

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ**

ГНІДЕНКО Олена Анатоліївна

УДК 330.59

**МОТИВАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Спеціальність 08.09.01 - демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Київ - 2000

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Кіровоградському державному технічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Богиня Дем'ян Петрович,
Інститут економіки НАН України,
завідувач відділу економіки праці і
зайнятості населення

Офіційні опоненти: доктор економічних наук,
старший науковий співробітник
Дмитренко Генадій Анатолійович,
Міжрегіональна академія управління
персоналом, завідувач кафедри
управління персоналом

кандидат економічних наук
Петюх Василь Миколайович,
Київський національний
економічний університет, доцент
кафедри управління трудовими
ресурсами

Провідна установа: Інститут аграрної економіки
Української академії аграрних наук,
відділ цін на матеріальні ресурси та
робочу силу, м. Київ

Захист відбудеться 26 грудня 2000 р. о 15 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.150.02 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора (кандидата) економічних наук в Інституті економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ-11, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ-11, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий 23 листопада 2000 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Стешенко В.С.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. З переходом сільського господарства до господарювання на базі

приватної власності змінюється система мотивації праці зайнятого у ньому населення. Зрештою, за десятиліття кризи і руйнівних трансформацій в аграрному секторі відбулося знецінення мотиваційних стимулів, що діяли раніше. Це стало однією з причин порушення циклу відтворення робочої сили, відтоку трудових ресурсів з сільської місцевості, падіння професійно-кваліфікаційного та культурного рівня селян, погіршення показників ефективності праці. Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який би найбільшою мірою відповідав інтересам різних категорій працівників, що формуються в процесі ринкової трансформації сільського господарства, та в кінцевому підсумку забезпечував підвищення ефективності сільськогосподарської праці.

Дослідженням суті мотивів та стимулів праці активно займалося багато вчених. Важливі аспекти цієї проблеми знайшли висвітлення та набули розвитку в працях представників різних економічних шкіл: А.Сміта, А.Маршала, Ф.Тейлора, Е.Мейо та інших. Основи сучасних концепцій мотивації заклали А.Маслоу, Ф.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг, Д.Врум та інші. Великий вклад у вивчення мотивів праці зробили Д.Синк, Д.Карнегі, Д.Харінгтон, Х.Хекхаузен. Дослідженнями проблеми стимулювання та мотивації праці в колишньому СРСР займалися Н.М.Железовська, А.Г.Здравомислов, Є.І.Капустін, Ю.П.Кокін, В.П.Кочикян, В.Г.Подмарков, І.М.Попова, Н.П.Тарасов, В.А.Ядов, Р.А.Яковлев та інші. Суттєвий внесок у розвиток досліджень з цієї проблеми зробили відомі українські вчені: Д.П.Богиня, О.А.Бугуцький, В.С.Дієсперов, Г.А.Дмитренко, М.І.Карлін, Г.І.Купалова, В.Д.Лагутін, І.І.Лукінов, М.М.Махненко, М.І.Нижній, О.М.Онищенко, В.М.Петюх, М.П.Поліщук, М.В.Семикіна, О.М.Уманський, Е.І.Ходаківський, Л.О.Шепотько, В.В.Юрчишин, К.І.Якуба. Разом із тим багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах трансформації аграрної сфери, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів активізації аграрної праці.

Актуальність теми дослідження, таким чином, обумовлена, з одного боку, загальним незадовільним станом функціонування існуючої системи мотивації в аграрному секторі і, з другого, – необхідністю її вдосконалення у відповідності до зміни економічних відносин у сільському господарстві.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконувалася відповідно до тематики державної науково-технічної програми 7.2.ДНТП “Економічні проблеми розбудови державності України”, тематичного плану науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт Кіровоградського державного технічного університету (до 1999 р. був Кіровоградським інститутом сільськогосподарського машинобудування) на 1996-2000 рр.

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні мотивів діяльності різних категорій працівників, що виділяються в процесі реорганізації сільськогосподарських підприємств, та розробці на цій основі методичних підходів до створення дієвої системи стимулювання праці.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- дослідити і узагальнити теоретичні основи формування мотивів праці та визначити сутність мотивації праці в умовах формування нових економічних відносин у сільському господарстві з метою обґрунтування науково-методичних засад і практичних рекомендацій щодо ефективної системи стимулювання працівників;

- визначити характер впливу соціально-економічних факторів на трудову активність

працівників сільськогосподарських підприємств та формування у них мотивів до ефективної праці;

- оцінити сучасний стан та виявити особливості мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах у зв'язку з їх реорганізацією;

- дослідити критерії побудови ефективної системи стимулювання праці у сільськогосподарських підприємствах;

- визначити напрями розвитку мотивів праці зайнятих у сільському господарстві та з'ясувати як це вплине на їх поведінку на ринку праці;

- обґрунтувати сучасні форми стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств з метою підвищення ефективності їх праці.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є методологічні і прикладні аспекти трансформації системи мотивації та стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах на етапі формування нових економічних відносин в аграрному секторі.

Об'єкт дослідження – сільськогосподарські підприємства України. Поглиблені дослідження здійснювались на базі аграрних формувань Бобринецького, Кіровоградського, Компаніївського, Маловисківського та Олександрівського районів Кіровоградської області.

Методологія і методика дослідження, джерела інформації. Теоретико-методологічною основою дослідження слугували фундаментальні теоретичні положення вітчизняної та зарубіжної економічної науки в галузі мотивації та стимулювання праці.

