

Алла ЧИКУРКОВА,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та
адміністрування
Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна,
Петер ПЛАВЧАН,
Ректор Університету Данубіус, професор,
Словацька Республіка

ОЦІНКА ДИНАМІКИ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах високого впливу конкурентної боротьби на ефективність діяльності підприємств сільськогосподарського сектору питання мотивації працівників із теоретичного аспекту переходить у практичний. Як відомо, людський капітал є особливо цінним видом ресурсів, проте продуктивність його праці залежить не лише від рівня конкуренції на ринку. Хоча, з іншого боку, саме результативність роботи персоналу підвищує рівень конкурентоспроможності господарюючого суб'єкта, є визначальним фактором при виборі тактики, доцільної в контексті досягнення високих фінансово-економічних результатів діяльності. Відповідно, існує певна взаємозалежність між працею, мотивацією, успіхами господарюючого суб'єкта, прибутковістю, а також рівнем конкуренції на ринку.

Відповідно, з огляду на системний підхід, мотивація і її чинники — це елемент системи управління результативністю функціонування господарюючого суб'єкта через застосування інструментів безпосереднього впливу на продуктивність праці персоналу. Беручи за основу функціональний підхід, мотиваційними чинниками, що є практичним втіленням мотивації як соціально-економічного явища, варто визначати спонукальні фактори, основною метою застосування яких є поштовх працівника до роботи, проте із одночасним наголошенням взаємозалежності між якістю праці і особистісною

вигодою робітника; це "засоби спонукання до праці — причини, заради якої суб'єкт готовий зробити певні дії для досягнення поставленої мети" [1, с. 88].

Досліджуючи сутність мотивації варто наголосити на існуванні різних факторів, які мають за ціль впливати на окремі складові життєдіяльності громадян. Відповідно, основними чинниками управління продуктивністю праці є матеріально-технічні, соціально-економічні, організаційні і природно-кліматичні.

1. Матеріально-технічні (впливають на продуктивність праці через рівень удосконалення засобів праці): технічний рівень виробництва, впровадження інновацій, виготовлення нової продукції, підвищення якості продукції.

2. Соціально-економічні (впливають на продуктивність праці через рівень організації робочої сили і можливості отримання особистісних вигод працівниками): поліпшення умов праці, поліпшення використання робочого часу працівників, підвищення норм і зон обслуговування, вдосконалення форм і систем заробітної плати, наявність широко розвиненої системи заохочення (стимулювання) працівників.

3. Організаційні (впливають на продуктивність праці через удосконалення поєднання засобів праці і робочої сили): удосконалення організації виробництва, удосконалення організації праці промислово-виробничого персоналу, удосконалення процесу управління виробництвом.

4. Природно-кліматичні (чинники, впливають на продуктивність праці, проте незалежні від людського фактору, є сталими детермінантами): клімат, родючість ґрунтів, продуктивність тварин.

Кожна із цих груп може мати екстенсивний або ж інтенсивний вплив на результативність роботи сільськогосподарських працівників, проте зважаючи на активний режим роботи у зазначеній галузі кожен працівник прагне отримувати високу заробітну плату, що обґрунтовано значними фізичними навантаженнями, використанням особистісного ресурсу, значним рівнем віддачі своїй професії тощо. Відповідно, саме соціально-економічні чинники мотивації, з огляду на вище зазначені аспекти, можуть чинити значний вплив на

продуктивність праці і стимулювати працівників до максимізації особистісних результатів роботи.

Механізм соціально-економічної мотивації працівників сфери сільського господарства, а також стратегія його формування мають свою специфіку в умовах посткарантинної кризи, а також воєнного стану в Україні. Зокрема, кожен працівник прагне отримати певні блага по факту виконаної роботи, що підкреслює зниження пріоритетності аспектів професійного розвитку, самовдосконалення практичних навичок чи можливостей кар'єрного росту над стабільністю заробітку в умовах сьогоденних обставин. Мотивам суспільного визнання праці та участі у процесах виробництва сільськогосподарської продукції належать низькі позиції серед спонукальних чинників трудової діяльності. Відповідно, сутність соціально-економічної мотивації можна визначити через дві групи завдань, які покладені на ці чинники:

— по-перше, завдання економічного характеру — відновлення економічної та стимулюючої функцій заробітної плати, премії та винагороди, оплата побутових, культурних та ін. потреб працівників;

— по-друге, завдання соціального характеру — розвиток відносин соціального партнерства, соціальної згуртованості, нематеріальне стимулювання, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, запобігання конфліктам [2, с. 110].

Відповідно, вибір інструментів для вирішення соціально-економічних завдань також можна детермінувати як процес мотивації працівників. Для визначення ефективності такої системи доцільно проаналізувати показник продуктивності праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність. Саме цей індикатор може надати комплексну оцінку процесам формування сукупної пропозиції сільськогосподарської продукції, відданості працівників своїй професії, а відповідно, і вказати на ефективність системи мотивації, що застосовується господарюючими суб'єктами в Україні (табл. 1).

Відповідно, дані табл. 1 свідчать про зростання продуктивності праці працівників сільськогосподарського виробництва у 2016-2020 році на 92,2 тис.

