

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

*В статті наведені результати дослідження ринку праці в сільській місцевості, визначено основні фактори, які впливають на мотивацію людини та запропоновано основні шляхи її підвищення в умовах реформування аграрного сектора економіки України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** матеріальне стимулювання, мотивація, ефективність виробництва, сільські території

Україна йде шляхом поступового інтегрування до Європейського Союзу, але при досягненні цієї мети, головним має стати задоволення інтересів громадян нашої країни. Євроінтеграція і досягнення сучасних економічних та життєвих стандартів особистої безпеки та гарантованих прав і свобод громадян мають бути тотожними цілями. Проблема інтеграції до Європейського союзу — це, перш за все, питання часу, тому що для цього країна повинна досягти стійкого економічного зростання, подолати бідність, а також створити ефективну ринкову економіку [4].

Важливо усвідомлювати, низький рівень оплати праці є не лише наслідком, а й суттєвою причиною кризового стану економіки, і без його підвищення неможливо забезпечити вихід економіки країни з кризи й ефективну зайнятість її населення [1].

Реформування аграрного сектора економіки призвело до того, що в країні суттєво змінилися земельно-майнові відносини, що потребує також створення нових організаційно-правових форм господарювання, які здатні ефективно поєднувати і використовувати всі види ресурсів.

Слід зазначити, що найважливішим фактором існування більшості підприємств є саме рівень розвитку трудових ресурсів і ефективний мотиваційний механізм їх використання, в основу якого положено принцип поєднання цілей підприємства і зацікавленості робітника.

Вагомий внесок у вирішення проблеми ефективного використання трудових ресурсів зроблено в роботах І. І. Лукінова, П. Т. Саблука, В. І. Благодатного, Л. О. Мармуль [1, 3]. Певні спроби торкнутись окремих аспектів цієї проблеми зроблені в дисертаційному дослідженні Л. Курбацької [2]. На наш погляд питання формування соціально-трудова відносин сільських територій недостатньо вирішені. Особливо це стосується східного регіону України — Луганської області. На сучасному етапі, ефективність використання праці в сільськогосподарських підприємствах найнижча, що потребує розробки дієвого механізму використання трудових ресурсів.

Основною метою роботи є виявлення основних недоліків у функціонуванні ринку праці на сільських територіях та пошук основних чинників, що впливають на мотивацію праці.

Основною ланкою АПК є сільське господарство, де зосереджена майже п'ята частина основних виробничих фондів держави, зайнято понад 4,8 млн чоловік, або 20 % самодіяльного населення. Сільськогосподарські угіддя займають 41,9 млн га, або 69,4 % загальної території України, з них орні землі становлять 33,3 млн га, сіножаті — 2,2 млн га, пасовища — 5,3 млн га, багаторічні насадження — 1,1 млн га за рахунок сільськогосподарської продукції та товарів, що виготовляється з неї, формується дві третини роздрібного товарообігу.

Нами розроблена критеріальна схема впливу чинників мотивації учасників агрородуктового ринку на ефективність виробництва у типових аграрних підприємствах регіону різних форм власності, в яких зосереджена більша частина ресурсів (рис. 1).

Для забезпечення ефективності виробництва, виконання робіт або надання послуг виникає закономірна потреба в поєднанні власності засновників підприємства із власністю на свою працю найманих працівників. Оптимальність такого поєднання виникає при дотриманні критерію: забезпечення збігу максимальної економічної зацікавленості засновників підприємства з інтересами найманих працівників.

Показники, які характеризують даний критерій, ми можемо поділити на дві групи: 1) показники, які характеризують максимум віддачі та відновлення якісних параметрів матеріальних ресурсів підприємства; 2) показники, які характеризують забезпеченість життєдіяльності та відновлення трудових ресурсів підприємства. Ефективність використання трудових ресурсів, як одну зі складових частин виробничого процесу, ми розгляда-

тимемо з точки зору поєднання інтересів засновників та найманих працівників підприємства. У ринкових умовах у сільській місцевості регіону забезпечення ефективного використання земельних та матеріальних ресурсів необхідно розглядати за умов забезпечення економічних інтересів домогосподарств, створених на основі трудових ресурсів, які використовуються у процесі виробництва.

