**Червінська Любов Петрівна. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України: дисертація д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки. - К., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01. – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2003.  Розкрито теоретико-методологічні основи мотивації працівників в трудовій сфері, визначено структуризацію факторів мотивації у мотиваційній структурі. На основі матеріалів конкретних соціологічних досліджень встановлено провідні чинники трудової мотивації працівників АПК.  Значну увагу приділено питанням матеріального стимулювання, визначенню недоліків його дієвості, обгрунтуванню розмірів винагород. На основі сучасної методології сформульовано основні тенденції розвитку системи оплати праці в ринкових умовах господарювання.  У системі мотиваційного механізму розглянуто фактор відповідальності, встановлено основні корелятиви відповідальної поведінки працівників та способи відповідального ставлення до праці на основі делегування повноважень.  Сконструйовано нові підходи до формування мотиваційного механізму з урахуванням фактора власності, визначено пріоритети здійснення приватизаційної політики в АПК.  Як один із способів управління процесом мотивації запропоновано ефективні моделі оцінки персоналу та механізм антикризового управління і мотивування. | |
| |  | | --- | | Однією з вирішальних умов формування ринкових відносин, поліпшення ситуації в агропромисловому виробництві й піднесення національної економіки є розв’язання проблеми мотивації трудової діяльності суб’єктів господарювання та ефективного стимулювання їх праці.  1. Ефективне стимулювання праці вимагає урахування не лише теорії розподілу, матеріальних чинників спонукання трудової активності, різноманітних нормативних актів, але й психологічних аспектів мотивування. Розроблена автором на основі урахування різноманітних корелятивів трудової поведінки працівників класифікація теорій мотивації створює передумови для системного підходу до вирішення проблеми трудової мотивації.  2. Мотивацію трудової діяльності працівників доцільно визначати як відносно стійкий, обумовлений певними особистісними властивостями людини процес, викликаний необхідністю задоволення її потреб відповідно стимулюючим умовам у випадку певного виду діяльності. Мотивація – складний соціально-економічний і психологічний механізм, підвладний не лише об’єктивним умовам розвитку економіки, але й закономірностям мотиваційного впливу поведінкових реакцій, що лежать у площині індивідуальної психології.  3. Транзитивні перетворення економічної системи передбачають суттєві зміни характеру мотивації. Це, зокрема, стосується базових ціннісних регуляторів трудової активності й грунтується на формальних і неформальних економічних інститутах. Результативність мотивації може помітно зростати за умов максимального врахування індивідуальних особливостей працівників, періодичного проведення соціологічних досліджень, моніторингу макроекономічних показників, явищ, процесів, старанного вивчення потреб, інтересів, цінностей, схильностей людей тощо, врахування професійного, освітнього, вікового складу працівників, фінансового стану підприємства.  4. Формування трудових мотивів працівників здійснюється за рахунок зовнішніх (стимули, фрустатори) і внутрішніх (мотиватори) чинників за тісного взаємозв’язку останніх у напрямі діалектичного вдосконалення і зростання певного організаційного рівня. У зв’язку з цим в практиці управління діяльністю будь-якого агропромислового підприємства доцільно проводити чітке розмежування основних корелятивів на стимули, зовнішні фактори і мотиви, внутрішні чинники впливу на працівників, вдале поєднання і взаємодоповнення яких може забезпечувати ефективну мотиваційну дію, високу результативність роботи трудівників. Вирішенню цієї проблеми буде сприяти структуризація факторів і комплексна модель мотивації. При цьому варто рекомендувати керівникам, менеджерам підприємств АПК здійснювати покращання стану трудової мотивації не лише за рахунок позитивного впливу на працівників, поліпшення стимулювання і створення сприятливих умов для роботи, викликання бажаних емоцій, але й способом усунення всього, що заважає у роботі й житті (важкі умови праці, велика тривалість робочого дня, наявність конфліктної ситуації в групі тощо).  5. Переважна більшість респондентів - працівників АПК (близько 60 %) в сучасних складних умовах розвитку національної економіки надає перевагу чинникам матеріального змісту. Однак у мотиваційних установках працівників суттєве місце посідають також внутрішні мотиви, з чого випливає, що в міру поліпшення економічної ситуації в країні та задоволення матеріальних потреб збільшуватиметься поширеність найбільш ціннісних внутрішніх мотивацій. На основі такого підходу (з позицій його ринкової перспективності) має забезпечуватись формування підходів у сфері оплати праці й мотивації трудової діяльності як на рівні державних і регіональних управлінських структур, так і підприємств та організацій АПК в цілому.  