

МЕТОДИ ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті здійснюється аналіз методів оцінки мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах як засіб підвищення їх конкурентоспроможності.

Ключові слова: мотивація, конкурентоспроможність, персонал.

Постановка проблеми. За сучасних умов українське село характеризується послабленням трудової мотивації працівників, деформацією трудових цінностей, зниженням трудової дисципліни, незацікавленістю працівників у підвищенні професійного рівня, наростанням трудової апатії. За таких умов важливого значення набуває пошук факторів, що сприяли б збільшенню чисельності зайнятого в аграрній сфері населення та спонукали б тих, хто вже працює, продовжувати працювати на своєму підприємстві. Особливо важливого значення набула проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу сільськогосподарських підприємств.

Одним з головних положень Послання Президента України до Верховної Ради України: «Україна: поступ у ХХІ сторіччя, стратегія економічного і соціального розвитку починаючи з 2000 року» є питання покращення дії системи матеріального стимулювання працівників, нормативно-правового забезпечення охорони праці, удосконалення системи навчання та підготовки кадрів. Названі положення є пріоритетними напрямками державної політики, від реалізації яких багато в чому залежить покращення виробничого процесу та соціально-економічного розвитку нашої держави.

Слід зауважити, що на даному етапі головними причинами гальмування такого розвитку, є неефективна система мотивації праці: низька заробітна плата, несвоєчасна її виплата, слабкий зв'язок з результатами праці, відсутність дійових моральних та матеріальних стимулів до праці, соціальних пільг та гарантій, а також значні недоліки управління: недосконала організація праці, слабкий контроль за працею підлеглих, негнучка політика стимулювання. На думку М. Маліка, О. Шпикуляк низький рівень мотивації працівників на селі, нерозуміння значення кадрового потенціалу з боку роботодавців, зменшення чисельності зайнятих у молодому віці та з вищою освітою, разом із

несприятливим підприємницьким середовищем гальмує як позитивні процеси розвитку існуючих підприємницьких структур, так і становлення нових [3, с. 65]

Подальше послаблення конкурентноспроможності персоналу сільськогосподарських підприємств неминуче приведе до загострення негативних економічних наслідків для нашої держави. Тому саме зараз особливу актуальність набуває необхідність розробки науково обгрунтованого ефективного механізму підвищення конкурентноспроможності персоналу, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, розвинути їх конкурентноспроможність, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Слід розробити такий інструментарій мотиваційного механізму, який дозволив би поєднати в єдине цілі, мету і результати, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію високопродуктивної праці персоналу. Головною пружиною цього мотиваційного механізму є оцінка праці, у відповідності з якою організовується система стимулювання.

Аналіз основних досліджень і публікацій. У наукових працях, присвячених мотивації сільськогосподарської праці, слід відмітити дослідження ряду вітчизняних вчених. Так, вагомий внесок у розвиток теорії та методології мотивації праці в агропромисловому комплексі зробили відомі українські вчені економісти-аграрники: О. Бугуцький, П. Гайдуцький, В. Дієсперов, Й. Завадський, А. Здравомислов, В. Нелеп, В. Малес, М. Малік, М. Нижній, П. Поліщук, П. Саблук, Є. Ходаківський, Л. Червінська.

Значний вклад в розробку проблем підвищення конкурентноспроможності персоналу в радянській та пострадянській періоди внесли такі українські науковці, як В. Абрамов, А. Афонін, О. Богуцький, В. Данок, С. Дорогунцов, М. Кім, А. Колот, В. Онікієнко та інші.

Постановка завдання. У статті здійснено спробу проаналізувати методи оцінки мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств з метою підвищення їх конкурентноспроможності.