Для реалізації поставлених в дисертації завдань застосовувались сучасні методи системного аналізу, групування, анкетний, кореляційний, спостереження, експертних оцінок, монографічний, індексів та інші методи вітчизняної і міжнародної статистики.

Широко використані законодавчі та нормативно-методичні матеріали органів законодавчої та виконавчої влади, статистична інформація міністерств і відомств, дані обласного управління статистики Кіровоградської області, поточна звітність окремих сільськогосподарських підприємств та дані вибіркового соціологічного обстеження, а також монографії і наукові праці, що видані в Україні і за кордоном.

Наукова новизна одержаних результатів:

- поглиблено теоретичні підходи до трактування сутності мотивації праці в сільськогосподарському виробництві на етапі формування нових економічних відносин;

- уточнено особливості мотивації праці різних категорій сільськогосподарських працівників, що формуються в процесі ринкової трансформації сільського господарства;

- обґрунтовано концептуальні засади визначення критеріїв ефективності системи стимулювання праці в сільському господарстві;

- здійснено прогностичну оцінку розвитку мотивів діяльності різних категорій працівників, зайнятих в сільськогосподарських підприємствах;

- розроблено методичні засади і нормативи стимулювання ефективної праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах реформування аграрного сектора.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження характеризуються достатнім ступенем готовності щодо використання в практичній діяльності сільськогосподарських підприємств, оскільки відтворюють реальну ситуацію в мотивації праці. Застосування результатів дослідження дозволяє підвищити ефективність праці в сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання.

Рекомендації щодо вдосконалення окремих елементів системи мотивації аграрної праці прийняті до впровадження при опрацюванні поточних та стратегічних програм розвитку аграрного сектора в Кіровоградській області.

Особистий внесок здобувача полягає у тому, що викладені в роботі результати досліджень отримані автором самостійно. Обґрунтовано теоретичні і практичні аспекти взаємозв'язку категорій “мотивація”, “стимулювання” та “ефективність праці”, а також нові підходи до визначення сутності мотивації праці в сільськогосподарському виробництві на етапі формування нових економічних відносин. Здійснено аналітичну оцінку ефективності діючої системи мотивації праці різних категорій працівників та її взаємозв'язку з показниками ефективності праці, систематизовано мотиваційні та демотиваційні фактори їх діяльності у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм. Обґрунтовано критерії ефективності системи мотивації аграрної праці та методичні рекомендації щодо стимулювання праці в залежності від показників її ефективності.

Апробація результатів дослідження. Основні результати за темою дисертації доповідались і обговорювались на: науково-практичній конференції “Проблеми економіки та вдосконалення економічної освіти у вищій школі” (Кіровоград, 1998); науково-практичній конференції “Оплата праці: проблеми теорії та практики” (Луцьк, 2000).

Окремі положення і висновки дисертаційного дослідження неодноразово обговорювались на засіданнях кафедри економіки праці Кіровоградського державного технічного університету та відділу економіки праці і зайнятості населення ІЕ НАН України.

Публікації. Основний зміст дисертації викладено у 6 одноосібних наукових працях загальним обсягом 1,96 друк. арк., опублікованих у наукових фахових виданнях.

Обсяг та структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків, викладена на 200 сторінках комп'ютерного тексту, включає 46 таблиць і 6 рисунків, список використаних джерел із 131 назви та 16 додатків.

Структура роботи.

Вступ.

Розділ 1. Теоретичні основи формування мотивів і стимулів праці в сільськогосподарському виробництві. 1.1. Еволюція наукових поглядів на мотивацію праці: огляд літератури. 1.2. Сутність і особливості мотивації та стимулювання ефективної праці у сільському господарстві. 1.3. Мотивація і стимулювання праці в різних економічних системах. Висновки до розділу 1.

Розділ 2. Економіко-соціальний механізм мотивації працівників сільськогосподарських підприємств в умовах аграрної реформи. 2.1. Економічні та демосоціальні чинники трудової мотивації. 2.2. Трансформація мотивів ефективної праці при реформуванні сільськогосподарських підприємств. 2.3. Оцінка стимулювання ефективності праці в сільськогосподарських підприємствах різних форм господарювання. Висновки до розділу 2.

Розділ 3. Формування дієвих стимулів праці на етапі становлення нових суб'єктів господарювання в аграрному секторі. 3.1. Обґрунтування критеріїв ефективної системи мотивації і стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах. 3.2. Розробка дієвих мотивів і стимулів ефективної аграрної праці на етапі реформування сільськогосподарських підприємств. 3.3. Прогнозна оцінка розвитку мотивів діяльності працівників, зайнятих в сільськогосподарських підприємствах. Висновки до розділу 3.

Висновки і пропозиції.

Список використаних джерел.

Додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі – “Теоретичні основи формування мотивів і стимулів праці в сільськогосподарському виробництві” – на основі аналізу виявлено, що загалом в Україні не проявляються повною мірою світові тенденції у формуванні дієвого механізму мотивації праці в аграрній сфері, що суттєво знижує трудову активність працівників сільськогосподарських підприємств та погіршує показники ефективності їх праці. В основному це пов’язано з тим, що в Україні механізм мотивації був розрахований номінально на колективних власників, а фактично – на найманих працівників, в той час як в розвинутих країнах механізм мотивації функціонує в умовах сформованих суб’єктів приватної власності.

