

УДК 331.101.3:005.336.1

Н. М. Горобець,

к. с.-г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і права,

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

О. А. Савенко,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і права,

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

В. О. Лапа,

студентка,

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ АГРАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

N.Gorobets,

PhD, associate professor, assistant professor of management rights

Dnepropetrovsk state agrarian-economic university

O. Savenko,

PhD in Economics, associate professor, assistant professor of management rights

Dnepropetrovsk state agrarian-economic university

V. Lapa,

student, Dnepropetrovsk state agrarian-economic university

### FEATURES MOTIVATIONAL MECHANISM OF MANAGEMENT QUALITY OF AGRICULTURAL WORKING LIFE LABOR

Стаття присвячена особливостям мотиваційного забезпечення якісного трудового життя аграрних працівників. Проаналізовано цілі, завдання та складові ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя персоналу. Визначено основні причини, що формують низький рівень мотивації до аграрної праці та впливають на якість трудового життя. На підставі узагальнення розробок науковців та власних досліджень запропоновано напрями удосконалення елементів мотиваційного механізму управління якістю трудового життя аграрних працівників.

The article is dedicated to providing quality features motivational working life of agricultural workers. Analyzed the goals, objectives and components of effective work motivation in the context of improving the quality of working life of staff. The main reasons that form low motivation to agricultural work and affect the quality of working life. Based on the synthesis and development of their research scientists suggested areas of improvement motivational elements of quality control mechanism working life of agricultural workers.

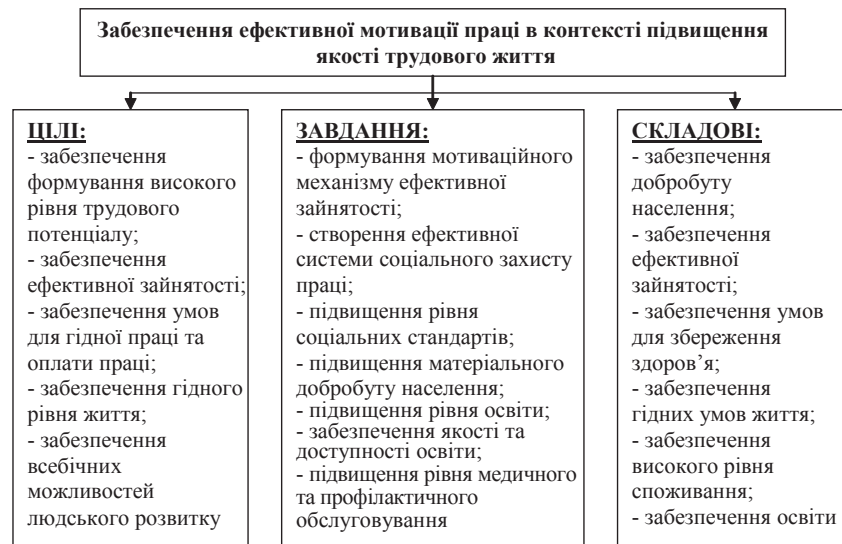
*Ключові слова: мотивація праці, якість трудового життя, мотиватори.*

*Key words: motivation, quality of work life, motivators.*

#### ВСТУП

Глибока криза в Україні, яка ускладнюється впливом світової фінансово-економічної кризи, зумовлена насамперед серйозними зовнішніми та внутрішніми причинами, котрі виходять за межі фінансових проблем, які переросли в економічний спад виробництва, зростання безробіття, зниження рівня заробітних плат, соціальних гарантій найманих працівників. Глобальний попит на ключові товари українського експорту також залишається низьким. Депресивний стан економіки унеможливає підтримання належних соціальних стандартів для переважної більшості населення.

Забезпечення високої якості продукції може відбуватися лише за умов підвищення якості трудового життя працівників, що потребує застосування нових методів управління персоналом, а також відповідної державної соціальної політики. Необхідність підвищення якості трудового життя обумовлена вимогами соціальних стандартів, нормативно-методичних, законодавчих засад, які створюють в економіці певне мотиваційне поле, що відповідає потребам працюючих, забезпечуючи підвищення продуктивності праці, сприяючи накопиченню людського капіталу та формуючи якісне трудове життя.



