

УДК 331.103:331.23

І. О. Федуняк,

к. е. н., доцент, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8399-5167>

І. С. Гурська,

к. е. н., доцент, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0547-6799>

В. С. Габор,

к. е. н., доцент, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5923-8564>

DOI: 10.32702/2306-6792.2022.23.32

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

I. Feduniak,

PhD in Economics, Associate Professor, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

I. Hurska,

PhD in Economics, Associate Professor, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

W. Habor,

PhD in Economics, Associate Professor, SS NULES of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

THE INFLUENCE OF SOCIO-ECONOMIC FACTORS ON THE MOTIVATION OF STAFF OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Встановлено, що механізм соціально-економічної мотивації працівників сфери сільського господарства, а також стратегія його формування мають свою специфіку в умовах пост-карантинної кризи, а також воєнного стану в Україні і тільки соціальні й економічні чинники значно стимулюють особистість до самовдосконалення себе як фахівця.

Визначено чинники мотивації праці персоналу. Обґрунтовано, що підґрунтям для формування діючої системи мотивації праці має стати впровадження соціально-економічного механізму мотивації та його впливу на формування системи мотивації праці, що сформувався на основі використання загальних законів еволюції трудових відносин, застосування певних методів та інструментів, впливу зовнішнього й внутрішнього середовища для його формування, що дає можливість підвищити конкурентоспроможність підприємства, задоволення потреб й інтересів працівників, якості життя та підвищення конкурентоспроможності економіки країни.

Доведено, що важливими складовими соціальних факторів мотивації є підвищення рівня соціального статусу працівника, розвиток професійних якостей, з використанням навчання в процесі праці, підвищення по службі, участь в управлінні підприємством, навчання (підвищення кваліфікацій) тощо.

Визначено, що важелі й інструменти в групі економічних чинників здебільшого відзначаються заохоченнями і компенсаціями, а для поступового покращення діяльності необхідно втілювати ідеї функціонування соціально-економічних чинників мотивації персоналу, які ґрунтуються на з'ясуванні потреб, інтересів та цілей працівників, вмотивованості самих управлінців та порівняння витрат на мотиваційні заходи з результатами праці.

В процесі дослідження визначено, що соціально-економічна мотивація дає можливість забезпечити вплив на персонал з націленістю на ефективну працю, а також досягти результатів, які проявляються у забезпеченні саморозвитку та захищеності працівників, підвищенні їх соціального статусу, що в кінцевому підсумку сприяє процесам гуманізації праці.

It has been established that the mechanism of socio-economic motivation of workers in the field of agriculture, as well as the strategy of its formation, has its own specificity in the conditions of the post-quarantine crisis, as well as the state of war in Ukraine, and only social and economic factors significantly stimulate the individual to self-improvement as a specialist.

Factors of staff motivation have been determined. It is substantiated that the basis for the formation of an effective labor motivation system should be the introduction of the socio-economic mechanism of motivation and its influence on the formation of the labor motivation system, which was formed on the basis of the use of general laws of the evolution of labor relations, the use of certain methods and tools, the influence of the external and internal environment for its formation, which makes it possible to increase the competitiveness of the enterprise, satisfy the needs and interests of employees, quality of life and increase the competitiveness of the country's economy.

It has been proven that the important components of social factors of motivation are raising the level of the employee's social status, developing professional qualities, using training in the work process, promotion, participation in enterprise management, training (increasing qualifications), etc.

It was determined that the levers and tools in the group of economic factors are mostly marked by incentives and compensations, and in order to gradually improve the activity, it is necessary to implement the ideas of the functioning of socio-economic factors of personnel motivation, which are based on clarifying the needs, interests and goals of employees, the motivation of managers themselves and comparing expenses for motivational activities with work results.

In the process of research, it was determined that socio-economic motivation provides an opportunity to influence personnel aimed at effective work, as well as to achieve results that are manifested in ensuring the self-development and security of employees, increasing their social status, which ultimately contributes to the processes of humanization of work.

Ключові слова: трудові ресурси, мотивація, соціально-економічний механізм, трудова діяльність, системи мотивації.

