

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА КЕРІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

С. В. Несветова, аспірант, Сумський національний аграрний університет

Розглянуто соціально-психологічні характеристики керівників сільськогосподарських підприємств Сумської області та проаналізовано їх роль у виборі керівниками форм і методів управління персоналом; визначено і обґрунтовано дієвість соціально-психологічних інструментів впливу на підлеглих при прийнятті рішень в умовах нестабільної економіки та переході до сталого розвитку.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Соціально-економічні процеси на рубежі ХХ і ХХІ ст. продемонстрували, що для успіху сучасного сільськогосподарського підприємства мало пристосуватися до середовища, - треба його створювати в бажаному для себе вигляді. Економічні та соціальні зміни, що постійно відбуваються в суспільстві безпосередньо відображаються на діяльності підприємств, вимагаючи від керівників не просто миттєвого реагування, але й підтримання їх стабільно результативного функціонування. Ці виклики спонукають керівників сільськогосподарських підприємств відшукувати максимально ефективні і доцільні для кожної окремої ситуації, інструменти впливу на персонал, які дозволили б використовувати весь професійний потенціал працівників підприємства. До таких інструментів ми відносимо соціально-психологічні, оскільки саме вони дозволяють посилити економічні та організаційно-розпорядчі важелі впливу, особливо в умовах нестабільної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Шляхи розв'язання проблем реалізації виробничо-господарської діяльності з урахуванням взаємозв'язку соціальних, економічних та екологічних процесів ніколи не залишалися поза увагою економічної науки. Теоретичні основи управління та менеджменту розроблені у багатьох дослідженнях, серед яких слід зазначити наукові праці вчених світового рівня: Гурне Б, Дерлоу Д., Друкера П., Голдмита Дж., Кирхлера Е., Клокка К., Кнорринга В.І., Кунца Г., Шротт А. Мескона М. Х., О'Доннела С., Якоккі Л.

На сьогодні українські вчені, досліджуючи стан та перспективи розвитку сільського господарства дійшли висновку, що розвивати сільськогосподарське виробництво необхідно з позицій сталого розвитку. Зокрема, проблеми управління сільськогосподарськими підприємствами у зазначеному контексті досліджували Андрійчук В.Г., Борисова В.А. Бородіна О.М., Гуроров О.І., Данилишин Б.М., Добряк А.С., Завадський Й.С., Зубець М.В., Ілляшенко С.М., Мельник Л.Г., Малік М.Й., Месель-Веселяк В.Я., Михайлова Л.І., Мішенін Є.В., Олійник О.В., Саблук П.Т., Трегобчук В.М., Третяк А.М., Ульяновченко О.В., Федоров М.А., Харічков С.К., Хвесик М.А., Шиян В.Й. Так, Т.Г. Дудур, наголошує, що майбутній соціально-економічний розвиток українського села в умовах сталого розвитку села перебуватиме у безпосередній залежності від кадрово-управлінського

забезпечення [1 С.251.]. Ініціатива, працьовитість, вміння концентрувати ресурси, знаходити оптимальні рішення повинні стати основними рисами працівників сільськогосподарських підприємств; відчувається дефіцит кадрів керівників-реформаторів, підприємців-менеджерів, здатних працювати напористо і результативно [2 С.517, 530].

Формулювання цілей статті. В свідомості працівника підприємства всі здобутки, досягнення і прорахунки завжди асоціюються з особою керівника, як правило рядовий виконавець не аналізує макро- та мікроекономічні умови господарювання він або довіряє керівникові (відповідно свідомо і якісно виконує покладені на нього обов'язки) або не довіряє (від такого виконавця годі чекати продуктивної і результативної праці). Для сільськогосподарських підприємств така ситуація має особливий характер, «оскільки всі у всіх на очах». Керівник підприємства, для селянина це не тільки особа що дає роботу та створює умови праці, це ще й особа яка повинна піклуватися про дороги, школу, магазини, розвиток культури та спорту, медичне обслуговування та умови відпочинку. Тобто в досить складних умовах господарювання, що склалися на сьогодні в галузі важливе поєднання об'єктивних соціально-економічних умов праці і побуту сільських працівників та їх суб'єктивних мотивів.

