

3. Bamidele, A.S. (1990), Universal concept of rural development problems: An analysis in Onajide M.O. et. al. pp. 3-25.
4. Mustapha, B.M. (1989), Local government as an instrument of social mobilization and rural development for self reliance: The Lagos State experience // Paper presented at National Conference on Social Mobilization and Community Development, pp. 99-112.
5. Shyian, V.Y., Sharko, I.O. (2007), *Ahrarna polityka: Kurs lektsii* [Agricultural policy: Course of lectures], *Kharkivskiy natsionalnyi ahrarnyi universytet*, Kharkiv, Ukraine, 204 p.
6. Hohol, T.V. The multifunctional development of rural areas - strategic objective of state regional policy, available at: nbuv.gov.ua/e-journals/...1/.../Gogol.pdf
7. Pelizzon, L., Schaefer, S., Pillar 1 Vs. Pillar 2 Under Risk Management, [Electronic recourse], available at: <http://nber.org/papers/w11666>
8. Lupenko, Yu.O., Bulavka, O.H., Malik, M.Y. (2013) *Stratehichni napriamy staloho rozvytku silskykh terytorii na period do 2020 roku* [Strategic directions for sustainable rural development for the period till 2020], NNTS IAE, Kyiv, Ukraine, 74 p.

УДК 331.2.(477)

Білик І.В.,
аспірант¹

кафедри маркетингу економічного факультету ЛНУ ім. І. Франка

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Bilyk I.V.,
graduate student
Ivan Franko National University of Lviv

PECULIARITIES OF LABOR MOTIVATION IN THE AGRARIAN SECTOR OF THE ECONOMY IN UKRAINE

Постановка проблеми Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань. Оскільки одним із основних пріоритетів соціальної політики держави є забезпечення ефективної зайнятості населення, особливої актуальності набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць, а також забезпечення максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці. Дослідження проблем мотивації праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям вдосконалення системи управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах, створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Серед вітчизняних вчених, які зробили вагомий внесок у розвиток дослідження мотивації праці, слід виділити Л. Федулову, І. Петрову, О. Грішнову, Т. Дяченка, Т. Скрипко, А. Колота та ін. Однак, деякі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці в аграрному секторі економіки та матеріального стимулювання працівників є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективної системи оплати та стимулювання праці на підприємствах аграрної галузі в умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин, а також психологічні аспекти стимулювання аграрної праці.

¹ Науковий керівник: Майовець Є. Й. – д. е. н., професор

Актуальність дослідження зумовлюється й тим, що проблема мотивації трудової діяльності належить до таких, які не можуть бути вирішеними до кінця, оскільки мотивація як біологічний і психологічний механізм однаково актуальна для будь-якого стану та етапу розвитку економіки й займає місце проблеми, яка завжди існує в економічній науці і практиці.

Постановка завдання Метою дослідження є визначення сучасних тенденцій та джерел мотивації аграрної діяльності людини, залучення працівників в сектор сільського господарства та підвищення показників якості їх праці.

Виклад основного матеріалу дослідження У ранніх теоріях мотивації основою стимулювання праці був фізичний примус; таке розуміння природи мотивації було закладено ще Аристотелем, Платоном та ін. Однак в сучасних умовах мотивація праці пов'язується з її соціальним змістом, із внутрішнім ставленням людини до праці, із людськими стосунками, на які впливають умови праці та продуктивність роботи людей. 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 [6]. 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. 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. Наприклад, найвищі розміри номінальної заробітної плати на кінець 2013 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності, як діяльність авіаційного транспорту (9678грн.), фінансова та страхова діяльність (6259 грн.), інформація та телекомунікації (4714 грн.), що в 7-3 рази перевищує середній рівень заробітної плати у сфері сільського господарства [5]. Слід зважати на те, що особисте селянське господарство залишається важливим джерелом доходу сільських сімей, адже в господарствах населення України виробляється значна частина продукції сільського господарства, тому така різниця у доходах негативно впливає на перспективи залучення працівників у аграрний сектор економіки та розвиток сільського господарства в Україні [7].

