

21. Kolot A.M., Hrishnova O.A. Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia. ; Ed. by A.M. Kolota. Kyiv, KNEU, 2012, 501 p.
22. A.M. Kolot Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku: monohrafiia. Kyiv, KNEU, 2010, 251 p.
23. Borodina O. Sotsialni innovatsii v systemi silskoho rozvytku. — [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu : www.me.gov.ua/file/link/151218/file/UkrEcon9-2010_Borodina.pdf

Надійшла 17.01.2014; статтю представляє д. е. н. Семикіна М. В.

УДК 331.101.3:631.11

Г. А. ХАРЧЕНКО, Д. Д. ДЕЙНА

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначено вплив різноманітних форм оплати праці у сільськогосподарських підприємствах на мотивацію їх працівників. В результаті проведеного дослідження виявлено пряму залежність між способом оплати праці та мотивацією персоналу, виділено вказівки для вибору форми оплати праці залежно від цілей виробництва та стратегій його розвитку.

Ключові слова: мотивація, оплата праці, потреби, ефективність праці.

G. KHARCHENKO, D. DEYNA

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

MOTIVATION AS A FACTOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF LABOR IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

The main goal of the research – to determine factors in different wage systems that motivate employees the most. Comparison of methods of payment in different kinds of organizations and choosing the most effective method. Every wage system has its strong and weak sides. Hourly wage system is the best option for big enterprises because this payment system is easy to control; besides, it gives employees safety and stable level of profit. On the other hand piecework wage system makes your staff work harder and better, what gives you great opportunities to improve your company. Moreover, the last one, non-tariff system, is the most difficult system to use and, at the same time, is the most motivating system at all, because it makes every employee interested in results of work of all company. Thus, non-tariff system of payment was determined as the most motivating system and hourly wage system as the most controllable and stable system. This means that both of them have place in different kind of companies and both of them are effective.

Keywords: motivation, payment, salary, needs, work efficiency

Вступ

Необхідною умовою існування і розвитку сучасного суспільства в цілому є праця, яка спрямована на задоволення життєвих потреб людини. Одним із найважливіших способів підвищення ефективності виробництва є мотивація його учасників. Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що у сфері дослідження проблем мотивації праці існує чимало робіт, серед яких слід зазначити роботи таких закордонних та вітчизняних авторів, як А. Маслоу, Й. С. Завадського, А. М. Колот, В. В. Ровенської, О. Ю. Шалевської та інших економістів. Разом з тим, нині залишається низка невирішених питань, які пов'язані з особливостями мотивації та форм оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

Постановка завдання

Метою даного дослідження є визначення поняття мотивації як невід'ємної складової організації трудової діяльності та впливу на неї різних форм та систем оплати праці.

Результати дослідження

Згідно теорії мотивації Абрахама Маслоу фізіологічні потреби є першочерговими та найбільш важливими, а більшість із них задовольняються саме за допомогою заробітної плати. Основним завданням заробітної плати є стимулювання трудової діяльності працівників, задоволення їх потреб і спрямування їх на виконання стратегічно важливих цілей компанії. Іншими словами завданням організації у вирішенні даного питання є поєднання задоволення матеріальних потреб працівників із виконанням своїх стратегічних цілей. Тому питання мотивації та факторів, які на неї впливають, є актуальним в умовах інтенсивного розвитку сучасної економіки.

Зауважимо, що відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Варто наголосити, що ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку всього суспільства [2; 3; 4; 5].

В умовах ринкової економіки, підприємства, засновані на різних формах власності, самостійно, крім державних, запроваджують власну організацію оплати праці в межах законодавчого поля України. Установлені на підприємстві тарифні ставки і посадові оклади, коефіцієнти і розряди узгоджуються з чинними в економіці формами і системами оплати праці.

В загальному сукупність форм та систем оплати праці в сільськогосподарських підприємствах має такий вигляд [6]:

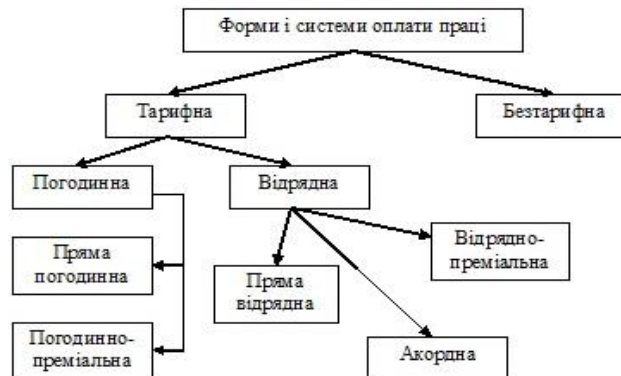


Рис. 1. Форми та системи оплати праці

В свою чергу кожній з систем оплати праці варто приділити увагу.