Щоб відповідати очікуванням своїх підлеглих, керівник повинен володіти не тільки суто професійними знаннями, уміннями та навичками, а й певними особистісними характеристиками, які виявляються іноді більш дієвими. Саме тому метою даної статті є дослідження ролі соціально-психологічних чинників та їх вплив на процес управління і прийняття рішень керівниками сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу. Розуміючи складність вирішення даної проблеми ми поставили собі на меті дослідити професійні та особистісні позиції керівників сільськогосподарських підприємств Сумської області. Щодо дотримання основних засад сталого розвитку, а саме:

- раціонального використання посівних площ;
- виробництво основних сільськогосподарських культур;
- запровадження нових технологій вирощування культур;
- підвищення продуктивності праці в рос-

линництві шляхом посилення мотивації працівників;

- створення передумов для розвитку соціальної інфраструктури сільських населених пунктів.

На першому етапі аналізу були обрані такі показники: стать, вік, освіта, місце народження керівника (маємо на увазі, чи є він родом з того ж села або району). (Таблиця 1).

За результатами даного аналізу можна зробити наступні висновки:

1. Головні управлінські посади в сільськогосподарських підприємствах Сумської області займають в основному чоловіки, цей показник складає 94,5% від загальної кількості керівників. Відповідно тільки 5,5% - жінки.

2. Більшість керівників сільськогосподарських підприємств є старшими за 40 років – це 87%, і тільки 13% - це люди молодші за 40 років.

3. Вищу освіту мають 78,4% керівників сільськогосподарських підприємств, а 21,6% мають спеціальну середню освіту. Слід зазначити, що

для керівників підприємств та головних спеціалістів обов'язковою складовою підвищення професійного рівня стає підвищення кваліфікації. В Сумській обл. в галузі сільського господарства протягом 2010 року 174 особи (що складає 0,8% з загальної кількості працюючих у галузі) навчилися новій професії, і 120 осіб (0,5%) підвищили свою кваліфікацію).

4. Слід зазначити, що 83% керівників сільськогосподарських підприємств є уродженцями тих районів, у яких на сьогодні працюють, що на нашу думку є досить позитивним чинником. Оскільки між індивідом і місцем його локалізації – проживання, праці, відпочинку, спілкування тощо – існує надзвичайно важливий та слабо вивчений зв'язок. Місце являє собою вкорінену соціальну практику як систему соціальних відносин. Отже мешканці певного місця перебувають у тривалому культурно та структурно детермінованому контакті, який здатен породжувати надзвичайно важливі та стійні наслідки [3 С. 107-125].

Таблиця 1

Оцінка керівників сільськогосподарських підприємств Сумської області (по районам) за статтю, віком, освітою та місцем народження

Район області	стать		вік		освіта		Керівники є місцевими жителями
	Чол.	Жін.	До 40	До 65	Вища	Середня спеціальна	
Білопільський	28	1	7	22	21	8	26
Великописарівський	19	1	2	18	16	4	15
Глухівський	14	2	3	13	11	5	11
Конотопський	29	3	5	27	25	7	26
Краснопільський	21	2	2	21	18	5	18
Кролевецький	22	1	4	19	17	6	19
Лебединський	18	1	2	17	16	3	15
Липоводолинський	18	1	3	16	15	4	16
Недригайлівський	10	-	-	10	8	2	9
Охтирський	19	2	3	18	17	4	17
Путівльський	13	-	-	13	9	4	8
Роменський	22	2	1	23	21	3	19
Середино-Будський	19	1	3	17	16	4	17
Сумський	38	-	4	34	32	6	29
Тростянецький	10	2	3	9	9	3	8
Шосткінський район	20	-	2	18	15	5	17
Ямпільський	9	1	1	9	7	2	9
ВСЬОГО:	329	19	45	303	273	75	289

Результати власних розрахунків

Важливим моментом нашого дослідження була й професійна діяльність керівників підприємств, яку ми проаналізували на підставі таких показників (таблиця 2):

- засіяні площі зерновими культурами;
- площі з яких зібрано врожай зернових;
- виробництво зернових культур;
- урожайність зернових культур;
- реалізація зернових сільськогосподарськими підприємствами;
- собівартість виробництва 1 ц зернових культур.

