

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Піпенко М.А., к. е. н., доцент,

Лисенко А.Я., к. е. н., доцент

Харківська державна зооветеринарна академія

pipenko@zoovet.kh.ua

***Анотація.** В статті висвітлено фактичний стан організаційних факторів (умов та режиму праці) мотивації робітників галузі молочного скотарства і шляхи її посилення.*

***Ключові слова:** мотивація робітників, організаційні фактори, молочне скотарство, умови праці, режим праці.*

Актуальність проблеми. У більшості сільськогосподарських підприємств зберігається технократичний підхід до управління персоналом, що спричинює деструктивність у відносинах роботодавець-працівник з точки зору мотивації.

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою службового та професійного зростання. Питання мотивації праці висвітлюються в працях О.В. Шкільова [1], Ю.С. Наумко [2], І.А. Денисенко [3] та інші, які основну увагу приділяють матеріальним методам мотивації. Разом з тим в умовах ринкової економіки у мотивації трудової діяльності визначальне місце займає проблема організаційної мотивації. Підхід до аналізу організаційних мотивів підприємницької діяльності започаткував А.О. Богданов. Він висунув тезу, що все є організація і всі методи за своєю суттю є організаційними. «В політичній економії багато з важливих питань вирішується завдяки нездатності стати на організаційну точку зору» [4].

Завдання дослідження. Провести аналіз стану організаційних факторів (методів) мотивації праці в галузі скотарства та дати пропозиції по їх усуненню.

Матеріал і методи дослідження. Об'єктом для дослідження є молочно-товарна ферма приватного підприємства «Лісна Поляна» Марківського району Луганської області», матеріалом – організаційні документи, особисті спостереження. Методи – структурно-функціональний аналіз, анкетування, аналіз і синтез.

Результати дослідження. Вплив керуючої підсистеми підприємства на чинники поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуа-

льної психології, що визначає вчинки кожного працівника, а й колективної психології певних груп працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як імовірного процесу: те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатофакторних моделей мотивації, що в них остання стає функцією потреб, очікувань і сприймання працівниками справедливості винагороди. Результативність діяльності конкретного працівника зумовлюється передовсім індивідуальними можливостями та особистою заінтересованістю, а також його власної ролі в колективних зусиллях.

Функція мотивації персоналу реалізується через використання різних методів мотивації, які розділяються на дві великі групи нематеріальні (організаційні) і матеріальні методи. Серед нематеріальних методів слід виділити належну організацію праці.

На фермах великої рогатої худоби організація праці залежить від способу утримання, технології виробництва, рівня механізації виробничих процесів, ступеня концентрації тварин і рівня їх продуктивності.

Основною формою організації праці в скотарстві ПП «Лісна Поляна» є постійна виробнича бригада, в якій на основі кооперації і розподілу праці об'єднані робітники різних спеціальностей і кваліфікації для обслуговування певної групи тварин.

Необхідними умовами успішної діяльності бригади є: постійність складу; виробничо-технічна самостійність; закріплення засобів виробництва; оптимальний розмір, єдність керівництва та інше.

Керівництво бригадою здійснює завідувач фермою, він організує працю всього персоналу, відповідає за виконання робіт по виробництву тієї чи іншої продукції, контролює якість виконаних робіт, складає графік виходу персоналу на роботу і веде їх облік, координує діяльність підлеглих.

Галузь обслуговує три основних категорій робітників: оператори машинного доїння, оператори по догляду за коровами та механізатори по доставці кормів. В обов'язки оператора машинного доїння входить годівля корів кормами (крім силосу та зелених кормів), догляд за коровами та їх доїння, обслуговування робочого місця, участь в зооветеринарних заходах.

Оператори по догляду за коровами виконують роботи пов'язані з чисткою стійл і видаленням навозу; допомозі механізаторам-кормачам при годівлі, а операторам машинного доїння при прив'язуванні і відв'язуванні корів; в літній період пасуть худобу.

Робота механізаторів-кормачів пов'язана з транспортуванням кормів до місця їх згодовування, а ті корми, які підлягають роздачі механізованим способом (силос і зелена маса) роздають безпосередньо механізатори сте-

Проблеми зооінженерії та ветеринарної медицини

жачи за їх нормуванням.

Одною із загальних функцій менеджменту всіх рівнів є створення належних умов праці підлеглих. До факторів, які відносяться до умов праці є створення належних умов на робочому місці: забезпечення робітників засобами виробництва з врахуванням їх антропологічних даних та естетичного оформлення; створення належних санітарно-гігієнічних умов праці (температура повітря, вологість, освітленість, загазованість, шум, протяги та інше); забезпечення засобами індивідуального захисту (спецодяг) та місць для відпочинку робітників, дотримання техніки безпеки та інше.

