

Леонід ЛЕНЬКОВ
здобувач вищої освіти ОС «Магістр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник : **Бялковська О.А.**
д-р екон. наук, професор,
професор кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
ЗВО «ПДУ»,
м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Сутність зростання продуктивності праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу. Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати [1].

Отже, на нашу думку, мотивація праці – це сукупність стимулів, що пов'язані з трудовою діяльністю працівників аграрного підприємства під впливом різних чинників – потреб працівників, їх інтересів, мотивів з дотриманням прав людини. Схематично це можна зобразити таким чином (рис. 1).

Разом з потребами, інтересами і мотивами працівників підприємств важливими елементами процесу мотивації є цінності. Уявлення працівників про їх значущість намічає для них головну ціль в роботі і в житті. Таким чином, для трудової діяльності мають бути наявні у працівника такі мотиви, які поділяє на мотиви забезпечення, мотиви визнання і мотиви престижу. Виділимо, що перелік даних мотивів може змінюватися залежно від трудової ситуації на підприємстві чи в організації [3].

Як було вже вказано, основне місце в переліку мотивів працівників

аграрних підприємств займає оплата праці як матеріальне забезпечення. Такий мотив залишається поки що основним до тих пір, поки не буде забезпечено матеріальний добробут працівника на відповідному рівні. На матеріальному забезпеченні формуються і інші похідні мотиви, що спонукають до підвищення продуктивності праці в підприємстві.

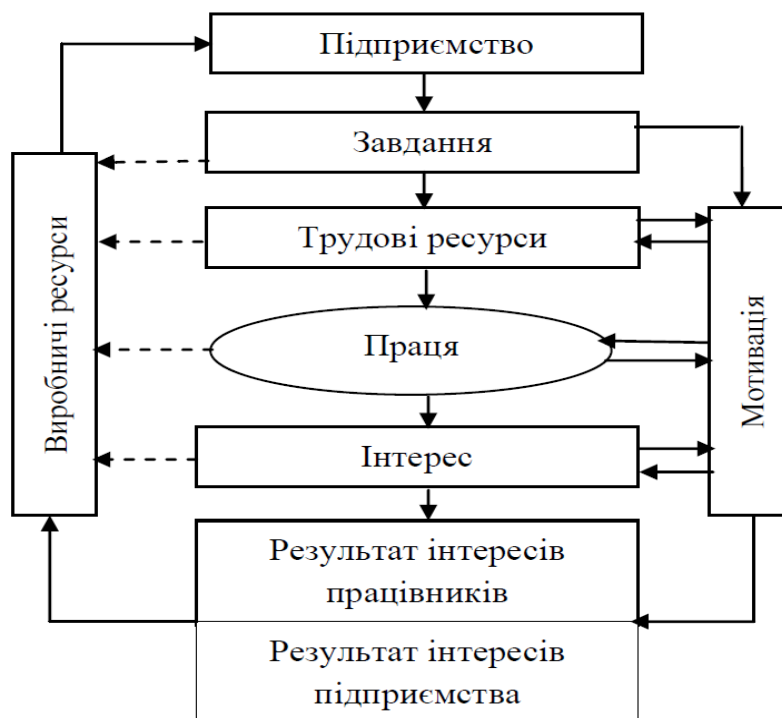


Рис. 1. Схема мотивації праці в аграрних підприємствах [2]

Дослідник Чикуркова А. зазначає, що економічна мотивація реалізується через економічні стимули – стабільний фінансовий стан підприємства, кредитування, страхування, заробітну плату, дивіденди та соціальне забезпечення [3].

Зважаючи на те, що прагнення працівників аграрних підприємств зосереджені на задоволенні внутрішніх потреб, доцільно виокремити такі види мотивації: матеріальну, професійну та статусну. Перша матеріальна мотивація працівників забезпечується перш за все, через виплату заробітної плати, а також за допомогою представлення пакетів соціального забезпечення та страхування, програм кредитування. Професійна мотивація працівників агропідприємств пов'язана із отриманням відповідних посад, присвоєння вищих розрядів чи категорій, що буде відображати самореалізацію працівників

відносно професійного рівня.

Відносно статусної мотивації Шваб Л.І. в своїй науковій праці зазначив, що у реалізації працівником своєї соціальної ролі і набуття соціального статусу, який виявляється у повазі, визнанні його здібностей, результативності виконуваних обов'язків, подальшому службовому просуванні особливе місце посідає статусна мотивація [5, с. 303-306].