Узагальнення еволюції наукових поглядів фахівців різних часових періодів і країн дозволило систематизувати концептуальні підходи до проблеми мотивації праці, що стало основою для опрацювання власних авторських пропозицій щодо розробки ефективних систем мотивації сільськогосподарської праці в умовах трансформації економічних відносин, зокрема, відносин власності в аграрному секторі національної економіки (рис.1).

I. Зарубіжні теорії мотивації праці	Класичні теорії мотивації праці		А.Сміт А.Маршал	Виявлення значущості поведінки людини і мотивів її діяльності для розвитку економічної системи
			Ф. Тейлор	Вивчення мотивів діяльності безпосередньо працівника і управління ним з допомогою мотиваційних елементів та спроби аналізу мотивів трудової діяльності
			Е. Мейо	Дослідження поведінки працівника на робочому місці
			Д.Мак-Грегор	Характеристика типової уяви керівників про відношення робітників до праці
	Сучасні теорії мотивації праці	Змістовні	А.Маслоу Д.Мак-Клелланд Ф. Герцберг	Виявлення переліку і структури людських потреб, які визначають той чи інший тип їх поведінки на виробництві
			В.Врум Л. Портер Е. Лоулер	Аналізують як людина розподіляє свої зусилля для досягнення різноманітних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки
II. Дослідження проблем мотивації праці в радянський період		А.Здравомислов В. Рожин В. Ядов, В. Моін В. Подмарков Н. Наумова	Дослідження індивідуального аспекту трудової діяльності, переважно відношення суб’єкта до праці та питання задоволеності працею	
III. Дослідження проблем мотивації праці в 90-ті роки в Україні		О.Бугуцький Д.Богиня Л.Дісперов Т.Дмитренко О.Гудзинський Й.Завадський Т.Купалова М.Кваша В.Кораблін М.Семикіна	Визначення ключової термінології, праце-мотивуючих факторів; місця і ролі матеріального стимулювання в мотиваційній системі; відчуження від результатів праці, як основи послаблення мотивації праці; причин відчуження; оцінка трудового вкладу працівників; дослідження мотивації конкурентно-спроможності як складової частини мотивації трудової діяльності; трудового менталітету як складової внутрішніх спонукальних сил особи; відносин власності в системі факторів, що мотивують працівників до ефективної праці	

Рис.1. Розвиток досліджень з проблеми мотивації праці

На основі результатів дослідження сутності та взаємозв’язку категорій “мотив”, “мотивація”, “стимул”, “стимулювання”, автором запропоновано внести в їх зміст певні уточнення. Зокрема, мотивацію праці слід трактувати як процес спонукання працівників до ефективної праці шляхом свідомого вибору певного комплексу дій, пов’язаних з прагненням суб’єкта задовольнити свої потреби, що останнім часом розширились у зв’язку з набуттям

права власності на майнові і земельні паї. Обґрунтовано, що мотивації праці як процесу довгострокового впливу на трудову активність працівника передують стимулювання, як фактор зовнішнього впливу на його інтереси, за допомогою певної сукупності заходів (матеріальних, моральних, соціальних), здатних вирішувати суперечності між інтересами суб'єктів економічних відносин. Останнє продукує формування тих чи інших мотивів до праці (внутрішніх збуджуючих чинників, обумовлених певними потребами). Це означає, що в процесі реалізації стимулів до праці формуються нові ціннісні орієнтації, тобто нова трудова мотивація.

У дисертації доводиться, що мотиваційний механізм у сфері аграрної праці, як і праці взагалі, формується під впливом політичних, економічних та соціально-психологічних факторів, протягом певного часу, як на макро-, мікрорівні, так і на рівні індивіда. При зміні економічної системи реформуванню повинна підлягати і система стимулювання праці. Основним її завданням в умовах реформування аграрного сектора є стимулювання ефективності праці (зниження рівня затрат живої і уречевленої праці, її кінцевих результатів), та покращання показників кількості, якості, інтенсивності, продуктивності праці.

На формування мотивів і стимулів праці в сільськогосподарському виробництві значною мірою впливають особливості аграрної праці, які залежать від: природних, кліматичних, біологічних факторів; рівня механізації основних виробничих процесів; сезонності робіт; рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників сільського господарства; національного трудового менталітету; ролі працівника у виробничому процесі, демографічного стану: його віку, здоров'я, кваліфікації, освіти працівника тощо. Одним з визначальних факторів, який вніс свої корективи у принципи формування мотивів до ефективної праці у сучасному аграрному виробництві, є зміна відносин власності в процесі реформування сільськогосподарських підприємств. Внаслідок цього колишні члени і працівники колективних сільськогосподарських підприємств отримали різний статус (рис.2).

