізмів захисту доходів від інфляції, різку трансформацію безкоштовних соціальних благ у платні, масові і довготривалі затримки виплати зарплати, підвищення рівня реального безробіття. Випускники сільськогосподарських технікумів і вищих аграрних навчальних закладів не знаходили собі роботи за спеціальністю з гідною заробітною платою і вимушені були змінювати професію або шукати вищі заробітки за кордоном. На підприємствах залишалися літні люди, які погоджувалися на мізерну заробітну плату [7, с. 26].

На початку XXI ст., з огляду на описані вище події, серед молоді стало «непопулярним» навчатися у вищих навчальних закладах аграрного профілю. А оскільки за останні роки швидкими темпами зростає кількість малих і середніх підприємств, поступово формується система агробізнесу в Україні, склалася така

ситуація, що на багатьох підприємствах посади провідних і головних спеціалістів обіймають пенсіонери, майже немає кваліфікованих спеціалістів середнього віку, підприємства конкурують між собою за кожного випускника вищого аграрного навчального закладу. Усе це дозволяє спеціалістам обирати собі роботу на більш вигідних умовах, тобто вони роблять вибір на користь того підприємства, де зможуть отримати вищу зарплату, гідну посаду, матимуть можливість проявляти свої здібності тощо. Не останнє значення має соціальна захищеність і стабільність [9, с. 17].

Серед основних теоретичних і прикладних проблем сьогодні чільне місце належить створенню ефективного організаційно-економічного механізму посилення мотивації до ефективної праці зайнятої робочої сили суб'єктів агробізнесу. Упродовж багатьох століть дана проблема хвилювала людство, адже працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. Водночас узагальнення основних теоретичних досліджень цієї проблеми дозволяє розглядати мотивацію зайнятості як рушійну силу економічної поведінки людини, що спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, духовних і матеріальних потреб.

Аналіз останніх досліджень

Сьогодні немає єдності поглядів щодо природи мотивації як такої. Зокрема, неоднозначно трактується поняття мотивації зайнятості та її чинників.

Мотивація – це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації, який включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо. У широкому розумінні мотивація іноді визначається як детермінація поведінки взагалі [6, с. 56].

У процесі мотивації у людей цілеспрямовано формується зацікавленість до праці і її результатів, оскільки мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або на мотивах і стимулах [1, с. 7].

Отже, мотивація до праці включає не лише задоволення фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб, а й здобуття певного іміджу в суспільній ієрархії. Вона зумовлена природною особливістю людини і перш за все необхідністю:

- забезпечення нормального фізіологічного існування;
- створення нормальних житлових, побутових та інших матеріальних умов життя;
- забезпечення умов для духовного розвитку особи;
- природного відтворення і продовження свого роду [3, с. 10–11].

Вивченню проблем мотивації до ефективної праці в аграрному секторі присвячені наукові праці провідних вчених-економістів: О. Балан, Д. Богині, В. Вітвіцького,

О. Гудзинського, Д. Дієсперова, А. Колота, Т. Кір'ян, Ю. Краснова, Г. Купалової, Е. Лібанової, Ю. Лузан, О. Павловської, Л. Червінської, О. Шкільова, І. Якуби та інших. Поряд з цим питання зайнятості сільського населення, удосконалення її мотиваційного механізму, посилення мотиваційної ролі оплати праці є особливо актуальними і вимагають подальшого опрацювання.

Метою статті є обґрунтування моделі мотиваційного механізму зайнятості і підвищення мотивації до ефективної праці робочої сили суб'єктів господарювання. Для реалізації поставленої мети необхідно розв'язати наступні завдання:

1. Розробка напрямків розвитку системи відносин у сфері праці.
2. Удосконалення існуючої законодавчої та нормативно-правової бази з врахуванням досвіду країн світу і європейських стандартів.
3. Удосконалення організації оплати праці як важливої складової мотиваційного механізму зайнятості робочої сили.
4. Обґрунтування моделі мотиваційного механізму зайнятості робочої сили суб'єктів господарювання.

Об'єкт та методика дослідження

Об'єктом дослідження є процес мотивації праці робочої сили суб'єктів господарювання. У процесі дослідження використовувались методи: абстрактно-логічний, індукції, статистико-економічний та порівняння.

Результати досліджень

Сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації), являє собою систему мотивацій [4, с. 84].

Для формування належного ставлення до праці необхідно створити такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

Система мотивації трудової діяльності на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- 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. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- підвищення кваліфікації та перекваліфікація;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками [2, с. 16].

