

УДК: 331.2:338.43:331.101.3

ЧЕРЕП О. Г.,  
ПЕТРОВА А. В.

Запорізький національний університет

## МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

*У статті розглянуто методи мотивації працівників для підвищення продуктивності праці, методичні підходи, концептуальні засади забезпечення зростання продуктивності праці на аграрних підприємствах. Визначено роль мотивації працюючих кадрів як способу підвищення продуктивності та досягнень поставлених задач в аграрних підприємствах. Виокремлено значення внутрішніх відносин між працівниками та доцільність колективної співпраці. Досліджено теоретичні та практичні положення щодо підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах. Проаналізовано та згруповано підходи вчених до трактування сутності поняття мотивація. Запропоновано основні напрями підвищення продуктивності праці та виокремлено показники оцінки якості праці на сільськогосподарських підприємствах. Виокремлено методи нематеріальної мотивації працівників, а саме: впровадження різних форм організації праці; створення сприятливого клімату у колективі; посилення стимулюючої функції заробітної плати; надання соціальних гарантій, додаткових пільг та заохочень. Зроблено критичний огляд сутності поняття "продуктивність праці". Розглянуто показники продуктивності праці. Виявлено взаємозв'язок між продуктивністю праці та її оплатою. Виділено фактори підвищення продуктивності праці. Запропоновано основні напрями підвищення продуктивності праці та виокремлено показники оцінки якості праці на сільськогосподарських підприємствах. Основою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених із проблем підвищення продуктивності праці персоналу. Проведено аналіз існуючих підходів до визначення поняття «мотивація», оцінку рівня продуктивності праці сільськогосподарських підприємств, визначення переліку методів мотивації праці в аграрному секторі, виокремлено фактори впливу на продуктивність праці, формування напрямів підвищення продуктивності праці.*

*Ключові слова: продуктивність праці, мотивація, агропромисловість, заробітна плата, роботизація.*

CHEREP O.,  
PETROVA A.  
Zaporizhzhia National University

## MOTIVATION OF EMPLOYMENT AS AN INSTRUMENT FOR INCREASE LABOR PRODUCTIVITY IN AGRICULTURAL COMPLEX

*The article deals with the methods of motivation of workers for increasing productivity, methodological approaches, conceptual bases for ensuring the continuity of productivity on agrarian enterprises. The role of motivation of working personnel as a way to increase productivity and achievements of tasks in agrarian enterprises. The value of internal relations between employees, collective cooperation. The article is devoted to the development of theoretical and practical provisions for improving the productivity of personnel at agricultural enterprises. Analyzed and grouped approaches of scientists to the interpretation of the essence of the concept of motivation. The main directions of increase of labour productivity are offered and indicators of estimation of quality of labour at agricultural enterprises are specified. The methods of non-material motivation of employees are singled out, namely: introduction of various forms of labour organization; creating a favourable climate in the team; strengthening the incentive function of wages; providing social guarantees, additional benefits and incentives. The term "labour productivity" is analyzed. The indicators of labour productivity are considered. The connection between productivity and payment is revealed. The factors of productivity increase are highlighted. The main directions of increase of labour productivity are offered and indicators of estimation of quality of labour at agricultural enterprises are specified. The basis of the study was the work of domestic and foreign scientists on increasing the productivity of personnel. The analysis of existing approaches to the definition of the concept of "motivation", an assessment of the level of productivity of agricultural enterprises, the definition of a list of methods of motivation in the agricultural sector, the identification of factors of influence on productivity, the formation of trends in productivity.*

*Keywords: labor productivity, motivation, agroindustry, wages, robotics.*

**Вступ.** Продуктивність праці є одним з найголовніших критеріїв оцінки діяльності будь-якої економічної системи незалежно від її розміру і функцій. Вона виступає головним показником ефективності економіки і вирішальною умовою підвищення життєвого рівня населення. Підвищення продуктивності праці належить до вирішальних умов розвитку аграрного комплексу, і на цій основі відбувається забезпечення значного покращення матеріального багатства українського народу.