Професійна діяльність керівника сільськогосподарського підприємства на сьогоднішній день,

як видно з даного аналізу, забезпечує екстенсивне збільшення оброблюваних площ. І лише непередбачуване падіння рівня рентабельності виробництва зернових (у 2009 р.) по незалежним зовнішнім причинам, дало керівникам сигнал до загального скорочення площ, засіяних зерновими культурами. Суттєве зростання собівартості виробництва продукції рослинництва майже в 5 разів також підкреслює необхідність перегляду підходу до процесу управління.

Цікавим для нас також було дослідити як керівники сільськогосподарських підприємств сприяють розвитку соціальної інфраструктури населених пунктів (таблиця 3)

Таблиця 2

Аналіз результатів діяльності сільськогосподарських підприємств Сумської області
в галузі рослинництва

Показники	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2000 р у%
засіяні площі зерновими культурами (тис. га)	548,5	539,7	553,9	667,5	664,8	616,9	112,5
площі з яких зібрано врожай (тис. га)	533,2	527,8	531,5	662,1	654,6	600,3	112,5
виробництво зернових культур (тис. т)	967,6	1119,2	1288,5	2365,7	2005,0	1323,9	137
урожайність зернових культур (з 1 га, ц)	18,2	21,2	24,2	37,5	30,6	22,1	121,4
реалізація зернових сільськогосподарськими підприємствами (тис. т)	487,9	657,7	969	1209,1	1707,5	1009,6	207
собівартість виробництва 1 ц зернових культур (грн.)	22,61	36,78	54,44	55,55	72,75	112,11	496
рівень рентабельності зернових (%)	83,5	1,4	36,4	7,8	-8,4	0,4	

Результати власних розрахунків на основі статистичних даних

Таблиця 3

Динаміка соціального розвитку населених сільських пунктів Сумської області

Показники розвитку соціальної інфраструктури	2000	2005	2008	2009	2010	2010 до 2000 р (%)
Житловий фонд в середньому на одного сільського жителя м ²	24,0	25,3	26,4	26,8	27,1	113
Обладнання житлового фонду у %:						
водопроводом	11,6	13,8	15,8	16,4	17,7	152
каналізацією	8,6	11,1	12,9	13,6	14,6	170
опаленням	23,8	34,4	43,1	41,9	43,4	182
газом	82,3	83,0	81,7	81,5	81,1	98,5
гарячим водопостачанням	1,9	2,7	5,1	5,7	6,5	342
ваннами	8,0	9,9	11,8	12,2	13,2	165
Наявність дошкільних закладів	8,0	6,0	7,1	7,3	7,3	91
Охоплення дітей закладами у % до кількості дітей відповідного віку	33	33	33	48	48	145
Кількість дітей у закладах з розрахунку на 100 місць	84	90	94	99	102	121
Заклади культури клубного типу	700	602	572	560	562	80

Результати власних розрахунків на основі статистичних даних

Процес управління трудовим колективом може здійснюватися авторитарним, демократичним та ліберальним стилями управління. Стиль керівництва – це стиль поведінки керівника щодо своїх підлеглих, який змінюється залежно від ситуації, охоплює суб'єктивно-психологічні характеристики керівника і є спрямованим на досягнення поставлених завдань. Вибір керівником оптимальних форм взаємодії з підлеглими та методів впливу на них вимагає знань про особливості сприймання людей одним. С.П. Дирін [4 С.202-205.] наголошує, що керівник, який у своїй діяльності дотримується формальних засад управління, схильний до авторитарного стилю управління, і не залучає підлеглих до прийняття

рішень – зазвичай у господарській діяльності не має стабільно високих показників господарювання. Керівник, який джерелом своєї влади вважає підтримку підлеглих схиляється до демократичного стилю управління забезпечує більш стабільні показники господарювання.