Погодинна форма оплати праці працівників здійснюється на основі погодинних (денних) тарифних ставок і нормованих завдань на відповідний період часу або місячних окладів.

При простій погодинній оплаті праці заробітна плата нараховується відповідно до встановлених ставок і залежить лише від кількості фактично відпрацьованих робочих днів.

При погодинно-преміальній до вище зазначеної тарифної оплати праці додаються також надбавки чи бонуси, розмір яких напряму залежить від виконання кількісних і якісних показників виробництва [6].

Варто зазначити, що подібна форма оплати праці набула широкого вжитку за кордоном, оскільки дозволяє максимізувати контроль за кількісними і якісними показниками продуктивності виробництва. Із розвитком технологій та все більшим зменшенням ролі людського фактора у виробництві погодинна форма оплати праці виступає як ідеальний спосіб задоволення потреб працівників у поєднанні з вирішенням стратегічно-важливих цілей компанії.

Тим паче за такої форми оплати праці рядовий працівник отримує одночасне задоволення двох рівнів своїх потреб – він отримує стабільний розмір платні, і, разом із цим, він стає задіяним у робочому процесі із зменшеним ризиком травмування. Адже, порівняно із іншими способами оплати праці, йому не потрібно перевиконувати план із ціллю збільшення заробітку.

Основним мінусом цієї форми оплати праці, як це не парадоксально, є відсутність гострої необхідності в надмірній робочій активності, адже саме вона є найбільшим двигуном для розвитку працівника як особистості та як спеціаліста одночасно, і, як наслідок, розвитку усього підприємства.

Таким чином, можна встановити, що погодинний спосіб оплати праці є оптимальним варіантом для розвинених організацій, для яких пріоритетною є стабільність у виробництві, а не швидкий розвиток. В свою чергу якщо розцінювати його на нижчому рівні, то актуальним способом він буде для тих працівників, які є вже сформованими фахівцями у своїй сфері і для яких найбільш важливими факторами у їхній роботі є стабільність і безпека.

Відповідно до цього вважаємо за доцільне назвати погодинну оплату праці найбільш безпечною та, разом з тим, найменш мотивуючою формою оплати праці.

Відрядна форма оплати праці здійснюється на основі норми виробітку і розцінки за одиницю виконаної роботи.

При простій відрядній системі оплати праці заробітна плата напряму залежить від кількості виконаних робіт і у загальному вигляді обчислюється як добуток кількості виготовленої продукції та встановленої розцінки за її одиницю.

При непрямій відрядній системі оплати праці заробіток обслуговуючого персоналу залежить від якості виконання робіт обслуговуваного персоналу і обчислюється шляхом перемноження тарифної

ставки за годину роботи основного працівника, фактичної кількості відпрацьованих ним годин та коефіцієнту виконання основним працівником норм.

При акордній системі оплати праці застосовуються дві підсистеми: проста акордна та акордно-преміальна. Проста акордна оплата здійснюється за весь комплекс виконаних робіт. Показники оплати й обсяг робіт передбачаються в договорі. При акордно-преміальній системі оплати праці виплачується ще й премія за якість і достроковість виконання робіт, передбачених договором [6].

Відрядна форма оплати праці є однією з основних причин травматизму та перевтоми учасників трудового процесу. Проте, з іншого боку, такий спосіб оплати праці стимулює роботу кожного індивіда, додаючи йому додаткове джерело мотивації у вигляді надбавок та інших бонусів.

Таким чином можна встановити, що відрядна форма оплати праці поєднує в собі підвищений, деколи навіть надмірний, рівень ризику із високим рівнем мотивації кожного працівника, тобто стимулює їх до збільшення обсягів виробництва, відповідно до розвитку підприємства, і, як наслідок, до розвитку суспільства та економіки в цілому. Тому такий спосіб оплати праці добре підходить для підприємств, ціллю яких є швидкий розвиток, але, у той же час, він повинен поєднуватися з якісним рівнем контролю за робочим процесом та організації охорони праці для мінімізації виробничих травм та оптимізації рівня навантажень на кожного працівника.