**Рис. 1. Цілі, завдання та складові щодо забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя**

**АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

В Україні спостерігаються небезпечні процеси зниження кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, деформація попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, знизився рівень якості освіти та охорони здоров'я, відбуваються вкрай небезпечні процеси депопуляції української нації. Вагомий внесок у вирішення проблем мотивації праці та якості трудового життя як соціально-економічної категорії зробили такі відомі вітчизняні та провідні вчені, серед них: Д.П. Богиня, Б.М. Генкін, М.О. Горелов, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, О.П. Єгоршин, А.Я. Кібанов, А.М. Колот, М.Б. Махсма, М.Х. Мескон, О.Ф. Новікова, В.А. Савченко, М.В. Семикіна, Д.В. Феоктистов, Ф.І. Хміль, Л.В. Шаульська, В.Г. Щербак та ін. Разом з цим, мотиваційний механізм управління якістю трудового життя сільськогосподарських працівників як напряму соціальної політики, адаптованої до теперішнього стану економіки країни, потребує подальшого вивчення.

**ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ**

Метою статті є проведення дослідження та обгрунтування підходів до вирішення проблем мотиваційного забезпечення управління якістю трудового життя персоналу аграрних підприємств.

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Якість життя населення на сучасному етапі є головним критерієм розвитку науково-технічного та людського потенціалу держави. Забезпечення гідного рівня життя має бути безперечним пріоритетом державної та регіональної політики, а якість життя населення України — відповідати світовим параметрам.

У найбільш узагальненому розумінні якість життя визначається життєвим потенціалом суспільства, соціальних груп, окремих громадян та відповідністю характеристик процесів, засобів, умов і результатів їхньої життєдіяльності соціально позитивним потребам, цінностям і цілям. Виявляється якість життя у суб'єктивній задоволеності людей собою, своїм життям, а також у об'єктивних характеристиках, властивих людському життю як біологічному, духовному та соціальному явищу.

Наближення показників якості життя, зокрема якості трудового життя, до світових стандартів, неможливе без урахування мотиваційних аспектів. Чинники впливу на якість трудового життя формуються в однаковій площині виникнення та задоволення різноманітних потреб, інтересів, мотивації, життєвих цінностей, охоплюючи економічну, соціальну, особистісну сторони життя людей.

На думку Тужилкіної О.В., забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя (ЯКТ) відбувається на підставі цілей, завдань та певних складових, представлених на рисунку 1 [3].

За допомогою таблиці 1 розглянемо основні показники та структурні елементи складових забезпечення ефективної мотивації праці щодо підвищення якості трудового життя.

Визначимо основні причини, що формують низький рівень якості трудового життя в Україні: відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу; незахищеність прав та інтересів людини в трудовій діяльності; неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; не адаптованість працюючого населення до ринкових умов; значна диференціація заробітної плати; нестабільність зайнятості, загрози втрати робочого місця; відсутність умов і механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку, кар'єрному зростанні; зневага гідності людини в праці, загрози фізичного і психологічного тиску; нерозвиненість виробничої демократії; значна інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійні захворювання; відсутність умов для повноцінного відпочинку; неможливість гармонійного поєднання роботи та ефективного виконання сімейних обов'язків, дозвілля [1].

Підвищення якості трудового життя аграріїв, формування їх позитивного ставлення до роботи не можливе без забезпечення належного матеріального стимулювання селян. Перш за все, це сто-

**Таблиця 1. Складові забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя**

№	Складові	Показники та структурні елементи
1	Забезпечення добробуту	Величина реальних доходів та їх структура. Величина витрат. Структура споживчих витрат
2	Забезпечення ефективної зайнятості	Рівні бідності економічно активного населення. Рівень безробіття. Рівень умов праці та оплати праці
3	Забезпечення здоров'я	Рівень захворюваності та профзахворювань. Рівень витрат на оздоровлення і профілактику. Кількість, якість та доступність медичного обслуговування
4	Забезпечення гідних умов життя	Доступність житла. Рівень забезпечення закладами культури, засобами інформації. Рівень якості соціальної сфери
5	Забезпечення високого рівня споживання	Кількість об'єктів торгівлі та обслуговування. Кількість, якість і доступність продукції (послуг). Структура споживання товарів
6	Забезпечення освіти	Кількість і рівень закладів освіти. Рівень освітніх послуг. Доступність освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації

сується удосконалення системи оплати праці — провідного мотиву покращення трудової активності кожного працівника. Кодексом законів про працю та іншим законодавством України визначені правові засади щодо покращення рівня матеріального стимулювання, в тому числі, завдяки впровадженню мінімального розміру погодинної заробітної плати. Проте різна специфіка виробництва, диференціація форм господарювання підприємств, особливо в аграрному секторі економіки, ускладнює їх адаптацію та повний перехід на даний вид розрахунків. Разом з тим, низька стимулююча роль оплати праці селян негативно відображається на їх ставленні до роботи. Тому на сучасному етапі розвитку аграрного сектора економіки актуальним питанням є вдосконалення системи оплати праці в реструктуризованих сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм.

Низький рівень оплати праці, відсутність належних робочих місць, безробіття та інші мотиваційні чинники спричиняють значне вивільнення працівників із сільськогосподарського виробництва, зовнішню і внутрішню трудову міграцію в державі. Існуючий мотиваційний механізм в аграрному секторі потребує вдосконалення на макро- та мікрорівнях стосовно матеріальної, соціальної та психологічної складових. Нові концептуальні підходи повинні включати в себе такі позиції: паритет прав і обов'язків кожної із сторін соціально-економічних відносин щодо розподілу прибутку підприємства; пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних молодих і висококваліфікованих фахівців; залучення вітчизняних і зарубіжних інвестицій в аграрний сектор економіки та ін.

З метою забезпечення участі працівників у розподілі прибутку аграрних підприємств слід вико-

ристовувати соціально-економічні принципи: неупереджений підхід до формування фонду нагромадження й фонду споживання; формування фонду додаткового матеріального та морального стимулювання з урахуванням якості роботи кожного працівника тощо.

Поліпшенню трудової мотивації аграріїв та підвищенню якості трудового життя сприятиме удосконалення соціального діалогу в соціально-трудої сфері. Так, керівникам аграрних підприємств слід формувати соціально-трудої відносини з найманими працівниками на підставі трудового законодавства та враховуючи їхній професійно-кваліфікаційний рівень, досвід, якість роботи, сімейний стан тощо (укладання строкового трудового договору або трудового договору на невизначений термін з фіксуванням розміру матеріального та соціально-побутового забезпечення).

Зазначимо, що підвищення оплати праці та якості трудового життя аграріїв повинно передбачати: визначення розміру зарплати з урахуванням рівня офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи; удосконалення матеріально-технічної бази (технологічні процеси, техніка, обладнання тощо); створення належних санітарно-гігієнічних умов на виробництві (особиста гігієна); забезпечення відповідних лікувально-профілактичних умов (запобігання виробничому травматизму, професійних захворювань та ін.). Рівень життя сільського населення в Україні все більше погіршується. Про це свідчать як суб'єктивні, так і об'єктивні показники: якість раціону харчування, умови проживання, забезпечення населення житлом і товарами тривалого користування, доступність якісних медичних та освітніх послуг тощо.

Поширення бідності пов'язане з ризиками та загрозами посилення негативних демографічних тенденцій, міграційного впливу економічно активного населення за межі області, втратою робочих місць через військовий конфлікт на сході країни. Низький платоспроможний попит стримує розвиток внутрішнього ринку та економіки в цілому. Пріоритетним напрямом політики держави щодо подолання бідності на селі має стати адміністративно-фінансова консолідація програм надання соціальної допомоги, завершення створення єдиної бази даних незабезпечених осіб, а також перехід до призначення усіх видів соціальної допомоги за єдиною заявою. При наданні допомоги за одним зверненням мають бути вирішені такі завдання: покращення поінформованості населення про види соціальної допомоги та права на її отримання; спрощення процедури одержання допомоги шляхом підвищення доступності, зменшення черг, використання одного пакету документів; забезпечення та поглиблення адресності соціальної допомоги.

