

УДК 36 :333.01

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ АГРАРНОЇ ПРАЦІ

В. Міга, ст. викладач

Львівський національний аграрний університет

Ключові слова: мотивація, праця, трудова активність, зайнятість, безробіття.

Проаналізовано проблему мотивації до праці в сучасних умовах. Визначено основні соціально-економічні чинники, які впливають на результативність праці робітників сільськогосподарських підприємств. На основі проведеного аналізу запропоновано способи вдосконалення мотиваційного механізму в сільському господарстві.

Постановка проблеми. Сільське господарство України на сучасному етапі ринкових перетворень перебуває на шляху докорінних змін трудових, економічних, соціальних та інших відносин для всебічного підвищення мотивації аграрної праці, її продуктивності та привабливості.

Незважаючи на вживання на урядовому рівні низки важливих організаційно-економічних і правових заходів, пов'язаних із переходом до приватної власності на землю, формуванням господарських структур ринкового типу, й досягнення на цій основі певних позитивних зрушень у суспільному житті селян, аграрна галузь в Україні вже тривалий час перебуває у критичному стані.

Особливо слід вказати на ситуацію з формуванням кадрового потенціалу аграрних підприємств. Тут основним, на наш погляд, є відсутність заходів щодо підвищення рівня освіти та професійної підготовки, мотивації трудової діяльності в аграрній сфері, тобто заохочення людей працювати в цій галузі [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Широке висвітлення різних загальних сторін, поглядів на мотиваційну поведінку знайшло відображення у працях багатьох як вітчизняних (В.Г. Асєєва, О.О. Вакуленко, М.В. Дмитрієва, С.С. Занюк, Є.П. Ільїна, В.П. Коцило та ін.), так і зарубіжних учених (Д.Т. Кемпбел, Г.Н. Кантор, Р.С. Петерс, Є.Г. Френч та багато інших).

Істотний внесок у дослідження саме соціально-економічних аспектів проблеми мотивації аграрної праці зробили провідні науковці Д.П.Богиня, В.М.Данюк, В.С.Васильченко, С.Н.Злупко, А.М.Колот, В.М.Петюх, М.В. Семикіна, В.М. Шамота [2; 4; 5].

Постановка завдання. Результативність праці робітників сільськогосподарських підприємств обумовлена їх становленням до праці, що залежить від соціально-економічних умов. В одних і тих самих умовах люди можуть по-різному ставитися до своєї роботи, тобто існують й інші проблеми – суб'єктивні, які пов'язані з мотивацією праці. Вони залежать не тільки від чинників

– характеристик виробничого та побутового оточення, а й від ціннісних орієнтацій працівників. Для підвищення ефективності праці в молочному скотарстві основним завданням є визначення мотивів і ціннісних орієнтацій формування трудової активності працівників, а на їх основі – розробка дієвого в ринкових умовах механізму ефективності праці.

Виклад основного матеріалу. Для всебічного виявлення та оцінки ставлення робітників молочного скотарства до праці було проведено вибіркве анкетне опитування операторів машинного доїння сільськогосподарських підприємств Миколаївського та Стрийського районів Львівської області. Вибіркова сукупність охоплених анкетним опитуванням склала 87 осіб, або 29% від генеральної сукупності.

За даними анкетного опитування, більшості респодентів обрана професія подобається (71,7%), 28,3% опитаних не задоволені професією. На сьогодні робота у тваринництві вимагає значних фізичних зусиль, забирає багато часу, інколи не під силу жінкам, крім того, вважається непрестижною, тому людей працювати змушують більше обставини, що й зазначають 62,8% респодентів. Жоден із працівників не вважає професію престижною, з творчим характером діяльності, чи такою, коли залишаються резерви часу для сім'ї, дозвілля.