Окремо варто виділити так звану безтарифну форму оплати праці. При безтарифній формі оплати праці в однакові умови ставляться робітники і службовці за допомогою скасування стабільних тарифних ставок для робітників і посадових окладів для службовців, встановлення єдиного для підприємства мінімуму заробітної плати для працівників, що виконують найпростіші роботи (функції), розробки й затвердження шкали співвідношень в оплаті праці різної складності з мінімально можливою кількістю рівнів [7].

Для ефективної оплати праці необхідно створити певну таблицю, яка б включала в себе свого роду коефіцієнти відповідно до посади службовця. Прикладом такої таблиці є так звана шкала «Соціальної справедливості» (табл. 1) [7], яка складається з шести рівнів.

В правій колонці вищенаведеної таблиці показані кваліфікаційні коефіцієнти (бали), які відображають співвідношення в оплаті праці залежно від посади (кваліфікації) працівника, тобто від складності виконуваної роботи.

Заробітна плата нараховується кожному працівникові не відповідно до тарифних ставок чи окладів. Спочатку обчислюється її загальна сума, отримана організацією, а потім ця сума розподіляється між усіма учасниками виробництва відповідно до встановлених кваліфікаційних коефіцієнтів та відпрацьованого кожним працівником часу. Для більш повної оцінки заробітної плати кожного працівника розробляються додаткові умови диференціації, до уваги яких беруться такі фактори, як умови праці, якість роботи, виконання виробничих завдань, взаємодопомога, трудова дисципліна тощо.

Таблиця 1

Шкала «Соціальної справедливості»

Керівник підприємства (генеральний директор)	4,5
Заступник генерального директора	4,0
Керівники відділів	3,5
Провідні спеціалісти	3,0
Спеціалісти	2,0
Обслуговуючий персонал	1,0

Основним призначенням безтарифних систем оплати праці є мотивація ефективної праці кожного індивіда та колективу в цілому. Заробіток кожного окремого працівника залежить від чотирьох чинників:

1. Кінцевих результатів колективної діяльності.
2. Установленого працівникові коефіцієнта.
3. Відпрацьованого часу.
4. Особистого ставлення кожного працівника до спільної справи.

Таким чином безтарифна форма оплати праці є найбільш складною, найбільш ризикованою, але і найбільш мотивуючою формою, оскільки здійснює не тільки мотивацію кожного окремого індивіда, а й змушує його піклуватися про якість роботи його колег, мотивуючи одразу весь колектив на максимально якісне виконання поставлених завдань. Ця форма оплати праці практично ідеально підходить для невеликих підприємств, у яких швидкий розвиток є пріоритетною ціллю.

Висновки

Аналіз основних форм оплати праці показав, що ефективність кожної з них напряму залежить від цілей організації, в яких вони мають місце. Тим не менш, дві з них можна виділити як полярні, а саме – погодинну, яка найбільше підлягає повному контролю, є найбезпечнішою та найменш мотивуючою, та безтарифну – найскладнішу у практичному використанні, найризикованішу та найбільш мотивуючу форму оплати праці.

Література

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Завіновська – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Ровенська В.В. Мотивація персоналу в період економічної кризи / В.В. Ровенська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./VenU/2010_1/17.pdf
4. Коваль О.В. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці / О.В. Коваль [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99163.doc.htm.
5. Шалевська О.Ю. Систематизація чинників, що впливають на формування механізму мотивації праці в сільському господарстві / О.Ю. Шалевська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2, Т. 2. – С. 66–70.
6. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П.Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

References

1. Law of Ukraine on labor from 24.03.1995 № 108/95-VR [Electronic resource]. - Mode of access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Zavinovska G. Labor Economics: a guide [for students. high. teach. bookmark] / G. Zavinovska - Kyiv, Kyiv National Economic University, 2003. - 300 p.
3. Rovenska V. Motivation of staff during the economic crisis / V. Rovenska [Electronic resource]. - Mode of access: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./VenU/2010_1/17.pdf.
4. O. Koval Personnel motivation as a factor in increasing productivity / O. Koval [Electronic resource]. - Mode of access: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99163.doc.htm.
5. Shalevska O. Systematics of the factors that influence the formation mechanism of motivation in agriculture / O. Shalevska // Journal of Khmelnytsky National University. - 2010. - N 2, T. 2. - P. 66-70.
6. Crushelnytska O. Personnel management / O. Krushelnitskaya, D. Melnychuk - K.: Condor, 2005. - 308 p.
7. Kolot A. Motivation of staff / A. Kolot - Kyiv, Kyiv National Economic University, 2002. – 337 p.

Надійшла 18.01.2014; рецензент: д. е. н. Кальна-Дубінюк Т. П.