Проведене обстеження стану робочих місць свідчить, що більшість цих вимог не відповідають діючим нормам, це пов'язано з тим що робітники працюють в приміщеннях де утримуються корови. При цьому у неопалювальних приміщеннях, із прив'язним утриманням худоби, рівень вологості повітря в зимовий період досягає 95-98 %, що разом із низькою температурою та значною швидкістю руху повітря призводить до простудних та хронічних захворювань.

Робітники ферми під час доїння корів і роздачі кормів знаходяться в зоні підвищеного шуму (це робота трактора та вакуумної установки, яка знаходиться в середині приміщення). Одним з найнебезпечніших факторів повітряного середовища скотарських приміщень є мікроби і грибна забрудненість, джерелом якої є гній, корми і худоба, що зумовлює захворювання шкіри, дихального апарату, внутрішніх органів.

Оператори машинного доїння під час доїння працюють з водою, яка використовується для підмивання вим'я корови, тому руки постійно мокрі, що спричиняє їх захворювання.

Не в повній мірі робітники ферми забезпечені спеціальним одягом, ферма не обладнана кімнатою відпочинку, робітники не мають шаф для власного і робочого одягу.

Серед факторів мотивації трудової активності особливе місце відводиться охороні праці, техніці безпеки зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Протягом останніх років рівень травматизму збільшився майже на 12 % і становить 7,5 проміле нещасних випадків, у результаті чого через непрацездатність ними втрачено більш як 24 дні.

На функціональний стан організму і здоров'я працівників скотарства значно впливає організація роботи. Найбільш енергомістким є доїння у переносні відра, при якому зона праці становить 30-150 м, а основне статичне навантаження припадає на м'язи нижніх кінцівок та всі групи м'язів хребта. Щоденна тривала робота у нераціональній позі зумовлює захворювання опорно-рухового апарату і варикозне розширення вен нижніх кінцівок. Зміни у стані здоров'я працівників скотарства значно утруднюють виконання виробничих операцій, внаслідок чого знижується продуктивність

праці тваринників. При активному перебігу хвороби виникає тимчасова втрата працездатності.

Ці дані свідчать, що умови праці на фермі не в повній мірі відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Дані соціального обстеження, анкетним способом, виробничих мотивів праці у скотарстві та ставлення до неї наведені на рис. 1. та табл. 1.

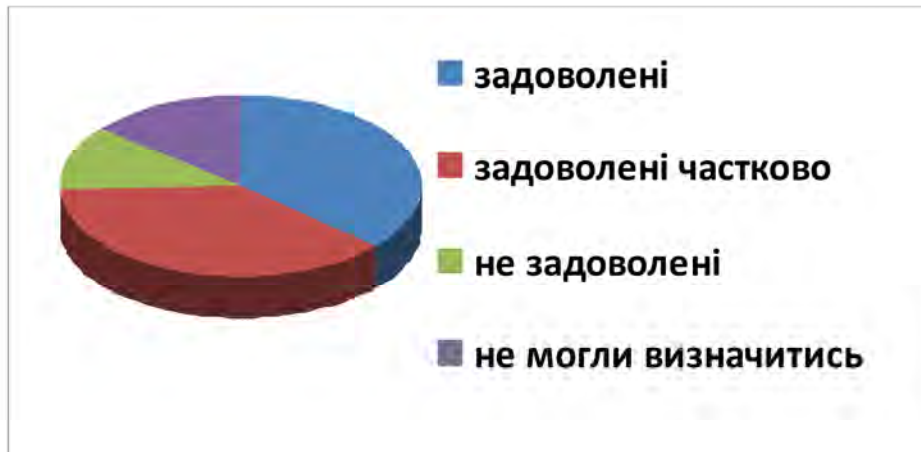


Рис. 1. Ставлення працівників скотарства до умов праці

Виявилось, що лише 36,9 % респондентів задоволені роботою, 37,7 – задоволені нею частково, 12,5 – не задоволені, а 12,9 % не могли визначити свого ставлення до неї. Це свідчить про недостатній ступінь задоволення працею, низьку ефективність здійснюваних у господарстві заходів по створенню сприятливої атмосфери для працівників і високу потенціальну плінність кадрів.

Мотивами незадоволеності працівників можуть виступати: важка фізична робота, незадовільна організація праці, розтягнутий робочий день, труднощі з підвищенням кваліфікації, погані стосунки у колективі, низький рівень оплати праці, нецікава робота, погані санітарні умови та інші причини (табл. 1).