Ставлення людини до праці визначає сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників. Для сільського працівника основним зовнішнім чинником, який сприяє зміні у ставленні до праці, стала реорганізація господарств, розпаювання землі та майна. Почуття господаря не тільки землі та майна, а й результатів своєї праці, одержаного доходу повинно стимулювати трудову активність працівників. Від неї і залежатимуть економічні показники, а відтак – рівень життя. У відповіді на запитання “Чи змінилось Ваше ставлення до праці після розпаювання землі та майна?” більшість респодентів (40,1% відповідей) вважають, що ставлення до праці не змінилось; у 19,2% опитаних немає бажання змінювати місце роботи; 14,3% респодентів вважають, що підвищився рівень дисциплінованості та відповідальності; 10,3% зазначили, що зросли можливості підтримувати особисте підсобне господарство; одночасно 5,1% опитаних вважають, що ставлення до праці погіршилось. Взагалі не визначились із відповіддю 11% респодентів.

Таким чином, можна однозначно стверджувати, що проведені реформи не мали достатнього впливу на зміну ставлення працівників до праці – вони не зовсім відчують себе власниками засобів виробництва. А тим часом, відношення власності є потужним мотивом, який стимулює трудову діяльність.

На цьому етапі розвитку в сільському господарстві чинник трудової мотивації ще не повністю розкрився, не проявив себе. А якщо не посилюється трудова активність, то не може бути й високої самостійності та відповідальності з боку кожного працівника.

На питання “Як би Ви охарактеризували свою роботу?”, тільки 40,3% респодентів вважають свою роботу цікавою, такою, що вимагає кмітливості та творчого пошуку; 6,7% вважають роботу спокійною і такого, що не вимагає особливого напруження; 12,8% думають, що їх робота однотипна й нудна, а 28,9% взагалі вважають роботу важкою та нецікавою.

На запитання “Чи могли б Ви працювати краще, ніж тепер?” 55,4% респондентів відповіли “так”, 7,8% – “ні”, 36,8% – “навіть чи ніг”. Це означає, що кадровий потенціал галузі використано неефективно, більшість працівників не одержує задоволення від своєї роботи і є значні резерви для підвищення ефективності праці. Основні причини, що стимулюють зростання результативності праці, на думку операторів машинного доїння, наведені в таблиці.

Таблиця

Причини незадоволення операторів машинного доїння від виконаної роботи

Показник	Кількість відповідей до чисельності респондентів, %	Ранг
Низька оплата праці	60,3	1
Незручний режим роботи, надмірна зайнятість	35,7	2
Незадовільне нормування праці	20,1	3
Відсутність можливості заробити	13,2	4
Низький рівень механізації виробничих процесів, застарілі технології	10,5	5-6-7
Погана організація праці, відсутність зацікавленості в результатах роботи	10,5	5-6-7
Відсутність перспектив для підвищення кваліфікації	6,3	8-9
Поганий контроль за дисципліною	6,3	8-9
Відсутність належних санітарно-гігієнічних умов	2,9	10

На відсутність належних умов для роботи вказує більшість респондентів. Зокрема перше місце “посідає” низька оплата праці (60,3% респондентів), друге – незручний режим роботи (35,7% респондентів), третє – незадовільне нормування праці (20,1%), четверте – відсутність можливості додаткового заробітку (13,2%). Дещо менший вибір припадає на погану організацію праці, низький рівень механізації виробничих процесів, застарілі технології та ін.

В умовах нестабільності економічної ситуації на першому плані у працівників, як показало соціологічне дослідження, матеріальні мотиви. Це зумовлено браком уваги до розвитку та удосконалення якісних характеристик кадрового потенціалу галузі, від яких передусім залежить якість виконаної роботи. Як одна зі сторін ефективності праці її якість може розкриватися, виходячи із сукупності навичок, професійної майстерності працівників та умов, в яких вони можуть проявлятися. На питання “Чи задоволені Ви своєю спеціальною підготовкою?” позитивно відповіли 40,1% респондентів, “частково” – 30,9% і “ні” – 29% , при тому, що 60,2% опитаних мають тільки середню або неповну середню освіту. Тобто працівники самі не зацікавлені у своїй спеціальній підготовці і не проявляють ніякої активності щодо перспективи навчання. Крім того, керівництво

сільськогосподарських підприємств не приділяє належної уваги матеріальній зацікавленості в максимальному прояві професійної майстерності тваринників. Наприклад, тільки де-не-де здійснюється доплата за звання “Майстер-тваринник”, і ніхто навіть не задумується над тим, яку вигоду гублять підприємства, в яких працюють робітники без належної спеціальної підготовки. За даними анкетного опитування, тільки 38,9% респондентів мають звання “Майстер-тваринник” і тільки 19,2% операторів машинного доїння підвищували свою кваліфікацію за останні три роки.