Важливим інструментом мотивації для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці. В структурі фонду оплати праці найбільшу його частину складає основна заробітна плата, що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, заохочуючи працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи.

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. Натуральна оплата праці використовується найчастіше в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі

збирання врожаю, а питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу.

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 та 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. 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 [8]. До прикладу, майже 90% працівників аграрної сфери вважають такий нематеріальний стимул, як усна подяка керівника одним із найдієвіших. 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.

У час соціально-економічної кризи зростає необхідність покращення якісних параметрів працівників села. Проте в значній мірі кадри для аграрної галузі готуються без врахування здібностей та творчих можливостей молоді до обраної професії, без обґрунтування мотиваційного вибору саме сільськогосподарської діяльності [4]. Більша половина спеціалістів, які закінчили сільськогосподарські навчальні заклади, працюють в інших сферах, а не в агропромисловому комплексі. Суттєві недоліки мають місце у методологічному, матеріально-технічному забезпеченні навчальних закладів, що призводить до погіршення якості навчання.

Під час пошуку роботи кожна людина керується певними підставами і потребами, власними інтересами, які ця робота може задовольнити. Зазвичай на вибір роботи впливає не один, а сукупність кількох чинників. З-поміж різних варіантів роботи людина обирає той, який найповніше задовольняє її потреби та вимоги. За результатами дослідження Інституту підготовки кадрів ДСЗ України, найвагомішими мотивами незайнятого населення щодо вибору місця роботи є: власні зусилля щодо пошуку роботи, активність пошуку (8%); готовність підвищити кваліфікацію, змінити професію (37%); оптимізм, заповзятливість, відвертість, самоорганізація (24%); інтерес щодо пропозицій, спроби забезпечення певного рівня зайнятості (29 %); готовність брати участь у програмах АПЗ (активної політики сприяння зайнятості) (9%) [2]. Отож, можна зробити висновок, що для підвищення рівня зайнятості в сфері аграрного виробництва насамперед потрібно впливати на особисту активність щодо пошуку роботи, і зокрема робити особливий акцент на залученні молоді до працевлаштування в аграрному секторі економіки. За даними дослідження, основними мотивами, які б спонукали до зайнятості в сільському господарстві молоді, є високий заробіток (82,2%), зручний режим роботи (36,0%), сприятлива морально-психологічна

атмосфера в трудовому колективі (32,4%), відповідність роботи набутій спеціальності (26,7%), близьке розташування від дому (21,3%), престижність роботи, думка оточуючих і знайомих (19,8%), добрі особисті стосунки із власником (керівником) – (14,2%) та інші мотиви – 20,3%. Отож, основними напрямками стимулювання зайнятості в сільському господарстві молоді можуть бути такі заходи, як розробка і впровадження пільгового кредитування; створення робочих місць; надання консультаційної та юридичної допомоги молодим підприємцям; створення можливостей для проходження альтернативної військової служби на підприємствах, установах, організаціях у сільській місцевості тощо [1; 9].

Сучасне українське село характеризується послабленням трудової мотивації працівників, деформацією та руйнуванням трудових цінностей, зниженням трудової дисципліни, незацікавленістю працівників у розвитку професійного рівня й наростанням трудової апатії [1]. Основними проблемами, що вимагають розв'язання, є подолання загальної тенденції до уповільнення економічного зростання, зупинення спаду виробництва і зниження показників залучення працівників аграрної галузі, а також припинення неефективного використання ресурсів. Зміна негативних тенденцій на позитивні можлива лише у випадку продуктивної зайнятості сільського населення.

Мотивація зайнятості в особистому селянському господарстві передусім потребує створення виробничої й обслуговуючої інфраструктури, а також системи взаємозв'язків особистих селянських господарств із сільськогосподарськими та переробними підприємствами. Необхідно розробити і впровадити ефективні системи організації заготівель і збуту виробленої населенням сільськогосподарської продукції, забезпечення таких господарств матеріально-технічними ресурсами, впровадження нових технологій у присадибному садівництві, тваринництві та землеробстві, а також підвищення якості кінцевої продукції. Необхідність зміни існуючої системи мотивації зумовлюється ще й потребою значних іноземних інвестицій у сільське господарство. Іноземні власники звикли використовувати європейські моделі менеджменту організацій і, відповідно, вимагають створення нової системи мотивації, яка б відповідала сучасним загальносвітовим тенденціям, а головне – робила винагороду залежною від результатів праці.

