

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 331.2.(478)

М.М. ДЕМИДОВА,

ст. викладач, Дніпропетровський аграрно-економічний університет

Методична оцінка ефективності мотивації праці та задоволеності потреб працівників агропідприємств

Наведено значення системи мотивації праці працівників агропідприємств. Окреслено проблеми безробіття працездатного населення, посилення диференціації оплати праці між різними категоріями працівників, втрати їх кваліфікаційного рівня, скорочення сукупних доходів зайнятих у аграрному виробництві. Доведено відставання зростання оплати праці працівників аграрних підприємств, а також обмеженість імплементації засобів мотивації від інших галузей національної економіки та аграрної галузі розвинених країн світу. Доведено вплив рівня мотивації працівників, їх виробничого вкладу праці, разом з науково-технічним рівнем виробництва, що визначає осно-вну властивість виробничого процесу – працездатність працівника, на ефективність аграрних підприємств та кінцеві результати виробництва. Фактор працівників розглянуто як вияв сукупності якостей особистостей, що впливають на їх трудову активність. Розкрито методи оцінки мотивації праці працівників аграрних підприємств та рівень задоволеності їх потреб. На основі проведених досліджень доведено, що найбільш доцільним є застосування методики, яка заснована на визначенні переліку факторів (матеріального, організаційного, соціально-психологічного характеру) та застосуванні узагальненого інтегрального показника, що дозволяє своєчасно інформувати керівництво про загальний рівень задоволеності працею працівників.

Ключові слова: мотивація праці, оцінка, аграрне підприємство, працівники, оплата праці, фактори, рівень задоволеності.

М.М. ДЕМИДОВА,

ст. преподаватель, Днепропетровский аграрно-экономический университет

Методическая оценка эффективности мотивации труда и удовлетворенности потребностей работников агропредприятий

Приведены значения системы мотивации труда работников агропредприятий. Определены проблемы безработицы трудоспособного населения, усиление дифференциации оплаты труда между различными категориями работников, потери их квалификационного уровня, сокращение совокупных доходов занятых в аграрном производстве. Доказано отставание роста оплаты труда работников аграрных предприятий, а также ограниченность имплементации средств мотивации

от других отраслей экономики и аграрной отрасли развитых стран мира. Доказано влияние уровня мотивации работников, их производственного вклада труда, вместе с научно–техническим уровнем производства, определяет основное свойство производственного процесса – работоспособность работника, на эффективность аграрных предприятий и конечные результаты производства. Фактор работников рассмотрено как проявление совокупности качеств личности, влияющие на их трудовую активность. Раскрыты методы оценки мотивации труда работников аграрных предприятий и уровень удовлетворенности их потребностей. На основе проведенных исследований доказано, что наиболее целесообразным является применение методологии, основанной на определении перечня факторов (материального, организационного, социально–психологического характера) и применении обобщенного интегрального показателя, позволяющего своевременно информировать руководство об общем уровне удовлетворенности трудом работников.

Ключевые слова: мотивация труда, оценка, аграрное предприятие, работники, оплата труда, факторы, уровень удовлетворенности.

M. DEMIDOVA,

Senior Lecturer, The Dnepropetrovsk agrarian–economic university

Is methodical estimation of efficiency of motivation of labour and satisfaction of necessities of workers of agro enterprises

A value over of the system of motivation of labour of workers of agro enterprises is brought. The problems of unemployment of capable of working population, strengthening of differentiation of remuneration of labour are outlined between the different categories of workers, loss of them qualifying level, reduction of gross incomes of busy in an agrarian production. Lag of increase of remuneration of labour of workers of agrarian enterprises, and also limit nature of implementation of facilities of motivation, is well–proven from other industries of national economy and agrarian industry of the developed countries of the world. Influence of level of motivation of workers is well–proven, them productive deposit of labour, together with the scientific and technical level of production that determines basic property of productive process – capacity of worker, on efficiency of agrarian enterprises and end–point of production. The factor of workers is considered as a display of totality of internalss of personalities that influence on their labour activity. The methods of estimation of motivation of labour of workers of agrarian enterprises and level of satisfaction of their necessities are exposed. On the basis of undertaken studies it is well–proven that most expedient is application of methodology that is based on determination of list of factors(material, organizational, socialpsychological character) and application of the generalized integral index, that allows in good time to inform guidance of general level of satisfaction labour of workers.

