

УДК 631.158:658

Куліпанов О. М.

МОТИВАЦІЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРАЦІ. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

У статті виявлені основні елементи соціально-психологічної структури індивідів і сукупність чинників зовнішнього середовища, що визначають найбільш ефективні способи мотивації їх праці.

Ключові слова: соціально-психологічна структура, чинники зовнішнього середовища, мотивація праці.

В статье выявлены основные элементы социально-психологической структуры индивидов и совокупность факторов внешней среды, которые определяют наиболее эффективные способы мотивации их труда.

Ключевые слова: социально-психологическая структура, факторы внешней среды, мотивация работы.

The paper identified key elements of social and psychological structures of individuals and the totality of environmental factors that determine the most effective ways to motivate them truda.

Key words: psycho-social structure, environmental factors, motivation raboty.

Постановка проблеми. Весь зміст процесу виробництва в сільському господарстві слід розглядати через вплив його складових на людину, виконавця, тобто процес виробництва є суто соціальним. Так, технологічні чинники впливають на умови праці: економічні – на рівень його оплати, соціальні – на умови побуту і відтворення сім'ї, організаційні чинники пов'язані з реалізацією стосунків власності і привласнення результатів праці [1].

Складність і різноманіття діяльності сільськогосподарських товаровиробників не дозволяє нам освітити й інші чинники і особливості аграрного виробництва, але ті, про які ми сказали, свідчать про специфічність селянської праці та чинників її мотивації.

Не можна не відзначити, що разом з порушенням процесів відтворення праці і капіталу на селі руйнується соціальна інфраструктура, оскільки вкладення в розвиток з боку держави практично припинилися, а збитковий стан економіки сільськогосподарських підприємств не дає можливості виділяти кошти на її підтримку.

Аналіз досліджень і публікацій. Таким чином, можна сказати, що проблеми мотивації діяльності сільських товаровиробників пов'язані з недостатністю обліку соціально-економічних особливостей галузі при проведенні аграрних реформ (А. В. Петріков, А. Костяєв, Б. Михайлов, В. А. Свободен), послабленням державного регулювання аграрного сектора економіки останніми роками (І. Хицьков, В. Тіхоміров та ін.) [2], руйнуванням системи матеріального стимулювання праці робітників колективних сільськогосподарських підприємств, що склалася: втрата зв'язку розміру заробітної плати з результатами господарської діяльності (Е. Антосенков), збільшення диференціації заробітної плати між працівниками різних галузей народного господарства усередині аграрного сектора і окремих сільськогосподарських підприємств (Е. Г. Антосенков, А. Семін, Р. Шаріхіна) [3], порушенням паритетності міжгалузевого обміну (Б. Михайлов, Б. Пошкус, В. Нусратуллін та ін.), відсутністю механізму реалізації стосунків власності (К. Панкова), слабкою зміною структури внутрішньогосподарчих підрозділів і економічних стосунків між ними (Д. Егаптейн, М. Ельдїєв і ін.) і рядом інших причин [4].

Мета статті – виявити основні елементи соціально-психологічної структури індивідів і сукупність чинників зовнішнього середовища, що визначають найбільш ефективні способи мотивації їх праці.

Виклад основного матеріалу. На практиці концепція винагороди буде, з одного боку, набувати форми моделі (склад і структура стиму-

лів), а, з іншою, в кожному випадку буде потрібна конкретизація і методика застосування того або іншого стимулу. Причому, якщо перша частина концепції (модель) може і збагатиться на багатьох підприємствах, то її друга частина буде суто індивідуальною. Система матеріального стимулювання, що забезпечує трудову активність всіх категорій працівників, з урахуванням соціальної спрямованості економічної реформи, повинна розроблятися комплексно, в ній необхідно передбачити не тільки різні види стимулів, але і різні форми їх застосування. На рівні будь-якого внутрішньогосподарчого підрозділу, колективу має бути система винагороди – участь в доходах. Це означає, що для кожного колективу має бути розроблена своя система оплати (формування доходу від трудового внеску) від певного показника – госпрозрахункового доходу. Для основних, допоміжних, обслуговуючих структурних підрозділів і служб госпрозрахунковий дохід повинен формуватися тільки на основі внутрішньогосподарчих розрахункових цін.

