

МОТИВАЦІЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

І.М. Синявська, аспірант

Миколаївський державний аграрний університет

Розглянуто особливості мотивації розвитку робітників в аграрному секторі економіки з урахуванням його інноваційної стратегії розвитку. Визначено фактори впливу на інноваційну діяльність персоналу в цьому секторі економіки. Обґрунтовано необхідність підвищення кваліфікаційного рівня робітників.

Ключові слова: мотивація, людський капітал, аграрний сектор, інноваційна стратегія.

Постановка проблеми. Досвід розвитку багатьох країн (Японія, Німеччина, США, перші роки становлення Радянського Союзу) показує, саме завдяки формуванню, значним цільовим інвестиціям та ефективному використанню людського капіталу були досягнуті значні темпи їх економічного зростання. Свідченням на користь цього також є те, що у кризові перехідні періоди розвитку цих країн саме людський капітал найбільшою мірою страждав, зменшувався та знецінювався по-рівняно з іншими видами капіталу (виробничого і природного). Однак, велике значення і провідна роль у зміні такого становища у більшості країн належала державі, державному регулюванню функціонування її інституційної економіки, всіх її структурних суб'єктів. Щодо ринку праці, де формується ціна людського капіталу, то в усіх розвинених країнах держава захищає інтереси працівників, забезпечуючи, таким чином, їх конкурентноздатність через встановлення гарантованого мінімального рівня оплати праці, який забезпечує якісне відтворення робочої сили [1, с. 66]. Це повністю стосується і людського капіталу сільськогосподарства та ринку праці в аграрному секторі.

Отже, людський капітал є визначальним при реалізації мети аграрної політики держави. Незважаючи на різні передумови та мотиви щодо інвестування в людський капітал з точки зору окремого індивіда і суспільства в цілому, заходи щодо розвитку людського капіталу забезпечують досягнення однієї і тієї ж мети – підвищення рівня життєдіяльності всього суспільства.

При цьому результативність діяльності окремого підприємства впливає на розвиток всього аграрного сектора, забезпечуючи його інтелектуальним капіталом. Це обумовлює необхідність налагодження ефективного менеджменту, який безпосередньо залежить від керівництва, тобто органу управління – працівників управлінського апарату, спеціалістів. За оцінками деяких вітчизняних та іноземних вчених, від менеджменту залежить близько 80% результату діяльності організації [2; 3]. Саме тому формування необхідних умов для реалізації потенціалу управлінських кадрів є важливим фактором підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженнями у цьому напрямі присвячено наукові праці таких вітчизняних вчених: О.Г. Боброва, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, Л.О. Ломовських, М.Й. Малік, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, А.А. Чухно та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей мотивації розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки з урахуванням його інноваційної стратегії розвитку.

Виклад основного матеріалу. Дослідження мотиваційного механізму на підприємствах дозволяє зазначити, що результативність діяльності будь-якої організації залежить від мотиваційного механізму працівників. Процес побудови цього механізму є складним та тривалим, повинен враховувати результат праці, потреби та інтереси робітників.

Сьогодні в умовах інноваційної стратегії розвитку важливе значення у формуванні людського капіталу в аграрному секторі економіки належить професійному зростанню кадрів, формуванню творчого мислення, накопиченню інтелектуального потенціалу. Оскільки сучасне виробництво в аграрному секторі працівників високого рівня професійної підготовки, які мають аналітичний тип мислення, здатні детально аналізувати стан розвитку виробництва, на основі системного аналізу ставити завдання та прогнозувати результат, визначати напрями та шляхи його досягнення, передбачати можливі витрати виробництва з урахуванням природнокліматичних та інших

чинників, використовувати внутрішні невикористані резерви (виробничі, технологічні, технічні, ресурсні тощо), у цілому визначати стратегію розвитку агропромислового комплексу та шляхи її реалізації.

Однак, без відповідного рівня мотивації не можливо забезпечити високий рівень людського капіталу, яка спрямована на зацікавлення суб'єктів господарювання у підвищенні кваліфікаційного рівня власних працівників, так і самих працівників як носіїв інтелектуального капіталу.