У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (опираючись на зарубіжний досвід, частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не меншою за 70%), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва, як тваринництво.

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 («13-та зарплата»); 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 (від 5 до 10 років – 5%; від 10 до 15 років – 10%; від 15 до 20 років – 15%; більше 20 років – 20% річного заробітку); участь працівників у прибутку підприємства; стимулювання впровадження новітніх технологій [7].

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.

Висновки та подальші дослідження 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. У сільськогосподарських підприємствах пропонується використовувати систему матеріальних і нематеріальних мотивуючих чинників. Доцільність їх застосування визначається типом і станом розвитку сільськогосподарського підприємства. Основними чинниками, які впливають на ставлення до праці та покращення її результативності, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей, компетенцій та організація праці. Найбільш демотивуючими чинниками є зниження оплати праці, погіршення мікроклімату в трудовому колективі та погіршення умов праці.

Література

1. Бабенко А.Г. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А.Г. Бабенко, О.О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 38-45.
2. Баришніков В. Інститут державної служби: проходження державної служби: навчально-методичний посібник / В.М.Баришніков; Міністерство праці та соціальної політики України, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – Київ: [ІПК ДСЗУ], 2010. – 140 с.
3. Дієсперов В.С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : монографія / В.С. Дієсперов. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.
4. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект : монографія / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
5. Моніторинг показників заробітної плати, Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс] Режим доступу: //www.mlsp.gov.ua
6. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 38-42.
7. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року [Електронний ресурс]. – К., 2012. – 68 с. – Режим доступу: www.uapp.kiev.ua
8. Шатохіна М.А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері / Шатохіна М.А., Блашко М.А. // Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій. – К. : Об'єднаний інститут економіки НАН України., – 2004. – Вип. 1. – С. 149-159.
9. Югай А.М. Економічні відносини і мотивація праці в сільському господарстві / А. М. Югай. – М. : Вид. МСХА, 2001. – 582 с.

References

1. Babenko, A.H. Vasilieva, A.A. (2005), "The labor potential reproduction in the agricultural sector of Ukraine", *Ukraine: aspects of labor*, no.5, pp.38-45.
2. Baryshnikov, V. (2010), *Instytut derzhavnoi sluzhby: prokhozhenia derzhavnoi sluzhby* [Institute of civil service: passage of civil service], tutorial, Kyiv, Ukraine, 140 p.
3. Diesperov, V.S. (2008), *Efektivnist vyrobnytstva u sil'skohospodarskomu pidpryyemstvi* [Efficiency of production in agricultural enterprise], monograph, NNTC IAE, Kyiv, Ukraine, 340p.
4. Malik, M.Y., Shpykuliak, O.H. (2005), *Kadrovyi potentsial ahrarnykh pidpryyemstv: Upravlinskyi aspekt* [Personnel potential agrarian enterprises: Management aspects], monograph, NNTC IAE, Kyiv, Ukraine, 340 p.
5. Monitoring of Wage Payments Indices, Ministry of Social Policy of Ukraine, available at: <http://mlsp.gov.ua>
6. Nazaryshyn, R. (2013), "Fundamental concepts of motivation as the science of labor motivation", *Ukraine: labor aspects*, no. 3, pp. 38-42.
7. Guidelines for remuneration of agricultural enterprises workers harvesting cereals in 2012, available at: <http://uapp.kiev.ua>
8. Shatokhina, M.A. and Blazhko, M.A. (2004), "Motives of population employment in the agrarian sphere", *Economic and social aspects of agriculture and rural areas development*, Issue 1, pp.149-159.
9. Yuhai, A.M. (2001), *Ekonomichni vidnosyny i motyvatsiia pratsi v silskomu hospodarstvi* [Economic relations and motivation labor in agriculture], Vyd. MSKHA, Moscow, Russia, 582 p.