Ці дані свідчать, що найбільша питома вага серед факторів незадоволеності умовами праці припадає на важку фізичну роботу 36,5 %, наступними факторами є низький рівень оплати праці 30,8 % та розтягнутість робочого дня 28,8 %, погані санітарно-гігієнічні умови 23,1 %.

Дані табл. 1. свідчать, що відношення до факторів незадоволеності умовами праці різняться як за віком працівників так і за професіями, так найбільший відсоток незадоволених важкими фізичними умовами праці спостерігається у робітників віком до 30 років – 50,0 % та доярок – 42,9 і телятниць – 44,4 %, відсутні незадоволені цим фактором управлінський та обслуговуючих персонал – 0 %. Серед факторів виробництва найнижча питома вага припадає на стосунки в колективі – 3,8 % і інші причини – 3,8 %, тобто по 2 чоловіки, що свідчить про нормальний соціально-психологіч-

Мотиви незадоволеності роботою працівників скотарства, %

Показники	Важка фізична робота	Незадовільна організація праці	Розтягнутий робочий день	Труднощі з підвищенням кваліфікації	Погані стосунки у колективі	Низький рівень оплати праці	Робота нецікава	Погані санітарні умови	Інші причини
У середньому по всій сукупності незадоволених працівників	36,5	13,4	28,8	3,8	3,8	30,8	5,8	23,1	3,8
у тому числі віком, років:									
до 30	50,0	16,7	33,3	16,7	0	50,0	16,7	33,3	0
від 30 до 40	33,3	16,7	33,3	8,3	8,3	33,3	8,3	16,7	8,3
від 40 до 50	35,7	7,1	28,6	0	7,1	28,6	7,1	21,4	7,1
старше 50	35,0	15,0	25,0	0	0	25,0	0	20,0	0
Професія:									
доярки	42,9	10,7	39,3	3,6	3,6	37,5	7,1	28,6	3,6
скотарі	28,6	14,3	28,6	0	0	28,6	14,3	28,6	0
телятниці	44,4	22,2	0	0	11,1	22,2	0	22,2	11,1
механізатори, слюсарі	25,0	25,0	25,0	0	0	25,0	0	0	0
управлінський та обслуговуючий персонал	0	0	25,0	25,0	0	25,0	0	0	0

ний клімат в колективі.

Робота обслуговуючого персоналу галузі в залежності від фізіологічного стану тварин та професії здійснюється в одну, дві або три зміни. Всі роботи виконуються у відповідності з розробленим адміністрацією і погодженим з місцевим комітетом розпорядком робочого дня, встановленим для кожної категорії робітників окремо (табл. 2).

Як видно із наведених в табл. 2. даних для операторів машинного доїння корів застосовується однозмінний трьох циклічний режим робо-

**Розпорядок робочого дня операторів машинного доїння корів
на зимовий період**

Види робіт	Початок, годин та хвилин	Кінець, годин та хвилин	Тривалість, годин та хвилин
Початок роботи: Чистка годівниць та роздача концентрованих кормів	5 ³⁰	5 ⁵⁰	0 ²⁰
Підготовка до доїння	5 ⁵⁰	6 ⁰⁰	0 ¹⁰
Доїння корів	6 ⁰⁰	8 ⁰⁰	2 ⁰⁰
Догляд за доїльною апаратурою	8 ⁰⁰	8 ²⁰	0 ²⁰
Годівля корів	8 ²⁰	9 ⁰⁰	0 ⁴⁰
Перерва	9 ⁰⁰	12 ⁰⁰	3 ⁰⁰
Доїння корів	12 ⁰⁰	13 ³⁰	1 ³⁰
Догляд за апаратурою і годівля корів	13 ³⁰	14 ²⁰	0 ⁵⁰
Перерва	14 ²⁰	14 ²⁰	
Годівля корів	17 ¹⁰	17 ⁵⁰	0 ⁴⁰
Підготовка до доїння	17 ⁵⁰	18 ⁰⁰	0 ¹⁰
Доїння корів	18 ⁰⁰	19 ²⁰	1 ³⁰
Догляд за доїльною апаратурою	19 ²⁰	19 ³⁰	0 ¹⁰
Тривалість зміни			8 ⁰⁰

ти. Тривалість робочого дня складає 8 годин, тобто недільний режим – п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, які їм надаються по пливкому графіку.

