

6. Цимбалюк Ю.А. Розвиток інфраструктури аграрного ринку в Україні / Ю.А. Цимбалюк // Журнал «Агроогляд», 2008р — Вип. 1. — С. 18—22.

7. Цимбалюк В.О. Державне регулювання податкових відносин сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів / В.О. Цимбалюк / Журнал «Агроогляд». — 2004. — Вип. 10. — С. 108—112.

8. www.ukrstat.gov.au

9. www.minagro.gov.au

Стаття надійшла до редакції 15.04.2011 р.

УДК 631.158

В. Г. Кудлай, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРОПРОМИСЛОВИХ ФОРМУВАННЯХ

У статті аналізуються соціально-економічні відносини, а також мотивація трудової діяльності працівників, зокрема в агропромислових формуваннях, досліджуються фактори, які впливають на її підвищення.

Ключові слова: мотивація, фактори мотивації, мотиваційний механізм, система мотивації, праця, персонал.

В статье рассматриваются социально-экономические отношения, а также мотивация трудовой деятельности работников, в том числе в агропромышленных формированиях, исследуются факторы, которые влияют на ее рост.

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, мотивационный механизм, система мотивации, труд, персонал.

In the article analysed socio-economic relations, and also motivation of labour activity of workers, in particular in the agroindustrialformings, factors which influence on its increase are probed.

Key words: motivation, motivation factors, motivation mechanism, the motivity system, labour, personal

В умовах ринкових трансформаційних процесів в аграрному секторі економіки України, інтеграції вітчизняного АПК в світовий економічний простір особливо важливого значення набувають питання соціально-економічних відносин в агропромислових формуваннях. Як слушно зазначає А.М. Колот, реалізація принципів та напрямів розвитку соціально-трудової сфери безпосередньо залежить від наступних чинників: глобалізації світової та зростання відкритості національної економіки, поши-

рення ліберальних концепцій на розвиток соціально-трудової сфери; недооцінки ролі і значення людського капіталу в забезпеченні стійкого розвитку; небачене зростання конкуренції у різноманітних її формах; намагання держави і роботодавців посилити «навантаження» на економічно активне населення щодо розв'язання нагальних економічних і соціальних проблем; посилення впливу ТНК на формування соціально-трудової політики; підвищення гнучкості міжнародного та національних ринків праці; незадовільний стан з ратифікацією міжнародних трудових норм; низька і неадекватна нинішнім реаліям роль держави в оптимізації відносин між працею і капіталом; зниження ролі соціального діалогу в регулюванні зазначених вище відносин [8, с. 8—9].

Науковому дослідженню проблематиці відносин в соціально-трудовій сфері, напрямам розбудови соціальної політики на різних ієрархічних рівнях держави в контексті докорінних змін в усіх сферах народного господарства, в тому числі агропромислового комплексу присвячено праці В.Г. Андрійчука, В.С. Дієсперова, Д.П. Богині, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, М.Й. Маліка, Л.І. Михайлової, М.Й. Хорунжого, О.В. Шкільова, О.Г. Шпикуляка. Вагомий внесок у вивчення питань активації трудової діяльності зроблено відомими вітчизняними та зарубіжними вченими-економістами Л.І. Абалкіним, С. Брю, В.В. Вітвіцьким, М. Вебером, М.О. Волгіним, Д. Гілберт, Ф. Герц бергом, Дж. Грейсон, Й.С. Завадським, П.Кемпбелл, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Портером, П. Ф. Тейлором та ін. Проте окремі питання, пов'язані з особливостям мотиваційного механізму в сучасних умовах, в контексті функціонування і розвитку агропромислових формувань залишаються ще недостатньо вивченими. Усе це визначає актуальність теми даної статті.

Метою статті є аналіз та оцінка сучасних особливостей соціально-економічних відносин у сільській місцевості, а також факторів, що впливають на мотивацію трудової діяльності працівників агропромислових формувань.

Аналіз сучасного стану соціально-економічних відносин на селі характеризується негативними явищами в цій сфері: різким зниженням чисельності сільського населення, низьким рівнем народжуваності, погіршенням вікової структури (понад 40 % селян — пенсіонери, їх частка в 2 рази більша ніж у місті), невідповідності кваліфікації спеціалістів потребам агропромислових підприємств. Згортання сільськогосподарського виробництва призвело до зростання рівня безробіття на селі, непо-

вної зайнятості, масової трудової міграції у міста та за межі країни. Як зазначає С.І Дем'яненко, існування натуралізованого господарства, відсутність альтернативної зайнятості поглиблює соціальну кризу на селі [2, с. 228].