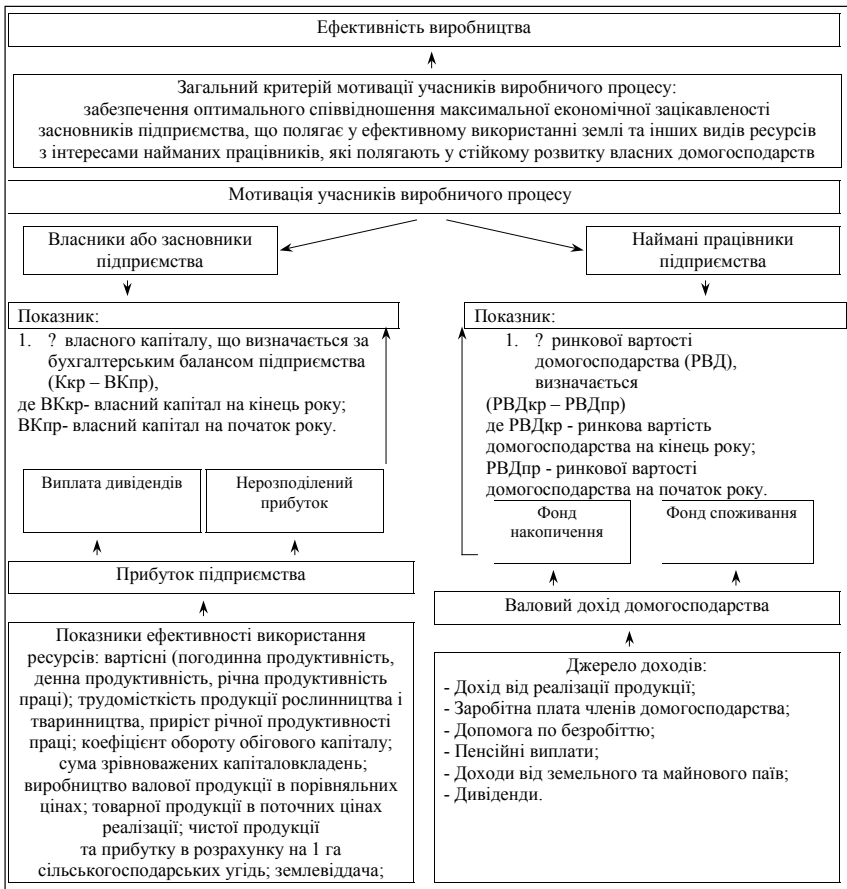


Рис. 1. Критеріальна схема оцінки впливу економічних факторів на ефективність виробництва в аграрних підприємствах

За цих умов, на нашу думку, мотивація праці повинна бути направлена на стимулювання найманого працівника для забезпечення максимально ефективного використання землі та матеріальних ресурсів за рахунок забезпечення гарантованого економічного розвитку особистого домогосподарства шляхом розширеного відтворення.

Розвиток сільських територій передбачає перш за все подолання бідності і підвищення рівня життя населення. Проведене, шляхом статистичного опитування, дослідження свідчить про вкрай низький щомісячний дохід домогосподарств у перерахунку на кожного члена. За результатами дослідження 28,1 % респондентів мають щомісячний дохід на кожного члена родини 85—136 грн, 24,9 % мають доходи, які складають менше 85 грн, та лише 23,3 % опитаних мають дохід 137—188 грн/чол і 13,6 % — 189—240 грн/чол. Безумовно така ситуація потребує вжиття невідкладних заходів, тому що майже 90 % сільських мешканців отримують доходи нижчі прожиткового мінімуму.

Склалась ситуація, при якій у сільській місцевості більшість працівників, практично усіх областей знань, кваліфікації та стажу роботи, одержують за свою працю на підприємстві заробітну плату, яка не може забезпечити жодної функції покладеної на неї, не кажучи про накопичення коштів і розширене відтворення. При цьому керівник позбувається головного важеля впливу на підлеглих — економічного. Залишається лише сподіватися на власний авторитет серед працівників, їх довіру та інше. Не підкріплене матеріальним стимулюванням управління в решті решт негативно позначається на терміні та якості виконання доручень. У сільськогосподарських підприємствах практично відсутнє матеріальне заохочення за якість і оперативність виконання роботи.

За умови вкрай низьких рівнів доходів робітників, всі чинники мотивації праці майже втрачають будь-який істотний вплив на людину. Головною метою керівників сільськогосподарських підприємств має стати забезпечення заробітної плати працюючих на рівні не нижче за прожитковий мінімум (472 грн/місяць). Тільки за таких умов можливо ефективно керувати працівниками, що забезпечить ефективність виробництва.

Доволі часто роботодавці, керуючись бажанням отримати максимальні прибутки, а також недосконалістю чинного законодавства припускають зневажливе ставлення до покращення умов праці, несвоєчасно виплачують заробітну плату. У господарствах практично повністю відсутня система підвищення кваліфікації,

не приділяється увага питанням медичного та побутового обслуговування робітників.