Оплата праці від валового доходу за своїм змістом вельми ефективна, проте її застосування в нових умовах ускладнено виникненням декількох важковирішуваних методичних питань. Як і на який період визначити середні ціни реалізації, по яких оцінюватиметься здана продукція господарства? А якщо не вся продукція реалізована на початку нового року, а остаточний розрахунок з її виробниками потрібно здійснити? Якщо продукція реалізована в серпні-вересні, а розрахунки здійснюються в січні, тоді як бути з індексацією?

Відшкодування вартості витрачених матеріальних витрат в умовах інфляції при цій системі економічно не вигідне господарству і вигідне колективу. Це пов'язано з незіставністю рівня цін на матеріальні ресурси протягом року і середніх цін реалізації, встановлених пізніше.

Тому в умовах економічної нестабільності оплата праці від валового доходу ефективніша в тваринництві, тут можна щомісячно або по інших періодах здійснювати остаточні розрахунки. При всіх її методичних недоліках (відсутність стабільних показників для розрахунку) вона не вигідна працівникам, оскільки якщо розрахунок здійснюватиметься за середніми ринковими цінами реалізації, що склалися до кінця звітного року, то вони автоматично компенсують працівникам заробітну плату, тільки за умови своєчасної видачі остаточного розрахунку. В той же час слід мати на увазі, що впровадити її в господарство можна тільки за умови одночасного впровадження для всіх внутрішньогосподарчих підрозділів і служб.

В області сільського господарства реформи проявили себе в різкому спаді виробництва, порушенні еквівалентності товарного обміну, погіршенні соціально-економічного положення селян унаслідок ослаблення мотиваційного механізму господарювання на землі [5].

Якщо виробники засобів виробництва (і сфера АПК) є монополістами із завищення цін на свою продукцію, то представники із галузі агропромислового комплексу – переробники-монополісти із встановлення вкрай низьких цін на сільськогосподарську сировину. Крім того, через падіння споживчого попиту утруднена реалізація готових продуктів харчування (масла, сиру, ковбасних виробів тощо), що викликає не своєчасність розрахунків переробників за прийняту сільськогосподарську продукцію.

В умовах нестабільності взаєморозрахунків підприємства не можуть регулярно виплачувати нараховану заробітну плату, рівень якої все більше відстає від розміру оплати праці робітників народного господарства і промисловості. Падіння виробництва сільськогосподарської продукції, що викликане зниженням розміру посівних площ і поголів'я худоби, супроводиться скороченням робочих місць, а зважаючи на відсутність несільськогосподарських видів праці і загальної чисельності зайнятих в галузі.

Починаючи з 2007 року велика частина сільськогосподарських підприємств перестала планувати виділення коштів на споживання, перестали застосовувати противитратні форми оплати праці (від валового або госпрозрахункового доходу), а також акордну оплату за продукцію, що пов'язане з нестійкою економікою господарств. У збиткових підприємствах витрати на оплату праці перевищують валовий прибуток. Тому майже повсюду перейшли на стимулювання поточних результатів: преміювання за виконання і перевиконання норм праці, додаткову оплату за якість робіт, щомісячні виплати надбавок за безперервний стаж роботи та інше. Розмір заохочувальних виплат в місяць досягає 100% відрядного заробітку, що поза сумнівом сприяє збільшенню загального заробітку, поси-

люванню контролю за трудовою і технологічною дисципліною. Питома вага поточних заохочень в структурі місячного фонду споживання середньорічного працівника у ряді підприємств складає більше 40%.

Не можна не відзначити, що разом з порушенням процесів відтворення праці і капіталу на селі руйнується соціальна інфраструктура, оскільки вкладення в розвиток з боку держави практично припинилися, а збитковий стан економіки сільськогосподарських підприємств не дає можливості виділяти кошти на її підтримку. В результаті у ряді сіл АР Крим перестали функціонувати школи, медпункти, котельні центрального опалювання приміщень і тому подібне.

Висновки. В результаті реформи, що проводиться, в аграрному секторі різко впала престижність сільськогосподарської праці, зросла невпевненість працівників в завтрашньому дні, погіршала соціально-демографічна ситуація на селі. Реформа супроводжується значним скороченням обсягів виробництва основних видів сільськогосподарської продукції, що призводить до втрати виробничої самостійності країни і посилення її залежності від волі імпортерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні / В. І. Приймак. – Львів, 2002. – 576 с.
2. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ-2000, 2004. – 248 с.
3. Гольда А. В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А. В. Гольда // Формування ринкової економіки в Україні : збірник наукових праць. – 2004. – № 2(33). – С. 94–97.
4. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград : КОД, 2002. – 136 с.
5. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород : Карпати, 1996. – 139 с.