Keywords: motivation of labour, estimation, agrarian enterprise, workers, remuneration of labour, factors, level of satisfaction.

Постановка проблеми. Сучасні умови аграрного господарювання, в основу яких поступово закладаються загальноєвропейські цінності, відкривають перспективи створення адаптованої до світових вимог системи мотивації праці працівників агропідприємств. Водночас процес реформування аграрного сектора економіки супроводжувався негативними явищами у сфері організації та оплати праці працівників аграрних підприємств. Це призвело до поглиблення проблем безробіття працездатного населення, зокрема, до зниження вартості робочої сили, посилення диференціації оплати праці між різними категоріями працівників, втрати їх кваліфікаційного рівня, скорочення сукупних доходів зайня-

тих у аграрному виробництві. Внаслідок цього відбулася зміна пріоритетів у мотивації трудової діяльності й джерелах формування доходів, втрачено зв'язок між мотивуванням та отриманням кінцевого результату. Резерви зростання оплати праці працівників аграрних підприємств, а також обмеженість імплементації засобів мотивації значно відстають від інших галузей національної економіки та аграрної галузі розвинених країн світу, що негативно відбивається на якості життя і добробуті сільського населення.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретико–методологічні засади мотивації працівників започатковано багатьма зарубіжними вченими, класиками ринкової еко-

номіки: С. Адамсом, К. Альдерфером, М. Вебером, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Е. Лоулером, Д. Мак Грегором, Д. Мак Клеландом, А. Маслоу, Л. Портером, Ф. Тейлором та іншими. Вагомий внесок у розробці теоретичного змісту та прикладного характеру розвитку мотивації праці у аграрних підприємствах належить таким дослідникам, як В. Андрієнко, В. Андрійчук, Д. Богиня, О. Бородіна, С. Васильчак, Н. Гавкалова, І. Гришова, Г. Дмитренко, В. Дієсперов, Й. Завадський, В. Зіновчук, П. Саблук, А. Колот, С. Кваша, Ю. Лупенко, М. Малік, Т. Харченко, Г. Черевко, Є. Ходаківський, К. Якуба та багатьох інших.

Однак, незважаючи на широке коло існуючих наукових напрацювань, проблема формування ефективної системи мотивації працівників аграрних підприємств, потребує подальших досліджень.

Метою статті є проведення методичної оцінки ефективності мотивації праці та її вплив на задоволеність потреб працівників агропідприємств.

Виклад основного матеріалу. Розвиток ринкових відносин, ефективність аграрних підприємств та кінцеві результати виробництва залежать від рівня мотивації працівників, їх виробничого вкладу праці, разом з науково-технічним рівнем виробництва, що визначає основну властивість виробничого процесу – працездатність працівника (від якої залежить як продуктивність праці, так і якість виготовленої аграрної продукції).

У зв'язку з цим, фактор працівників, слід розглядати як вияв сукупності якостей особистостей, що впливають на їх трудову активність. Така позиція дає можливість розглядати управління розвитком аграрних підприємств через позитивну мотивацію працівників на основі виявлення та підкріплення їх потреб і трудової поведінки. Адже в основі спрямованості працівників лежить задоволення їх потреб. І лише знання та застосування керівником ефективних методів стимулювання особистих і колективних інтересів працівників, задоволення їх потреб може забезпечити високу продуктивність праці, досягнення визначеної даним аграрним підприємством мети.

Оцінити сутність мотивації працівників, визначити тенденції зміни її рівня та змісту у майбутньому дозволяє оцінка їх мотивації. Зокрема, оцінка працівників в окремих працях О. Ситнік, О. Ковальчук окреслюється як процес визначення ефективності їх виробничої діяльності у процесі реалізації цілей агропідприємства, що до-

зволяє отримати інформацію для прийняття управлінських рішень на підприємстві [1, с. 84].

Розрізняють два види оцінок працівників: само-оцінка та комплексна (зовнішня) оцінка. Належну увагу цьому питанню приділяли Г. Дмитренко, Е. Шарпатова, Т. Максименко, виділяючи в моделі формування системи комплексної мотивації працівників для досягнення кінцевих результатів діяльності (в якості об'єкту кількісної і якісної оцінок персоналу) такі складові: професійні якості і діяльність працівників; діяльність керівника; діяльність колективу; взаємозв'язок (споживачів, працівників, керівників); мотивацію поведінки [2, с. 76]. Самооцінка ж здійснюється самим працівником і полягає у власному уявленні ним про цілі життя, трудову діяльність, його цінності для агропідприємства.