Рівень оплати праці працівників аграрної сфери найнижчий порівняно з іншими галузями економіки і майже в 2,5 разу нижче середнього рівня. За межею бідності у 2010 році знаходилось 17 % сільських домогосподарств, а сукупні витрати 26 % домогосподарств були менші від рівня прожиткового мінімуму, при цьому 10 % сільських домогосподарств витрачали на харчування 70% від сукупних витрат. В Україні на 1 دلار заробітної плати виробляється продукції в 4 рази більше, ніж в економічно розвинених країнах, при цьому заробітна плата в 15 раз менше. Все це впливає на недостатність трудових доходів для забезпечення нормальних умов життя селян. Соціологічні дослідження свідчать, що лише 25 % респондентів вважають, що їх заробітна плата відповідає реальним затратам праці, а 60 % — що їх заробітна плата нижча реальних трудових витрат [3, с. 63]. Як зазначає В.М. Онегіна такий стан призводить до спотворень в свідомості та моралі селян, деструкції людського капіталу. Втрачаються стимули до трудової активності, віра у справедливість та зв'язок рівня життя із наполегливою працею [7, с. 251].

В умовах порушення принципу соціальної справедливості та еквівалентності винагороди відповідно до трудового внеску працівника надзвичайно актуальними і практично значимими є питання пов'язані з взаємовідносинами роботодавець-працівник, мотивацією працівників в різних організаційно-правових формах агропромислових формувань. На нашу думку процеси формування і ефективного використання трудових ресурсів в агропромислових формуваннях потрібно розглядати в нерозривній єдності із змінами в інституціональній структурі АПК, трансформацією системи взаємовідносин суб'єктів агробізнесу національної економіки. Це вимагає комплексного аналізу проблем в царині кадрового забезпечення агропромислових формувань, ґрунтового дослідження особливостей формування та розвитку людського капіталу в АПК та адаптації позитивного світового досвіду у вирішенні економічних та соціальних проблем в аграрній сфері.

Важливий внесок у розробку питання мотивації праці зробив засновник школи наукового менеджменту та наукової організації праці Ф. Тейлор, який зазначав, що головна причина

низької продуктивності праці пов'язана з недосконалою системою оплати праці і винагороди. На його думку винагорода повинна стосуватися конкретного працівника, а не посади, яку він займає [9]. Ми повністю підтримуємо думку, що лише тоді будуть працівники ставитись до своєї роботи більш сумлінно, якщо їм гарантована значна і постійна надбавка в оплаті праці [9, с. 57].

Не можна не погодитись з думкою М.Й. Маліка і О.Г. Шпикуляка, що управлінські рішення не принесуть очікуваного результату, поки в персоналі не буде достатнього рівня мотивації їх виконання [4, с. 27]. Як слушно зауважує Л. Михайлова рівень розвитку аграрного виробництва визначається рівнем кваліфікації і культури сільських мешканців, їх мотивацією до економічної і соціальної активності, а також ставленням суспільства до соціальних потреб села [5, с. 284—285].

Вирішальною передумовою поступального динамічного розвитку аграрного сектора економіки нашої країни є розв'язання як соціально-економічних питань на макрорівні, так і прикладних завдань менеджменту персоналу на підприємствах АПК всіх форм власності, пов'язаних з організацією і оплатою праці, мотиваційними чинниками трудової діяльності, професійною підготовкою і перепідготовкою персоналу, розвитком особистості і творчою реалізацією працівників. При цьому необхідно наголосити, що одним із стратегічних завдань ефективного управління персоналом в агропромислових формуваннях, відродження сільських територій є удосконалення мотиваційного механізму персоналу та здійснення інвестицій у професійний та особистий розвиток працівників.

Виходячи з принципу необхідності проведення соціально орієнтованої державної політики потрібно на законодавчому рівні забезпечити для працівників агропромислових підприємств гідну працю, умови праці, соціальне забезпечення, а також соціальний діалог з роботодавцями, державою та іншими інституціональними суб'єктами. При цьому маємо наголосити, що саме персонал є об'єктом і суб'єктом управління підприємства, джерелом інновацій, ключовим фактором підвищення ефективності діяльності організації. Можна констатувати, що в сучасній практиці діяльності агропромислових формувань працівник ще й досі розглядається з позиції технократичного підходу, як пасивний виконавець, а не активний учасник виробничого процесу. На більшості агропромислових підприємствах керівники в зв'язку з незадовільним економічним станом підприємств об'єктивно не мають фінансо-

вих можливостей забезпечувати підвищення рівня матеріальної мотивації трудової діяльності.

