

ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ ВІДРОДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ АГРАРНОЇ ПРАЦІ

**ГОЛУБ О.М.,* СТУДЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Дослідження шляхів відродження мотивації аграрної праці є актуальним і життєво необхідним, особливо в період організаційно-економічних змін, які відбуваються нині в аграрній сфері.

Актуальність розв'язання даної проблеми зумовлена комплексом важливих обставин.

По-перше, сприятливі умови праці є важливим чинником як самої мети виробництва - одержання прибутку, так і засобів її досягнення: підвищення працездатності, продуктивності, ефективності, мотивації трудової і соціальної активності працівників аграрних підприємств.

По-друге, розвиток реформованих сільськогосподарських підприємств в Україні відбувається на засадах прагнення їх власників будь-якою ціною зменшити витрати на виробництво. При цьому керівники не зацікавлені у поліпшенні умов і безпеки устаткування, на низькому рівні організований трудовий процес, що є загрозою здоров'ю й життю працівників. Такий незадовільний стан соціально-економічних умов праці в сільському господарстві спричиняє виробничий травматизм і захворюваність через дію шкідливих і небезпечних факторів виробництва.

По-третє, проблеми незадовільних умов праці в аграрному секторі в майбутньому призведуть до погіршення здоров'я працюючих, що в свою чергу поглиблюватиме негативні економічні й демографічні процеси.

Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки підбір, навчання і влаштування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

У теперішній час, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з

* Науковий керівник – Сахненко В.І., к.е.н., доцент

невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

Водночас, на ринку праці з'являються працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, тобто люди з гарною моральною основою і розумінням праці. Однак шансів знайти гарну роботу в них мало через віковий бар'єр (до і більше 50 років) або відсутності рекомендацій (в основному в молодих фахівців).

Поліпшення умов праці – одна з найгостріших проблем цього часу. На етапі переходу до ринку зростає значимість умов праці як одної з найважливіших потреб людини. Новий рівень соціальної зрілості заперечує несприятливі умови робочого середовища. Умови праці є не тільки потребою, а й мотивом, який примушує працювати з певною віддачею, можуть бути одночасно фактором і наслідком певного виробництва праці і його ефективності.

Слід виявити ще один бік цієї проблематики – низька робоча культура працівників. Довгий час працюючи в незадовільних санітарно-гігієнічних умовах людина не вміє, та й не хоче правильно організувати своє робоче місце. В останній час на українських передових підприємствах як експеримент почала впроваджуватись японська передова форма управління підприємством, одним з її компонентів є підвищення культури виробництва.

При цьому потрібно також розглянути можливі прості зміни роботи, що могли б привести до стимулювання внутрішньої мотивації підпорядкованих, викликати співробітництво і ентузіазм із їхньої сторони. Менеджери повинні постійно обмірковувати можливі способи поліпшення роботи і мотивації людей, що працюють із ними. Немаловажну роль тут грає те, що навіть не найефективніші, а іноді і просто показові проекти залучають загальну увагу (хоча часто і необгрунтовані надії) залучених у проект службовців.

Велика роль надається мотиваційному механізму оплати праці, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтриманню робочої активності на належному рівні, так і росту виробництва праці. Застосування цього методу може бути корисним щодо досягнення короткострокових підвищень у виробництві праці. Врепті-репті відбувається певні накладки або звикання до цього виду впливу. Однобокий вплив на робітників лише грошовими методами не може привести до довгострокового підвищенню виробництва праці

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.

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.

Враховуючи особливості мотивації праці різних категорій працівників, 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.

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ АГРОФОРМУВАНЬ

***ГУМЕНЮК І.М.,* АСПИРАНКА,
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ***

Кожне підприємство функціонує на ринку в умовах певної невизначеності щодо власного майбутнього. Особливо це стосується підприємств аграрної сфери. Важливу роль в їх успішній діяльності відіграє менеджмент, а саме вміння правильно організувати

** Науковий керівник – Галушко В.П., д.е.н., проф., чл.-кор. НААНУ*