У цьому контексті, зазначимо, оцінка мотивації працівників виконує дві функції: орієнтувальну та стимулюючу. Орієнтувальна полягає в тому, що кожний працівник аграрного підприємства за допомогою самооцінки та оцінки з боку колективу, керівників, споживачів тощо усвідомлює себе, свій стан і поведінку та отримує можливість визначити напрями і способи подальшої своєї діяльності. Стимулююча функція породжує у працівника переживання успіху чи невдач, підтверджуючи правильність або помилковість його поведінки, спонукає до діяльності в потрібному напрямі.

У процесі наукових пошуків, вдалося з'ясувати, що сам процес управління мотивацією праці працівників в агропідприємстві має здійснюватися на основі сукупності показників, що якісно й кількісно відображають її рівень. Оцінити ефективність мотивації праці працівників можна за допомогою комплексу показників. При цьому під такими показниками розуміється якісна та кількісна оцінка процесів і явищ оточуючого середовища. Якісна сторона показника відображає зміст явища або процесу в конкретних умовах місця та часу, кількісна – розмір, абсолютну величину.

За допомогою оцінки мотивації праці працівників можна визначити інформацію, яка стосується рівня задоволеності або незадоволеності працівника трудовою діяльністю та на основі цього виділити, які саме засоби стимулювання слід застосовувати (рис. 1).

Значення оцінки задоволеності працівників полягає в тому, що вона дозволяє більш глибоко зрозуміти сутність мотивації праці, визначити минулі та майбутні тенденції зміни її змісту та

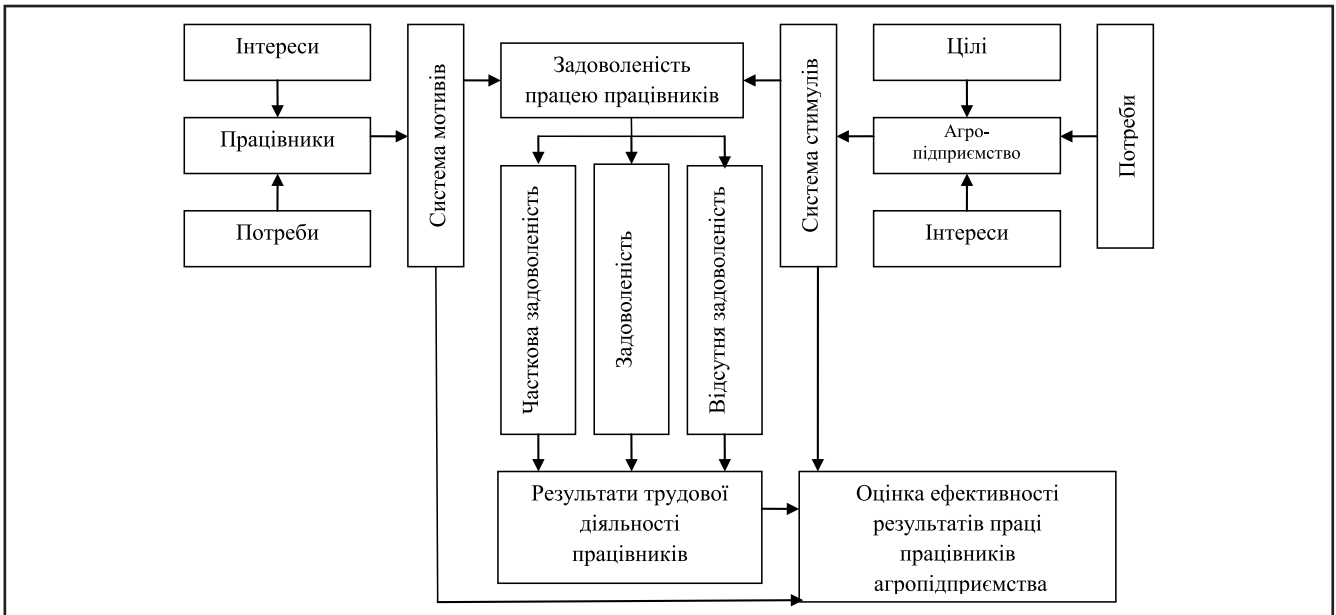


Рисунок 1. Система оцінки мотивації через задоволеність працею працівників аграрних підприємств

Джерело: власні дослідження.