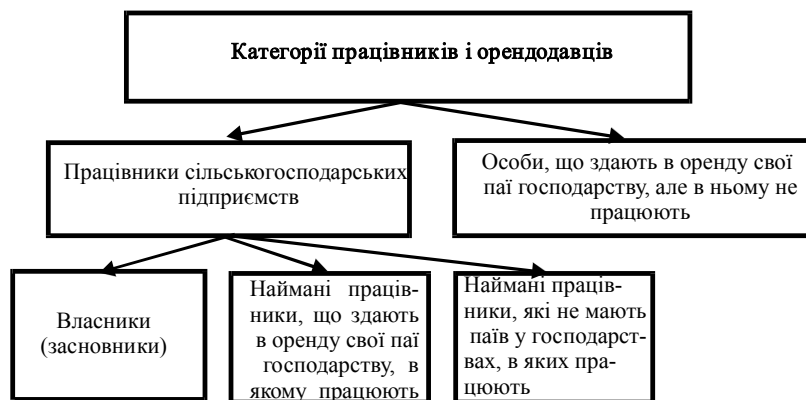


Рис.2. Структура працівників і орендодавців новостворених сільськогосподарських підприємств

Аналізуючи відмінності в мотивах праці зазначених категорій, які до того ж обумовлені ще й особливостями організаційно-правових форм господарювання сільськогосподарських підприємств, на фактичному матеріалі розкрито фактори і чинники, що на них впливають, визначено їх роль та функціональну взаємозалежність. У розрізі виявлених категорій працівників, у дисертації обґрунтовано концептуальні підходи до створення ефективної системи мотивації їх праці.

У другому розділі – “Економіко-соціальний механізм мотивації працівників сільськогосподарських підприємств в умовах аграрної реформи” – проведено аналіз чинників, під впливом яких формується механізм мотивації праці різних категорій працівників,

здійснено оцінку діючої системи мотивації праці та обґрунтовано взаємозв'язок між рівнем стимулюючих виплат та показниками ефективності.

У сучасних умовах, через низький рівень та невиплати заробітної плати, особливого значення набувають матеріальні мотиви. Недостатній рівень оплати праці знижує мотиваційну функцію, що приводить до погіршення якості робіт та спаду показників ефективності праці. Так, середньомісячна оплата праці в сільському господарстві майже удвічі нижча, ніж в середньому у галузях економіки (в 1999 р. – 101,92 грн. або лише 57,4% від її середнього значення по галузях економіки), а годинна оплата праці в галузі становить лише 68 коп., проти 1,38 грн. в середньому по Україні.

Аналогічна ситуація спостерігається і в сільському господарстві Кіровоградської області. Незважаючи на те, що відбулися кардинальні зміни в організаційно-правовій структурі діючих сільськогосподарських підприємств, середньомісячна та годинна оплата праці в сільському господарстві області за перше півріччя 2000 р. майже на 20% та 12% відповідно нижча, ніж в середньому по Україні. При цьому слід враховувати, що в аграрному секторі спостерігається найвищий рівень заборгованості із заробітної плати. Лише за перше півріччя 2000 р. уже в реформованих господарствах Кіровоградської області рівень заборгованості по заробітній платі становив: у працівників сільськогосподарських асоціацій, сільськогосподарських виробничих кооперативів, товариств з обмеженою відповідальністю, відкритих акціонерних товариств, агрофірм, селянських (фермерських) господарств та закритих акціонерних товариств відповідно 98,5%; 82,5%; 84,6%; 81,0%; 75,4%; 68,7% та 33,6% від суми нарахованої заробітної плати. Вказана заборгованість характерна як для найманих працівників, що здають в оренду паї господарству, в якому працюють, так і для найманих працівників, що не мають паїв у цих господарствах.

Характерною особливістю винагороди за працю в сільському господарстві є те, що в ньому набула поширення практика заміни грошової оплати натуральною. За часткою натуральних видач у фонді оплати праці сільське господарство у 8,5 рази перевищує середній показник по галузях економіки. При цьому слід враховувати, що при виплаті заробітної плати у натуральній формі реальний рівень оплати працівників знижується щонайменше на 30-50%, що є свідченням неадекватного заміщення затрат праці кожного конкретного працівника.

Не спостерігається суттєвих розбіжностей у розмірах заробітної плати і в розрізі категорій працівників сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм господарювання. Як свідчать результати проведених автором досліджень, в новостворених підприємствах, заснованих на власності однієї чи декількох осіб (ТОВ, АТ, приватно-орендні підприємства, селянські (фермерські) господарства, тощо) найманим працівникам намагаються нараховувати лише мінімально гарантовану оплату. Так у першому півріччі 2000 р. середньомісячна заробітна плата найманих працівників у вказаних формуваннях Кіровоградської області становила приблизно 77 гривень.

У сільськогосподарських підприємствах, створених колективами працівників (сільськогосподарські виробничі кооперативи), оплата праці здійснюється за залишковим принципом і складається з двох частин: поточного авансування та доплат за результатами діяльності. Однак і в даних формуваннях середньомісячна заробітна плата у першому півріччі 2000 р. була незначною – 78,45 гривень. Не виконує своєї мотивуючої функції і доход від власності у вигляді дивідендів на пай чи акцію.

Про глибоку кризу системи мотивації і стимулювання праці в аграрній сфері свідчать результати соціологічного дослідження, проведеного автором з метою виявлення факторів, які визначають мотиви діяльності працівників сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області. Аналіз результатів дослідження показав, що мотиваційна структура у сфері аграрної

праці формується під впливом як внутрішніх (пов'язаних і породжених самою трудовою діяльністю), так і зовнішніх (що знаходяться поза межею праці) факторів. Найважливішими факторами мотивації праці респондентами названо: достатній рівень заробітної плати (доходів від власності); почуття відповідальності; зручне місце розташування підприємства; хороші взаємовідносини з колегами; можливість самостійного прийняття рішень; самореалізація у праці; соціальна справедливість, наявність перспектив стабільної роботи і впевненість у майбутньому. Однак більшість із цих чинників в останні роки втратили позитивну дію.

