

сів ЄС для кожної країни визначається окремо, виходячи з її економічного потенціалу і рівня інтегрованості з Європейським Союзом, тому для України необхідно переходити на вищий рівень економічної інтеграції з ЄС.

Підписання Україною угод про асоціацію та зону вільної торгівлі з ЄС надасть нашій державі долучитись до фінансування з спеціалізованих фондів для країн – партнерів, що надасть можливість додатково залучити в Україну до 1,5 млрд. євро на рік. Значно збільшити обсяг залучених інвестицій ЄС до України має визначення чітких перспектив членства нашої держави в ЄС, що, як показує досвід країн-кандидатів, може дати можливість додатково залучити до 5 млрд. євро на рік приватних інвестицій та інвестицій зі спеціалізованих фінансово-інвестиційних установ та програм ЄС.

Література:

1. Офіційний сайт Європейського інвестиційного банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eib.org/>.
2. Офіційний сайт Європейського банку реконструкції та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ebrd.com/>.
3. Офіційний сайт Європейської комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/proposals_2014_2020_en.cfm.
4. Портал інформаційної підтримки зовнішньоекономічної діяльності. Внешмаркет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vneshmarket.ru/> Офіційний сайт Європейського інвестиційного банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eib.org/>.
5. Титов К. ТНК и региональная экономическая интеграция / К. Титов // МЭ и МО. – 2000. – №10. – С. 24–36.
6. Програма підтримки розширення ЄС IPA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/enlargement/how-does-it-work/financial-assistance/planning/ipa_en.htm.
7. Офіційний сайт Рамкової програми конкурентоспроможності та інновацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/cip/index_en.htm.

УДК 331.101.3

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Горобець Н.М., к.с.-г.н., доцент

Дніпропетровський державний аграрний університет

Узагальнено підходи до проведення оцінювання трудової діяльності сільськогосподарських працівників за допомогою кваліметричної факторно-критеріальної моделі мотивації праці. Визначено складові кваліметричної оцінки працівників, що дасть можливість прозоро та ефективно здійснювати матеріальне та моральне стимулювання до високопродуктивної праці.

There were summarized the approaches to implementation of labour evaluation with the help of the qualitative labour motivation model. There were determined components of qualitative evaluation of laborers, what gives an opportunity to encourage laborers effectively and transparently, what in turn increases productiveness.

Постановка проблеми. У сучасних ринкових умовах розвитку аграрного сектора економіки України на ефективність роботи сільськогосподарських працівників впливають різні фактори: матеріальна та моральна мотивація праці, стан земельних угідь, природно-кліматичні умови виробництва, державна політика, кон'юнктура ринку праці, відносини власності тощо. Актуальним питанням сьогодення є оцінка й коригування впливу основних факторів на трудову мотивацію працівників, моделювання прозорого нарахування регламентованого матеріального заохочення для забезпечення оперативного і раціонального управління їх виробничою і трудовою діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню питань мотивації трудової діяльності працівників присвячені праці багатьох провідних вчених України, серед них: Д.П. Богиня, О.А. Богуцький, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, М.Й. Малік, П.Т. Саблук, Л.П. Червінська, О.Г. Шпикуляк, В.В. Юрчишин та ін. Дослідження окремої проблематики щодо оцінювання трудової діяльності з метою формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах зустрічаються у публікаціях Н.А. Ільїної, О.О. Клокар, С.О. Корецької, Н.О. Петренко, О.Стахів, Г.Т. Шкуріна, В.А. Юдіної, О.В. Ядранської та ін.

Разом з тим, багато теоретичних та методологічних аспектів оцінки впливу окремих чинників на мотивацію трудової діяльності аграрних спеціалістів залишаються недостатньо опрацьованими. В значній мірі це стосується розробки процедури оцінки праці на основі кваліметричної моделі мотивації трудової діяльності сільськогосподарських працівників. Тому є необхідність подальшого поглиблення досліджень у цьому напрямку.

Постановка завдання. Метою досліджень стало подальше вивчення шляхів і механізмів застосування підходів оцінювання трудової діяльності сільськогосподарських працівників щодо вдосконалення системи мотиваційного менеджменту аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою формування ефективного мотиваційного механізму менеджменту пропонуємо скористатись універсальним методичний підходом до оцінки мотивації праці працівників різних кваліфікаційних категорій, що базується на кваліметричній основі розподілу будь-якого складного явища на його складові частини, сума яких завжди дорівнює цілому.

Кваліметрична оцінка трудової діяльності працівників аграрних підприємств має будуватись на оцінках кількості, якості та складності праці, що, в свою чергу, стане підґрунтям для формування системи мотивації праці на підприємстві, яка обов'язково включатиме фактори мотиваційного потенціалу, виробничої, соціальної та творчої активності (рис. 1.)

