

СЕКЦІЯ 3 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 631.158:658.310

Артеменко А.К.
магістр

Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»

Булах О.А.
магістр

Харківського національного аграрного університету
імені В.В. Докучаєва

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

ENHANCEMENT OF THE EFFICIENCY OF USE OF MOTIVATION MECHANISM IN THE AGRICULTURAL ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

В статті викладені результати дослідження щодо підвищення ефективності використання мотиваційного механізму. Надаються конкретні пропозиції щодо реформування й вдосконалення ефективності використання мотиваційного механізму та системи оплати праці в даному сільськогосподарському підприємстві, що в свою чергу може бути використана для різних форм власності, з метою досягнення головної задачі господарювання – зростання економічної ефективності та ефективності використання мотиваційного механізму.

Ключові слова: праця, мотиваційний механізм, мотивація праці, матеріальне стимулювання, трудова діяльність, продуктивність праці.

АННОТАЦИЯ

В работе изложены результаты исследования по повышению эффективности использования мотивационного механизма. Предоставляются конкретные предложения по реформированию и совершенствованию эффективности использования мотивационного механизма и системы оплаты труда в данном сельскохозяйственном предприятии, в свою очередь может быть использована для различных форм собственности, с целью достижения главной задачи хозяйствования – рост экономической эффективности и эффективности использования мотивационного механизма.

Ключевые слова: труд, мотивационный механизм, мотивация труда, материальное стимулирование, трудовая деятельность, производительность труда.

ANNOTATION

The paper presents the results of the study on improving the effectiveness of the use of the motivational mechanism. Solving the problems of material incentives for farmers requires an integrated approach to taking measures both at the state level and at the level of a particular agricultural enterprise. At the present stage of agricultural development, new requirements are created for the formation and use of both labor potential and personnel potential, it is necessary to create effective incentives and mechanisms for activating the potential of the individual and social work. Concrete proposals are offered on reforming and improving the efficiency of using the motivation mechanism and the system of remuneration in this agricultural enterprise, which in turn can be used for different forms of ownership, in order to achieve the main task of managing – the growth of economic efficiency and the effectiveness of the use of the motivational mechanism.

Keywords: labor, motivational mechanism, motivation of labor, material stimulation, labor activity, labor productivity.

Постановка проблеми. На сучасному етапі організаційно-економічне забезпечення мотивації праці в аграрному секторі економіки використовується не на належному рівні [6]. Причиною є недосконалість мотиваційного механізму, який має поєднувати у собі економічний, соціальний та соціально-психологічний підходи до вирішення цієї проблеми. Сьогодні виникла така ситуація, що вкрай необхідно задовольнити як економічні, так і соціальні та соціально-психологічні потреби селян.

Ефективне управління є нині неможливим без розуміння мотивів і потреб людини-працівника [1]. Без раціонального та розумного використання стимулів до праці не можливо найкращим чином управляти підприємством, установою, організацією будь-якого рівня.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні вчені активно працюють над вирішенням вказаної проблеми, зокрема, питання підвищення ефективності використання мотиваційного механізму у сільськогосподарському підприємстві в аграрній сфері знайшли своє відображення в наукових публікаціях відомих вчених-економістів, серед яких: В.С. Дієспєрова М.И Маліка, М.С. Пономарьової, Л.А. Гаврилюка, І.І. Чернеги, Ю.В. Загорської. І тому природно, що питання підвищення ефективності використання мотиваційного механізму постійно знаходиться в центрі уваги, що і не обминуло й нашої уваги.

Формулювання цілей статті. Ціль статті полягає в тому, щоб визначити закономірності у зміні стійкості розвитку мотиваційного механізму, розкрити сучасний стан і шляхи удосконалення системи оплати праці в господарстві, а саме в умовах зростання економічної ефективності та ефективності використання мотиваційного механізму.

Виклад основного матеріалу. Мотивація праці людини дає змогу відновити ставлення до праці, сформуванню нову свідомість у працюючих людей. Мотивація є одним із шляхів і певною стратегією подолання кризи праці [1-5]. У цьому розумінні вона справляє довготерміновий вплив на працівників, і має на меті зміну структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвиток на цій основі трудового потенціалу. Без знання проблеми мотивації та оцінки діяльності персоналу неможливо ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо ефективності роботи організації. Рівень оплати значною мірою визначає життєвий рівень кожного громадянина [3].