При проведенні досліджень серед керівників первинних підрозділів та спеціалістів щодо взаємодії з підлеглими при вирішенні проблемних ситуацій і прийнятті управлінських рішень нами було опитано 128 працівників сільськогосподарських підприємств Сумського, Білопільського та Роменського районів Сумської області та були виявлені наступні особливості взаємодії між керівниками та працівниками (таблиця 4).

Таблиця 4

Аналіз діяльності керівника щодо стилю впливу на підлеглих

Характер діяльності керівника	стилі впливу керівника на підлеглих		
	авторитарний	ліберальний	демократичний
Визначення цілей діяльності підприємства в умовах виникнення організаційних проблем	72%	-	28%
Залучення до аналізу організаційних проблем	69%	7%	24%
Вироблення стратегії виходу з проблемних ситуацій	81%	-	19%
Формування можливих практичних дій щодо виходу з проблемної ситуації	52%	17%	31%
Вироблення критеріїв оцінки щодо доцільності тих чи інших варіантів можливих дій по виходу з проблемної ситуації	63%	8%	29%
Форми і методи залучення виконавців до подолання організаційної проблеми (делегування повноважень)	65%	-	35%
Відповідальність за наслідки дій щодо подолання організаційних проблем.	63%	-	37%

Результати власних розрахунків

В результаті проведеного дослідження можна виявити наступні тенденції:

- більшість керівників сільськогосподарських підприємств тяжіє до авторитарного стилю управління вважаючи, що більш дієвими є форми «силового» впливу на працівників;

- в керівництві сільськогосподарських підприємств практично не має осіб, що схильні до ліберального стилю управління;

- певна частина керівників сільськогосподарських підприємств вважає достатньо дієвим і тяжіє до демократичного стилю управління.

Авторитарні підходи ґрунтуються на формуванні і прийнятті керівником тільки одноособових рішень на основі власного досвіду і суб'єктивних оцінок, які враховують або (як правило частіше) ігнорують загальну думку або думку окремих працівників. Авторитарне рішення сприймається членами колективу по різному. Для одних – це заданий напрямок, в якому необхідно проявити і свою виконавську дисципліну, для других – це звільнення від необхідності самостійно думати, для третіх – насаджений зовні тиск.

Ліберальні підходи ґрунтуються на впевненості керівника у доцільності надання підлеглим права вести роботу за власним розсудом, без втручання в її зміст і технологію. За керівником залишається координація різних напрямків робіт, контроль якості і своєчасне одержання результатів. В результаті проведених спостережень схильність керівників сільськогосподарських підприємств до цього стилю управління виявлено практично не було.

Демократичні підходи ґрунтуються на залученні до управління всього складу колективу. Колективна думка стає основою рішення, яке приймається керівником.

Керівникам необхідно більше довіряти працівникам підприємств в впроваджувати методи управління внутрішньогруповими процесами і явищами, що направлені або на розвиток позитивних, або на обмеження негативних процесів і явищ в колективній діяльності, посилення згуртованості і спрацьованості працівників. Забезпечуються ці методи специфічними соціально-психологічними інструментами:

Методи розвитку позитивних зрушень:

- методи підвищення соціально-виробничої активності (новаторство, обмін досвідом, моральне стимулювання, розвиток соціальних потреб і інтересів);

- для згуртування колективу використовують методи соціальної спадковості. Вони направлені на зберігання і розвиток соціально-виробничих традицій в колективі. Традиційними стали освячення в робітники, професійні свята, конкурси на звання кращого за професією, урочисті збори, вшанування передовиків;

- метод зміни соціального статусу професії. Цей метод направлений на підвищення соціальної ролі сільської праці. Підвищення соціальної

ролі породжує у працівників почуття гордості і заставляє дорожити обраною професією. Як наслідок виникає більш свідоме відношення до праці.