рівня, а також міру зацікавленості тих або інших співробітників в досягненні певних результатів. Так, зокрема, проблема визначення задоволеності працівників працею виступає традиційним об'єктом соціальних, психологічних, а в останній час й економічних досліджень як один із важливих показників якості трудових ресурсів.

Отже, роль мотивації працівників аграрних підприємств в умовах ринку має сприяти розвитку та інтегруванню агропідприємств, аграрної галузі та національної економіки в глобальне економічне середовище. У цьому контексті важливим представляється класифікувати фактори задоволеності персоналу працею з метою структурованого їх аналізу (рис. 2).

Методика оцінки рівня задоволеності працівників (їх мотивів та потреб) має враховувати ряд особливостей. По-перше, система мотивації суб'єктів господарювання передбачає застосування заохочуючих до праці інструментів, які суттєво різняться між собою. Це, в свою чергу, значно ускладнює порівняння форм їх прояву та зведення в один узагальнюючий показник. По-друге, залежно від сукупності об'єктивних та суб'єктивних чинників, ті чи інші засоби мотивації праці для різних працівників мають різну значущість. По-третє, методика має спиратись на дані працівників, а не результати суб'єктивних оцінок керівництва.

Перелічені особливості враховує методика інтегрального оцінювання економічних процесів

та явищ в агропідприємствах, яку, на нашу думку, доцільно застосовувати з метою оцінки рівня задоволеності працівників аграрних підприємств системою мотивації праці. Як зазначалось вище, оцінка має здійснюватися на основі даних, отриманих не від керівництва, а від працівників агропідприємства. Очевидно, що показник «рівень задоволеності» належить до суб'єктивних оцінок. Тому, у процесі акумуляції вихідної інформації необхідно скористатись традиційними методами опитування. У розробленій анкеті працівників аграрних підприємств з метою здійснення відповідного оцінювання запропоновано питання щодо ранжування окремих інструментів за рівнем їх задоволеності. У разі незастосування того чи іншого засобу мотивації в агропідприємстві, рівню задоволеності присвоюється значення 0 [3].

Характерною рисою інтегральних оцінок є використання коефіцієнтів, які розраховуються як нормовані показники. Саме це дає можливість співставляти непорівнювані показники та об'єднувати (інтегрувати) їх у єдиний узагальнений показник. При цьому в якості бази нормування використовують еталонні значення показників. Тоді окремі нормовані коефіцієнти розраховуватимуться за формулами:

$$k'_{ij} = \frac{P_{\phi ij}}{P'_e} \text{ або } k''_{ij} = \frac{P''_e}{P_{\phi ij}}, \quad (1)$$

де k'_{ij} та k''_{ij} – нормовані коефіцієнти ступеня задоволення i -го працівника рівнем впровадження