На сучасному етапі трудовий потенціал аграрного сектору економіки використовується не на належному рівні. Низький рівень мотивації праці, матеріального і морального стимулювання створив у країні таку ситуацію, коли працівник не зацікавлений у результатах власної праці. В сучасній Україні триває процес, коли єдиної загально визнаної конкуренції щодо розвитку мотиваційного механізму активізації трудової діяльності, адекватної сучасним ринковим перетворенням поки що не сформовано [3]. Досвід зарубіжних країн свідчить, що ефективність виробництва суттєво визначається мотиваційними системами, розробленими в кожній країні відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людей [2, 4].

Мотивація праці – це ставлення працівника до виконуваної роботи, сформоване на основі потреб, інтересів, мотиваційних пріоритетів [1, 2], а також під впливом певних дій з боку адміністрації підприємства, які покликані активізувати зусилля персоналу з метою як найповнішого досягнення цілей організації.

Мотиваційний механізм ґрунтується на певних психологічних підходах. Його мета – цілеспрямовано викликати у людини певні почуття, дати можливість активно мислити, проявляти свої здібності і схильності, духовно збагачуватись [7]. Він має враховувати стан соціально-економічного розвитку країни, певної адміністративної одиниці, ментальність людей, національні особливості, а також можливість їх зміни. На рівні підприємства повинні бути враховані особливості галузі, організації й нормування праці, рівень матеріальної винагороди [5] і очікування персоналу. Ще однією вимогою до мотиваційного механізму є здатність швидко змінювати важелі впливу відносно ситуації. Добробут суспільства визначається рівнем добробуту кожного його громадянина. Мотивація праці – це ставлення працівника до виконуваної роботи, сформоване на основі потреб, інтересів, мотиваційних пріоритетів, а також під впливом певних дій з боку адміністрації підприємства, які покликані активізувати зусилля персоналу з метою як найповнішого досягнення

цілей організації. Доходи значної частини населення не досягають прожиткового мінімуму, що негативно відбивається на соціальному самопочутті, психічному і фізичному здоров'ї людей. При цьому розрив у рівні доходів найбільш і найменш забезпечених груп населення досягнув критичного рівня [7]. Це зумовлене важливим значенням забезпечення гідного рівня життєдіяльності людини, а це безпосередньо впливає на ефективне організаційно-економічне забезпечення мотивації праці в господарстві.

Головною метою АФ «Надія» ТОВ Чугуївського району є задоволення суспільних потреб в його продукції, роботах, послугах, одержання прибутку від діяльності та реалізації на основі одержаного прибутку соціальних та економічних інтересів. Площа сільськогосподарських угідь, так і загальна земельна площа зазнала змін. За досліджуваний період з 2012-2016 рр. земельний фонд зменшився на 7,4%, що обумовлене вилученням орендованих земель. Також збільшилася кількість виробленої валової продукції сільського господарства в 2016 році в порівнянні з 2012 роком на 40,2%, на 75% зокрема за рахунок продукції галузі тваринництва. Обсяги товарної продукції в 2016 році в порівнянні з 2012 р. збільшилися в 2,7 р., а в порівнянні з 2015 р. зросли на 91% і вдвічі за рахунок галузі тваринництва. Затрати праці по підприємству, зменшились пропорційно скороченню чисельності працівників та введенню нових інтенсивних технологій виробництва продукції рослинництва і тваринництва. В 2016 році в порівнянні з 2012 р. середньорічна вартість основних виробничих фондів зменшилась і складає 27350 тис. грн. Собівартість основної продукції у 2016 р. збільшилась втричі порівняно з 2012-2016 рр. відповідно. Собівартість реалізованої продукції у 2016 р. збільшилась в порівнянні з 2015 р. в двічі.

