

## ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Бурда Н.В.

Луганський національний аграрний університет

Формування ефективного мотиваційного механізму є важливим стратегічним завданням, оскільки він безпосередньо впливає на становлення працівника як активного суб'єкта виробництва, зацікавленого в підвищенні ефективності своєї праці. Вирішальними чинниками мотиваційного механізму мають бути: задоволення матеріальних потреб; посилення престижності аграрної праці; підвищення рівня механізації і автоматизації сільськогосподарських робіт; створення в сільській місцевості розгалуженої мережі об'єктів соціальної інфраструктури. Всі ці складові спонукають працівників до високої трудової активності і зростання продуктивності праці.

Протягом багатьох років заробітна плата в Україні підтримується на соціально низькому рівні. Державна політика у сфері оплати праці направлена зараз на низько оплачувані верстви населення і реалізується перш за все шляхом підвищення мінімальної заробітної плати, що дозволило б наблизити її до прожиткового мінімуму. Все ж заробітна плата сільськогосподарського працівника відносно штатних працівників інших видів економічної діяльності залишається найменшою і складає 1497 грн. в місяць (65,9% до середнього рівня по економіці). У процесі дослідження напрямів мотивації було проведено анкетування серед робітників сільськогосподарських підприємств. Ряд даних дослідження характеризує задоволеність роботою, бажанням підвищити кваліфікацію, структурою мотивів, які спонукають до трудової діяльності, взаємовідносин у колективі та з керівництвом. Більше половини респондентів (76%) задоволені роботою лише частково. При цьому особливо низька питома вага веред повністю задоволених роботою працівників (20%). Рейтинг факторів незадоволеністю роботою серед різноманітних категорій працюючих виглядає наступним чином. У працівників на першому місці – незадоволеність недостатнім рівнем заробітної плати (45%), на другому – низька організація (умови) праці (32%). Відсутність перспектив стабільної зайнятості турбує 13% працівників. А відсутність можливості приймати участь в рішенні проблем підприємства 7% працівників (при цьому значний відсоток (87%) серед керівників та спеціалістів). І на останньому місці хоча і не значний відсоток (3%) у негативному відношенні адміністрації підприємства. Проведені дослідження показали, що заробітна плата спеціалістів не на багато більше відрізняється від заробітної плати кваліфікованих робітників. Існує тенденція зближення кваліфікованих та некваліфікованих робітників. Все це свідчить про знецінення трудового потенціалу, перш за все найбільш кваліфікованої його частини. В механізмі мотивації праці працівників сільськогосподарських підприємств все більшу актуальність набувають соціальні гарантії.

Для визначення перспектив розвитку та використання персоналу підприємства необхідно виходити з того, що він виступає як характеристика кількості, так і якості. На практиці кількісна оцінка персоналу визначається за наступними показниками: середньооблікова чисельність працівників, %; вік, рівень освіти, пол., стан здоров'я. Але навряд чи вона буде характеризувати ступінь використання персоналу, так як не менш важливо дослідити і характеристики людини, які виникли в результаті матеріальних та моральних вкладу в нього (здоров'я, інтелект, освіта, активність, творчі спосібності, професіоналізм, організованість, моральність).

Показники, які характеризують персонал підприємства після впровадження системи мотивації праці відображено в рис. 1, що свідчить про позитивний вплив системи мотивації праці на працівників підприємства. Дана система за розрахунковими даними приведе до економічного ефекту від впровадження заходів по удосконаленню системи мотивації праці на 1756,47 тис. грн.

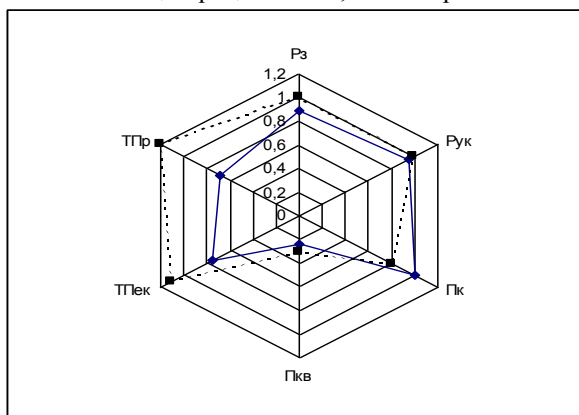


Рис. 1. – Порівняльна оцінка персоналу на прикладі ТОВ «Мирне Плюс» Луганської області

Система матеріальної зацікавленості повинна бути як система інвестування в якість робочої сили. Низька мотивація працівників може привести до негативних наслідків на підприємстві: падінню продуктивності праці, погіршенню соціально-психологічного клімату в колективі, зниженню якості праці, погіршенню іміджу підприємства на ринку, і як наслідок зниження ефективності підприємства та його прибутку. Таким чином, проведені дослідження дають підставу стверджувати про необхідність створення ефективного мотиваційного механізму, який би базувався на поєднанні матеріальних та моральних стимулів.