Key words: labor resources, motivation, socio-economic mechanism, labor activity, motivation systems.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах ринкової економіки важливим фактором забезпечення ефективного функціонування підприємства є оптимізація системи мотивації праці, адже мотивація відіграє важливу роль в процесі управління людськими ресурсами та підвищення їх трудової і творчої активності. Основою у формуванні дієвої системи мотивації праці повинно стати впровадження соціально-економічного механізму мотивації в контексті впливу на формування чинників мотивації праці, що сформувалися на основі використання загальних законів еволюції розвитку трудових відносин, застосування певних чинників та інструментів, впливу зовнішнього й внутрішнього середовища на його формування, що дає можливість підвищити конкурентоспроможність підприємства, задоволення інтересів та потреб працівників, якості їхнього життя та конкурентоспроможності економіки країни в цілому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженням проблем мотивації праці займалися такі вчені, як Л.В. Балабанова, В.Я. Брич, В.М. Данюк, І.В. Качан, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, Н.Д. Лук'яненко, В.Г. Нікіфоренко, В.М. Петюх, О.В. Сардак та багато інших. Зусиллями цих та інших авторів виконана неопцієнна робота з наближення ідей мотивації до реальності ринкової економіки. Однак, зважаючи на постійні зміни в ринковому середовищі та зумовлені цим зміни внутрішніх характеристик працівника визначають необхідність продовження досліджень даного питання.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження теоретико-методичних чинників соціально-економічної мотивації персоналу підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо забезпечення їх дієвості.

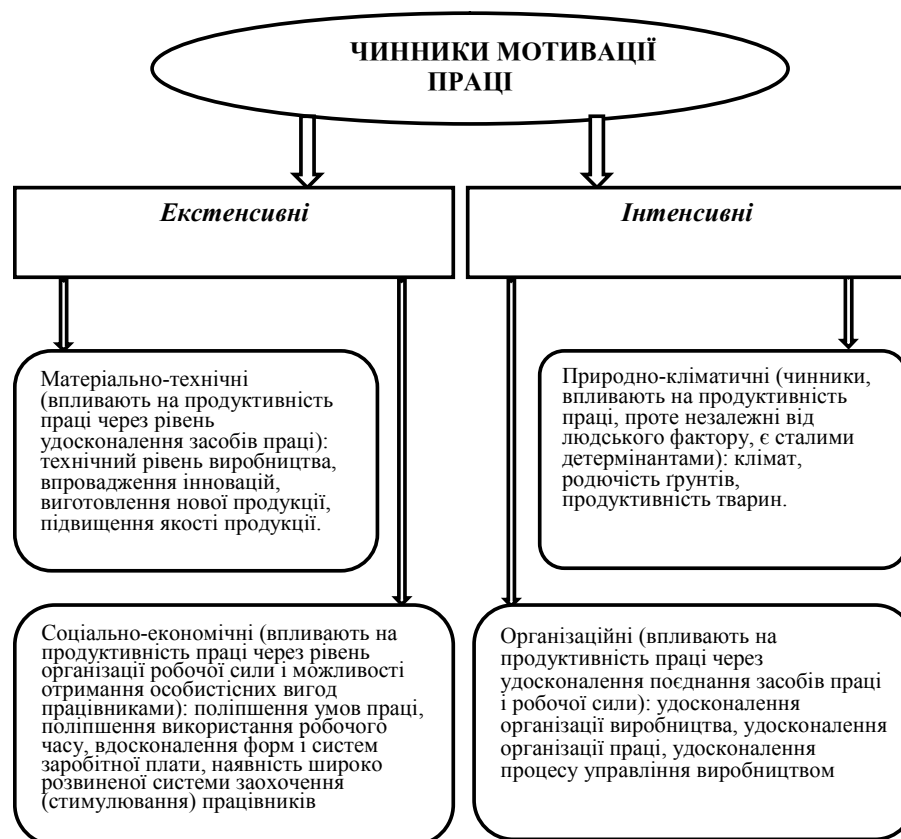


Рис. 1. Система чинників мотивації праці сільськогосподарських працівників

Джерело: розроблено автором на основі даних [5].

Ринкові умови господарювання, та в аграрному секторі зокрема, зумовили необхідність формування підприємствами системи чинників мотиваційного менеджменту, що забезпечуватиме розвиток їх персоналу, як пріоритету у формуванні конкурентних переваг та дасть можливість створити на цій основі передумови для успіху в конкурентній боротьбі як на внутрішньому так і на міжнародних ринках.

Значення мотивації істотно зростає в умовах невизначеності у кризових ситуаціях, які нині спостерігаються в підприємствах України. Тому зважаючи на критичні умови ведення бізнесу, потрібно опановувати нові підходи в організації управління, які мають відповідати не лише сьогоднішнім реаліям, а й майбутньому розвитку.