Матеріальна мотивація працівників аграрних підприємств за умови економічних відносин виступає провідною. Матеріальна мотивація є джерелом задоволення основних матеріальних потреб працівників та їх родин. Однак, матеріальну мотивацію працівники аграрних підприємств можуть реалізовувати в процесі трудової діяльності завдяки взаємозв'язку із професійною мотивацією, яка залежна від таких чинників, котрі формують ставлення працівників до виконуваних професійних обов'язків. Із дослідженого випливає, що ці два види мотивації (матеріальна та професійна) взаємозв'язані із статусною мотивацією, що проявляється в самоствердженні та самоповазі конкретного працівника в аграрному підприємстві. Проте основною все ж таки залишається матеріальна мотивація, котра в першу чергу забезпечує засоби життєдіяльності працівникам, адже первинними були і залишаються матеріальні мотиви. Особливий інтерес викликає такий вид мотивації, як моральна. Адже, похвала та визнання ще за радянських часів слугували важливим стимулюючим мотивом. Позитивна оцінка працівника в колективі підприємства була стимулюючою для покращення його відношення до виконуваної роботи.

Слід відзначити, що особливий інтерес становить класифікація видів мотивацій Ю. Лузан:

- 1) первинна мотивація реалізована молодим поколінням у процесі підготовки до трудової діяльності. Молодь ставить перед собою завдання отримати потрібну освіту, набути певної спеціальності, фаху, завдяки своїй трудовій активності, кваліфікації, набути відповідного життєвого статусу, який на поточний момент задовольняє прагнення молодої людини;

- 2) мотивація, пов'язана з потребами свого розвитку;
- 3) мотивація, обумовлена потребами працівника в розвитку демократії, забезпеченні більш високого рівня соціально-економічних і виробничих умов праці;
- 4) мотивація, викликана спрямованістю працівника на високий рівень забезпечення в старості;
- 5) мотивація, яка спонукає працівника на досягнення високого рівня соціально-економічних параметрів життєдіяльності людини [5].

Досліджуючи вищезазначене, нами сформовано наступну класифікацію видів мотивації праці, які наведено на рис. 2.



Рис. 2. Класифікація видів мотивації працівників аграрного підприємства*

Джерело: складено на основі [3,4]

Виходячи із змісту вище наведеного рисунка окреслимо, що мотивацію можна класифікувати за трьома видами: грошова, матеріальна і соціальна. Таким чином, до грошової мотивації відносяться всі види заробітної плати: основна, додаткова, а також різні премії, надбавки та доплати. Зокрема, їх

співвідношення має становити в межах: 0,8:0,15:0,05, як це є в інших економічно розвинутих країнах світу. Як показує статистика, в аграрному секторі нашої країни це співвідношення абсолютно порушене, так як головним мотиваційним джерелом виступає оплата праці, котра є ще досить низькою порівняно із іншими секторами економіки. Відмітимо, що згідно проведеної класифікації та поданого рисунка до матеріальної мотивації відносяться такі блага, що мають вираз натуральної додаткової оплати праці у вигляді стимулювання працюючих виробленою у даному аграрному підприємстві продукцією чи послугами. Сюди можна віднести натуральну оплату праці зерном, комбікормом, м'ясом, молоком, поголів'ям тварин, харчування за рахунок підприємства, надання транспортних та інших послуг, надання засобів виробництва в особистий сектор, тощо.

Список використаних джерел

1. Демидова М.М. Особливості мотивації праці персоналу в аграрних підприємствах. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: зб. наук. пр. НАН України. ДУ «Ін-т регіональних досліджень ім. І.М. Долішнього НАНУ». Львів. 2016. Вип. 6 (122). С. 77-80.
2. Кваша С.М. Деякі питання мотивації праці у сільськогосподарському виробництві. Економіка України. 1994. № 1. С. 54-57.
3. Чикуркова А.Д. Методологічні підходи до вивчення мотивації праці персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. 2013. Вип. 21, Т. 2. С. 52-56.
4. Чикуркова А.Д. Формування системи мотивації праці персоналу аграрного підприємства. Збірник наукових праць Харківського національного аграрного університету імені В.В. Докучаєва. Серія: Економічні науки. 2012. № 6. С. 14-22.
5. Шваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств. Вісник ЖДТУ. № 2 (52). 2010. С. 303-306.