На першому етапі необхідно надати кваліметричну оцінку кількості, якості та складності праці. Важливою умовою оцінки результатів праці є необхідність обліку всіх робіт, що були виконані за обсягом і термінами, що й визначає продуктивність праці працівників.



Рис. 1. Формування системи мотивації праці в аграрних підприємствах на основі кваліметричної оцінки трудової діяльності працівників

На початковому етапі здійснюється кількісна оцінка вкладеної праці за умови високоякісного виконання працівниками завдань. Використовуючи відомість, в якій обліковується відпрацьований певними працівниками час за табелем та фактично, можливо розрахувати коефіцієнт корисності праці, що свідчитиме про мотивацію або демотивацію. Коефіцієнт корисності праці розраховується за допомогою формули та з врахуванням параметрів оцінки:

$$K_k = \frac{T_{\phi}}{T_{\text{заг}}};$$

де T_{ϕ} – кількість годин відпрацьованих фактично;

$T_{\text{заг}}$ – кількість годин відпрацьованих за табелем.

Розрахунок параметрів оцінки:

якщо $K_k = 1$ - норма корисності;

$K_k > 1$ - корисна праця (мотивація);

$K_k < 1$ - не корисна праця (демотивація).

Варто зазначити, що кількість корисної праці, яка була витрачена як окремим працівником, так і в цілому по підприємству, а саме підрахований робочий час, має бути базовим як для нарахування заробітної плати, так і заохочувальних матеріальних виплат. Оцінка якості праці проводиться за наявності стандартів якості на кожну виконану роботу, що повинні мати характер звичайних вимог до виробничого завдання та завчасно бути відомими виконавцю. За кваліметричною оцінкою якість виконаної роботи вимірюється че-

рез втрати часу, які матиме підприємство через виправлення помилок, усунення браку, або їх наслідків, наприклад, погодно-кліматичні умови, що впливають на галузь рослинництва. Для оцінки якості праці порівнюють характеристики робіт за кількома показниками, в основі полягає тарифікація сільськогосподарських робіт. З метою уникнення різних підходів В.В. Вітвіцьким розроблено систему елементів, що характеризують ступінь прояву кожного з 20 показників, в кожному з них міститься від 3 до 5 елементів, що поділяються на 2-5 ступенів [1]. Такий аналітичний розподіл умов робіт дає змогу докладно вивчити кожну конкретну роботу в будь-якому сільськогосподарському процесі та скласти характеристику її якісних показників. За допомогою методики стимулювання праці на підставі розрахунку коефіцієнту складності робіт, розробленої А.И. Рофе та А.Л. Жуковим, можливо скласти кваліметричну факторно-критеріальну модель оцінки складності робіт, що виконують працівники аграрного підприємства (табл. 1) [3].

Розрахунок комплексної оцінки складності кожної окремою роботи відбувається за допомогою формули:

$$K_{cl} = \sum a_i x_{ij};$$

$$K_{cl} = 0,3 \cdot 0,6 + 0,25 \cdot 1,0 + 0,2 \cdot 1,0 + 0,15 \cdot 0,3 + 0,1 \cdot 0,6 = 0,74;$$

Таблиця 1

Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінки складності робіт

Фактори складності робіт (i)	Вагомість факторів (a _i)	Критерії оцінки факторів (j = 1,2,3...)	Значущість критеріїв (x _{ij})
1. Ступінь творчості	0,3	Праця: - творча (x11) - формально-логічна (x12) - технічна (x13)	1,0 0,6 0,2
2. Ступінь новизни	0,25	Праця: - яка починається вперше (x21) - та, що повторюється (x22) - та, що повторюється регулярно протягом кварталу (x23)	1,0 0,5 0,2
3. Ступінь самостійності виконання	0,2	Виконання роботи: - повністю самостійне (x31) - під загальним керівництвом керівника або відповідно до інструкції (x32) - під безпосереднім керівництвом керівника (x33)	1,0 0,6 0,2
4. Ступінь відповідальності (через масштаб керівництва)	0,15	Відповідальний: - за колектив (x41) - за роботу групи (2 та більше працівників) (x42) - за себе особисто (x43)	1,0 0,6 0,2
5. Ступінь спеціалізації	0,1	Праця: - різнорідна по усьому колу задач підрозділу (x51) - різнорідна по окремих розділах певної сфери (x52) - однорідна вузькоспеціалізована (x53)	1,0 0,6 1,0

Перевагами кваліметричної факторно-критеріальної моделі оцінки складності робіт є те, що вона забезпечує більш індивідуальну оцінку роботи, що виконує кожний конкретний працівник. Розрахований за такою моделлю коефіцієнт складності робіт є мультиплікатором, який збільшує розмір базового окладу чи ставки працівника у певному розмірі в залежності від функцій, які він безпосередньо виконує.

Наступним етапом буде складання певної оціночної картки трудової діяльності фахівців аграрного підприємства, в якій за критеріями оцінювання факторів надається оцінка рівня прояву ознаки у працівника (О факт) та максимальна оцінка (Омах). Оціночна картка ефективності представляє собою індикативний план, зіставлений з цілями підприємства в часі та його ресурсним забезпеченням, пропонується розробляти запропоновані карти щоквартально.

На базі виявлених факторів мотивації праці розробляється кваліметрична факторно-критеріальна модель мотивації праці [2]. Розроблена модель є основним методом вдосконалення системи мотивації праці на основі кваліметричної оцінки кожного підрозділу підприємства. При цьому, на підставі проведеної процедури демократичного оцінювання факторів за певними критеріями формуються параметри моделі розрахунку матеріального заохочення працівників.

Представимо кваліметричну факторно-критеріальну модель мотивації праці в табл. 2.

Таблиця 2

**Кваліметрична факторно-критеріальна модель мотивації праці
працівників аграрного підприємства**

№ з/п	Фактор	Вагомість факторів	Критерії оцінки факторів	Значимість критеріїв
1	Мотиваційний потенціал $K_{мп} = O_{факт} / O_{мах}$	0,25	Різноманітність навичок	1,0
			Значимість роботи	1,0
			Винахідливість	1,0
			Самостійність	1,0
			Розумові здібності	1,0
			Працьовитість	0,8
			Акуратність	0,7
2	Виробнича активність $K_{ва} = O_{факт.} / O_{мах}$	0,35	Продуктивність праці	1,0
			Якість роботи, що виконується	1,0
			Рівень кваліфікації	1,0
			Дотримання технологічного процесу	0,9
			Трудова дисципліна	0,9
			Ставлення до технічних засобів	0,8
3	Соціальна активність $K_{са} = O_{факт.} / O_{мах}$	0,15	Комунікабельність	0,7
			Взаємовідносини з колегами	1,0
			Взаємовідносини з керівництвом	0,8
			Участь в управлінні виробництвом	0,7
			Участь у колективних заходах	0,6
4	Творча активність $K_{та} = O_{факт.} / O_{мах}$	0,25	Ставлення до нововведень	1,0
			Участь у раціоналізаторстві	0,8
	Разом	1,00		-

При нарахуванні працівникам заробітної плати слід брати до уваги отримані в процесі оцінювання результати та враховувати їх при матеріальному заохоченні. Отже, на основі отриманого коефіцієнта корисності та оцінки трудової діяльності формула нарахування премії працівникам може виглядати наступним чином:

$$П = \left(\frac{ЗПосн.}{1 + \frac{Кмтп + Ква + Кса + Кта}{4}} \right) \cdot \left(\frac{Кмтп + Ква + Кса + Кта}{4} \right) + ЗПосн. \cdot Кк; (1)$$

де П – величина премії, грн.;

ЗПосн. – основна заробітна плата працівника за місяць, грн;

Кмтп – коефіцієнт мотиваційного потенціалу працівника;

Ква – коефіцієнт виробничої активності працівника;

Кса – коефіцієнт соціальної активності працівника;

Кта – коефіцієнт творчої активності працівника;

Кк – коефіцієнт корисності.

Причому, якщо коефіцієнт корисності працівника менше за 0, то з його заробітної плати вираховується відповідна сума. Оскільки таку оцінку запропоновано проводити щоквартально, то розмір премії доцільно нараховувати впродовж наступного кварталу за результатами попереднього.

Висновки. Таким чином, використання моделі матеріального заохочення на основі оцінки трудової діяльності працівників аграрних підприємств дасть можливість мотивувати працівників до високоякісного виконання роботи, допоможе ефективно проводити атестацію кадрів та моніторинг якості кваліфікаційних знань та вмінь, автоматизувати роботу з оцінки трудової діяльності та формування поточних облікових та індивідуальних відомостей для нарахування матеріальних заохочень, оцінювати мотиваційний потенціал, виробничу, соціальну та творчу активність працівників, змодельовати нарахування регламентованого матеріального заохочення.

Мотиваційний механізм менеджменту аграрних підприємств має функціонувати комплексно, з врахуванням умов та змісту праці, включати матеріальну і моральну складові, що сприятиме підвищенню продуктивності праці й забезпечить конкурентоспроможність підприємств.

Література:

1. Вітвіцький В.В. Теоретичні і практичні основи тарифікації робіт в агропромисловому комплексі / В.В. Вітвіцький. – К.:НДІ «Укراгропромпродуктивність», 2006. – 200 с.
2. Петренко Н.О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах / Н.О. Петренко // Економіка АПК. – 2008. - № 2. – С.129-134.
3. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. – М.: Узд-во «МИК». – 1999. – 336 с.