В розвитку вітчизняної економіки чільне місце посідають трудові ресурси аграрних підприємств. Суть їх економічних характеристик та значення у розвитку завжди входили до кола досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців. Розгляд змісту різних категорій, пов'язаних із використанням трудових ресурсів, передбачає вивчення соціальних та економічних умов їх появи, що стали фундаментом для виникнення нового тлумачення. Мотивація

представляє собою сукупність як внутрішніх так і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і певної організації [1].

Мотиваційний механізм має будуватися з урахуванням особливостей персоналу, що включає у себе потреби, інтереси, установки та ціннісні орієнтації працівників [2, с. 20].

До мотивуючих чинників в аграрних підприємствах можна віднести моральні та матеріальні стимули.

Мотивацію як категорію розуміють у двох аспектах, а саме: як внутрішній стан особистості та як функцію менеджменту, завданням якої є формування у персоналу певного рівня необхідності працювати [3].

Мотивація є першочерговим елементом в активізації людського фактору, який не тільки забезпечує матеріальні передумови виробництва, але й зумовлює їх ефективне функціонування.

Беручи за основу функціональний підхід, мотиваційними чинниками, що є практичним втіленням мотивації як соціально-економічного явища, варто визначати спонукальні факто-

Таблиця 1. Вплив факторів мотивації на продуктивність праці

Фактор мотивації	Ріст продуктивності, %
Внутрішня мотивація	70-80
Високий рівень освіти й інтелекту	20-30
Професійно-кваліфікаційний рівень	15-20
Умови праці й побуту	5-30
Дисципліна і творче ставлення до праці	10-15
Удосконалення організації та форм колективної праці	10-40

Джерело: узагальнення автора на основі даних [7, с. 46—47].

ри, основною метою застосування яких є поштовх працівника до роботи, проте із одночасним наголошенням взаємозалежності між якістю праці і особистісною вигодою робітника; "засоби спонукання до праці — причини, заради якої суб'єкт готовий зробити певні дії для досягнення поставленої мети" [4, с. 88].

В переважачій більшості країн світу, де головним пріоритетом є домінування ринкової економіки з інноваційними ознаками розвитку, впроваджуються найрізноманітніші методи мотивації праці в залежності від використання яких виникає:

— адміністративна мотивація — застосування адміністративних методів (накази, інструкції, розпорядження, норми щодо виконання роботи, порушення трудової дисципліни тощо);

— морально-психологічна мотивація — застосування морально-психологічних методів (підтримка ініціативи, створення сприятливого психологічного клімату, подяка, нагородження грамотами, почесними знаками, орденами, представлення до звань, висування на вищу посаду тощо);

— соціально-економічна мотивація — застосування соціально-економічних методів.

Соціально-економічна мотивація працівників сфери сільського господарства, а також стратегія її формування має свою специфіку в умовах пост-карантинної кризи та воєнного стану в Україні. Адже, працівники прагнуть отримати певні блага, виходячи з факту виконаної роботи, не відкидаючи пріоритетності аспектів професійного розвитку, власного самовдосконалення чи можливостей кар'єрного росту та стабільних виплат заробітної плати. Необхідно зазначити, що саме соціальні й економічні чинники зумовлюють значний стимул самовдосконалення особистості як фахівця, адже саморозвиток відображає ступінь зацікавленості працівника у продуктивній та якісній праці, а також сприяє підвищенню власної конкурентоспроможності (рис. 1).

На сьогоднішній день, суспільне визнання праці як важливого мотивуючого чинника, займає в діяльності підприємств одні з останніх позицій, тому необхідним є визначення певної групи завдань для відновлення сутності соціально-економічної мотивації:

— по-перше, завдання економічного характеру — відновлення економічної та стимулюючої функцій заробітної плати, премії та винагороди, оплата побутових, культурних та інших потреб працівників;

— по-друге, завдання соціального характеру — розвиток відносин соціального партнерства, соціальної згуртованості, нематеріальне стимулювання, формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, запобігання конфліктам [6, с. 110].

Практику мотивування працівників, яка застосовується в Україні, можна відобразити співвідношенням факторів мотивації та залежного від них збільшення показника продуктивності праці (табл. 1).

