

Буркацький Артем
Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр» спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»,
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

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. Мотивацію можна характеризувати також як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації[1]. Основними мотивами зайнятості для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг.

У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці. Розвиток аграрного сектора економіки України за рахунок інтенсифікації виробництва, впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу неможливий без гідного рівня оплати сільської праці. Ріст заробітної плати у галузі сільського господарства значно відстає від середньої заробітної плати для інших галузей економіки. Важливим інструментом мотивації для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності тощо. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату.

Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін. Слід зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої зростає в умовах погіршення фінансового становища багатьох підприємств. Відомо, що результати праці багато в чому залежать від низки психологічних чинників. Уміння враховувати ці чинники і з їхньою допомогою цілеспрямовано впливати на окремих працівників допомагає керівникові формувати колектив з єдиними цілями і завданнями. Тому з підвищенням ролі людського чинника все більшої актуальності набувають психологічні методи мотивації. Основою таких методів є перевага нематеріальних стимулів над матеріальними, тобто основна роль відводиться таким чинникам, як самоповага, визнання з боку членів колективу, моральне задоволення роботою та гордість за свій колектив і місце роботи. Не отримавши можливості відчувати себе необхідним, самостійним працівником, якому довіряють і якого шанують, людина розчаровується в своїй роботі, що негативно впливає на продуктивність праці і результати виробництва загалом. За сучасних умов застосовують наступні методи нематеріальної мотивації працівників: сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, акцентування на важливості ролі працівника в трудовому колективі, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань, створення

сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри[2].

До нематеріальних засобів стимулювання працівників, які використовуються керівниками сільськогосподарських підприємств, належать також умови середовища, в якому доводиться працювати робітникам, винесення письмових подяк, вручення почесних грамот, занесення на Дошку пошани тощо. Проте ці методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

За сучасних умов значного поширення набуло стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у сфері сільського господарства. Цей метод реалізується через систему надання працівникові можливості самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених завдань, забезпечення нормального ходу виробничого процесу. Ще одним важливим чинником, який впливає на мотивацію, є умови праці, які стимулюють працювати з певною віддачею. Ця проблема особливого значення набуває в сільськогосподарських підприємствах України, де умови праці зазвичай є абсолютно незадовільними.

Таким чином, ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці. З метою вдосконалення системи прямого матеріального стимулювання аграрної праці є доцільним широке застосування: преміювання працівників за підсумками року; преміювання працівників рослинницької галузі за підвищення врожайності; преміювання працівників тваринницької галузі за збереження поголів'я тварин та отримання приростів; впровадження оплати праці за кваліфікацію (після проходження навчання та освоєння нових виробничих функцій працівнику нараховується відповідна кількість балів; набравши певну їх суму, працівник отримує надбавку за кількість одиниць кваліфікації та рівень майстерності по кожній з них);

підвищення надбавок за стаж; участь працівників у прибутку підприємства; стимулювання впровадження новітніх технологій[3].

Як основний напрям покращення непрямого стимулювання праці є вдосконалення соціального пакету, в тому числі: безкоштовне (пільгове) харчування працівників в особливо напружені робочі періоди; транспортні перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях та не мають власного транспорту; безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі; надання безвідсоткових грошових позик працівникам, що мають позитивні результати в роботі; оплата лікування, навчання, комунальних послуг для працівників, які відзначилися результатами діяльності або мають великий стаж роботи. Від ефективності мотивації праці в аграрному секторі економіки України залежить стабілізація та зростання сільськогосподарського виробництва, прибутковості сільгосптоваровиробників, вирівнювання соціально-економічних умов життя міста і села тощо.

Список використаних джерел

1. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.
2. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2006.
3. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.