**Дослідженню проблеми ефективності аграрної праці присвячено наукові праці** А. Бабенка, О. Бугуцького, І. Вініченка, В. Дієсперова, П. Макаренка, М. Метельської, Т. Олійник, І. Олійника, В. Савчук та ін.

Через суспільно-політичну й фінансово-економічну кризи в Україні, рівень розвитку соціально-економічних систем промисловості, зокрема персоналу, суттєво знижується. Існуючі дії вирішення проблем забезпечення, фінансування, підвищення продуктивності персоналу не дають очікуваних результатів, так як умови господарювання суттєво змінилися, а для того, щоб створити та оволодіти новою системою, потрібен час. Дивлячись на мотиви професійної діяльності кадрів та структуру внутрішніх потреб, існуючий спектр можливостей та інструментів забезпечення зростання продуктивності праці на

підприємствах, незбалансованість інтересів учасників процесу дестабілізує систему управління персоналом та спричиняє накопичення деструктивних факторів існування й розвитку. Фінансово-економічні показники діяльності суб'єктів господарювання показують низхідні основи за рахунок зниження рівня показників продуктивності праці персоналу [2, с. 30].

Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її продуктивності, якості, ефективності, виконанні поставлених завдань. Забезпечення ефективної зайнятості населення – один з основних пріоритетів соціальної політики держави, особливої уваги набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць, а також створення резервів максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці. Дослідження проблем мотивації праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям вдосконалення системи управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах, створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, аграрні комплекси не можуть досягти високого росту та розвитку.

**Об'єкт дослідження** – процес методичного забезпечення зростання продуктивності працюючих кадрів промислових підприємств.

**Предмет дослідження** – науково-практичні рекомендації, методичні підходи, концептуальні засади забезпечення зростання продуктивності праці на аграрних підприємствах.

Продуктивність праці – один з головних ознак конкурентоспроможності підприємства. На жаль, рівень продуктивності праці нашої держави суттєво відрізняється від інших розвинених країн світу, він значно менший, а дана ситуація призводить до відставання в економічному розвитку. Ці обставини виправдовуються ресурсною моделлю економіки, коли в експорті країни переважають ресурси над готовою продукцією. Варто зазначити, що мова не лише про матеріальні, а й трудові ресурси. Через низький рівень оплати праці громадяни України змушені їхати до західних країн на працевлаштування, таким чином потенційні якості стати гарним висококваліфікованим спеціалістом своєї держави дуже знижуються і це призводить до глобальних державних проблем українців.

**Результати.** На сьогоднішній день праця людей, особливо в розвинених країнах, поступається місцем автоматизованим системам, а це значить, що більшу частину некваліфікованої роботи виконують машини. До того ж розвиток штучного інтелекту та зростання роботизації виробництва повільно призводить до зменшення трудового живого персоналу. Вітчизняні науковці не досліджують проблеми заміщення роботами живої праці, оскільки на українських підприємствах штучний інтелект переважно не використовують. На деяких виробництвах досі залишається актуальною ручна праця, хоча існують всі права та шанси перейти до автоматизованих технологій. Натомість, науковці країни – лідера з робототехніки – США дедалі більше дискутують з приводу впливу роботів на продуктивність праці та зростання безробіття. М. Форд зазначає, що машини поступово трансформуються під дією еволюції, яка перетворює їх з інструментів у руках людини на самостійних працівників. Науковець зазначає, що повне заміщення роботами праці людини неможливе, проте останніми десятиріччями намітилась тенденція до зменшення робочих місць на промислових підприємствах Америки [5, с. 110]. Деякі науковці, зокрема Н. Карр, виступають стійкими противниками роботизації виробництва, яка, незважаючи на те, що збільшує продуктивність праці та підвищує ефективність виробництва, шкодить суспільству. На протипагу М. Форду, він вважає, що доктрина «технологічно-автоматизації» призведе до всеохопного заміщення роботами людей у всіх галузях як сфери виробництва, так і сфери послуг.

