

УДК 338.43:331.101.3

*О. В. Лебідь,
асистент кафедри обліку і аудиту, Дніпропетровський державний аграрний університет*

АКТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

У статті розглянуто основні методи аналізу трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств та обґрунтовано основні напрями мотивації працівників для забезпечення зростання рівня продуктивності праці.

In the article the features of forming of labour resources are considered on agricultural enterprises. Basic directions of motivation of workers are reasonable for providing of increase of level of the labour productivity.

Ключові слова: трудові ресурси, ринок праці, продуктивність праці, соціальна мотивація, кадровий потенціал.

Keywords: labour resources, labour-market, labour productivity, social motivation, skilled potential.

ВСТУП

Для нормального функціонування аграрне підприємство повинно бути забезпечене не лише земельними і матеріальними ресурсами, але й основними ресурсами в сільськогосподарському виробництві — трудовими. Тому, вирішальним напрямком підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва в умовах його інтенсифікації є раціональне використання наявного ресурсного потенціалу галузі, перш за все, трудових ресурсів як головного елемента виробничих сил. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання є важливим фактором підвищення ефективності всього сільськогосподарського виробництва країни.

Аналіз використання трудових ресурсів спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу підприємства, високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці. Від ефективності використання трудових ресурсів залежить своєчасність виготовлення продукції, її якість, раціональне використання основних і оборотних засобів, що знаходить відображення в таких узагальнюючих показниках, як собівартість, продуктивність, витрати, прибуток.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженням проблем мотивації праці, формування та ефективного використання трудового потенціалу в різні часи займалися провідні вчені різних економічних шкіл: А. Смітт, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер. Серед вітчизняних науковців дані питання в аграрному виробництві досліджували О.А. Бугуцький, А.Ф. Бурик, М. Х. Вдовиченко, О.Д. Гудзинський, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, Д.П. Богиня, М.Й. Малік, В. П. Мартьянов, М.І. Нижній, М.К. Орлатий, М.П. Поліщук, Л.В. Романова, О.П. Скорук, Л.П. Червінська, О.В. Шкільов та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є визначення й обґрунтування напрямів та перспектив розвитку формування соціально-трудова ресурсів на підприємствах аграрної сфери.

РЕЗУЛЬТАТИ

Із переходом України до ринкової економіки аналіз трудових відносин стає вагомим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку праці. Зростання ви-

робництва продукції сільського господарства та підвищення її якості може бути досягнуте або за рахунок збільшення кількості застосовуваних ресурсів, або за рахунок підвищення ефективності їх використання. Важливу роль у цьому зв'язку займає питання раціонального використання трудових ресурсів.

Соціально-трудова відносина являються ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці [7].

Планування і аналіз трудових ресурсів є одним з напрямків економічної роботи, основною метою якої є виявлення резервів підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при продуктивному використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежить від умов праці і розмірів заробітної плати.

Необхідною умовою ефективного ведення сільськогосподарського виробництва є досягнення високого рівня продуктивності праці, економічна суть якої полягає у зменшенні її кількості на виробництво одиниці продукції.

Продуктивність праці — це показник трудової діяльності працівників. Характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції.

Існують наступні методи вимірювання продуктивності праці (рис. 1).

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці базується на обліку роботи в натуральному вираженні (тоннах, метрах, м³) за одиницю часу — місяць, рік, зміну, годину.

Трудовий метод вимірювання продуктивності праці полягає в обчисленні витрат праці, затрачених на одиницю продукції. Показник, що обчислюється таким чином, характеризується трудомісткістю робіт і є оберненою величиною натурального показника.

Вартісний метод вимірювання продуктивності праці полягає в тому, що для розрахунків приймають весь обсяг товарної (валової) продукції підприємства, що виготовлена (реалізована) за одиницю часу.

Метод умовних одиниць застосовується для вимірювання продуктивності праці, коли ви-

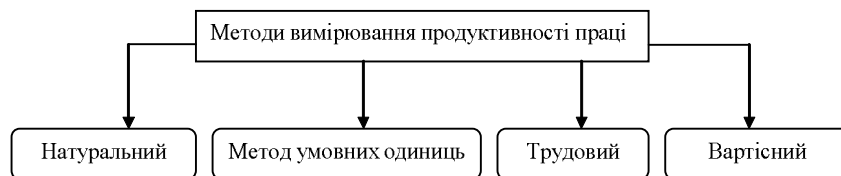


Рис. 1. Методи вимірювання продуктивності праці

пускається декілька видів продукції. Для цього методу використовуються умовно натуральні одиниці, що забезпечують зведення всієї різноманітності видів продукції до одного умовного, виходячи з певних властивостей продукції.