На сьогодні фінансові труднощі сільськогосподарських підприємств не дозволяють їм направляти спеціалістів на навчання. Для таких випадків, на думку І.В. Дуденка, можна організувати навчання керівників та спеціалістів безпосередньо на місцях або ж метою підвищення зацікавленості підприємств у виділенні коштів на професійну підготовку персоналу доцільно створити на підприємствах, незалежно від форми власності, фонд підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу за рахунок власних коштів пропорційно фонду оплати праці. Із зазначеного фонду кошти мають використовуватися підприємством для фінансування власної навчальної бази або оплати договорів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів із закладами професійної освіти або підприємствами, що мають належну навчальну базу [4].

Необхідно зазначити, що навчання персоналу на робочому місці або у навчальних закладах вимагає додаткових витрат. Однак, як свідчить практика, навчання персоналу є найрентабельнішими капіталовкладеннями, оскільки за оцінкою американських спеціалістів, 1 дол. США, витрачений на підготовку персоналу, приносить 10 дол. США прибутку.

Крім того, підвищення кваліфікації сьогодні достатньо популярне на підприємствах, в організаціях і фірмах різних країн світу, оскільки воно значно дешевше та є менш тривалим порівняно з підготовкою персоналу. Ймовірність того, що компанію покине працівник, який пройшов перепідготовку, суттєво нижча, ніж щойно прийнятий працівник. До того ж, якщо в зарубіжній фірмі когось скеровують на навчання, то це означає, що ця людина найближчим часом буде підвищена в посаді або

переведена на вище оплачувану роботу. Тому в працівників є прагнення потрапити на перепідготовку або курси з підвищення кваліфікації.

Отже, для побудови мотиваційного механізму, який враховує результат праці, потреби та інтереси працівників аграрних підприємств, необхідне виконання таких основних принципів [5, с. 128]:

- відповідати стратегії розвитку підприємства, його кадровій політиці;
- цілі мотиваційного механізму мають бути чітко визначені;
- матеріальна та нематеріальна складові повинні поєднуватися;
- матеріальна та нематеріальна винагорода повинна відповідати посаді працівника;
- критерії системи оплати праці повинні бути чіткі, прозорі, справедливі та зрозумілі для працівників;
- матеріальна винагорода повинна відповідати рівню життя в регіоні та бути конкурентоспроможною на ринку праці;
- мотиваційний механізм повинен бути гнучким до зміни внутрішнього та зовнішнього середовища;
- відповідність корпоративній культурі підприємства;
- відповідність ресурсним можливостям організації.

При розробленні мотиваційного механізму персоналу до інноваційної діяльності існує багато факторів, які впливають на рівень задоволення працівників робочим місцем, підприємством, бажання самореалізації тощо. Нами виділено три групи таких факторів: базові (створюють стандартні необхідні умови для середнього рівня задоволення, але недостатньо для високого), мотивуючі (суттєве збільшення задоволеності персоналу) та творчі (табл.).

Базові та мотивуючі фактори тією чи іншою мірою впливають на загальну задоволеність персоналу, але рівень цієї взаємодії може відрізнятись у окремих працівників та професійних груп.

**Фактори впливу на інноваційну діяльність
персоналу в аграрному секторі економіки***

Базові фактори	Мотивуючі фактори	Творчі фактори
Матеріальні мотиви		
Постійна частина заробітної плати – ставка та надбавки	Зростання заробітної плати, яка залежить від результатів праці	Рівень заробітної плати відповідає інтелектуальному потенціалу
Соціальний пакет	Престижна посада, статус	
Умови праці, оснащеність робочого місця	Надійність місця роботи, її різнобічність та цікавість	
Режим праці: нормований графік роботи, вихідні, відпустка	Визнання та повага керівників, колективу (звання, моральне заохочення, цінні подарунки та ін.)	
Нематеріальні мотиви		
Незалежність, повноваження та самостійність у роботі	Можливість професійного та особистісного зростання, безперервного навчання	Визнання компанією цінності роботи, внеску співробітника у розвиток компанії
Психологічний клімат	Можливість самореалізації	Відчуття працівником своєї особливої значущості для компанії, особливого покликання
Корпоративні заходи, відпочинок з колективом	Кар'єрне зростання	Інтелектуальний саморозвиток, допитливість
Управлінський стиль керівництва	Робота в команді, взаємодія з колективом	Захопленість ідеєю
Участь в обговоренні та в прийнятті управлінських рішень	Відповідальність за результат праці	Любов до вирішення важких завдань
Постійне інформування щодо ситуації на підприємстві та плани розвитку	Ініціативність	Прагнення до повної реалізації своїх інтелектуальних здібностей
Корпоративна культура, правила та норми підприємства	Престижність підприємства	Творчість є формою самовираження, нормальним проявом діяльності