У структурі мотиваційного механізму вагома роль належить соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, низький рівень підготовки і перепідготовки кадрів, зниження доходів сільського населення стали головними причинами падіння інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом. Покращання цих параметрів та виховання найкращих фізичних і розумових здібностей працівників безумовно є одним з важливих мотивів праці.

Однією з причин, що зумовлює недосконалість мотиваційного механізму аграрної праці, є відсутність безпосереднього зв'язку між рівнем доходів працівників сільськогосподарських підприємств та показниками ефективності їх праці. Аналіз результатів соціологічного дослідження показав, що основним чинником, від якого залежить розмір заробітку, виступає економічний стан господарств (73% опитаних), а не показники ефективності праці, від яких він повинен залежати в першу чергу. Це послаблює мотиви і стимули до ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах.

Таким чином, результати дослідження показують, що подолати негативні явища аграрної праці та підвищити її ефективність можливо тільки шляхом докорінної трансформації механізму мотивації на основі використання дієвих важелів і стимулів.

В третьому розділі – **“Формування дієвих стимулів праці на етапі становлення нових суб'єктів господарювання в аграрному секторі”** – визначено критерії ефективності системи мотивації праці та обґрунтовано можливості підвищення її дієвості на сільськогосподарських підприємствах за допомогою впровадження різних засобів стимулювання, а також здійснено прогнозу оцінку розвитку мотивів діяльності різних категорій працівників на перспективу.

Обґрунтовано висновок, що однією з основних умов підвищення ефективності мотивації праці є визначення її критеріїв, основними з яких виступають:

- можливість пристосування системи мотивації праці до конкретних умов діяльності підприємств та їх підрозділів;
- максимальна реалізація особистого потенціалу працівника з метою досягнення стратегічних цілей підприємства на основі застосування правильно підібраних засобів, методів та правил стимулювання праці;
- врахування цінностей та сподівань працівників;
- забезпечення тісного зв'язку між стимулюючими виплатами та ефективністю праці;
- підтримання певної структури винагороди;
- максимальна реалізація інтересів як працівника, так і підприємства;
- систематичне оцінювання та корегування системи стимулювання праці з метою визначення її ефективності.

Однак одним із головних критеріїв ефективності системи мотивації і стимулювання праці у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм має бути прибуток, що забезпечує єдність вартісної форми оцінки міри праці та її оплати.

Обов'язковою умовою створення ефективної системи мотивації в сільському господарстві є встановлення раціонального співвідношення доходів від праці та власності, особливо для осіб, які є власниками земельних і майнових паїв та працюють на підприємстві. Соціальним наслідком вирішення цього питання є поліпшення ситуації на сільському ринку праці, підвищення загального рівня привабливості сільськогосподарського виробництва для сільської молоді.

Принципово важливе значення при формуванні механізму мотивації праці має впровадження почасової оплати праці, яка повинна базуватися на обґрунтованих нормах, досконалій організації праці і увібрати в себе кращі елементи відрядної форми оплати праці. Почасова оплата праці в сільськогосподарських підприємствах може виступати у двох формах: фіксованій і заохочувальній. При цьому велике значення має надаватися правильному визначенню тарифу. У зв'язку із цим запропоновано варіанти тарифної сітки для диференціації тарифних ставок при фіксованій та заохочувальній формах оплати праці. З метою наближення вітчизняної системи оплати праці до кращих зразків країн розвинутої економіки, слід здійснювати поступовий перехід до впровадження погодинної оплати праці.

При побудові тарифної сітки по фіксованій формі оплати праці за основу взято положення, згідно з яким нарахування заробітної плати здійснюється за єдиними тарифними ставками для кожного розряду робіт, або по цілому діапазону ставок, причому вибір конкретної розцінки залежить від тривалості роботи по даному розряду та від оцінки трудового внеску працівника. З метою підвищення мотиваційної зацікавленості в ефективній праці кількість тарифних розрядів збільшено до 10 (табл.1).

Таблиця 1

Варіант тарифної сітки для диференціації тарифних ставок трактористів-машиністів при фіксованій почасовій формі оплати праці

Розряди	Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень					
	до 1 року	1-3 років	3-5 років	5-10 років	10-15 років	більше 15 років
1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15
3	1,32	1,32	1,32	1,32	1,32	1,32
4	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52	1,52
5	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
6	2,01	2,01	2,01	2,01	2,01	2,01
7	2,31	2,31	2,31	2,31	2,31	2,42
8	2,66	2,66	2,66	2,66	2,79	2,93
9	3,06	3,06	3,06	3,21	3,37	3,53
10	3,52	3,52	3,70	3,82	4,08	4,28

При заохочувальній формі оплати праці нарахування заробітної плати здійснюється на основі виробітку. При цьому для кожного кваліфікаційного розряду пропонується встановити три рівні тарифних ставок в залежності від виробітку працівника: нормальний – характеризує середній рівень ефективності праці (в межах 100%); мінімально допустимий – нижче за 100% норми; верхній – понад 100% норми (табл.2). Критерієм диференціації тарифних ставок в межах одного розряду має бути ефективність праці.

