

8. Федулова Л.І. Інноваційний вектор розвитку промисловості України / Л.І. Федулова // Економіка України. – 2013. – № 5. – С. 30-37.
9. Кошевий М.М. Формування організаційно-економічних умов розвитку наукоємних виробництв у промисловості України / М.М. Кошевий // Економіст. – 2013. – № 8. – С. 58-60.
10. Гончаренко А.І. Функціонування підприємств переробної промисловості на засадах інноваційної парадигми стратегічного управління / А.І. Гончаренко // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2013. – № 4(81). – С. 64-71.
11. Фінанси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.101.3-055.2

Зозуля-Бахир І.Б.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки підприємства та інновацій
Львівського національного аграрного університету*

РОЗВИТОК СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ І ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЖІНОК У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Стаття присвячена формуванню системи мотивації праці жінок у сільському господарстві на основі узагальнення теоретичних засад мотивації праці і визначення поняття і сутності мотивації, системи стимулів трудової діяльності в сільському господарстві, а також визначенню тенденцій розвитку системи мотивації в сільському господарстві.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, демографічна ситуація, сільське населення, трудові ресурси, робоча сила.

Зозуля-Бахир И.Б. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья посвящена формированию системы мотивации труда женщин в сельском хозяйстве на основе обобщения теоретических основ мотивации труда и определения понятия и сущности мотивации, системы стимулов трудовой деятельности в сельском хозяйстве, а также определению тенденций развития системы мотивации в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, демографическая ситуация, сельское население, трудовые ресурсы, рабочая сила.

Zozulia-Bakhir I.B. DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT MOTIVATION SYSTEM AND IMPROVEMENT OF WOMEN'S LABOUR EFFICIENCY IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

Article is devoted to the formation of motivation of women in agriculture on the basis of summarizing the theoretical bases of motivation and the definition and scope of motivation, incentive systems for work in agriculture, as well as identification of trends of development of motivation system in agriculture.

Keywords: labour market, employment, unemployment, demographics, rural population, human resources, labour force.

Постановка проблеми. Ситуація, що склалася в аграрній сфері України, вимагає високої трудової та соціальної активності працівників. Підвищення рівня ефективності праці пов'язане з вивченням самих працівників, потенціалу продуктивних здібностей і потреб, з дослідженням механізму формування й розвитку їх трудової мотиваційної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що стосуються розвитку ринку праці, забезпечення зайнятості населення насамперед в аграрному секторі економіки, мотивації аграрної праці, відтворення населення у сільській місцевості, в останній час знаходять досить широке відображення в економічній літературі. Значну увагу їх вивченню приділяли і приділяють такі вітчизняні вчені: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, С.Й. Вовканич, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, Є.П. Качан, Л.В. Трачченко, В.М. Шамота, М.В. Шаленко, Л.О. Шепотько, К.І. Якуба та інші. Багато наукових ідей трансформуються на український ґрунт із зарубіжних джерел. Серед найбільш значущих слід назвати теоретичні розробки С. Брю, Г. Манків, Я. Корнаї, М. Юхновича, І.С. Маслової, А.А. Нікіфорової та інших. Разом з тим проблеми сучасного ринку праці сільської місцевості вивчені недостатньо. Ще більшою

мірою це стосується зайнятості та формування ринку робочої сили у сільському господарстві регіонів.

Постановка завдання. Мета публікації – обґрунтування теоретичних положень й оцінка формування механізму мотивації трудової діяльності жінок і розробка пропозицій, спрямованих на раціоналізацію зайнятості та ефективне використання їхньої праці у сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожне явище – хімічне, біологічне, фізичне і будь-яке інше, у тому числі і економічне, – потребує для свого ефективного розвитку відповідних умов. Однією з основних умов підвищення рівня ефективності праці жінок у сільськогосподарських підприємствах є рівень їх зацікавленості у цьому, а ця зацікавленість формується під впливом системи мотиваційних стимулів. Власне система мотивації працівника впливає на ступінь використання ним своїх же можливостей та формування у нього бажання удосконалювати ці можливості з метою підвищення ефективності своєї праці.

Людину загалом можуть змусити ефективно працювати два мотиви – страх або інтерес. Уся історія розвитку людства та його економічної активності засвідчує абсолютно низьку ефективність системи примусу як мотиваційного механізму. Особливо

яскраво це видно на прикладі рабовласницького ладу. Зацікавленість працівника у покращенні результатів своєї праці є набагато дієвішим і потужнішим стимулом його до ефективної праці. Механізм задіяння мотиваційних чинників за своєю суттю досить простий і полягає у використанні зацікавленості у вирішенні своїх проблем, що спонукає людину до певної діяльності. Асортимент потреб формується внаслідок дуже широкої гамми чинників, але сутність їх усіх одна: «потреби – це те, що виникає і знаходиться всередині людини, що досить загальне для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожній людині» [1, с. 195]; «...це об'єктивні умови існування людей. Вони означають необхідність у певних речах і бажання володіти ними. Тому мотивацію справедливо можна розцінювати як «двигун прогресу» [2, с. 58]. Ще Адам Сміт у «Дослідженні про природу і причини багатства народу» дійшов висновку, що людина завжди намагатиметься задовольнити потреби, поліпшити своє економічне становище, а це і є мотивом до праці [9, с. 19].