Методи направлені на обмеження негативних процесів і явищ:

- методи соціальної профілактики – громадський нагляд за членами колективу з небезпечними тенденціями поведінки, попередження, порука, переключення інтересів на трудову діяльність;

- дисциплінарна допомога – обговорення непристойної поведінки на зборах і в громадських організаціях, критичні статті і карикатури в стінній і місцевій пресі, накладання санкцій на одержання окремих видів винагород та заохочення тощо;

- захист соціальних інтересів – виступи, лекції органів правопорядку, забезпечення консультацій з юридичними органами тощо.

Методи управління індивідуально-особистою поведінкою:

- методи заохочення працівника за результатами його праці (нагородження грамотою, вітальними листами, присвоєння почесних звань, нагородження органами, грамотами);

- - метод переконань. включає в себе розумне переконання (логічні висновки та реальні факти для переконання інших; емоційний вплив (людині допомагають повірити у власні сили та здібності); звертання за консультацією (намагання поради, допомоги чи підтримати); лестощі (використання слабостей та амбіцій людини); обмін (подяка, взаємність тощо); вплив через особисті стосунки (пошук підтримки, допомоги); легітимізація (обумовлення законності прохання); тиск;

- метод особистого прикладу. Розрахований на ефект наслідування осіб, які демонструють зразкове відношення до праці, дисциплінованість, принциповість тощо;

- метод навіювання. Використовується у виробничих ситуаціях конфліктного характеру для безпосереднього впливу на коло і почуття підлеглого. Ефект навіювання залежить від ситуації і особистих якостей керівника і підлеглого;

- метод примусу. Застосовується до працівників, які не виконують покладених на них обов'язків. Порушнику виробничої і трудової дисципліни може бути винесена догана, зменшена сума премії, він може бути переведений на іншу ділянку роботи, понижений на посаді, звільнений з роботи.

Кожний керівник може приймати правильне рішення лише в тому випадку, якщо він володіє мистецтвом управління, буде знати і враховувати в своїх діях психологію колективу і окремих виконавців. Саме ставлення керівника до виконавців, соціально-психологічний клімат в колективі, згуртованість і спрацьованість працівників, забезпечує зростання продуктивності праці і сприяє ре-

зультативності діяльності підприємства в цілому [5, С. 233]. Актуальність визначення психологічних аспектів взаємовідносин обумовлюється рядом причин. По-перше, психологічні фактори в значній мірі зумовлюють фізичний, душевний і моральний стан людини, по-друге, продуктивність праці (в поєднанні з іншими факторами) залежить від цих факторів. При позитивному настрої працівника, як показує хронометраж, одні і ті ж виробничі операції виконуються на 1,5-2,5

хвилини, а якщо працівник невпевнений в собі, принижений або роздратований – тільки за 2,5-3 хвилини. Настрій працівника впливає на його продуктивність праці в досить значних межах – від зниження до підвищення на 10-15%. Досліджуючи продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах області (таблиця 5) ми виявили цікаву особливість, на перший погляд продуктивність праці значною мірою зросла, однак цей показник не є об'єктивним.

Таблиця 5

Динаміка показників продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Сумської області

Показник	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2000 р (%)
Валова продукція сільськогосподарських підприємств, млн.грн	1134,2	1047,0	1107,8	1513,0	1390,2	1131,4	99,7
Кількість середньорічних працівників сільськогосподарських підприємств, осіб	79410	35186	22978	20685	18556	17402	22
Продуктивність праці у сільськогосподарських підприємствах	1428,28	2975,61	4825,48	7314,47	7491,91	6501,55	Зросла у 4 р.

Результати власних розрахунків

Ми проаналізували динаміку продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Сумської області протягом десяти років. Як видно з рисунку (Рис.1), починаючи з 2000 по 2008 рік продуктивність праці мала стійку і досить значну тенденцію до зростання, однак з 2009 починається зниження продуктивності праці, що частково свідчить про зниження мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств, втрату почуття стабільності, незадоволення соціальних очікувань і соціальних гарантій.