Такий режим роботи є несприятливим для операторів, оскільки дуже розтягнутий у часі: при восьмигодинній тривалості він починається о 5³⁰ ранку і закінчується о 19³⁰ вечора. Цей режим є дуже слабким мотивом для молоді, оскільки вони мають дуже мало вільного часу, а вихідні дні дуже рідко припадають на суботу чи неділю.

Аналізуючи структуру персоналу бригади за статтю, віком, освітою можна відмітити наступне: жінки складають 76,4 % від загальної чисельності; середній вік бригади перевищує 50 років, в бригаді немає жодного оператора машинного доїння молодше 30 років. За освітою бригада розподілена наступним чином: 2,5 % мають середню спеціальну освіту, 36,6 – середню, і решта незакінчену середню освіту.

Не приділяється в господарстві уваги по підготовці і перепідготовці

Проблеми зооінженерії та ветеринарної медицини

робітників для галузі скотарства, крім робітників що мають середню спеціальну освіту, ніхто інший не має спеціальної підготовки, не проходили підвищення кваліфікації, тому жоден не має звання «Майстер тваринництва I класу», тобто такий мотиваційний фактор як професійний ріст в господарстві теж не використовується.

Наведені дані свідчать, що в господарстві повністю відсутні мотиваційні фактори в організації праці тваринників.

Серед мотиваційних факторів необхідно виділити соціальні гарантії для робітників які закріплюються в колективному договорі.

Так адміністрація підприємства зобов'язується:

- здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадку забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі П.І 40 КЗпП України;
- забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з підприємства на підставі п. I ст.40 КЗпП України у разі виникнення потреб прийняття на роботу працівників аналогічної професії;
- здійснювати прийом на роботу за контрактною формою трудового договору лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, на умовах оплати праці, встановлених колективним договором;
- не звільнити з роботи з ініціативи адміністрації жодного працівника без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом;
- змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій чи окремих працівників лише після погодження цих питань з профкомом;
- забезпечити нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень.

Такі гарантії дають впевненість в збереженні робочого місця за кожним робітником, що в умовах високого рівня безробіття є суттєвим стимулом.

Усунення вказаних недоліків можливе завдяки впровадженню сучасних технологій виробництва молока, а саме: безприв'язно-боксове утримання корів; годівля корів з кормових столів; для приготування і роздачі кормів використовувати фермерські комбайни; напування корів з групових напувалок; доїння корів на доїльних установках-майданчиках типу «Тандем» чи «Ялинка»; видалення гною через щілину підлогу. Запровадження сучасних технологій виробництва молока суттєво покращить умови і режим праці робітників молочного скотарства. За даними М.М. Луценко термін окупності реконструкції приміщень при рентабельності виробництва 20 % складає 2,17 роки [5].

Висновки

1. В молочному скотарстві більшості сільськогосподарських підприємств значна частина організаційних факторів мають низький рівень мотивації праці
2. Підвищити мотиваційний рівень організаційний факторів можна за рахунок запровадження сучасних технологій виробництва молока.

Література

1. Шкільов О.В. Мотивація та оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О.В. Шкільов // Агросвіт. – 2011. - №17 – 18. – С. 2-6.
2. Наумко Ю.С. Мотиваційне заохочення до праці в сільському господарстві / Ю.С. Наумко // Агросвіт. – 2012. - №1. – С. 19-23.
3. Денисенко І.А. Мотивація і її вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної кризи / І.А. Денисенко // Агросвіт. – 2011. - №17- 18. – С. 26-28.
4. Блинов А. Немалые трудности малого бизнеса / А. Блинов, А. Никитов // Российский экономический журнал. – 1995. -№2.- С.44-49.
5. Луценко М.М. Перспективні технології виробництва молока: Монографія / М.М. Луценко, В.В. Іванишин, В.І. Смоляр. – К.: Видавничий центр «Академія». – 2006. – 192с.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Пипенко Н.А., к. эк. н., доцент, Лысенко А.Я., к. эк. н., доцент
Харьковская государственная зооветеринарная академия
pipenko@zoovet.kh.ua

Аннотация. В статье отражено фактическое состояние организационных факторов (условий и режима труда) мотивации работников отрасли молочного скотоводства и пути их усиления.

Ключевые слова: мотивация работников, организационные факторы, молочное скотоводство, условия труда, режим труда.

ORGANIZATIONAL ASPECTS OF LABOR MOTIVATION

Pipenko N.A., Lysenko A.J.

Abstract. The article reflects the actual state of organizational factors (terms and conditions of work) motivation of dairy farming industry and ways to strengthen them.

Key words: employee motivation, organizational factors, dairy cattle, working conditions, labor regime.