Маємо констатувати, що реальністю сьогодення є нівелювання впливу соціально-психологічних факторів в управлінні персоналом. Досвід кращих підприємств галузі переконливо свідчить, що розроблення та впровадження прогресивних систем стимулювання праці, впровадження цілеспрямованої політики планування кар'єри працівників в організації, вдосконалення організації праці, підвищення кваліфікації і перепідготовки фахівців сприяє покращення соціально-психологічному клімату колективу, а також ефективності функціонування організації та її структурних підрозділів.

Разом із тим слід наголосити на тому, що ґрунтовні дослідження питань удосконалення мотиваційного механізму свідчать про актуальність застосування в практиці агропромислових підприємств концепцій «якості трудового життя», «збагачення змісту праці», «гуманізації праці». Цілком погоджуємося з В.А. Савченко, що використання теорій нематеріальної мотивації праці в практичній діяльності підприємств забезпечують не лише більшу змістовність праці, а й сприяють досягненню більшої відповідальності між змістом праці на конкретному робочому місці, рівнями освіти і кваліфікації працівника, продуктивніше використовувати освітній і трудовий потенціал працівників, підвищувати рівень задоволеності роботою, а отже, підвищувати рівень ефективності виробництва [6, с. 330, 332].

Як зазначив М. Армстронг, мотивовані працівники — це ті, які чітко визначають цілі і виконують дії, які на їх думку сприяють досягненню визначених цілей [1, с. 155].

Таким чином, для вдосконалення мотиваційної поведінки працівників агропромислових формувань необхідно розробити і реалізувати комплекс заходів стратегічного і тактичного характеру:

- забезпечення на основі розробки і прийняття правових документів на державному рівні можливостей розвитку працівників агропромислових формувань (зростання зайнятості, покращення соціально-демографічних характеристик сільського населення, відродження соціальної сфери на селі);

- приведення у відповідність фактичним прожитковим стандартам прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та пенсії, розмірів соціальних виплат та пільг, зайнятих в сільськогосподарському виробництві;

- перегляд у відповідності до зростання прожиткових стандартів галузевих нормативів і норм витрат праці і оплати, тари-

фних ставок за основними професійно-кваліфікаційними групами, міжпосадових тарифів;

- доведення частки тарифної ставки робітника першого розряду в середній заробітній платі до 85—90 %, що відповідає загальноєвропейському стандарту;

- удосконалення механізації і автоматизації аграрного виробництва та зменшення частки ручної праці, що сприяє зростанню продуктивності праці в агропромислових формуваннях;

- необхідність здійснення інвестування в людський капітал, що є основою для формування всіх інших виробничих ресурсів агропромислових формувань та економічного добробуту держави в цілому;

- пріоритетний розвиток інноваційних видів діяльності агропромислових формувань, впровадження в практику наукових розробок;

- подальша активізація зусиль щодо створення і підтримки сприятливих умов для зростання як аграрного виробництва, так і розвитку несільськогосподарських видів діяльності на селі, що буде сприяти підвищенню зайнятості та зростання добробуту населення.

Література

1. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами. Спб.: Питер. — 2008. — 832 с.

2. *Дем'яненко С.І.* Основи аграрного розвитку і політики : Навч. посіб. — К. : КНЕУ, 2010. — 396 с.

3. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков. — К.: КНЕУ, 2008. — 274 с.

4. *Малік М.Й., Шпикуляк О.Г.* Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. — К.: ННЦ «ІАЕ». — 370 с.

5. *Михайлова Л.І.* Економічні основи формування людського капіталу в АПК. — Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. — 326 с.

6. *Савченко В.А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К. : КНЕУ, 2002. — 351 с.

7. *Онегіна В.М.* Гідна праця — головний соціально-економічний імператив трансформації // Трансформація сільського господарства та села / За ред. Губені Ю.Е. — Л.: ЛНАУ, 2010. — 416 с.

8. Соціалізація відносин в сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

9. *Taylor, SW* (1911) *Principles of Scientific Management*, New York, Harper

Стаття надійшла до редакції 15.03.2011 р.