На думку певних українських науковців, основними перспективними напрямками та заходами

державного регіонального регулювання щодо підвищення якості життя населення сільських територій повинно стати:

- вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб економіки;

- посилення державної підтримки та соціального захисту осіб, які його потребують і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;

- активізація процесу створення нових робочих місць в області;

- підвищення якості робочої сили;

- зниження дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили за рахунок підвищення ефективності інвестиційної політики в регіоні;

- здійснення заходів щодо підвищення рівня матеріального забезпечення зареєстрованих безробітних;

- активізація роботи із стимулювання до легальної зайнятості та легальної трудової міграції;

- сприяння розробці та реалізації інвестиційних проектів, що забезпечують розширення сфери прикладання праці у сільських районах із критичним рівнем зайнятості населення;

- здійснення заходів по зниженню частки працівників із рівнем заробітної плати нижче прожиткового мінімуму та із ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати;

- зміцнення матеріального забезпечення мережі центрів раннього втручання і соціальної реабілітації дітей-інвалідів, центрів професійної, медичної та соціальної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями;

- забезпечення формування єдиного банку даних отримувачів пільг за соціальною ознакою та постійного моніторингу виконання програм соціального захисту населення;

- сприяння забезпеченню населених пунктів транспортними засобами загального користування (автобуси та тролейбуси з низьким рівнем підлоги), спеціально обладнаними для перевезення інвалідів на візках і маломобільних груп населення;

- сприяння залученню благодійної допомоги для вирішення проблем найбільш незахищених верств населення та ініціювання посилення підтримки малозабезпечених сімей [3; 4].

Сутність гідного трудового життя визначається відповідністю його умов сучасним вимогам людини до взаємозв'язку заробітної платні з результатами праці, характеру і змісту, безпеки і привабливості праці, взаємозв'язку інтересів окремих працівників і колективів. При цьому інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні очікування, цільові установки стають спонукальними елементами індивідуальної трудової поведінки людини, високого творчого настрою, ініціативи, спрямованих на вирішення господарських завдань підприємства: підвищення ефективності виробництва, переорієнтацію діючого виробництва на нові конкурентоспроможні види продукції, пошук нових видів си-

ровини і матеріалів для виробництва продукції, завоювання нових ринків збуту тощо.

На думку Л. Дроздової, до концептуальних положень щодо системного розуміння сучасної парадигми якості трудового життя у соціальній політиці України відносяться:

1. В основі формування якісного трудового життя працюючого населення є мотивація через задоволення його особистих потреб персоналу діючими стимулами до продуктивної праці.

2. Якісне трудове життя працюючих на будь-якому етапі соціального розвитку продукує синергетичний соціально-економічний ефект у результаті створення виробничо-трудоного середовища. Яке задовольняє основні потреби працюючих.

3. Зміст якості трудового життя формується відповідно до існуючого ступеня соціально-економічного розвитку конкретного виробничо-трудоного середовища.

4. Накопичення людського капіталу формує якісне трудове життя працюючих.

5. Підвищення рівня якості трудового життя необхідно пов'язувати з прогресивними світовими соціальними стандартами, їх реалізацією через соціально-трудоі відносини [2].

Соціолого-економічна оцінка існуючого рівня якості трудового життя визначена системою зовнішніх групових мотиваторів, яка за їх рейтингом представлена гідною винагородою за працю, умовами та безпекою праці, професійним та кар'єрним зростанням, організацією та змістовністю праці; та системою економічних показників, що є реальними стимулами до мотивованої продуктивної праці, які мають статистичне вимірювання і характеризують макроекономічну картину сформованого рівня якості трудового життя.

Розглянемо систему групових зовнішніх мотиваторів та їх складові, що формують якість трудового життя персоналу, представлених у таблиці 2.

Отже, можна встановити значущість групових мотиваторів, що дозволяє визначитися у їх пріоритетах; дослідити задоволеність груповими мотиваторами на підставі середньоарифметичної задоволеності їх складовими; вагу значущості групового мотиватора в їх сумарній оцінці, прийнятої за одиницю; розрахунково-зважену оцінку мотивуючого впливу групового мотиватора на якість трудового життя. В свою чергу останній показник визначається відповідними коефіцієнтами, які необхідно застосовувати при кількісній оцінці зведеного інтегрального індексу якості трудового життя за формулою середньоарифметичної зваженої. Кожний груповий індекс має відображати мотивуючий вплив сукупності економічних показників — стимуляторів виробничо-трудоного середовища на формування якості трудового життя. Передумовами для перспективного спрямування соціальної політики України на актуалізацію та ефективне вирішення проблеми забезпечення якісного трудового життя сільського населення є за-