Викладення основного матеріалу дослідження. Значне місце у мотивуванні персоналу сільськогосподарських підприємств щодо підвищення результативності його функціонування займає оцінка ефективності діяльності працівників. На нашу думку, така оцінка діяльності персоналу дає змогу ознайомити працівників з оцінкою виконаних ними функцій, з боку керівництва - можливість професійного росту, просування по службі та в цілому впливає на мотивацію подальшої діяльності робітників. Оцінка діяльності персоналу сільськогосподарських підприємств відіграє важливу роль у формуванні мотивації праці працівників, підвищення їх самооцінки, активності та продуктивності праці. А результати оцінки здатні спонукати керівництво передбачати і здійснювати заходи з підвищення трудової мотивації працівників сільського господарства.

Оцінка мотивації трудової діяльності персоналу дозволяє більш глибоко зрозуміти сутність мотивації праці, визначити минулі та майбутні тенденції зміни її рівня та змісту, а також вона необхідна і для практичних цілей: вироблення науково-обґрунтованих критеріїв суспільної оцінки мотивації праці тієї чи іншої соціальної групи, колективу, всіх працівників; визначення засобів впливу на рівень мотивації; використання в практиці економічного та соціального планування і прогнозування. Вона має на меті порівняння певних характеристик серед яких, на нашу думку, можна виокремити: ділові якості, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, результати праці, з відповідними параметрами та вимогами. Варто зазначити, що без оцінки названих параметрів діяльності працівників не можна забезпечити ефективне функціонування підприємства.

Оцінка персоналу окреслюється вченими як процес визначення ефективності діяльності працівників у процесі реалізації цілей підприємства, що дозволяє отримати інформацію для прийняття управлінських рішень [4, с. 84-85].

Розрізняють два види оцінки персоналу: самооцінка та комплексна (зовнішня) оцінка. Належну увагу цьому питанню приділяли Г. Дмитренко, Е. Шарапатова, Т. Максименко. Вони виділяють у моделі формування системи комплексної мотивації персоналу для досягнення кінцевих результатів діяльності (в якості об'єкту кількісної і якісної оцінок персоналу): професійні якості і діяльність працівника; діяльність керівника; діяльність колективу; взаємозв'язку (споживачів, працівників, керівників); мотивацію поведінки [1, с. 76]. Самооцінка ж здійснюється самим працівником на основі власного уявлення про цілі життя, трудову діяльність, його цінності для підприємства.

Зміст оцінки персоналу полягає в оцінці особистих якостей працівників (об'єкт, критерії), оцінці праці (вимірювання та оцінка витрат праці в часі, оцінка складності праці і змісту роботи) та оцінці результатів праці (безпосередні результати, побічні результати) [2, с. 299].

Разом з тим, для того, щоб система оцінки персоналу сільськогосподарських підприємств була ефективною, при її здійсненні необхідно проводити оцінку ділових якостей працівників, складність виконуваних ними функцій та результати праці тощо.

На думку дослідників, оцінка персоналу здійснює дві функції: орієнтувальну, яка полягає в тому, що кожний працівник за допомогою самооцінки та оцінки з боку колективу, керівників, споживачів тощо усвідомлює себе, свій стан і поведінку та отримує можливість визначати напрямки і способи подальшої діяльності. Стимулювальна функція виявляється в тому, що вона, породжуючи в працівникові переживання успіху чи невдач, підтверджуючи правильність або помилковість поведінки, спонукає його до діяльності в потрібному напрямку [2, с. 295].

Сам процес управління мотивацією праці на підприємстві має здійснюватися на основі сукупності показників, що якісно і кількісно відображають її рівень. При цьому під показником розуміється якісна та кількісна оцінка процесів та явищ оточуючого середовища. Якісна сторона показника відображає зміст явищ або процесів в конкретних умовах місця та часу, кількісна – розмір, абсолютну та відносну величину. Таким чином, показник – це якісна та кількісна характеристика об'єкту, виражена числом, яке вказує на його властивості.