У ранніх теоріях мотивації основою стимулювання праці був фізичний примус; таке розуміння природи мотивації було закладено ще Аристотелем, Платоном та ін. Однак в сучасних умовах мотивація праці пов'язується з її соціальним змістом, із внутрішнім ставленням людини до праці, із людськими стосунками, на які впливають умови праці та продуктивність роботи людей. Мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників спрямовують людину здійснювати певні дії. Сутність зростання продуктивності праці полягає у забезпеченні мотивації персоналу, а сама мотивація є рушійною силою економічного прогресу [6]. Основними причинами зайнятості для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, прибуток, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, соціальні послуги, глибоке вивчення своєї спеціалізації та ознайомлення з новими об'єктами. Мотивацію можна презентувати також як сформований у свідомості особистості «рівень необхідності» здійснення дій, які призведуть до задоволення потреби і тим самим досягнення власних цілей та цілей організації. Матеріальне стимулювання праці людей займає основне місце в ефективності використання трудового персоналу. Розвиток аграрного сектора економіки України, впровадження у виробництво нових досягнень науково-технічного прогресу неможливий без вартого рівня оплати сільської праці. Рівень заробітної плати в аграрному комплексі дуже відрізняється від оплати праці в інших галузях економіки [4, с. 95].

Аналіз відхилення заробітної плати штатних працівників від середнього рівня за організаційно-правовими формами господарювання та видами економічної діяльності за 2016 р. наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Відхилення заробітної плати штатних працівників від середнього рівня за організаційно-правовими формами господарювання та видами економічної діяльності у 2016 р., %**

	Середньомісячна заробітна плата	У тому числі за формами господарювання										
		ДП	КП	АТ	ТОВ	Філії (інші відокремлені підрозділи)	ПП	органи державної влади	органи місцевого самоврядування	державні організації	комунальні організації	інші ОПФ
<b>Всього</b>	<b>3480</b>	<b>27,4</b>	<b>-14,1</b>	<b>45,8</b>	<b>-7,4</b>	<b>22,2</b>	<b>-42,8</b>	<b>-11,0</b>	<b>-28,9</b>	<b>-2,9</b>	<b>-28,5</b>	<b>9,3</b>
Сільське господарство	2556	25,1	11,5	8,6	0,6	13,2	-11,1	-	-	-3,0	-	-19,8
Промисловість	3988	7,3	-22,4	11,8	-25,2	26,1	-52,8	-	-68,5	-13,3	-33,5	9,1
Будівництво	2860	19,2	24,6	6,5	-9,3	65,0	-31,0	15,0	-	-6,7	0,0	0,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	3439	246,5	-18,4	35,3	-1,2	6,2	-40,4	-	-62,0	9,1	-14,5	45,4
Фінансова та страхова діяльність	7020	-2,3	12,3	13,4	-30,4	-24,3	-	157,4	-52,3	0,7	-23,9	-63,8
Операції з нерухомим майном	3090	54,7	-5,4	43,1	-3,9	50,3	-31,3	-	-18,5	-22,8	-5,3	-21,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	5290	-11,1	-27,6	66,5	34,2	-0,9	-65,5	-51,1	-43,2	-37,0	-44,9	85,4
Освіта	2745	66,7	6,0	-31,1	12,9	2,4	-41,3	-4,6	-15,9	15,8	0,5	-7,6
Охорона здоров'я	2441	5,4	17,3	17,2	18,1	13,0	-29,3	6,6	-10,8	12,0	-3,4	13,6
Надання інших видів послуг	3361	347,7	-21,6	-47,2	-33,0	-27,6	-58,2	-	-68,3	-	-42,4	22,2

Слід зважати на те, що особисте селянське господарство залишається важливим джерелом доходу сільських сімей, адже в господарствах населення України виробляється значна частина продукції сільського господарства, тому така різниця у доходах негативно впливає на перспективи залучення працівників у аграрний сектор економіки та розвиток сільського господарства в Україні. Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природнокліматичних умов, проявів сезонності тощо. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівникам високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату. Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін. Слід зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої зростає в умовах погіршення фінансового становища багатьох підприємств. За сучасних умов значного поширення набуло стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу, що є доречним у сфері сільського господарства.