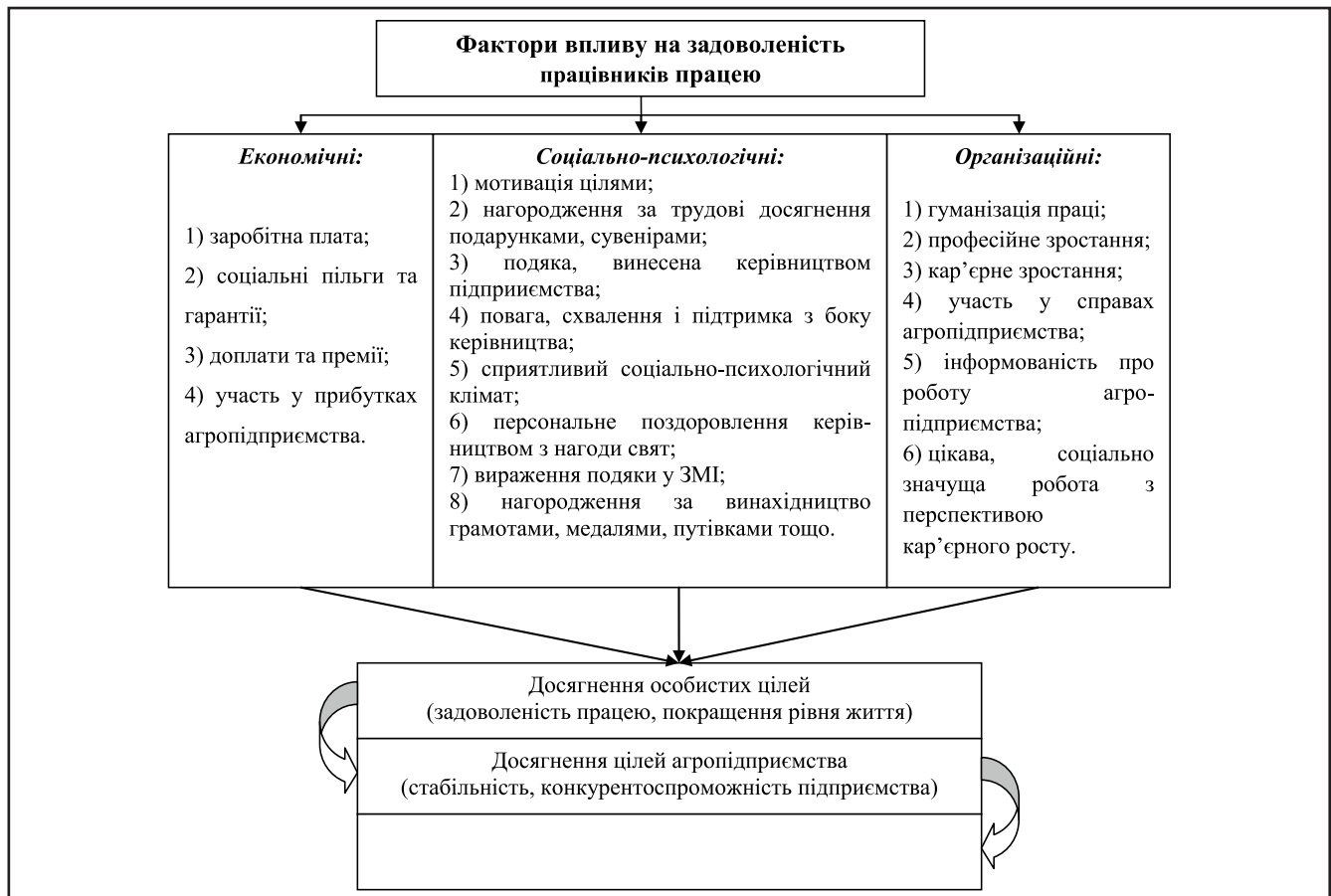


Рисунок 2. Фактори впливу на задоволеність працею персоналу аграрних підприємств

Джерело: власні дослідження.

на підприємстві j -го інструмента мотивації праці; перший коефіцієнт використовується за присвоєння максимальному рівню задоволеності найвищого рангу (ранжирування у порядку зростання), а другий – за присвоєння максимальному рівню задоволеності найнижчого рангу (ранжирування у порядку спадання); P_{fij} – ступінь (ранг) задоволення i -го працівника рівнем впровадження на підприємстві j -го інструмента мотивації праці; P'_e та P''_e – еталонний (відповідно, максимально або мінімально можливий) ступінь (ранг) задоволення працівників рівнем впровадження інструментів мотивації праці.

Нормовані коефіцієнти знаходяться у межах від 0 до 1 ($0 < k'_{ij} < 1$), а чим ближче їх значення до одиниці ($k'_{ij} \rightarrow 1$), тим більш задоволений окремий працівник ступенем впровадження відповідного інструменту. Оскільки такий інтервал значень є найбільш простий для сприйняття користувачів, доцільно зберегти його і для обчислення інтегральних показників. Для цього інтегральні коефіцієнти необхідно розраховувати як середні величини. Однак, як зазначалось вище,

для працівників агропідприємства інструменти стимулювання праці мають різну вагомість. Відтак, в основу методики оцінювання задоволеності працівників аграрних підприємств діючою системою мотивації слід покласти показник середнього зваженого.