Однак існують певні проблеми, які пов'язані із вимірюванням мотивації праці: необхідність застосування різних показників; наявність великої кількості факторів, які впливають на трудову мотивацію з різною силою та інколи в протилежних напрямках; різноманіття форм та способів прояву мотивації праці, як об'єктивних, так і суб'єктивних; важкість проведення межі між мотивацією праці як соціально-економічною та соціально-психологічною категоріями [4]. Необхідно підкреслити, що мотивація праці працівників того чи іншого трудового колективу, соціальної групи, суб'єктів і об'єктів управління виражається в двох формах: в думках та судженнях (так звана вербальна мотивація праці) і в реальній поведінці людей. Відповідно виділяють два види показників оцінки мотивації праці: суб'єктивні та об'єктивні [5, с. 60-61]. Оцінка мотивації праці здійснюється за допомогою переліку суб'єктивних і об'єктивних показників, які відбираються методами експертних оцінок та кореляційного аналізу і характеризують структурні компоненти мотивації праці, кінцеві результати діяльності підприємства, трудову та соціальну діяльність персоналу. (дисертація – показники оцінки). Систему суб'єктивних показників можна отримати в ході проведення фокус-груп, методів опитування, анкетування, інтерв'ювання, які спрямовані на виявлення позитивних і негативних стимулів.

Основною умовою відбору об'єктивних показників є їх розрахунок на основі статистичної звітності сільськогосподарських підприємств. Ці показники отримують методом аналізу документів, за їх допомогою можна виміряти і контролювати стан трудової мотивації. А так як зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці спонукає їх до вдосконалення організації виробництва та праці, то мотивація праці реалізується через організаційні та матеріально-технічні фактори росту продуктивності праці. Тому в якості об'єктивного показника визначення мотивації праці працівників доцільно виділити продуктивність праці [5, с. 60-61]. Разом з тим, якщо у дослідженні одночасно використовувати суб'єктивні й об'єктивні показники, то це дасть змогу провести адекватну кількісно-якісну оцінку рівня мотивації праці на підприємстві.

На основі суб'єктивних й об'єктивних показників можна застосувати методикку проведення розрахунку бального показника мотивації праці, суть якої полягає у зведенні різномірних показників в єдиний узагальнюючий. За допомогою цієї методики можна

оцінити рівень мотивації праці у функціональних групах, а саме спеціалістів, службовців і робітників адже від ступеня їх мотивації залежить досягнення ефективних кінцевих результатів діяльності підприємства. На основі аналізу взаємозв'язку домінуючих мотивів трудової діяльності працівників ми матимемо змогу розробити рекомендації щодо підвищення рівня мотивації праці персоналу.

Висновки. Застосування методів оцінки мотивації дасть змогу вдосконалити рівень мотивації праці персоналу за допомогою системи суб'єктивних (отриманих в ході проведення фокус-груп і анкетування) та об'єктивних (продуктивність праці) показників і запропонувати такий інструментарій мотиваційного механізму, за допомогою якого можна було б підвищити конкурентоспроможність працівників сільськогосподарських підприємств та розвинути їх зацікавленість продуктивно і якісно працювати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации. – К.: МАУП. - 1998. – 128с.
2. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: Навч. посібник. – К.: КНЕУ - 1998. – 224 с.
3. Малік М.Й, Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: "ТАЕ". - 2005. – 370 с.
4. Ситнік О.Д., Ковальчук О.А. Оцінка персоналу в системі мотивації. Актуальні проблеми економіки. – № 11 (77). – 2007. – С. 84-85.
5. Харчев А.Г. Предмет и структура социологической науки // Социс. – 1981. - №2. – С.60-61

BAKULINA O.S. METHODS OF ESTIMATION OF PERSONNEL MOTIVATION OF AGRICULTURAL ENTERPRISES.

In the article the analysis of methods of estimation of motivation of personnel in agricultural enterprises as the mean of increase of their competitiveness is realized.

Keywords: motivation, competitiveness, personnel.

БАКУЛИНА О.С. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

В статье осуществляется анализ методов оценки мотивации персонала в сельскохозяйственных предприятиях как средство повышения их конкурентоспособности.

Ключевые слова: мотивация, конкурентоспособность, персонал.