Варіанти тарифної сітки для диференціації тарифних ставок трактористів-машиністів при заохочувальній почасовій формі оплати праці

Розряд и	Мінімальні тарифні коефіцієнти	Тарифний коефіцієнт за кваліфікацією	Верхній рівень тарифних коефіцієнтів
1	0,95	1,0	1,05
2	1,0	1,15	1,21
3	1,15	1,32	1,39
4	1,32	1,52	1,60
5	1,52	1,75	1,84
6	1,75	2,01	2,11
7	2,01	2,31	2,43
8	2,31	2,66	2,79
9	2,66	3,06	3,21
10	3,06	3,52	3,70

Відповідним чином система тарифікації має вдосконалюватися у напрямі збільшення кількості тарифних розрядів з метою підвищення рівня диференціації у розмірах заробітної плати в залежності від складності праці. Критерієм диференціації доцільно вважати рівень ефективності праці. При цьому пріоритетною має бути заохочувальна форма оплати праці, її тісний зв'язок з системою морального і соціального стимулювання.

На основі даних проведеного аналізу і сформульованого розуміння сутності мотивації праці розроблено схему визначення доходу (заробітної плати) для працівників сільськогосподарських підприємств будь-якої організаційно-правової форми господарювання:

$$D_i(З/П_i) = T_{zi} \pm ДВ_i + П_i + П_{оди} + М_з + С_д, \quad (1)$$

де: $D_i(З/П_i)$ – доход (заробітна плата) і-го працівника;

T_{zi} – тарифна частина заробітку і-го працівника;

$ДВ_i$ – доплати та надбавки одному працівникові;

$П_i$ – премії, які виплачуються одному працівникові за досягнення високого рівня продуктивності праці;

$П_{оди}$ – одноразові премії, які виплачуються одному працівникові;

$М_з$ – матеріальне заохочення працівника з доходів підприємства;

$С_д$ – соціальні доплати працівникові з доходів підприємства.

При цьому розрахунок тарифної частини заробітку може здійснюватися за наступною формулою:

$$T_{zi} = M_{інз/п} \cdot K_{рі}, \quad (2)$$

де: $M_{інз/п}$ – мінімальна заробітна плата, що склалася на підприємстві (розмір тарифної ставки працівника першого розряду);

$K_{рі}$ – коефіцієнт коригування тарифної ставки з урахуванням тарифного розряду та часу роботи за розрядом і-го працівника.

З метою збільшення заробітної плати в залежності від підвищення показників ефективності праці доцільно встановлювати доплати та надбавки працівникам, розрахунок яких може здійснюватися наступним чином:

$$ДВ_i = T_{zi} \cdot K_{яi} + T_{zi} \cdot K_{кi} + T_{zi} \cdot K_{ii} + T_{zi} \cdot K_{ппi}, \quad (3)$$

де: $K_{яi}$, $K_{кi}$, K_{ii} , $K_{ппi}$ – коефіцієнти коригування тарифного заробітку з урахуванням зміни якості, кількості, інтенсивності та продуктивності праці i -го працівника.

Якісно новим у запропонованій схемі є її гнучкість, оперативність, спрямованість на повне врахування в заробітку основних показників праці та необхідних витрат на відтворення робочої сили.

У дисертаційній роботі розроблено також схему преміювання та методикау здійснення розрахунків з працівниками сільськогосподарських підприємств у натуральній формі в залежності від показників ефективності праці. Здійснено прогнозну оцінку розвитку мотивів діяльності виділених вище категорій працівників та орендодавців, які у найближчій перспективі збережуться у різних організаційних формах сільськогосподарських підприємств. Пріоритетними мають стати мотиви: примноження власності та одержання сталого доходу – для власників; максимізація заробітку, професійне зростання, підвищення ефективності праці, місце і умови праці – для найманих працівників; можливість отримання пристойної орендної плати – для осіб, що здають в оренду свої паї. Для осіб, що працюють у сільськогосподарських підприємствах і мають права власності на земельні та майнові паї, важливе значення матиме певна комбінація зазначених мотивів. Все це відкриває широкі можливості побудови мотиваційного механізму на кожному підприємстві з урахуванням інтересів різних груп працівників, а також чисельності цих груп.

Оскільки значна частина працівників сільськогосподарських підприємств – власників земельних і майнових паїв – це особи старших вікових груп, які виходитимуть на пенсію, соціальна структура зайнятих на підприємствах змінюватиметься. Якщо не будуть створені умови для пріоритетного набуття прав власності на землю й інші засоби виробництва, що використовуються підприємством, працівниками цих підприємств, то частка найманих працівників без прав власності у сільськогосподарських підприємствах збільшуватиметься. Такий шлях трансформацій в аграрній сфері не можна вважати оптимальним.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

1. Узагальнення результатів еволюційного розвитку наукових теорій та практики мотивації праці як в економічних системах в цілому, так і в аграрному секторі зокрема, співставлення їх з вітчизняними особливостями дозволяють зробити висновок про те, що в Україні не проявляються повною мірою світові тенденції формування дієвих механізмів підвищення трудової активності працівників сільського господарства.
2. Комплексний аналіз системи мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах свідчить, що впродовж всього періоду ринкової трансформації економіки України в ній інтенсивно розвивались негативні процеси. По-перше, знизився рівень заробітної плати, яка внаслідок її мізерного розміру перестала відігравати роль основного джерела доходів, а відтак – джерела відтворення робочої сили; по-друге, поглибилась невідповідність між рівнем заробітної плати та показниками ефективності праці; по-третє, різко посилилась міжгалузєва диференціація заробітної плати, яка не відповідає значущості галузі та результатам її діяльності.
3. У структурі мотиваційного механізму значна роль належить соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, зниження доходів сільського