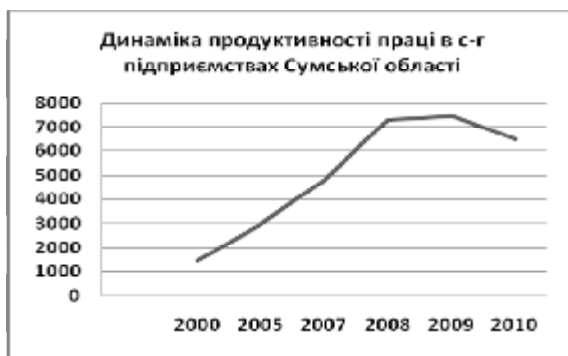


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Сумської обл.

На психологічний стан людини – його відчуття, сприйняття, мислення, увагу, уяву тощо – впливає велика кількість внутрішніх і зовнішніх факторів.

Група внутрішніх факторів пов'язана з індивідуальними психологічними властивостями людини. Зовнішня група факторів може бути поділена на виробничі і невиробничі. Управління людьми може бути успішним лише в тому випадку, якщо воно не буде суперечити законам психології, а навпаки буде використовувати фактори психологічного впливу на стан людини як інструмент управління. Для цього необхідно мати достатньо

повну інформацію про особистість працівника, його психологічні властивості, особливості поведінки, мораль і ідеологічні переконання, його загальноосвітню і професійну підготовку тощо.

Центральне завдання управління полягає у формуванні в працівників внутрішніх стійких мотивів до високопродуктивної праці. Формування мотивів базується на використанні інтересів і бажань людини: його матеріальних інтересів і нематеріальних (духовних). Створити мотиви – значить перетворити потреби людини в стимули до трудової діяльності. Якщо нема потреб, то не може бути мотивів. Відомо, наприклад, що з ростом життєвого рівня населення і задоволення основних матеріальних потреб заробітна плата як матеріальний стимул, спонукач до праці, дещо втрачає своє значення. Для працівника значення набувають мотиви, які характеризують громадську цінність роботи, її зміст, умови праці, психологічний клімат в колективі, відстань до місця проживання тощо.

Потреби людини різноманітні. З часом структура потреб міняється, змінюється властивість кожного елементу структури. Це викликає необхідність проведення систематичних соціологічних досліджень для виявлення повної картини потреб працівників. Необхідно це для виявлення найбільш діючих в цей момент стимулів трудової діяльності.

Значну частину свого життя людина проводить на роботі, де її психіка підлягає впливові великої кількості факторів виробничого середовища. На підставі впливу цих факторів побудовані психологічні методи гуманізації праці.

Гуманною, а значить бажаною та привабливою, можна вважати таку працю, яка враховує психологічні особливості людини і дає рівномірне навантаження на всі психічні процеси і приносить людині задоволення. Тому важливим завданням

є створення комфортних умов праці, які справляють стимулюючий вплив на психіку людини, розкривають її творчі здібності і таким чином сприяють росту продуктивності праці при умові збереження і зміцнення здоров'я.

Однак, як виявили проведені нами дослідження, керівники сільськогосподарських підприємств більшою мірою вважають за доцільне впливати на працівників, спираючись на владу.

Мотивація влади — одна з головних рушійних сил людської діяльності. Влада дає можливість та інструменти впливу на поведінку інших людей чи груп завдяки волі, авторитету, праву, насиллю. Влада є інструментом управління та необхідною умовою функціонування підприємства досягнення її завдань і мети.

Застосування влади проявляється в процесі зміни індивідом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень. Суть влади полягає в тому, що особа, що має вплив, отримує можливість задовольняти потреби того, над ким має владу. Переконаність підлеглого у необхідності підкорятись і виконувати вимоги керівника, є основою управлінської (традиційної) влади. При цьому влада використовується ефективно за таких умов:

- потреба виконавця, на якій базується вплив, має для нього велике значення;
- виконавець розглядає керівника як особу, що створює умови для реалізації його потреб;
- виконавець повинен бути переконаним, що виконання завдання приведе до реалізації його потреб і заслуженої винагороди.

