

Поляруш Марія

к.е.н., доцент

Поляруш Іван

к.е.н., асистент

Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Перетворення, які здійснювалися останніми роками у найважливішій сфері – сільському господарстві, не дали очікуваних результатів. Практично відсутній соціальний їх напрям, ігноруються потреби й інтереси людини праці. Відбулось зниження престижу аграрної праці, значний спад виробництва продукції, вкрай низька дохідність працівників тощо. Це загострило й проблеми раціональної організації мотивації праці персоналу.

Актуальність даної теми полягає у тому, що проблему мотивації праці слід розв'язувати на основі комплексного системного підходу, який зумовлює використання сукупності факторів (матеріальних, нематеріальних, психологічних), що сприяють активності працівника. Метою досліджень є вивчення мотивації праці в системі управління підприємством та розробка основних напрямків її удосконалення. Об'єктом досліджень виступають управлінські відносини по спонуканню працівників до високопродуктивної праці. Предметом досліджень є система мотивації праці в сфері управління сільськогосподарського підприємства.

У процесі досліджень застосовувались такі методи: діалектичний, індукції, дедукції, статистико-економічний, монографічний, розрахунково-конструктивний, опитування, спостережень, анкетування та інші. Інформаційна база досліджень включає: рішення законодавчих та виконавчих органів державної влади, праці вчених - економістів, інструктивно-методичні, нормативні та інші матеріали, статистичні та бухгалтерські дані ТОВ „Україна 2001” Теофіпольського району Хмельницької області, власні спостереження, здійснені в підприємстві.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності: виробничий та керівний персонал.

Управління трудовим потенціалом є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей. Система управління впливає на трудовий потенціал опосередковано через індивідуальні, групові та колективні інтереси. В цьому важливу роль грає мотивація праці.

Мотивація спрямована на досягнення особистих інтересів працівника і спільних цілей діяльності підприємства. Оскільки в основі трудової діяльності працівника лежать його потреби та інтереси, головними з яких є

матеріальні, то для створення тривалих мотивів його праці необхідно створювати такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди, основою його професійного росту, визнання і об'єктивної оцінки його здібностей і результатів праці [1].

В досліджуваному підприємстві застосовуються такі групи видів мотивації трудової діяльності: матеріальна: оплати праці, участі працівників у прибутках, матеріальні санкції; моральна: оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання в них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, потрібності їх на підприємстві; адміністративна: дисципліна праці, відповідальність працівника, дисциплінарні покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи), дисциплінарне заохочення.

Мотивація праці персоналу в господарстві здійснюється за допомогою таких методів: прямі економічні: діючі на підприємстві форми та системи оплати праці; преміювання працівників за раціоналізацію та винахідництво; преміювання працівників за високі результати праці; оплата навчання; непрямі економічні: доплати за стаж роботи; оплата додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством; оплата путівок працівникам на лікування та відпочинок; пільгове харчування, користування житлом і транспортом; встановлення надбавок до пенсій, одноразова допомога при виході на пенсію; негрошові (соціальні): раціональний режим праці, гнучкі графіки роботи; забезпечення високого рівня охорони праці; підвищення змістовності, привабливості праці; підвищення по службі; участь в управлінні виробництвом, в розподілі прибутків.

Засновники підприємства „TORRINFORD TRAD LTD” (СК SUITE NOUING HILL GATE LONDON) (70% статутного фонду) та Лейві О. Л. і Камінський О. П. (по 15% кожний) застосовують досить високий рівень матеріальної мотивації праці персоналу (табл. 1.).

Таблиця 1

Динаміка оплати праці в господарстві

Назва показників	2009	2010	2011	2012	Відношення 2012р. до 2009р., %
Витрати на оплату праці, тис. грн. – всього	695,3	7100,0	11053,5	14942,2	21,49 рази
в т.ч. в: рослинництві	398,8	5323,0	6420,5	11068,7	27,75 рази
тваринництві	296,5	1777,0	4633,0	3873,5	13,06 рази
Чисельність працівників, зайнятих в с/г, чол.	65	457	552	634	9,75 рази
в т.ч. в: рослинництві	44	361	425	505	11,48 рази
тваринництві	21	96	127	129	6,14 рази
Середньорічна оплата праці 1 працівника, тис. грн.: в с/г	10,70	15,54	20,02	23,57	220,28
в т.ч. в: рослинництві	9,06	14,74	15,11	21,92	241,94
тваринництві	14,12	18,51	36,48	30,03	212,68

У господарстві застосовуються і нематеріальні методи мотивації праці: організаційні, соціальні, психологічні.

Організаційні методи включають методи нормативно-правового регулювання діяльності працівників господарства: установчий договір, статут, правила внутрішнього розпорядку, положення про підрозділи, служби, посадові інструкції тощо. Серед усіх перелічених документів тільки положення про підрозділи і служби в господарстві не розроблені. Організаційні методи реалізуються через розпорядчий вплив. Розпорядчий вплив на працівників здійснюється шляхом видачі наказів, розпоряджень, рішень, вказівок. Ці методи мотивації працівників передбачають прямий вольовий вплив керівних працівників на підлеглих з метою забезпечення обов'язкового виконання поставлених завдань. В господарстві вони чітко і конкретно сформульовані, адресні, своєчасні.

До соціально-психологічних методів стимулювання, застосовуваних у господарстві, відносяться, перш за все, визнання, яке може бути особистим та загальним. Спеціальними методами мотивації є похвала та критика. Також широко використовується моральне стимулювання. Сюди відносять моральні стимули засновані на розумінні працівником необхідності своєї праці як справи честі, совісті і громадянства. Працівники апарату управління часто застосовують такі методи впливу, але іноді їх супроводжує іронічне, саркастичне, грубе „оформлення”. На досліджуваному підприємстві не достатньо уваги приділяється організаційній культурі, як одній із складових мотивації праці персоналу.

Необхідно створити реальну систему кар'єрного зростання і на конкретних прикладах показувати працівникам, що навіть самий простий службовець може стати керівником підрозділу або навіть підприємства за наявності у нього необхідних навичок, умінь та інтелекту. Коли працівникові є куди прагнути, він буде працювати не покладаючи рук, йдучи до своєї мети [2].

Список використаних джерел

1. Балан О.Д. Системи оплати праці та їх вплив на мотивацію праці / О.Д.Балан // Науковий вісник НАУ. – К., 2002. – Вип.56. – с.110-112.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник. / О.В. Крушельницька – [Видання 2-ге, перероблене й доповнене]. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.