- населення тощо стали вагомою причиною падіння інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом.
4. В умовах становлення нових економічних відносин на селі та реформування сільськогосподарських підприємств суттєво змінюються принципи формування мотивації праці різних категорій працівників та орендодавців: засновники (власники); наймані працівники, що здають в оренду свої паї господарству, в якому працюють; наймані працівники, які не мають паїв у господарствах, в яких працюють (працюючі на тимчасовій основі, працюючі на постійній основі); особи, що здають в оренду свої паї господарству, але в ньому не працюють.
 5. Враховуючи особливості мотивації праці різних категорій працівників, виявлені автором на основі соціологічних досліджень, можна вважати, що найбільш загальними факторами, які спонукають до праці у реформованих господарствах, залишаються: достатній рівень заробітної плати (доходів); почуття відповідальності; зручне місце розташування підприємства; хороші взаємовідносини з колегами; можливість самостійного прийняття рішень; самореалізація у праці; соціальна справедливість; наявність перспектив стабільної роботи, впевненість у майбутньому. Разом з тим, у нинішній соціально-економічній ситуації в сільськогосподарських підприємствах відсутня пряма залежність стимулюючих виплат працівникам від показників ефективності їх праці.
 6. Одним з головних критеріїв ефективності системи мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм має бути прибуток, що забезпечує єдність вартісної форми оцінки міри праці та її оплати. Підвищення ефективності цієї системи потребує встановлення раціональних співвідношень між її матеріальним, моральним та соціальним стимулюванням, а також між доходами від праці та власності, особливо для тих зайнятих у виробництві, які поєднують статуси власника і найманого працівника.
 7. Наявність у реформованих сільськогосподарських підприємствах різних категорій працівників і орендодавців відкриває можливості побудови в них індивідуалізованих систем мотивації і стимулювання, що враховуватимуть інтереси кожної категорії: засновників підприємств (власників) – отримання сталого доходу, примноження власності; найманих працівників – максимізація заробітку; орендодавців – отримання пристойної орендної плати. При цьому найвищу мотивацію можна забезпечити працівникам – власникам земельних і майнових паїв, які використовуються даним підприємством, що дає підставу вважати доцільним оптимізацію частки цієї категорії працівників.
 8. Принципово важливе значення при формуванні механізму мотивації праці має впровадження погодинної оплати праці, яка повинна базуватися на обґрунтованих нормах, взірцевій організації праці і увібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми оплати праці. Відповідним чином система тарифікації має вдосконалюватися у напрямі збільшення кількості тарифних розрядів з метою підвищення рівня диференціації розмірів заробітної плати в залежності від складності праці. Критерієм диференціації доцільно вважати рівень ефективності праці. При цьому пріоритетною має бути заохочувальна форма оплати праці, її тісний зв'язок з системою морального і соціального стимулювання.
 9. З метою опрацювання дієвих систем мотивації праці в аграрній сфері в новостворених та реформованих сільськогосподарських виробничих утвореннях доцільно на базі існуючої та впровадження нової статистичної звітності запровадити спеціальну статистичну звітність, яка акумулювала б відомості щодо кількісних і якісних параметрів зайнятості та стимулювання праці у приватному секторі.

Список опублікованих праць за темою дисертації:

1. Гніденко О. Стимулювання праці та приватизація сільськогосподарських підприємств // Демографія, економіка праці та соціальна політика. – Кіровоград: КІСМ, 1997. – С.84-86.
2. Гніденко О. Деякі питання мотивації праці в сільському господарстві // Демографія, економіка праці та соціальна політика. – Кіровоград: КІСМ, 1998. – С.199-203.
3. Гніденко О.А. Специфіка мотивації праці в сільському господарстві // Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці. – К.: Інститут економіки НАН України, 1998. – С.64-71.
4. Гніденко О.А. Дослідження матеріального добробуту сільського населення // Демографія, економіка праці та соціальна політика. – Кіровоград: КДГУ, 1999. – С.90-95.
5. Гніденко О.А. Стимулювання аграрної праці в контексті реформування сільськогосподарських підприємств // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці. – К.: Інститут економіки НАН України, 1999. – С.100-109.
6. Гніденко О.А. Оплата праці як стимулюючий фактор підвищення її ефективності в сільськогосподарських підприємствах // Оплата праці: проблеми теорії та практики. – Луцьк: Волинський держ. ун-т ім. Л.Українки, 2000. – С.298-301.

АНОТАЦІЯ

Гніденко О.А. Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2000.

Розглянуто основні теорії мотивації праці в їх еволюційному розвитку, виявлено особливості формування мотиваційного механізму в аграрній сфері та його розвитку під впливом зміни економічної системи. Визначено мотиви діяльності різних категорій працівників, що формуються в процесі трансформації сільськогосподарських підприємств, вплив на їх формування різноманітних факторів, дано оцінку діючій системі мотивації праці. Обґрунтовано напрями удосконалення механізму мотивації праці в сільському господарстві. Розроблено перспективні напрями мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм. Практична цінність дослідження полягає в тому, що результати роботи сприяють ефективному використанню різних факторів мотивації праці і дозволяють підвищити її ефективність.

Ключові слова: мотивація, механізм мотивації, стимулювання, сільськогосподарське підприємство, ефективність праці.

АННОТАЦИЯ

Гниденко Е.А. Мотивация эффективного труда в сельскохозяйственных предприятиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт экономики НАН Украины, г. Киев, 2000.