Для більшої інформативності проведеної оцінки останні слід розподілити на два рівні: а) інтегральні показники нижчого рівня, які відображають рівень задоволеності всіх працівників застосуванням на підприємстві окремого інструменту мотивації праці; б) узагальнений показник, який відображає рівень задоволеності персоналу всією сукупністю застосовуваних на підприємстві інструментів мотивації праці. Тобто узагальнений інтегральний показник показує, наскільки працівники задоволені існуючою системою мотивації. Враховуючи вищесказане інтегральні показники за окремим інструментом обчислюватимуться за формулою:

$$k'_j = \frac{\sum_{i=1}^n \omega_{ij} k'_{ij}}{n} \text{ або } k''_j = \frac{\sum_{i=1}^n \omega_{ij} k''_{ij}}{n}, \quad (1.2)$$

де k'_j та k''_j – інтегральні показники, які відображають рівень задоволеності працівників застосуванням на підприємстві j -го інструменту мотивації праці; перший коефіцієнт використовується за присвоєння максимальному рівню задоволеності найвищого рангу (ранжирування у порядку зростання), а другий – за присвоєння максимальному рівню задоволеності найнижчого рангу (ранжирування у порядку спадання); ω_{ij} – ступінь значущості j -го інструменту мотивації праці для i -го працівника; n – чисельність персоналу.

Шкала нормованих зважених показників суттєво відрізняється від розмірності часткових коефіцієнтів до зважування. При цьому значення нижньої та верхньої меж інтегральних зважених показників за окремими інструментами визначатимуться в такий спосіб: нижня межа інтегрального коефіцієнта ступеня задоволеності i -го працівника рівнем впровадження на підприємстві j -го інструмента мотивації праці: $k_{\min} = \omega_{ij} \cdot 0 = 0$; верхня межа інтегрального коефіцієнта ступеня задоволеності i -го працівника рівнем впровадження на підприємстві j -го інструмента мотивації праці: $k_{\max} = \omega_{ij} \cdot 1 = \omega_{ij}$.

Отже, зважені інтегральні коефіцієнти знаходяться у межах від 0 до рівня їх значущості i , чим ближчим значення коефіцієнта відповідної ваги, тим вищим є ступінь задоволеності працівників аграрних підприємств.

Узагальнений інтегральний показник пропонується розраховувати за формулою:

$$K = \frac{\sum_{j=1}^m k'_j}{m} \text{ або } K = \frac{\sum_{j=1}^m k''_j}{m}, \quad (1.3)$$

де m – кількість застосовуваних на підприємстві інструментів мотивації праці.

Таким чином принцип методу інтегрального оцінювання рівня задоволеності працівників працею полягає у поєднанні в одному інтеграційному критерії ефективності соціально-економічних властивостей об'єкта.

Запропонована методика оцінки задоволеності персоналу аграрних підприємств дозволяє своєчасно інформувати керівництво підприємства про загальний рівень задоволеності працівників, що є дуже важливим для прийняття адекватних

рішень по удосконаленню системи управління. Він простий, універсальний та підходить для різних агропідприємств.

Висновки

Таким чином, дослідження еволюції мотивації праці працівників аграрних підприємств, доводять, що питання пошуку системи мотивації (матеріальної та нематеріальної) залишається відкритим, що збільшує інтерес до її дослідження. Крім того, стратегія розвитку аграрного сектору економіки пов'язана із зміною відносин власності, формуванням ефективного ринку, основою якого виступає економічний інтерес, який базується на стійкій мотивації працівників. Головним завданням управління мотивацією, у зв'язку з цим, є підбір дієвих методик оцінки мотивації працівників, їх співставлення та оцінка впливу факторів задоволеності працівників мотивацією праці за результати їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О. Д. Ситнік, О. А. Ковальчук // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 11(77). – С. 84–85.
2. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпатовна, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2012. – 248 с.
3. Бакуліна О. С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств : теоретичний аспект / О. С. Бакуліна // Вісн. нац. університету водного господарства та природокористування : зб. наук. пр. – 2008. – Вип. 4 (44), ч. 5. – С. 3–10.
4. Бакуліна О. С. Сучасні проблеми мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств / О. С. Бакуліна // Роль науки у підвищенні технологічного рівня і ефективності АПК України : матер. 2-ї всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 16–18 трав. 2012 р. – Тернопіль : Крок, 2012. – С. 236–238.
5. Бабенко А.Г. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А.Г. Бабенко, О.О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 5. – С. 38–45.
6. Поліщук Д. І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві / Д. І. Поліщук, Я. Д. Качмарик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 209–213.