*Джерело: розвинуто ідею [6, с. 252]

Працівник творчої інтелектуальної праці у процесі роботи не просто створює інтелектуальний продукт, а одночасно

збільшує свій власний персоніфікований інтелектуальний капітал, який від нього не відчужується. Як зазначає Т. Стюарт, "... Створення наукомісткого продукту, не говорячи вже про інформацію, багато в чому є ідентичним процесу спілкування його виробника з творцями інших знань; цей діалог може бути очним або заочним, але саме засвоєння інформації, одержаної іншими дослідниками, є процесом, тотожним формуванню і набуттю нового знання" [7]. Отже, у процесі творчої праці самовдосконалення співробітника відбувається внаслідок створення інтелектуального продукту.

Висновки. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки не можливий без ефективного мотиваційного механізму робітників, який враховує їх результати праці, потреби та інтереси. На сьогодні важливе значення належить професійному зростанню кадрів, формуванню творчого мислення, накопиченню інтелектуального потенціалу, які впливають на рівень задоволення працівників робочим місцем, підприємством, бажання самореалізації тощо. При цьому всі фактори впливу на інноваційну діяльність персоналу в аграрному секторі економіки можна поділити на: базові, мотивуючі та творчі.

Особливістю творчої праці є те, що крім спрямованості на створення інноваційного продукту, вона несе в собі ще два найважливіших аспекти: в її процесі відбувається відтворення персоніфікованого інтелектуального капіталу; саме це відтворення може бути серйозним мотиваційним фактором. Результатом творчої праці виступає не тільки створення нового інтелектуального продукту, а й інтелектуальний розвиток самої особистості. Це створює передумови для формування сучасного кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві та є перспективним напрямом для подальших наукових досліджень.

Література :

1. Амосов А. Проблемы занятости, оплаты труда и регулирования цен / А. Амосов // Экономист. — 2001. — №4. — С. 65—70.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / Вудкок М., Френсис Д. Пер. с англ. — М. : Дело ЛТД, 1994. — 320 с.

3. Michaylowa L. Die Situation in der Landwirtschaft der Ukraine und die Rolle der Agrarmanager fuer die erfolgreiche Umgestaltung der Unternehmen // Privatisierungsprozess, Rechtsformen und Betriebsstrukturen im Agrarbereich der mittel – und osteuropaischen Lander: Beitrage zum Seminar am 26.27.11.1996 in Halle/Saale. – IAMO. Halle/Saale. 1997. – S. 129–141.
4. Дуденко І.В. Підвищення якісного складу кадрового потенціалу аграрних підприємств / І.В. Дуденко // Культура народів Причорномор'я. – 2010. – №176. – С. 69–72.
5. Ш. Ричи. Управление мотивацией. / Ш. Ричи, П. Мартин – М . : Юнити-Дана, 2004. – 400 с.
6. Стрельбіцька О.П. Теоретико-методологічні особливості побудови мотиваційного механізму персоналу в аграрних формуваннях / О.П. Стрельбіцька // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 2 ч. Організаційно-правові форми агропромислових формувань: стан, перспективи та вплив на розвиток сільських територій. – К . : КНЕУ, 2011. – Ч. 2. – С. 250–256.
7. Stewart T.A. Intellectual Capital. The new Wealth of Organization / T.A. Stewart. – N.-Y. – L., Doubleday/Currency, 2007. – 231 p.