Цікаво, що деякі керівники, управлінці ніяк не можуть усвідомити, що право на владу обумовлюється поєднанням офіційної влади посади з реальним авторитетом і лідерством керівника. Потреба влади проявляється як прагнення мати вплив на людей, давати поради, надавати допомогу.

Висновки: Дослідження економістів щодо подальшого розвитку сільського господарства все більше стосуються аналізу впливу наслідків господарської діяльності на навколишнє середовище. Сучасне суспільство приділяє велику увагу якості життя, це стосується виробництва екологічно чистої продукції, проживання в комфортних і головне не шкідливих для здоров'я людини умовах, що і обумовлює ведення сільськогосподарського виробництва на засадах сталого розвитку. Сумська область за своїми характеристиками абсолютно прийнятна для впровадження екологічно чистих технологій в галузі рослинництва, однак річ не тільки в технологіях, а й в підтримці сталості розвитку і діяльності підприємств у майбутніх періодах.

В області функціонує 348 сільськогосподарських підприємств, які обробляють 985,9 тис.га земельних ресурсів, 74% яких це чорноземи та темно-сірі опідзолені ґрунти. В області виробництво продукції рослинництва складає 70,5% від

виробництва сільськогосподарської продукції в цілому. В сільськогосподарському виробництві області зайнято 79410 чоловік.

При впровадженні засад сталого розвитку необхідна розробка нових методів управління, що будуть дієвими в умовах невизначеності та ризику ведення сільськогосподарського виробництва. При зміні підходів до господарської діяльності висуваються і додаткові вимоги до керівників підприємств, оскільки саме від них залежить наскільки швидко адаптується підприємство до змін і чи зможе ефективно функціонувати в нових умовах. При аналізі особистості керівника сільськогосподарського підприємства, що здійснювався у два етапи: на першому етапі – стать, вік, освіта, місце народження (чи є керівник уродженцем того району у якому на сьогодні очолює підприємство); на другому етапі – по результатам діяльності підприємства були виявлені наступні закономірності:

- керівниками сільськогосподарських підприємств області у 94,5% є чоловіки і тільки 5,5% складають жінки;
- 87% це особи старші 40 років і тільки 13% це люди молодші за 40 років;
- вищу освіту мають 78,4% керівників всіх форм власності, а 21,6 мають спеціальну середню освіту;
- 83% керівників сільськогосподарських підприємств є уродженцями тих районів у яких працюють, що на нашу думку є досить позитивним фактором, оскільки ментально вони прив'язані до цієї місцевості, відчують відповідальність перед жителями населених пунктів, перебуваючи з ними у тривалому культурному та структурно детермінованому контакті;
- оцінюючи результати діяльності сільськогосподарських підприємств Сумської області, ми зробили висновки щодо зацікавленості і відповідальності керівників за наслідки прийнятих рішень щодо виробництва зернових: з 2000 року по 2010 постійно відбувається збільшення посівних площ, при цьому збирається урожай як правило з 97% площ, що є достатньо високим показником; урожайність має тенденцію до зростання, як і реалізація зернових, однак керівниками мало враховуються ризики і ситуації невизначеності, про що свідчить зростання собівартості продукції і коливання рівня рентабельності.