В диссертации рассмотрены основные теории мотивации труда в их эволюционном развитии, изложены особенности формирования мотивационного механизма в аграрной сфере и его трансформация под влиянием изменения экономической системы. Исследование проблем мотивации труда, позволяет сделать вывод о том, что в Украине тенденции функционирования механизма мотивации труда в аграрной сфере, не соответствует мировым, что существенно снижает показатели его эффективности. Рассматривая сущность категорий “мотив”, “мотивация”, “стимул”, “стимулирование” и их взаимосвязь, автор внес в их понимание некоторые уточнения. В частности, под мотивацией труда в современных условиях реформирования аграрного сектора

необходимо понимать процесс побуждения работников к эффективному труду путем сознательного выбора определенного комплекса действий, связанных со стремлением субъекта удовлетворять свои потребности, обусловленные фактором собственности.

Обоснована необходимость совершенствования механизма мотивации труда в сельском хозяйстве и разработаны перспективные направления мотивации труда в сельскохозяйственных предприятиях различных организационно-правовых форм, которые базируются на использовании действенных рычагов и стимулов. Практическая ценность исследования состоит в том, что реализация результатов работы благоприятствует эффективному использованию различных факторов мотивации труда и способствует повышению его эффективности.

В работе акцентируется внимание на влиянии различных факторов на мотивацию труда. Среди них выделяются факторы экономического (зарботная плата и прочие стимулирующие выплаты) и социального (демографическо-трудовой потенциал, профессионально-квалификационное обеспечение, социальная и производственная инфраструктура) характера, внутренние и внешние факторы.

Учитывая изменения, происшедшие в аграрной сфере, обусловленные реформированием сельскохозяйственных предприятий, в работе значительное внимание уделено трансформации мотивов труда различных категорий работников и арендодателей, которые формируются в процессе реорганизации предприятий: учредителей предприятий (собственников); наемных работников, сдающих в аренду свои паи хозяйству, в котором работают; наемных работников, не имеющих паев в хозяйствах, в которых работают; собственно арендодателей, а также производится оценка современного состояния системы мотивации их труда в сельскохозяйственных предприятиях различных организационно-правовых форм. Учитывая особенности мотивации труда различных категорий работников, выявленные автором на основе социологических исследований, можно считать, что наиболее общими факторами, которые побуждают к труду в реформирующихся хозяйствах, остаются: достаточный уровень заработной платы (доходов); чувство ответственности; удобное расположение предприятия; хорошие взаимоотношения с коллегами; возможность самостоятельного принятия решений; самореализация в труде; социальная справедливость; наличие перспектив стабильной работы, уверенность в завтрашнем дне. Вместе с тем, в нынешней социально-экономической ситуации в сельскохозяйственных предприятиях отсутствует прямая зависимость стимулирующих выплат работникам от показателей эффективности их труда.

В диссертационной работе обоснована система вознаграждения и методы усиления мотивации к эффективному труду работников сельскохозяйственных предприятий. Формирование действенного механизма мотивации труда требует определения критериев эффективности системы мотивации. Одним из основных таких критериев в сельскохозяйственных предприятиях, является прибыль, что обеспечивает единство стоимостной формы оценки меры труда и его оплаты.

На основе системного подхода разработаны составляющие механизма мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий. Обоснована необходимость наряду с материальным стимулированием с целью повышения эффективности труда использовать его моральные и социальные виды.

При формировании эффективного механизма мотивации труда в аграрном секторе принципиально важное значение имеет внедрение повременной оплаты. Последняя должна базироваться на обоснованных нормах, совершенной организации труда и вобрать в себя лучшие регламентированные элементы сдельной оплаты. Соответствующим образом система тарификации должна совершенствоваться в направлении увеличения количества тарифных разрядов с целью повышения дифференциации размеров заработной платы в зависимости от сложности труда. Критерием дифференциации целесообразно считать уровень эффективности

труда. При этом приоритетной выступает поощрительная форма оплаты труда, ее тесная связь с системой морального и социального стимулирования.

Настоящая диссертационная работа нацелена на формирование нового мотивационного механизма в сельском хозяйстве, который учитывает интересы и потребности всех категорий работников.

Ключевые слова: мотивация, механизм мотивации, стимулирование, сельскохозяйственное предприятие, эффективность труда.

SUMMARY

Gnidenko E.A. Motivation of effective work in the agricultural enterprises. - Manuscript.

Thesis is submitted for a candidate's degree in economic sciences by speciality 08.09.01 – demography, economy of labor, social economy and policy – The Institute of Economics NAS of Ukrainian, Kyiv, 2000.

The main theories of motivation of labor in their evolutionary development were considered the peculiarities of creation of motivation mechanism in the agrarian sphere and its development under the influence of change of the economic system were found. The motives of activity of different categories of the workers, which are forming during the process of transformation of agricultural enterprises were determined, the impact of different factors upon their creation, the working system of motivation of labor was estimated. The directions of improvement of the mechanism of motivation of labor in the agriculture were elaborated. The perspective directions of motivation of labor in agricultural enterprises of a different organizational-legal forms of managing were proposed. The practical value of research is, that the results of the work are favourable to effective using of different factors of motivation of labor and permit to increase its effectiveness.

Key words: motivation, the mechanism of motivation, stimulating, an agricultural enterprise, effectiveness of labor.

Тиражування на ризографі.

Здано до набору 6.11.2000. Підписано до друку 16.11.2000.

Формат 60×84 1/16. Папір газетний.

Гарнітура Times. Умов. друк. арк. 1,25. Зам. № 1319/2000. Тираж 100 прим.