Мотиваційний механізм праці властивий кожній економічній системі. Він поряд із загальнонародськими містить і специфічні елементи. Серед факторів, що мотивують високорезультативну працю, доходи посідають одне з провідних місць. Вважаємо, що наразі необхідно соціально-економічну систему із примусовою моделлю трудових відносин, в якій людина праці піддавалася економічним і неекономічним методам примусу, замінити на новий мотиваційний механізм. Необхідність його створення зумовлена тим, що люди являють собою основу успішного виконання поставленої мети, дійового та економічного використання ресурсів. Це аж ніяк не применшує значення технічних засобів і технологій, а лише констатує, що і вони створюються та використовуються людиною, а їхня ефективність залежить від результатів праці. Тому важливо виявити мотиви і стимул, що спонукають до ефективної праці [10, с. 89].

Нами розроблена і відображена на рисунку 1 модель мотиваційного механізму зайнятості робочої сили суб'єктів господарювання. На нашу думку, даний мотиваційний механізм повинен ґрунтуватися на матеріальних і нематеріальних стимулах. У розвитку ринкових відносин найбільшого значення набуває група матеріального стимулювання, яка відображає економічну зацікавленість працівників від участі у роботі, визначає умови та розмір частки працівника у створеному продукті, за рахунок якої можна придбати певну сукупність матеріальних благ, необхідних для задоволення загальних його потреб та забезпечення матеріального благополуччя сім'ї.

Однак система матеріального стимулювання праці, що склалася у сільському господарстві, зумовила значне поширення зрівняльних настроїв, намагання будь-якими засобами обмежити верхню межу оплати праці. Не виправдано роль гарантованої оплати праці лише за участь у процесі праці, а не за її кінцеві результати, практично втрачена залежність між доходами конкретного працівника та результатами функціонування суспільного виробництва. Через значну кількість показників і різноплановість стимулів система оплати праці стала складною і малозрозумілою для працівників [5, с. 35].

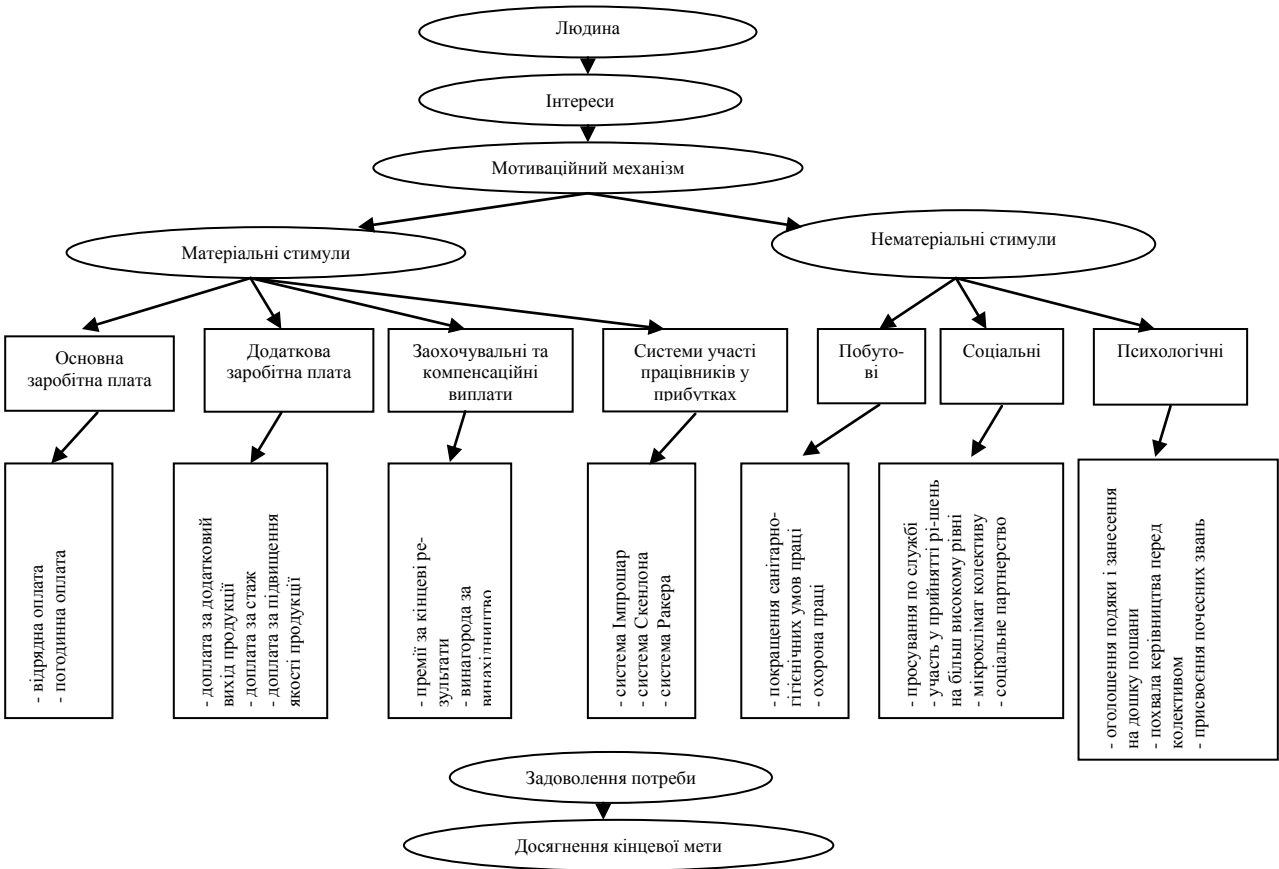


Рис. 1. Модель мотиваційного механізму зайнятості робочої сили суб'єктів господарювання