Мотивація – це інструмент, який потрібно використовувати обґрунтовано та обережно, з необхідним рівнем грамотності у сфері економіки та психології праці, оскільки від невмілого мотивування можуть настати дуже негативні наслідки, а це потребує такої системи мотивації, яка б була зрозумілою, простою й гнучкою, і водночас комплексною, комбінованою, оперативною та економічно й психологічно виваженою, що означає застосування розроблених у підприємстві стимулів переважно у більшому кількісному вираженні, але рідше, або частіше, але менше кількісно.

У мотиваційному механізмі зазначені стимули є інструментами, за допомогою яких можна задіявати ті чи інші мотиви поведінки людини у різних виробничих ситуаціях і явищах. В економічній літературі під стимулами мають на увазі певні, цільовим чином спрямовані зовнішні спонукання, а під мотивами – також спонукання, в основі яких можуть бути і зазначені стимули, і певні особисті причини [3, с. 72]. Очевидно, що стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він сприйнятий і усвідомлений людиною, і лише у тому разі, якщо він не потребує від людини неможливих або неприйнятних для неї дій або вчинків [4, с. 68].

Механізм підвищення рівня ефективності використання жіночої праці, який у нашому дослідженні виражається в трансформованому показнику її продуктивності, також є досить простий: якщо на

виробництво сільськогосподарської продукції здійснюються витрати живої та уречевленої у використуванних засобах і предметах праці, то підвищення ефективності цієї праці може об'єктивно полягати у зменшенні витрат сукупної праці (живої та уречевленої) на одиницю продукції, що виробляється, причому це зменшення повинно відбуватися таким чином, щоб за загального зменшення сукупних затрат праці в її структурі збільшувалася питома вага уречевленої праці за одночасного зменшення частки праці живої, причому темпи зростання частки уречевленої праці повинні бути дещо нижчими, ніж зменшення праці живої, що в кінцевому підсумку й забезпечить ефективний характер зазначених тенденцій в силу того, що праця уречевлена є набагато продуктивнішою, ніж жива праця.

Виходячи з аналізу результатів досліджень низки вчених [1; 4; 7; 9], рівень виконання системою мотивації жінок-працівників та жінок – елементів трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств об'єктивно залежить від низки основних чинників, які й обумовлюють цей рівень як відповідні вимоги до її якості (рис. 1).

Крім того, система мотивації жінок – працівників сільськогосподарських підприємств повинна мати індивідуальний характер. Тобто на кожному підприємстві вона повинна бути індивідуальна, відповідно до умов організації праці і спеціалізації цього підприємства та рівня розвитку соціальної інфраструктури довкола нього і в ньому також.

Для покращення мотивації жінок до продуктивнішої та ефективнішої праці у сільськогосподарських підприємствах необхідно враховувати дію своєрідних чинників зовнішнього характеру та можливості ефективного їх використання. У Європі на офіційному рівні вважається, що жінки можуть значною мірою спричинитися до зрівноваженого розвитку сільського господарства, зокрема сільськогосподарських підприємств, та сільських регіонів загалом за умови, що для цього будуть створені відповідні умови, причому як силами самих підприємств, так і (вирішальною мірою!) силами держави в рамках відповідних програм і САПЕС – спільної аграрної політики ЄС.

Результати досліджень показали, що для чоловіків та осіб з вищою освітою важливим мотивом є відповідність роботи набутій спеціальності, для жінок – зручний режим роботи, сприятливий морально-психологічний клімат у трудовому колективі, а також добрі стосунки з керівництвом і можливість приділити більше часу суспільному виробництву поза домом за наявності відповідних умов.

Мотивація зайнятості у сільському господарстві зумовлена значною мірою особливостями сільськогосподарського виробництва. Ще однією передумовою, яка зумовлює особливості мотивації зайнятості і праці в сільському господарстві, є те, що обираючи сільське господарство як сферу своєї діяльності, людина фактично обирає для себе певний спосіб життя – сільський, який за соціальними благами є менш привабливим [4, с. 8].

Особливості жіночих трудових ресурсів та особливості у використанні їх праці спричиняють необхідність врахування цих особливостей і для формування відповідної системи мотивації їх праці, яка повинна ґрунтуватися на використанні специфічних інструментів, «мотиваторів» [5, с. 52].



Рис. 1. Основні вимоги до системи мотивації трудової активності жінок та ефективності їх праці у сільськогосподарських підприємствах

Зрозуміло, що матеріальні інструменти стимулювання повинні охоплювати моменти спонукальних мотивів для активізації трудової діяльності, серед яких: орієнтація жінок на одержання певних конкретних рівнів показників, що відображають відповідні рівні проміжних і кінцевих результатів їх праці та функціонування підприємства загалом, що створює передумови для формування своєрідного характеру корпоративної єдності у досягненні корпоративних цілей підприємства, від чого залежить і рівень досягнення особистих цілей працівників-жінок.