Проблема ефективного використання ресурсного потенціалу в сільськогосподарських підприємствах агропромислового комплексу в умовах формування ринкових відносин є однією з головних, і від її вирішення залежить не тільки величина фінансових результатів, але й конкурентоспроможність продукції на зовнішньому та внутрішньому ринках. За досліджуваний період з 2012-2016 рр. прибуток господарства зріс майже в тричі, в цілому за рахунок прибутковості галузі рослинництва. Темп зростання заробітної плати у 2012-2016 рр. випереджає темп зростання продуктивності праці, що є негативною тенденцією. Коефіцієнт випередження в 2016 році становить – 0,989. Ефективність виробництва основних видів продукції в АФ «Надія» ТОВ Чугуївського району Харківської області відзначають, що в 2016 році при вирощуванні зернових культур АФ «Надія» ТОВ отримало прибуток в розмірі 5994 тис. грн, а рівень рентабельності – 56,4%, при цьому найгіршим годом був 2013 р. з рівнем рентабельності 2,8%. При вирощуванні соняшнику

ситуація інша: підприємство в 2016 році отримало прибуток 19962 тис. грн., і рівень рентабельності 231%, що стосується тваринництва, то рівень збитковості складає в 2016 році 1,1%. Проте впродовж вже п'яти років м'ясо ВРХ є не рентабельним.

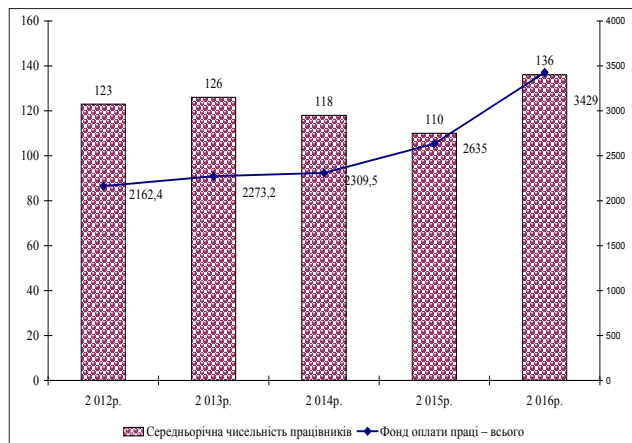


Рис. 1. Динаміка рівня оплати праці та кількості працівників, 2012-2016 рр.

Приведена динаміка зміни рівня оплати праці та чисельності працівників у АФ «Надія» ТОВ Чугуївського району Харківської області. У господарстві розроблена система доплат та надбавок до тарифних ставок та посадових окладів. Для забезпечення дієвого мотиваційного механізму, зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва продукції і зменшення її собівартості, тобто для підвищення ефективності виробництва, для працівників була введена система преміювання. За допомогою комп'ютерного аналізу [4], рівняння множинної регресії, яке характеризує залежність рівня оплати 1 людино-дня від продуктивності праці та виробництва продукції в розрахунку на 100 га с.-г. угідь: $y_x = 4,18 + 0,01 x_1 + 0,0006 x_2$.

Коефіцієнт множинної детермінації показує, що 85,7% варіювання оплати праці в досліджуваному господарстві зумовлене включеними в кореляційну модель факторами виробництва валової продукції на 1 працівника зайнятого в сільськогосподарському виробництві та на 100 га сільськогосподарських угідь

З метою підвищення ефективності використання мотиваційного механізму, збільшенні виробництва сільськогосподарської продукції, підвищенні її якісних показників з найменшими витратами праці, матеріальних і фінансових ресурсів, росту ефективності виробництва і продуктивності праці на основі господарського розрахунку, підрядних принципів організації і оплати праці [8] нами було розроблене Положення про оплату праці робітників АФ «Надія» ТОВ Чугуївського району Харківської області на принципах колективного підряду. На основі технологічних карт і нормативів нами були розраховані шкали прогресивно зростаючих розцінок за 1 ц основної і побічної продукції. Для порівняння з шкалами прогресивно зростаючих розцінок, по всім вирощуваним культурам нами були розроблені акордні розцінки за 1 ц основної і побічної продукції. В основу їх розрахунку покладений річний тарифний фонд (розрахований в технологічних картах), збільшений на 25 відсотків та норми виробництва продукції, розрахованої шляхом множення площ посіву на нормативну урожайність. Після аналізу цих двох методів, доцільним є використання акордних розцінок за 1 ц основної та побічної продукції, порівняно з шкалою прогресивно зростаючих розцінок за продукцію, так як цей метод є більш доступнішим та простішим.