Велику увагу необхідно приділяти резервам підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці — це можливості більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва та управління. Резерви тісно пов'язані з факторами зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший фактор розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву — це процес перетворення можливості в дійсність.

Рівень продуктивності праці напряму залежить від ступеня використання резервів.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Резерви зростання продуктивності праці можна класифікувати за різними ознаками (рис. 2).

Одним із резервів підвищення продуктивності праці є мотивація праці, а отже, неможливо належним чином проаналізувати ефективність формування і використання трудових ресурсів без аналізу стимулювання праці. Мотивація праці є соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності. Необхідність формування нової мотиваційної системи пов'язана з тим, що в умовах колишнього соціально-економічного механізму, який протягом тривалого часу діяв в аграрній сфері, утворилась суперечність між інтенсивними перетвореннями матеріально-майнових факторів виробництва та екстенсивними змінами у відновленні робочої сили.



Рис. 2. Класифікація резервів зростання продуктивності праці

Одним із резервів підвищення продуктивності праці є мотивація праці, а отже неможливо належним чином проаналізувати ефективність формування і використання трудових ресурсів без аналізу стимулювання праці. Мотивація праці є соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності. Необхідність формування нової мотиваційної системи пов'язана з тим, що в умовах колишнього соціально-економічного механізму, який протягом тривалого часу діяв в аграрній сфері, утворилась суперечність між інтенсивними перетвореннями матеріально-майнових факторів виробництва та екстенсивними змінами у відновленні робочої сили. Це суттєво підірвало мотиваційну основу трудової поведінки і діяльності працівників сільського господарства.

Мотивація персоналу — це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей.

Й.С. Завадський зазначає, що мотивацію трудової поведінки можна визначити як психологічний процес формування зацікавленого ставлення людини до праці шляхом задоволення потреб, згідно з індивідуальними особливостями інтелекту чи іншим внеском [5, с. 156—161]. Доцільно зосереджувати увагу на дослідженні особливостей стимулювання роботи з точки зору індивідуальної психології окремої людини.

На думку А.С. Шегди, стимулювання праці передбачає створення умов за яких активна трудова діяльність, котра дає завчасно визначені результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення активних потреб працівника, формування в нього мотивів праці [9, с. 112—120].

Результати дослідження, проведені О.О. Клокар, свідчать про формування позитивного ставлення аграрних працівників до роботи та забезпечення належного матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах, за рахунок виплати достатнього розміру заробітної плати та інших, пов'язаних з додатковими і компенсаційними доплатами.

Вищенаведене дозволяє легко припустити, що головною складовою системи мотивації праці персоналу, як в Україні, так і в інших країнах, залишається система оплати праці. Однак її рівень у нашій країні майже у 8—12 разів нижчий порівняно з рівнем оплати праці високо розвинутих країн. Середня погодинна оплата праці в Україні у 5—12 разів нижча аналогічного показника у розвинутих країнах, а рівень мінімальної заробітної плати менший у 10—15 разів. У країнах з розвинутою економікою витрати на оплату праці становлять 40—60 % загальних витрат підприємства на виробництво, в Росії — 15—20 %, а в Україні лише — 9—15 %, що свідчить про досить низький рівень мотивації персоналу.

Нині низький рівень заробітної плати та рівень життя сільського населення нашої країни сприяють його міграції, як за межі області, так і в країни близького та далекого зарубіжжя. Відплив кваліфікованої робочої сили з села призводить до погіршення структури трудових ресурсів та неналежним виконанням селом своїх функцій, таких як: виробнича, соціально-демографічна, духовно-культурна, природоохоронна, рекреаційна, контрольно-територіальна. Саме ці фактори негативно позначаються на результатах господарської діяльності підприємств аграрної сфери [6, с. 75—77].

Важливе значення має співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, причому ці два мінімуми не мають наукового підґрунтя й в умовах вільного ціноут-

ворення не створюють елементарних умов для нормальної життєдіяльності людини й відтворення населення (табл. 1), а це в свою чергу не сприяє заохоченню працівників, знижуючи конкурентоспроможність результатів їхньої праці.