До основних складових соціальних факторів мотивації слід віднести: підвищення соціального статусу працівника на підприємстві, розвиток професійних здібностей найманого працівника, навчання в процесі праці, підвищення по службі, участь у робочих дорадчих органах, навчання з відривом від виробництва (підвищення кваліфікації) тощо.

Важелі та інструменти в групі економічних методів в основному несуть заохочувальний і компенсаційний характер. У даній групі основними інструментами мотивації є заробітна плата та преміювання, що можуть здійснюватися залежно від виконаної роботи, а також статусу чи рангу працівника. Однак, окрім кількісного виміру, необхідно визначати можливості формування системи оплати праці, комбінуючи різні способи виплат з прямим взаємозв'язком із результатами праці.

Необхідно окремо виділити пільгові важелі соціально-економічної мотивації, які проявляються через формуванні базового й мотивацій-

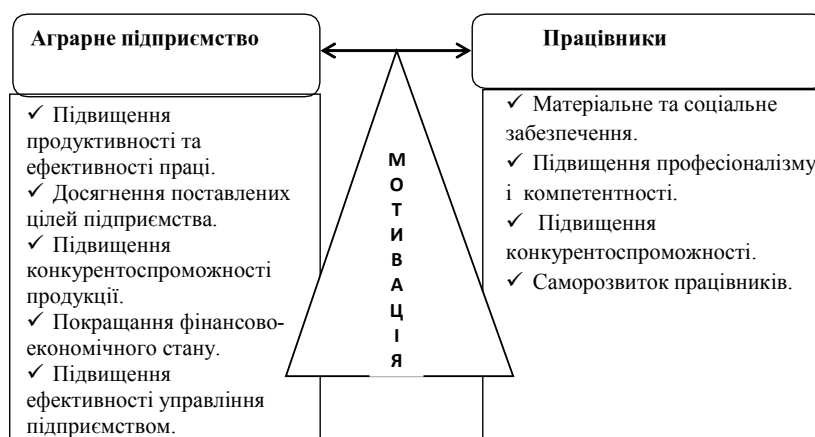


Рис. 2. Взаємозв'язок між мотивацією працівників та фінансово-економічними результатами підприємства

Джерело: власна розробка.

ного соціальних пакетів. Тому на рівні підприємств необхідно розробляти механізм соціально-економічної мотивації через набір стандартних чинників та інструментів впливу з доповненими можливостями індивідуальної мотивації, а саме:

— преміювання працівників за допомогою розподілу між працівниками та аграрним підприємством зекономлених витрат фонду заробітної плати, отриманої в результаті підвищення продуктивності;

— преміювання працівників за допомогою розподілу заощаджених коштів, обчислених як різниця нормативного фонду заробітної плати у вартості реалізованої продукції та фактичним розміром;

— преміювання працівників за економію робочого часу у виробничому процесі та проведення сільськогосподарських робіт в коротші агротехнічні строки;

— преміювання працівників в результаті підвищення врожайності сільськогосподарських культур та продуктивності тварин;

— преміювання працівників за освоєння ними новітніх технологій виробництва;

— доплата за роботу у вихідні та святкові дні;

— доплата за складні умови праці;

— стимулювання підвищення кваліфікації;

— стимулювання за суміщення посад і професій;

— соціальне забезпечення та різні види соціальних послуг.

Для розвитку мотиваційного менеджменту необхідно розробити матеріальні та нематеріальні форми стимулювання праці найманих працівників. В контексті цього доцільно розробити та прийняти Колективну угоду між сто-

ронами, в якій врахувати всі аспекти мотиваційного менеджменту, далі розділити персонал за групами оплати праці, обсягом виконаних робіт, видами діяльності в залежності від їх обов'язків, впровадити участь персоналу в розподілі фінансових результатів підприємства, впровадити гнучкі мотиваційно-соціальні пільги [8].

В практиці підприємницької діяльності існує тісний взаємозв'язок між мотивацією праці, ефективністю та економічними результатами (рис. 2).

Управління ефективністю праці в аграрних формуваннях направлене на досягнення стабільно високих результатів, які б відповідали поставленим цілям. Виходячи з результатів аналізу, при врахуванні всіх факторів, можна розраховувати на позитивний економічний ефект.

Чинники соціально-економічної мотивації персоналу підприємств виступають діяльнісним алгоритмом мотиваційного впливу на працівників, що потребує достатньої мотивації управлінських кадрів. Для поступового покращення ситуації необхідно втілювати ідеї функціонування механізму соціально-економічної мотивації персоналу, який базується на з'ясуванні потреб, інтересів та цілей працівників, рівня мотивації самих управлінців й співставленні витрат на мотиваційні заходи з результатами праці.