Мотиваційний механізм ґрунтується на певних психологічних підходах. Його мета – цілеспрямовано викликати у людини певні почуття, дати можливість активно мислити, проявляти свої здібності і схильності, духовно збагачуватись. Він має враховувати стан соціально-економічного розвитку країни, певної адміністративної одиниці, ментальність людей, національні особливості, а також можливість їх зміни. На рівні підприємства повинні бути враховані особливості галузі, організації й нормування праці, рівень матеріальної винагороди і очікування персоналу. Ще однією вимогою до мотиваційного механізму є здатність швидко змінювати важелі впливу відносно ситуації.

Система формування й регулювання мотивації ефективного господарювання, її практичне застосування набуває першочергового значення для АФ «Надія» ТОВ Саме підтримка мотиваційних механізмів результативної і високопро-

Таблиця 1

Вихідні дані для вирівнювання динаміки оплати праці 1 люд. год у АФ «Надія» ТОВ Чугуївського району Харківської області

Роки	Оплата праці 1 люд.-год, грн.	Виробництво валової продукції (в постійних цінах 2010 року)	
		на 1 працівника зайнятого в с.-г. виробництві, тис. грн.	на 100 га с.-г. угідь, тис.грн.
2012	6,37	136,97	703,43
2013	6,71	154,19	843,59
2014	6,92	141,95	808,40
2015	7,14	166,86	831,64
2016	7,21	173,61	1065,02

дуктивної праці важлива при вирішенні таких питань, як усвідомлення себе власниками й господарями засобів виробництва; посилення зацікавленості у праці, в підвищенні трудової активності; забезпеченість особистою зацікавленості працівників у АФ «Надія» ТОВ у розвитку виробництва. Тільки за рахунок поєднання моральних, матеріальних, виробничо-побутових, соціальних та психологічних стимулів можна досягти бажаних результатів.

За допомогою анкети ми з'ясували, чи могли б працівники у АФ «Надія» ТОВ за певних умов працювати краще ніж тепер. Переважна більшість респондентів (66%) відповіли на це запитання твердо; 26% працівників зазначили, що навряд чи; і лише 8% відповіли категорично, що не могли б. Далі респондентам було запропоновано висловити свою думку стосовно тих факторів, які могли б істотно вплинути на рівень продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах. Результати відповідей свідчать, що однакове число опитаних працівників у АФ «Надія» ТОВ (55%) першочергового значення надають двом факторам: значному підвищенню заробітної плати і покращанню рівня механізації виробництва та впровадженню новітніх технологій. Іншими важливими факторами зростання продуктивності праці у сільському господарстві респонденти відзначають необхідність зацікавлення працівника в кінцевих результатах його роботи (31%); важливість додаткових матеріальних винагород та премій (29%); покращання умов праці у підприємствах та розвиток соціальної інфраструктури в сільській місцевості по 25% респондентів.

Висновки. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства [6]. На

сучасному етапі розвитку сільського господарства пред'являються нові вимоги до формування і використання як трудового потенціалу, так і кадрового потенціалу викликає необхідність створення дійових стимулів і механізмів активізації потенціалу особистості і суспільної праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Малік М.И. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки / М.И. Малік. Методологія і організація. – К.: ІАЕ, 1995. – 177 с.
2. Дієсперов В.С. Механізми матеріального стимулювання у сільськогосподарських підприємствах / В.С. Дієсперов // Економіка України. – 1997. – № 3. – С. 63-70.
3. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи розвитку / М.С. Рябуха // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Вип. 70. – Харків: ХНТУСГ, 2008. – С. 258-267.
4. Горкавий В.К. Статистика: Підручник / В.К. Горкавий. – К.: Вища школа, 1995. – 415 с.
5. Загорська Ю.В. Тенденції питомої ваги оплати праці у виробничих витратах сільськогосподарських підприємств / Ю.В. Загорська // Вісник ХНАУ: економічні науки, № 11. – 2010. – С. 222–228.
6. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 3. – С. 111-126. – 292 с.
7. Мотиваційний механізм та оплата праці на сучасному підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekonomika_pidpri_emstva/motivacijnij_mekhanizm_ta_oplata_praci.
8. Пономарьова М.С. Удосконалення мотивації та оплати праці в галузі тваринництва / М.С. Пономарьова // Вісник Сумського національного аграрного університету. Сер. : Економіка і менеджмент : наук.-метод. журн. / Сум. нац. аграр. ун-т. – Суми: вип. 8(61). 2014. – С. 203-208. – 240 с.