Натуральна оплата праці використовується найчастіше в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю, а питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу. У сільському господарстві заробітна плата виконує відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальні функції. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. Стимулююча функція заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. Негативна тенденція спостерігається в комунальних організаціях (установах закладах), де рівень середньої заробітної плати нижчий за середній рівень за всіма видами

економічної діяльності, окрім будівництва та освіти, комунальних підприємств (значення цього показника вище за середній рівень тільки в сільському господарстві, будівництві, фінансовій та страховій діяльності, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, освіти та охороні здоров'я).

**Висновок.** На жаль, взаємозалежність між заробітною платою та продуктивністю праці втрачена, бо середньостатистична заробітна плата абсолютно не виконує притаманні їй функції: соціальну, відтворювальну та стимулюючу. Фінансові можливості більшості сільськогосподарських підприємств забезпечують тільки мінімальний рівень оплати праці із застосуванням прямої відрадної та простої почасової систем оплати праці, за яких зарплат працівника ставиться в залежність від виконаної роботи або відпрацьованого часу і недостатньо впливає на кінцеві результати виробництва. Тому для посилення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці необхідно пов'язувати зарплату працівників із кінцевими результатами діяльності сільськогосподарських підприємств — обсяга виробництва продукції, одержаними доходами і прибутками. Основними чинниками, які впливають на ставлення до праці та покращення її результативності, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей, компетенцій та організація праці. Найбільш демотивуючими чинниками є зниження оплати праці, погіршення мікроклімату в трудовому колективі та погіршення умов праці.

### Література

1. Дієсперов В.С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : монографія / В.С. Дієсперов. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.
2. Олійник Т.І. Продуктивність праці та структура зміни в сільському господарстві / Т.І. Олійник, І.О. Олійник // Економка АПК. – 2006. – № 4. – С. 122–127.
3. Дієсперов В. С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : [монографія] / В.С. Дієсперов. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.
4. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 38–42.
5. Шатохіна М.А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері / М.А. Шатохіна, М.А. Блашко // Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій. – К. : Об'єднаний інститут економіки НАН України, 2004. – Вип. 1. – С. 149–159.
6. Дідіченко Н.Г. Проблеми оплати праці в сільському господарстві в сучасних [Електронний ресурс] / Н.Г. Дідіченко, Т.О. Салип. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/9\\_DN\\_2010/Economics/62216.doc.htm](http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62216.doc.htm)

### References

1. Diiesperov V.S. Efektyvnist vyrobnytstva u silskohospodarskomu pidpriemstvi : monohrafiia / V.S. Diiesperov. – K. : NNTs IAE, 2008. – 340 s.
2. Oliinyk T.I. Prodyktyvnist prats ta struktura zmny v silskomu hospodarstvi / T.I. Oliinyk, I.O. Oliinyk // Ekonomka APK. – 2006. – № 4. – S. 122–127.
3. Desperov V. S. Efektyvnst vyrobnytstva u silskohospodarskomu pdpriemstvi : [monohrafiia] / V. S. Desperov. – K. : NNTsIAE, 2008. – 340 s.
4. Nazaryshyn R. Fundamentalni poniattia motyvatyky yak nauky pro motyvatsiiu pratsi / R. Nazaryshyn // Ukraina: aspekty pratsi. – 2013. – № 3. – S. 38–42.
5. Shatokhina M.A. Motyvy zainiatosti naselennia v ahrarnii sferi / M.A. Shatokhina, M.A. Blazhko // Ekonomichni ta sotsialni aspekty rozvytku APK i silskykh terytorii. – K. : Obiednanyi instytut ekonomiky NAN Ukrainy, 2004. – Vyp. 1. – S. 149–159.
6. Didichenko N.H. Problemy oplaty pratsi v silskomu hospodarstvi v suchasnykh [Elektronnyi resurs] / N.H. Didichenko, T.O. Salyp. – Rezhym dostupu : [http://www.rusnauka.com/9\\_DN\\_2010/Economics/62216.doc.htm](http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62216.doc.htm)

Рецензія/Peer review : 11.05.2018  
Надрукована/Printed : 04.06.2018  
Рецензент: д. е. н., проф. Гончар О. О.