Отже, соціально-економічна мотивація дає можливість забезпечити вплив на персонал з націленістю на ефективну працю, а також досягти результатів, які проявляються у забезпеченні саморозвитку та захищеності працівників, підвищенні їх соціального статусу, що в кінцевому підсумку сприяє процесам гуманізації праці.

Формування ефективного мотиваційного менеджменту, підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах за сучасних умов є ключовим чинником збільшення прибутковості сільськогосподарського виробництва.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
2. Куліпанов К.А. Мотивація і оцінка персоналу: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2009. 138 с.
3. Демидова М.М. Особливості мотивації праці персоналу в аграрних підприємствах. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: зб. наук. пр. НАН України. Львів. 2016. Вип. 6 (122). С. 77—80.
4. Михайлова Л. І., Харченко Т. М. Особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах. Економіка АПК. 2016. № 5. С. 87—92.
5. Ведернікова М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П., Чернушкіна О. О. Формування мотивації персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 3. С. 239—247.
6. Соколюк К. Ю., Зачоса О. Д. Формування соціально-економічного механізму мотивації розвитку людського капіталу підприємства сфери послуг (туризм). Економіка і організація управління. 2021. № 2 (42). С. 104—114.
7. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник. К., 2011. 468 с.
8. Демидова М.М. Напрями покращення мотиваційного менеджменту в аграрних підприємствах. Ефективна економіка. 2019. № 1.

References:

1. Kolot, A. (2002), *Motyvatsiia personalu* [Staff motivation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Kulipanov, K. (2009), *Motyvatsiia i otsinka personalu: navch. posib.* [Motivation and evaluation of personnel: a study guide], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.
3. Demydova, M.M. (2016), "Peculiarities of staff motivation in agricultural enterprises", *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy: zb. nauk. pr. NAN Ukrainy*. vol. 6, pp. S. 77—80.
4. Myhajlova, L. I. and Harchenko, T. M. (2016), "Features of motivation to work in agricultural enterprises", *Ekonomika APK. Rozvytok sil's'kyh terytorij i social'na sfera sela*, vol. 5, pp. 87—92.

5. Vedernikova, M. D., Voljans'ka-Savchuk, L. V., Zelena, M. I., Bazalijs'ka, N. P. and Chernushkina, O. O. (2020), "Formation of motivation of personnel of the enterprise", *Visnyk Hmel'nyc'ko-go nacional'nogo universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 3, pp. 239—247.

6. Sokoljuk, K. Ju. and Zachosa, O. D. (2021), "Formation of socio-economic mechanism of motivation of human capital development of enterprises in the service sector (tourism)", *Ekonomika i organizacija upravlinnja*, vol. 2 (42), pp. 104—114.

7. Balabanova, L.V. (2011), *Upravlinnia personalom* [Personnel management], Kyiv, Ukraine.

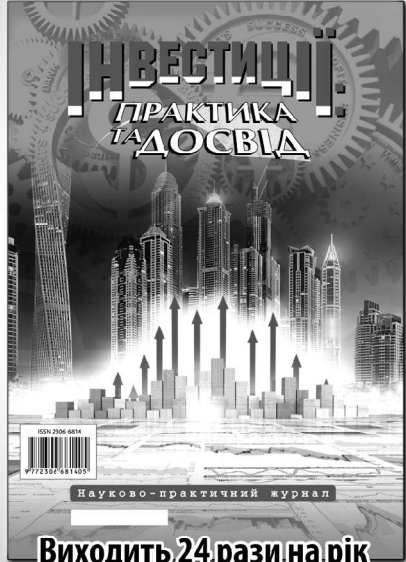
8. Demydova, M.M. (2019), " Ways to improve motivational management in agricultural enterprises", *Efektivna ekonomika*, vol. 1.

Стаття надійшла до редакції 24.11.2022 р.

ІНВЕСТИЦІЇ.

ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

www.investplan.com.ua



Науково-практичний журнал

Виходить 24 рази на рік

Передплатний індекс: 23892

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України (Категорія «Б») з

ЕКОНОМІЧНИХ НАУК та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

(Наказ Міністерства освіти і науки України
№ 886 від 02.07.2020)

Спеціальності - 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292