На сьогодні все ще вагомими залишаються матеріальні мотиви працівників. Тому значне місце необхідно відводити формам матеріального стимулювання, а що стосується моральних і матеріальних стимулів, то вони повинні доповнювати один одного, визначаючи у працівника зацікавленість у високих результатах його праці. Хоча й невеликим, але позитивним зрушенням у свідомості респондентів щодо формування ринкового типу працівника є те, що первинні потреби, хоча й займають перше місце за кількістю відповідей, але оцінка їх впливу на трудову діяльність знаходиться на передостанньому місці в системі чинників трудової мотивації. У віковому складі найвищу оцінку мали такі мотиви: у працівників до 30 років: гарне ставлення з боку трудового колективу (4,8 бала), прагнення більшої матеріальної винагороди (4,7 бала), усвідомлення значення своєї праці (4,3 бала); у працівників від 30 до 50 років: прагнення досягти максимальної самостійності в роботі (4,9 бала), бажання спокійно працювати без неприємностей (4,6 бала), прагнення проявити себе (4,1 бала); у працівників старших за 50 років: повага з боку керівництва (5,0 балів), задоволення від добре виконаної роботи (4,8 бала) та прагнення уникнути відповідальності, самостійності прийняття рішень (4,1 бала).

Знаючи потреби кожної вікової групи, можна створити необхідні умови праці як для молоді, так і для працівників старшого віку. Найбільш вагомими для молодих кадрів молочного скотарства є ставлення до них в колективі та матеріальні мотиви, що не дивно, бо переважно саме люди до 30 років формують сім'ю і водночас виникають матеріальні труднощі. У людей середнього, найбільш працездатного віку, разом із бажанням досягти максимальної самостійності та спокійно працювати без неприємностей, з'являється потреба проявити себе в роботі. Саме люди середнього віку можуть досягти найвищих успіхів у роботі, прагнуть проявити себе. У людей похилого віку, окрім потреби у повазі з боку керівництва та усвідомлення значення своєї праці, є потреба в униканні відповідальності та прийняття рішень. Це є наслідком стереотипного мислення людей пенсійного та передпенсійного віку, яке сформувалось ще в роки авторитарної системи.

Висновки. Отже, праця робітників у теперішніх умовах не зовсім мотивована і є значні резерви для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу галузі. Поки що для операторів машинного доїння основними є первинні потреби, які стримують формування “ринкового типу” працівника: з високою кваліфікацією, бажанням навчатись, ініціативного, з творчим підходом до роботи. Аграрна реформа повинна стимулювати формування нової психологічної моделі мотивації праці, в основі якої — не тільки правовий статус

сільськогосподарських підприємств, а й глибоке внутрішнє усвідомлення почуття власності на засоби виробництва, вироблену продукцію, отриманий дохід. Без цього не буде належного ставлення до праці, високої активізації трудової діяльності, підвищення ефективності праці.

Бібліографічний список

1. Горошко Л. М. Психологічні аспекти проблеми активного пошуку роботи безробітними особами / Л. М. Горошко // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 16-20.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2005. – 405 с.
3. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 370 с.
4. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
5. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПІК, 2003. — 185 с.

Мига В. Социально-экономические факторы повышения мотивации аграрного труда

В статье проанализирована проблема мотивации к труду в современных условиях. Определяются основные социально-экономические факторы, влияющие на результативность труда рабочих сельскохозяйственных предприятий. На основе проведенного анализа предложены пути совершенствования мотивационного механизма в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: мотивация, труд, трудовая активность, занятость, безработица.

Miga V. Socially-economic factors of increase of motivation of agrarian labour

In the article the problem of motivation is analysed to labour in modern terms. Basic socio-economic factors are determined which influence on effectiveness of labour of workers of agricultural enterprises. On the basis of the conducted analysis the ways of perfection of motivational mechanism are offered in agriculture.

Key words: motivation, labour, labour activity, employment, unemployment.