**Таблиця 2. Система групових зовнішніх мотиваторів та їх складові, що формують якість трудового життя персоналу**

№	Групи зовнішніх мотиваторів	Складові зовнішніх мотиваторів, що формують якість трудового життя персоналу
1	Гідна винагорода за працю	- посадовий оклад; - премії, доплати, надбавки; - диференціація зарплати; - бонуси, соціальні пакети; - соціальні програми
2	Умови та безпека праці	- санітарно-гігієнічні умови праці; - охорона та безпека праці; - психофізіологічні умови праці; - соціально-психологічний клімат; - соціальний захист
3	Професійне та кар'єрне зростання	- професійна підготовка (перепідготовка); - підвищення кваліфікації; - одержання другої освіти; - відповідність займаної посади професійно-кваліфікаційним вимогам; - кар'єрне зростання
4	Організація та змістовність праці	- розподіл праці та її нові форми; - нормування праці; - організація та обслуговування робочих місць; - стабільна, ефективна зайнятість; - інноваційність виробничо-трудоного середовища; - інформованість та участь у прийнятті управлінських рішень; - колективно-договірні відносини, їх відкритість; - соціальні програми; - моральне стимулювання

стосування кількісної оцінки групових та інтегральних індексів якості трудового життя в динаміці.

### ВИСНОВКИ

Сформувати високий рівень трудової мотивації в аграрному секторі економіки можливо завдяки підвищенню оплати праці та якості трудового життя селян. Що передбачає проведення систематичного оцінювання рівня якості трудового життя та встановлення значущості зовнішніх мотиваторів, які формують якість життя працівників, а саме: гідну винагороду за працю, належні умови та гарантовану безпеку праці; професійне та кар'єрне зростання; організацію та змістовність праці.

Отже, перспективним напрямом соціальної політики має бути адаптація до теперішнього стану економіки країни, орієнтація на створення умов для раціонального використання і розвитку трудового потенціалу на підґрунті ефективного мотиваційного механізму управління якістю трудового життя сільськогосподарських працівників. У контексті системної трансформації соціальної політики в Україні доцільним є можливість застосування методичних підходів для інтегральної оцінки рівня якості трудового життя сільських жителів.

#### Література:

1. Дорошенко Ю.О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини / Ю.О. Дорошенко, О.О. Степанюк // Вісник Державної академії житлово-комунального господарства: зб. наук. праць. — Донецьк: Вид-во ДАЖКГ. — 2009. — № 2 — С. 10—30.

2. Дроздова Л. Парадигма якості трудового життя в сучасній соціальній політиці / Л. Дроздова // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 5. — С. 11—16.

3. Тужилкіна О. В. Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя: автореф. дис. на здобуття наук. ст. к. е. н. / О. В. Тужилкіна. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, 2013. — 20 с.

4. Хлівна І.В. Підвищення продуктивності праці та рівня доходів у сільських жителів [Електронний ресурс] / І.В. Хлівна // Ефективна економіка. — 2013. — № 1. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1734>

#### References:

1. Doroshenko, U.O. and Stepanuk, O.O. (2009), "Criterion-factor evaluation of quality of life", *Visnik Derzhavnoi akademii zhitlovo-komunalnogo gospodarstva: zb. nauk. prats, Donetsk, vol. 2*, pp. 10—30.

2. Drozdova, L. (2012), "The paradigm of quality of working life in contemporary social policy", *Ukraina: aspekti pratsi, vol. 5*, pp. 11—16.

3. Tuzhilkina, O.V. (2013), "Ensuring effective work motivation in the context of improving the quality of working life", Ph.D. Thesis, Institute of Demography and Social Studies of M.V. Ptukha, Kyiv, Ukraine.

4. Hlivna, I.V. (2013), "Increased productivity and income in rural residents", *Efektivna ekonomika, [Online], vol. 1*, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1734> (Accessed 13 Jan 2013).

*Стаття надійшла до редакції 06.04.2015 р.*