Як бачимо, у 2000 р. відношення мінімальної заробітної платні (90 грн.) до прожиткового мінімуму (270,10 грн.) становило приблизно 33%, у 2007 р. прожитковий мінімум був затверджений у середньому 551,67 грн., а мінімальна заробітна платня — 426,67 (77,3%), і лише в кінці 2009 р. прожитковий мінімум був рівний мінімальній заробітній платні, а у 2010 р. мінімальна заробітна платня перевищувала прожитковий мінімум на 5 %. Але й ці показники не відповідають потребам працівників зайнятих у сільському господарстві. Проведені дослідження вітчизняними вченими свідчать про те, що заробітна плата найманих працівників у сільському господарстві є найнижчою як серед інших видів економічної діяльності, так і порівняно із середніми показниками по Україні.

Дослідження проблем формування і розвитку мотивації як функції менеджменту в агропромисловому виробництві дали змогу виявити її основні закономірності та довести їх взаємозв'язок (рис. 3).

Система мотивації персоналу не повинна бути нав'язаною співробітникам і має відповідати інтересам працівників конкретного сільськогосподарського підприємства. У процесі формування та вдосконалення системи матеріальних винагород для мотивації праці персоналу закладаються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, такі як:

- здійснюється орієнтація персоналу на конкретні поточні та кінцеві результати;
- створюється матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва (прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат);
- реалізуються колективні й особисті економічні інтереси працівників;
- забезпечується перспектива підвищення матеріального стану тощо.

Таблиця 1. Співвідношення прожиткового мінімуму й мінімальної заробітної платні за 2000—2012 рр.

Рік	Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць, грн.	Розмір мінімальної заробітної плати, грн.	Співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму
2000	270,10	90,00	1:0,33
2001	311,30	118,00	1:0,38
2002	342,00	165,00	1:0,48
2003	342,00	237,00	1:0,69
2004	362,23	237,00	1:0,65
2005	423,00	332,00	1:0,78
2006	494,67	364,58	1:0,74
2007	551,67	426,67	1:0,77
2008	649,50	532,50	1:0,81
2009	744,00	744,00	1:1
2010	875,00	922,00	1:1,05
2011	953,00	1004,00	1:1,05
2012	1095,00	1134,00	1:1,04

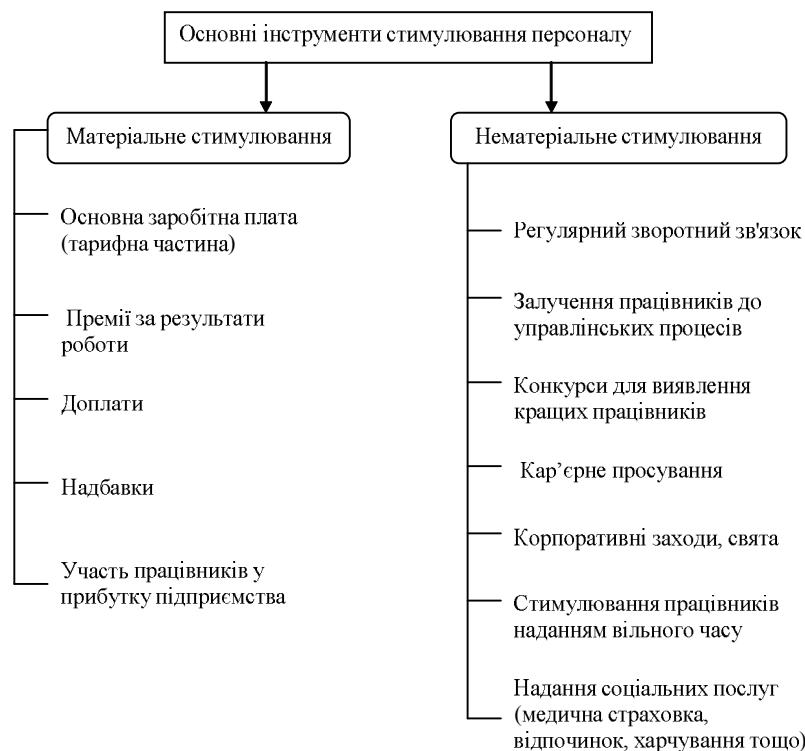


Рис. 3. Основні інструменти матеріального і нематеріального стимулювання персоналу

Кадровий потенціал суб'єктів господарської діяльності у сільському господарстві, як і в інших сферах економіки України, формується за рахунок трудових ресурсів, які пропонують на ринку праці.

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару, яким являється робоча сила. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на ринку праці. Його можна трактувати і як ме-

ханізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Актуальним питанням для сільських мешканців є соціальний захист своєї найманої праці через ринок праці. Ця форма соціальної захищеності реалізується шляхом певних гарантій щодо одержання роботи через реєстрований ринок праці. Для сільського населення такий механізм ще не став достатньо дієвим важелем у розв'язанні проблем підтримання високої економічної активності як з боку сприяння працевлаштуванню на достатньо високооплачувану роботу згідно з професійними навичками, так і гарантіями зайнятості. Зокрема, це стосується умов постійності трудового контракту, встановлення строку найму, відпустки, гарантій під час звільнення.

Основними суб'єктами ринку праці є роботодавець і найманий працівник, а держава як суб'єкт ринку праці виконує такі функції: соціально-економічну, пов'язану із забезпеченням повної зайнятості, насамперед через стимулювання робочих місць у всіх секторах економіки; законодавчу, пов'язану з розробленням основних юридичних норм і правил, можливо, для цього доцільно встановлювати пільги щодо сплати до бюджету за використання робочої сили груп сільського населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць у сільських місцевостях, організації профнавчання тощо; регулювання ринку праці непрямыми методами; захист прав суб'єктів ринку праці.

ВИСНОВОК

1. Об'єктивною необхідністю є пошук шляхів переходу до дієвої якісної системи організації праці та мотивації до підвищення її продуктивності, розробка загальної її концепції і механізму реалізації в умовах змін власності на землю, засоби виробництва і вироблений продукт, а також форм господарювання; розвиток підприємницької діяльності — перебудови внутрішньогосподарських трудових і економічних відносин в аграрній сфері.

2. Система мотивації персоналу має відповідати інтересам працівників конкретного сільськогосподарського підприємства.

3. Система матеріальних винагород для мотивації праці персоналу має включати спонукальні мотиви трудової діяльності, такі як:

— орієнтація персоналу на конкретні поточні та кінцеві результати;

— матеріальна зацікавленість в удосконаленні виробництва (прискоренні науково-технічного прогресу, зменшенні витрат);

— колективні й особисті економічні інтереси працівників;

— перспектива підвищення матеріального стану тощо.

4. Подальші наукові дослідження за розглянутою проблематикою будуть присвячені розробці механізмів та інструментів підвищення продуктивності праці на підприємствах агропромислового сектору економіки, покращення якості систем мотивації праці стосовно особливостей сільськогосподарських підприємств.

Література:

1. Бержанір А.А. Гаврилюк Л.А. Прогнозування соціально-економічних відносин. — Умань — 2005. — 280 с.

2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посібник. — К.: "ЦУЛ", 2004. — 440 с.

3. Величко О.В. Стратегія ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах / О.В. Величко // Економіка АПК. — 2011. — № 5. — С. 147—153.

4. Герчанівська С.В. Проблеми працевлаштування молоді в сільськогосподарських підприємствах / С.В. Герчанівська // Економіка АПК. — 2010. — № 3. — С. 90—93.

5. Завадський Й.С. Менеджмент: підручник для студентів екон. спеціальностей вищих навчальних закладів: у 2 томах. — Т. 2 — К.: Видво Європ. ун-ту, 2003. — 640 с.

6. Трегобчук В.М. Відтворення та ефективність використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні та практичні аспекти) / Відп. редактор акад. УААН В.М. Трегобчук. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. — 259 с.

7. Уланчук А.І., Грицик В.М. Формування соціально-трудова відносин в аграрних формуваннях Черкащини // Збірник наукових праць уманського державного аграрного університету. — 2008. — № 69, частина 2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://udau.edu.ua/library.php?pid=275>

8. Уразов В.А. Повышение эффективности использования социальных ресурсов предприятия / В.А. Уразов. — М.: МНЭПУ, 2001. — 132 с.

9. Шегда А.В. Основы менеджмента. — Киев: Товариство "Знання", КОО, 1998. — 512 с.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2012 р.