грн, або на 12,1%, проте 2020 р. порівняно з 2019 р. відбулося зниження цього показника на 71,4 тис. грн, або на 7,7%, що цілком виправдано безпрецедентною кризою, спричиненою глобальною пандемією Covid-19, значними карантинними обмеженнями і зниженням соціальної взаємодії у суспільстві. Варто зауважити, що працівники не було готові до максимальної самовіддачі під тиском ризиків для їх здоров'я, життя і добробуту.

Таблиця 1

Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність за 2015—2020 рр. (на 1 зайнятого у сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2016 року, тис. грн)

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020 р. до 2016 р.	2020 р. у % до 2016 р.
Сільськогосподарське виробництво, загальна продуктивність праці	765,0	755,0	867,7	928,6	857,2	92,2	112,1
Продуктивність праці у рослинництві	804,0	777,4	900,1	954,4	853,7	49,7	106,2
Продуктивність праці у тваринництві	614,6	664,8	730,4	815,2	872,2	257,6	141,9

Джерело: розраховано за даними [3, с.55].

Важливим інструментом залучення персоналу до ефективної роботи в умовах нетипових обставин є заробітна плата — основний чинник соціально-економічної мотивації, який в певній мірі здатен покрити ризики сільськогосподарських працівників та управляти продуктивністю їх праці. Не менш важливу роль відведено і таким мотиваційним факторам досліджуваної групи, як умовам праці, зокрема кількість та якість основних засобів, рівню інвестицій у галузь, які прямо впливають на процеси оптимізації і впорядкування діяльності працівників тощо.

Дослідження свідчать про зростання розміру заробітної плати за досліджуваний період як в цілому по економіці країни на 7396 грн, або на 176,3%, так і в сільському господарстві зокрема (на 6594 грн, або на 194,9%. Не зважаючи на це, негативним фактом залишається нижчий розмір заробітної плати в сільському господарстві порівняно з середнім рівнем за всіма видами економічної діяльності (84,2% 2020 р. і 78,9% 2016 р.).

Середня заробітна плата працівників упродовж досліджуваного періоду мала тенденцію до збільшення на 6594 грн. Розмір мінімальної заробітної плати збільшився на 3400 грн.

У структурі фонду заробітної плати сільськогосподарських підприємств в Україні основну частку займає фонд основної заробітної плати 77,6%; фонд додаткової оплати праці складає 20,5% від загальної суми фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств країни; частка надбавок і премій до тарифних ставок та посадових окладів складає всього 4,6 %, тоді як премії та винагороди, що носять систематичний характер складають 9,0 %. Слід зазначити, що в середньому за всіма видами економічної діяльності частка надбавок і премій до тарифних ставок та посадових окладів складає 13,5%, а премій та винагород, що носять систематичний характер - 13,9%.

Слід відзначити, що нижчий рівень додаткових і преміальних виплат саме в сільському господарстві негативно впливає на мотивацію та зменшує зацікавленість працівників у результатах праці. З одного боку, заробітна плата залежить від обсягів та якості виконаних робіт, тобто продуктивності, а з іншого боку – продуктивність впливає на зміну оплати праці.

Отже, встановлено, що, на тлі збільшення середньої заробітної плати та продуктивності праці, за досліджуваний період спостерігається зниження темпів приросту продуктивності праці за випереджаючих темпів збільшення заробітної плати. Це свідчить про те, що система матеріального стимулювання не враховує зростання продуктивності праці, тобто зростання оплати праці не «зароблено», внаслідок чого втрачається стимулююча функція заробітної плати. Також це породжує невиправдане збільшення витрат, собівартості продукції та зменшення рівня прибутку. Нижчий рівень додаткових і преміальних виплат саме в сільському господарстві негативно впливає на мотивацію та зменшує зацікавленість працівників у результатах праці. З одного боку, заробітна плата залежить від обсягів та якості виконаних робіт, тобто продуктивності, а з іншого боку – продуктивність впливає на зміну оплати праці.

Список використаних джерел

1. Михайлова Л. І., Харченко Т. М. Особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*. 2016. № 5. С. 87–92.
2. Балабанюк Ж. М. Методичні підходи до оцінки ефективності управлінських рішень з руху персоналу організації. *Економіка та держава*. 2011. № 9. С. 42–45.
3. Статистичний щорічник України за 2020 рік. Державна служба статистики України, 2021. 455с.

Лариса ЧОРНОБАЙ,

кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та
адміністрування,

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І РОЗВИТОК ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В сучасних умовах в Україні актуалізується потреба у формуванні та розвитку соціальної відповідальності держави, бізнесу і громадянського суспільства. В умовах реформи децентралізації вирішення даної проблеми можливе шляхом пошуку напрямів соціальної відповідальності підприємств та їх адаптації до чинної системи соціального захисту працівників та представників територіальних громад.

В економіці України переважають природні монополії та постійно збільшується «прірва» між багатими і бідними, існує розмежування населення за рівнем доходів, спостерігаються значні прояви тіньової економіки. Слід докорінно змінювати країну і першим кроком має стати повноцінне