Перспективи подальших розвідок. Ефективність діяльності підприємств напряму залежить від умінь керівника доцільно обирати методи впливу на працівників підприємства. Порівнюючи дієвість адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів, можемо зазначити, що найбільш дієвими залишаються звичайні економічні методи управління, однак результативність їх забезпечується тільки в поєднанні з соціально-психологічними методами. Аналізуючи взаємодію керівників первинних підрозділів і спеціалістів з керівниками підприємств ми вважаємо,

Вісник Сумського національного аграрного університету

що більшість керівників тяжіє до авторитарного стилю управління, однак все більше керівників розуміють доцільність демократичного стилю і намагаються дотримуватись його при прийнятті найбільш значних і складних рішень. Однак керівники сільськогосподарських підприємств більшою мірою вважають за доцільне впливати на працівників підприємства, приймати і реалізу-

вати управлінські рішення, спираючись на владу. Відповідно подальшого розвитку потребують розробки і впровадження в практичну діяльність керівників сільськогосподарських підприємств таких інструментів управління, які б обумовили свідоме, активне і відповідальне ставлення їх підлеглих як до самої праці, так і до її результатів.

Список використаної літератури:

1. Дудур Т.Г. Роль кадрового забезпечення у зрівноваженому розвитку сільських територій /Т.Г. Дудур// Теорія і практика розвитку АПК: матеріали науково-практичного форуму. Т.1. – Львів; ЛДАУ, 2006. – С.251.
2. М.В. Зубець. Вибрані твори / Упорядник Б.Я.Панасюк. – К.: Аграрна наука, 2003. – 592с. С.517, 530.
3. Коржов Г. Територіальні ідентичності: концептуальні інтерпретації в сучасній зарубіжній соціологічній думці /Г.В. Коржов //Соціологія: теорія, методи, маркетинг №1 2010 К.: Інститут соціології НАН України С. 107-125.
4. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия /С.П. Дырин. – СПб.: Питер, 2006. – С.202-205.
5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія /Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388с.

Рассмотрены социально-психологические характеристики руководителей сельскохозяйственных предприятий Сумской области. Проанализировано влияние этих факторов на выбор руководителями форм и методов управления персоналом. Определена и обоснована действенность социально-психологических инструментов влияния на подчиненных при принятии решений в условиях устойчивого развития.

The social-psychological characteristics of managers of the agricultural enterprises of Sumy region are considered. The influence of these factors on the leader's choice of personnel management is analyzed. The forms and methods are defined and proved the effectiveness of social-psychological instruments to influence the subordinates in decision making at the context of sustainable development.

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л. І.
Дата надходження до редакції: 23.03.2012 р.

УДК 631:158.3

ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА І ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В. В. Школьна, старший викладач, Сумський національний аграрний університет

Дослідження економічної природи, функцій та ролі заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання є актуальною проблемою. В статті розкрито сутність заробітної плати як еквіваленту вартості робочої сили, особливості розвитку системи мотивації праці в умовах розвитку ринкових відносин.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Досвід розвинутих країн, особливо тих, що здійснили свого часу економічний прорив, є свідченням вирішального значення саме якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція замінила старі пріоритети, засновані лише на накопиченні матеріального багатства. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності. Від кількісного критерію передові країни світу перейшли до критерію якості. І саме якість людських ресурсів стала вирішальною у визначенні успішного поступу [1-3].

В умовах ринкового механізму господарювання можливо виділити чотири функції: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу і соціальну. Кожна з наведених функцій є предметом самостійного наукового дослідження. В теперішній час особливе значення має дослідження стимулюючої функції оплати праці. Це пов'язано з тим, що в умовах розвитку кризових явищ оплата праці не є

еквівалентом вартості робочої сили і не виконує свого стимулюючого призначення. Сьогодні виникла необхідність застосування нових мотиваційних підходів, які мають ґрунтуватися на використанні економічних, соціальних і психологічних аспектах сучасного виробництва. Мотивація праці завжди належала і належатиме до вирішальних факторів забезпечення досягнення цілей сільськогосподарських підприємств, незалежно від стану аграрної економіки, а механізми та інструменти стимулювання повинні бути гнучкими.

Єдиної загальноновизнаної концепції щодо розвитку мотиваційного механізму активізації трудової діяльності, адекватної сучасним ринковим перетворенням в Україні, поки що не сформовано. Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що ефективність виробництва суттєво визначається мотиваційними системами, розробленими в кожній країні відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологі-