

**МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
ПІДПРИЄМСТВА, ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

Данько Ю. І., к.е.н., доцент, Жмайлов В. М., к.е.н., доцент

Сумський національний аграрний університет;

Бондар В. В., асистент

Білоцерківський національний аграрний університет

У статті, за результатами опитування персоналу сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм, визначено стан формування системи мотивації та обґрунтовано її роль в забезпеченні конкурентних позицій агроформування.

In this article, a survey of personnel farms of different organizational forms, determined at the formation of motivation and proved its role in providing competitive position agrofarms.

Постановка проблеми. Формування нових економічних відносин у вітчизняному сільському господарстві, спровоковані трансформаційними процесами в національній та глобальній економіці, породжують нові особливі вимоги до персоналу сільськогосподарських підприємств. На сьогоднішній день це не лише підбір, адаптація, навчання і розстановка кадрів, а також формування нової свідомості, менталітету, поведінки, взаємовідносин працівників. Сучасне підприємство, яке прагне мати стійкі конкурентні переваги не лише на вітчизняному ринку, а й стати повноцінним суб'єктом міжнародних економічних відносин, зобов'язане ефективно і раціонально використовувати свій персонал, використовуючи його як основний і особливий ресурс у період змін. Ефективність діяльності підприємства та формування систем його конкурентоспроможності, за інших рівних умов (*ceteris paribus*), визначається тим, наскільки повноцінно використовується персонал сільськогосподарського підприємства, тобто якою є його віддача. Ключовим чинником забезпечення ефективності роботи найманих працівників є мотивація. Таким чином, обрана тема дослідження є актуальною та практично значимою в сучасних умовах побудови конкурентних відносин в аграрному секторі економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств з метою підвищення впливу на конкурентоспроможність присвячено велику кількість наукових праць вітчизняних і зарубіжних економістів та інших фахівців у сфері людської діяльності. Ці праці внесли значний внесок у теорію і практику менеджменту, дослідження різних систем спонукання працівників до діяльності. Загальнотеоретичні та практичні аспекти стану та розвитку системи управління персоналом мотивації праці знайшли своє відображення у працях В. Дієсперова, Й. Завадського, А. Линдюка, Л. Ломовських, Л. Михайлової, Т. Олійник, Л. Червінської, К. Якуби та інших. Незважаючи на певні досягнення в галузі розробки теоретичних моделей, результати дослідження специфіки трудової мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств, з врахуванням існуючих процесів інтеграції в аграрному секторі, поки не повністю відповідають сучасним вимогам.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз ситуації щодо формування системи мотивації та її впливу на конкурентоспроможність на основі проведення соціологічного дослідження стану мотиваційних процесів в підприємствах різної форми власності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах трансформаційних процесів зміни форм власності і господарювання в аграрному секторі важко збалансувати особисті і суспільні інтереси. Навіть в умовах існування партнерських форм підприємництва (коли рішення приймаються, а не доводяться) інтереси більшості дуже часто не задовольняють меншість. Консенсус особистих і суспільних інтересів має діалектичну базу, що лежить в основі розвитку суспільства [1].

В сучасних умовах розвитку виробничих відносин в сільському господарстві можемо спостерігати втрату інтересу персоналу сільськогосподарських підприємств до кінцевого результату діяльності підприємства, а також рівня його конкурентоспроможності. Індикаторами такого стану є зниження зацікавленості працівників в підвищенні кваліфікаційного рівня, професійної майстерності, оволодіння новими професіями, відчуженням від праці та її результатів.

З метою виявлення такого стану нами було проведено соціологічне дослідження серед персоналу сільськогосподарських підприємств різної форми власності, які знаходяться в Тростянецькому та Роменському районах Сумської області. Вибірка складала 245 чоловік (98 жінок та 147 чоловіків) у віці від 18 до 60 років. Опитаним було задано питання «Чи задовольняє існуючий рівень оплати парці Ваші потреби?». На рисунку 1 зображено результати вказаного опитування.

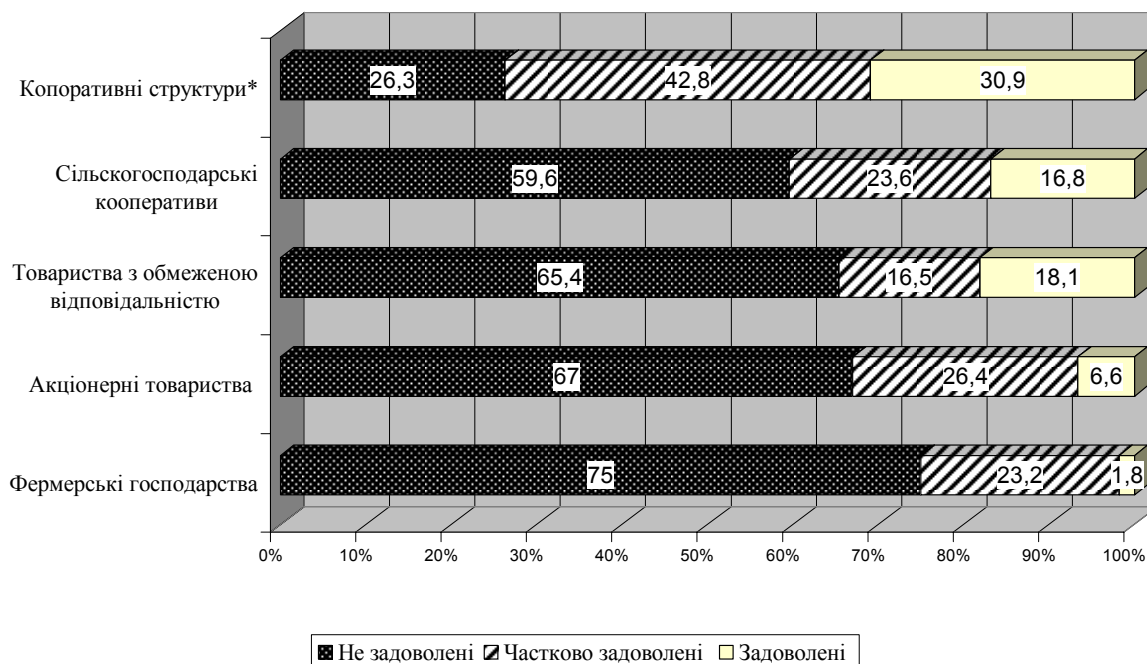


Рис 1. Структура задоволення працівників агропідприємств різної форми власності рівнем оплати праці

* До корпоративних структур нами віднесено крупні агрохолдинги, що здійснюють свою діяльність на вказаній території.

Як показали результати дослідження, серед основних причин зниження інтересу до праці, є відсутність дієвих форм матеріального і морального стимулювання трудової активності сільськогосподарських працівників. Шістдесят дев'ять відсотків респондентів не задовольняє існуючий рівень оплати праці. В той же час, на думку дослідників А. Линдюка та А. Несторовича [2] вимоги підвищити заробітну плату, не збільшуючи при цьому кількості і якості товарів та послуг не обґрунтовані, адже питання підвищення заробітної плати в усьому світі ставлять поряд з питанням продуктивності праці та якості продукції. Винагорода за роботу повинна залежати від результатів праці.

Серед мотивів трудової діяльності провідне місце займає оплата праці, а також такі фактори як умови праці, зміст праці, система економічних нормативів, справедливість у розподілі доходів. Проте, не можемо не погодитись з думкою про те, що характер мотиваційного процесу залежить від виду потреб, що ініціюють його. На характер мотиваційного процесу значний вплив справляють індивідуальні особливості людей, такі як зусилля, ретельність, наполегливість, сумлінність [2]. Результати опитування свідчать, що існує певна диференціація мотивів (рис 2).

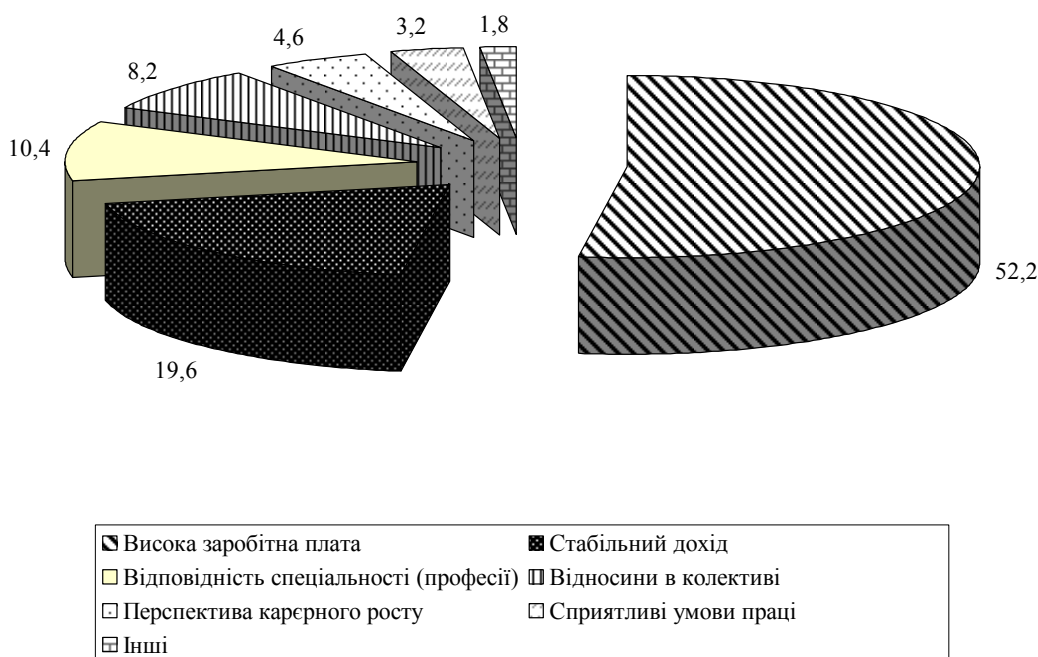


Рис. 2. Структура мотивів здійснення трудової діяльності

Окрім того, працівники повинні бути впевненими в забезпеченні роботою в подальшій перспективі. З формуванням нових відносин в сільськогосподарському виробництві, мається на увазі формування крупних рослинницьких корпорацій, залучення персоналу до робіт має сезонний характер. Це в значній мірі сприяє продуктивній і якісній роботі, але повністю не гарантує високо результативну працю. Тільки комплексний підхід до мотивації праці дасть змогу забезпечити підвищення ефективності виробництва.

За таких умов можемо говорити, що мотивація персоналу підприємства є одним з важливих інструментів забезпечення його конкурентоспроможнос-

ті. Прямий вплив мотивації працівника на його зацікавленість в праці призводить до покращення трудових показників у сфері праці, зокрема обороту персоналу (плинність кадрів), забезпечення кваліфікованими працівниками, використання фонду робочого часу і, звичайно, продуктивності праці. Проте, як цілком справедливо зазначають дослідники Л. Михайлова та С. Турчіна [4] : «Кінцеві результати діяльності аграрних підприємств будуть вагомими лише за умови здатності останніх забезпечити гармонійне функціонування і достатнє фінансове підкріплення всіх складових мотиваційного механізму».

Таким чином, формуючи систему мотивації персоналу сільськогосподарського підприємства, головною умовою має стати її комплексність. Іноді, наявність неправильної мотивації може принести ефект протилежний очікуваному. Тому, такі способи мотивації як винагорода за впровадження новітніх технологій, понаднормову роботу, за внесок у загальний прибуток та інші досягнення має бути чітко обґрунтованою і носити під собою реальний зміст. Для цього менеджменту слід проводити внутрішні дослідження стану праці на підприємстві з врахуванням неоднорідності персоналу, ціннісних орієнтацій, вікового сприйняття різних спонукальних факторів до праці, посадовий статус, відносини в колективі. Також, слід враховувати, що необґрунтована та безпідставна винагорода одного працівника, може стати антимотивом для іншого.

Висновки. Дослідження показують, що система мотивації носить неопосередкований вплив на конкурентні позиції підприємства на ринку. Для її побудови необхідно врахування спонукальних мотивів, якими керуються працівники. Проте, можемо стверджувати, що сукупність мотивів до праці є досить розрізненою та диференційованою. Однак, в той же час, заробітна плата є найбільш вагомим мотивом, що спонукає працівника. Таким чином, виникає необхідність в подальших дослідженнях проаналізувати залежність між показниками мотивації, зокрема, рівнем заробітної плати, та показниками ефективності праці.

Література:

1. Herzberg F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. - New York : John Wiley, 1959.

2. Линдюк А. О. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці / А. О. Линдюк, А. В. Нестерович // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка та менеджмент". - Вип. 4 (35), 2009, - Суми : СНАУ, 2009. - С. 20-26.

3. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов [та ін.] ; за ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. – К. : Урожай, 1993. – 416 с.

4. Михайлова Л. І. Кадровий менеджмент в сільськогосподарських підприємствах : монографія / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчіна. – Суми : Козацький вал, ВАТ «СОД», 2009. – 240 с.

Рецензент: д.е.н., професор Соколов М.О.