Середньомісячна заробітна плата по Україні у 2008 р. у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ним послугах склала 1076 грн, що на 46,8 % більше показника 2007 р. і на 40,4 % менше середнього рівня по економіці. У розрізі регіонів країни найвищий рівень середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві спостерігався у Вінницькій області (652 грн), а найвищий – у Київській області (1434 грн). Загальний фонд оплати праці у сільському господарстві України становив 9025 млн грн, в тому числі фонд основної заробітної плати – 7496, додаткової – 1397 млн грн [8, с. 207, 214].

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновок, що у подальшому ефективному розвитку суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки необхідно створити таку систему мотивації праці, яка б в першу чергу забезпечувала відповідний рівень оплати праці та враховувала особливості української економіки.

На нашу думку, для цього необхідно:

1. Впровадити на кожному підприємстві і виробничому підрозділі дійові форми і системи оплати праці за кінцевими результатами роботи;
2. Встановити надбавки, премії та винагороди за додатково вироблену продукцію, за підвищення її товарних характеристик;
3. Індивідуалізувати оплату праці з урахуванням при цьому таких якостей працівника, як ініціативність, дотримання ним правил техніки безпеки, поведінки на виробництві, а також з урахуванням складу сім'ї тощо;
4. Надавати за рахунок підприємств суттєву соціальну допомогу та певні соціальні гарантії;
5. Побудувати виробничі відносини в колективі так, щоб психологічний клімат сприяв розкриттю творчої активності і працездатності кожного працюючого;
6. Проводити навчання і підготовку спеціалістів з управління персоналом;
7. Впроваджувати новітні інформаційні системи управління.

Висновки і перспективи подальших досліджень

Керівництво суб'єктів також вже не сумнівається в необхідності утримувати кваліфікованих працівників на підприємстві, адже саме робоча сила, з її кваліфікацією і мотивацією, є тією рушійною силою, завдяки якій суб'єкт господарювання досягає необхідного рівня конкурентоспроможності. Тому на зміну примусовим методам управління поступово приходять методи, які стимулюють трудові зусилля. Тенденцією сучасного виробничого менеджменту є переорієнтація від технократичних методів управління до методів, які впливають на свідомість і трудову поведінку зайнятої робочої сили. Впливати на трудову поведінку можна через поглиблену мотивацію робочої сили до високоефективної праці.

Такі зміни дадуть можливість подолати недоліки, які були притаманні колишній економічній системі, а також подолати відчуження людини від засобів

і результатів виробництва, оскільки, в першу чергу, будуть винагороджуватися підприємство і винахідливість, здібності людини, її ставлення до праці, ставлення до підвищення своєї фахової майстерності, до свого здоров'я, підприємства в цілому та його репутації на ринку. Розробка такого механізму і є перспективним напрямком досліджень.

Література

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / *Д.П. Богиня, О.А. Грішнова.* – К.: “Знання – Прес”, 2000. – 312 с.
 2. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / *Д.П. Богиня, О.А. Грішнова.* – К.: “Знання – Прес”, 2000. – 312 с.
 3. *Доманчук Д.П.* Економіка праці. [2-ге видання, доп. і перероб.] / *Доманчук Д.П., Чикуркова А.Д., Лучик С.Д.* – Кам'янець-Подільський, Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2007. – 376 с.
 4. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: навч. посіб. / *Г.Т. Завіновська.* – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
 5. *Кириленко І.Г.* Трансформація соціально-економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи / *І.Г. Кириленко.* – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 452 с.
 6. *Лукашевич В.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / *В.М. Лукашевич.* – Львів: «Новий світ – 2000», 2004. – 248 с.
 7. *Михайлова Л.І.* Інвестування людського капіталу як фактор економічного зростання АПК / *Л.І. Михайлова* // Регіональні перспективи. – 2001. – № 5–6. – С. 259–260.
 8. *Праця України 2008: статистичний збірник* / Державний комітет статистики України. – К.: 2008. – 350 с.
 9. *Храмов В.О.* Основи управління персоналом: Навч.-метод. посібник. [для студ. вищ. навч. закл.] / *В.О. Храмов, А.П. Бовтрук.* – К.: МАУП, 2001. – 112 с.
 10. *Шершньова З.Є.* Стратегічне управління: навч. посіб./ *З.Є. Шершньова, С.В. Оборська.* – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с.
-