У нинішніх умовах занепаду села вирішення питань розвитку сільської інфраструктури не можливе внутрішніми силами громади. Повинна бути державна програма розвитку сільських територій. Жоден підприємець чи інвестор не погодиться вкладати гроші і організувати бізнес при відсутності інфраструктури. Натомість підприємець отримує багато проблем, пов'язаних з доставкою людей до місця роботи, з утриманням дошкільних закладів, будівництвом під'їзних доріг, газопроводу, електричних мереж, телекомунікацій тощо.

У сучасних умовах власник підприємства або керівник, стикається з проблемою ефективної організації виробництва і забезпеченням достатнього рівня мотивації до праці. Для забезпечення достатнього високого рівня мотивації (внутрішньої необхідності людини до праці), ми пропонуємо ввести в практику обліку відпрацьованого часу самостійне заповнення «листа обліку», в якому після закінчення робочого дня працівник самостійно відзначає тимчасові відрізки і назву виконаної роботи. Контролює правильність заповнення «листа обліку» бригадир, який звіряє власний лист обліку з листом інших членів бригади і при знаходженні відмінностей спонукає зробити робітника відповідні корегування у присутності всіх членів бригади. Це є формою «суспільного осуду» фактів приписок додаткового часу або грубих порушень, що виявляються, при розподілі робочого часу за видами робіт.

Така бригада стає відособленим колективом зі своїм безпосереднім керівником. Бригадир дістає можливість раціональніше організувати роботу бригади і ефективніше використати робочий час. При такій системі бригадиром повинна призначатись достатньо молода енергійна людина, яка має риси менеджера, здатна раціонально організувати робочий день підлеглих і зацікавлена в стабільному розвитку організації.

В свою чергу бригадир на додаток до заробітної плати, визначеної за кількістю відпрацьованих робочих годин, повинен одержувати преміальні за рейтингом бригади в господарстві (за об'єм виробництва продукції, за об'єм обробленої площі, якість кінцевого продукту і т.п.).

Враховуючи значну сезонність сільськогосподарського виробництва, коли протягом місяця можливі дні напруженої роботи, і періоди, в яких бригада практично не завантажена роботою. Для посилення мотиваційного впливу на працівника відповідно до

напруженості роботи (чим важча і довша робота тим вищий рівень заробітної плати) заробітна платня повинна виплачуватися в кінці робочого тижня.

Де дозволяють умови (наявність банківських установ і банкоматів) можливо відкриття персонального електронного карткового рахунку на ім'я працівника. В кінці тижня кожному працівнику вручається чек з сумою переведеною на його рахунок. Для полегшення роботи керівника з персонального обліку відпрацьованого часу, повинна бути розроблена зручна в освоєнні програма нарахування заробітної плати, яка одночасно може показувати порівняння фактичних і нормативних затрат праці на одиницю виконаної роботи.

Виходячи з наведених результатів дослідження, найсуттєвішим фактором, що впливає на ефективність праці залишається рівень матеріального заохочення за виконану роботу. В умовах сьогодення, коли рівень заробітної плати не відповідає прожитковому мінімуму, всі інші фактори мотивації втрачають істотний вплив.

Для посилення зв'язку між напруженістю роботи і рівнем заробітної плати, запропоновано модель організації праці на прикладі окремої бригади, яка дозволяє максимально повно враховувати всі затрати праці людини і їх матеріальне відшкодування.

Держава в сучасних умовах повинна взяти на себе завдання розвитку інфраструктури в сільській місцевості, що має вплинути на залучення інвесторів і на покращення якості життя, що є важливим чинником стримування рівня міграції людей працездатного віку.

## Література

1. *Благодатний В. І., Мармуть Л. О.* Основи підприємства та агробізнесу: Навчальний посібник. — Херсон: Айлант, 2002. — 274 с.
2. *Курбацька Л. М.* Продуктивність праці у підвищенні економічної ефективності сільськогосподарського виробництва // *Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Вип. 201: В 5 т. Том.* — Дніпропетровськ: ДНУ. 2005. — С. 171—177.
3. *Лукінов І. І., Саблук П. Т.* Про стратегію трансформації АПК і забезпечення продовольчої безпеки України: Наукова доповідь // *Економіка АПК.* — 2000. — № 8. — С. 3—29.
4. *Україна на шляху до Європи.* Лутц Хоффманн. — К., 2002. — 105 с.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2009