Тому жінки повинні бути зацікавлені у втіленні пропозицій щодо удосконалення процесів і технологій виробництва продукції й підвищенні її якості, запобіганні втратам під час збирання, зберігання, транспортування чи навіть переробки.

При цьому всі перелічені інструменти стимулювання ефективної праці жінок у сільськогосподарських підприємствах можна розділити ще на дві групи:

– внутрішні, тобто ті, що можуть бути задіяні безпосередньо сільськогосподарським підприємством;

– зовнішні, тобто ті, що можуть бути задіяні державою і мати загальніший для системи економіки характер, але бути спрямовані на конкретну категорію працівників, тобто на жінок у сільськогосподарських підприємствах.

Виходячи з того, що «...послідовність станів, процесів, які визначають які-небудь дії, явища; система, будова, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності; внутрішня будова (система ланцюгів) машини, приладу, апарата, яка приводить їх у дію» – це механізм [7], що «...система формування цілей і стимулів, які дозволяють перетворити в процеси трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможності попиту споживачів» – це організаційно-економічний механізм [8, с. 81], що «...система технологічного, економічного, організаційного та соціального блоків, які включають в себе їх елементи» – це також організаційно-економічний механізм, а «...система інструментів (принципів, функцій, методів, засобів) об'єктів та суб'єктів, які мають забезпечувати реалізацію комплексу заходів впливу суб'єктів на об'єкти, кінцевою метою якого має бути таке регулювання ринку робочої сили, яке призводить до балансу попиту-пропозиції робочої сили та тим самими створює умови для оздоровлення економіки в посткризовий період, її сталості, конкурентоспроможності та ефективності» – це організаційно-економічний механізм регулювання ринку робочої сили [6, с. 100], наведені інструменти, які охоплюють сукупність засобів, принципів та функцій, утворюють цілісний механізм державного сприяння підвищенню рівня зайнятості і підвищенню ефективності використання праці жінок у сільськогосподарських підприємствах.

Висновки з проведеного дослідження. Практичне використання сформованої системи інструментів стимулювання трудової активності й продуктивності праці жінок у сільськогосподарських підприємствах і механізми державного сприяння підвищенню рівня зайнятості та ефективності використання праці

жінок у сільськогосподарських підприємствах вимагає адекватного розуміння сутності заходів, що складають сутність наведених чинників з боку тих, на кого ці заходи передбачено скеровані, а це у свою чергу потребує відповідного їх приготування. Досягти необхідного рівня підготовки жінок із метою досягнення ними потрібного рівня розуміння сутності заходів системи інструментів стимулювання трудової активності і продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах і механізми державного сприяння цьому праці можна за практичного використання досвіду вирішення подібних проблем у Польщі. Запровадження певних державних рішень і програм у практику господарювання, як правило, здійснюється на початкових етапах у кількох «пілотних» регіонах, щоб на практиці показати ефективність їх дії. Тоді на базі цих пілотних регіонів чи господарств проводять відповідні навчальні семінари для всіх, хто може бути потенційно зацікавлений у вивченні отриманого позитивного досвіду. Такими у нашому випадку можуть бути як безпосередньо сільські жінки, так і власники чи керівники сільськогосподарських підприємств. У результаті таких дій формується сприятливий клімат для адекватного сприйняття програмних пропозицій, що забезпечує високу ефективність їх реалізації.

Отож, запропоновані система інструментів стимулювання трудової активності й продуктивності праці жінок у сільськогосподарських підприємствах і механізм державного сприяння підвищенню рівня зайнятості та ефективності використання їх праці у них можуть значною мірою забезпечити досягнення поставленої мети, але за умови вживання комплексу заходів з формування відповідного локального поля адекватного розуміння і сприйняття сутності впровадження цих систем.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві / О.М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – № 6, т. 3. – С. 194-197. – (Серія «Економічні науки»).
2. Балита О. Розвиток нетрадиційних форм зайнятості: спроба економічної діагностики (на прикладі Карпатського регіону) / О. Балита // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 56-66.
3. Біттер О.А. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах / О.А. Біттер, О.І. Малецька // Економіка АПК. – 2012. – № 3. – С. 68-72.
4. Блажко М. А. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / М.А. Блажко. – К., 2006. – 20 с.
5. Богиня Д. Основи економіки праці : [навч. посіб.] / Д. Богиня, О. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
6. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики : [монографія] / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – К. : Штурм, 2003. – 382 с.
7. Горбань В.Б. Використання мотиваційного потенціалу підприємства для формування дієвої системи мотивації працівників / В.Б. Горбань // Економіка та держава. – 2012. – № 5. – С. 108-112.
8. Горбань В.Б. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В.Б. Горбань, В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
9. Наумко Ю. С. Мотиваційне заохочування до праці в сільському господарстві / Ю. С. Наумко // Агросвіт. – 2012. – № 1. – С. 19-23.