6. У системі формування нового мотиваційного механізму набуває значення виявлення недоліків реформування, визначення пріоритетів розвитку системи матеріального стимулювання. У загальнодержавних інтересах необхідно забезпечити перехід від рівності у споживанні до надання членам трудових колективів рівних можливостей. В основу сучасної реформи оплати праці має бути покладений принцип єдності відносин безпосереднього виробництва і обміну робочої сили, її варто обгрунтовувати, виходячи не просто із вартості (ціни) робочої сили, а з різноманітних факторів (як ринкових, так і інституціональних), які на неї впливають. Сучасна концепція оплати праці повинна виходити з необхідності відновлення основних функцій заробітної плати (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), що зумовлює необхідність посилення ролі державних органів і регіональних управлінських структур в опрацюванні й реалізації ефективної політики зарплати з урахуванням особливостей діяльності різних форм господарювання в АПК.  7. Для посилення дієвості договірного регулювання оплати праці доцільно внести зміни до чинного законодавства стосовно формування соціально-трудових відносин, розширити та конкретизувати зміст угод і договорів, що складаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і рівні підприємства; регламентувати порядок їх укладання, встановити сферу дії, уточнити підпорядкованість норм угод і договорів усіх рівнів. Для створення сприятливих умов мотивації ефективної праці і радикального реформування оплати праці необхідно в комплексі найважливіших урядових заходів забезпечити розробку цільової програми підвищення продуктивності сільськогосподарського виробництва. На загальнодержавному рівні це вимагає реформування системи оподаткування і ціноутворення, інновацій та інвестицій, встановлення державних мінімальних гарантій у системі оплати праці, розвитку соціального партнерства. На рівні суб’єктів господарювання – оптимізації структури собівартості продукції, впровадження системи контролю і відповідальності за витрачання матеріальних, грошових і фінансових ресурсів з метою забезпечення підвищення реальних зарплат і подолання усіх видів заборгованості з матеріальних виплат; поліпшення системи організації праці, вдосконалення гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну і безтарифну системи.  8. Важливу роль у формуванні нової системи мотивації мають відігравати процеси внутрішньогосподарської реструктуризації господарств, здійснювані на основі трансформації виробничих підрозділів у самостійні трудові колективи, функціонуючі на принципах госпрозрахунку, розширенні їх прав і відповідальності при вирішенні питань виробництва і розподілу його результатів, урахуванні різнобічних інтересів як власників земельних паїв так і працівників виробничих підрозділів, що передбачає відповідні важелі економічного впливу на всіх учасників господарювання. Орієнтація на запити ринку на основі приватизаційних процесів і внутрішньогосподарського розрахунку має сприяти розвитку самостійності й відповідальності структурних підрозділів, їх конкурентоздатності, формуванню тривало діючих трудових мотивів.  9. Вирішення проблеми відокремлення відносин власності та відносин розподілу результатів праці в нових організаційно-правових структурах АПК може забезпечуватись на основі застосування єдиного результативного показника оцінки праці. У зв’язку з цим, на підприємствах АПК для оплати праці працівників може застосовуватись розроблена автором шкала оплати людино-дня з урахуванням розміру валового доходу. На основі забезпечення взаємозв’язку винагороди з кінцевими результатами виробництва буде зростати стимулююча спрямованість оплати праці. Регулювання трудових відносин на підприємствах АПК, що перебувають у скрутному стані, може здійснюватися більш ефективно за умов впровадження безтарифної системи оплати праці, коли встановлюється частка працівника у фонді оплати в залежності від відпрацьованого часу, кваліфікаційного рівня працюючого, а замість прийому на постійну роботу складаються страхові трудові угоди.  10. Якісно новим підходом до вирішення проблеми оплати праці на сільськогосподарських підприємствах, спрямованим не лише на забезпечення матеріальних потреб працівників, а й на всебічний розвиток їх професійних та ділових здібностей, має стати система визначення посадових окладів керівників і спеціалістів, розроблена на основі досить ефективного, з нашої точки зору, англійського досвіду мотивування. Її практичне застосування передбачає можливості збільшення зарплати не лише при вертикальному переміщенні працівника в межах посад, але й внаслідок його кваліфікаційного зростання у межах існуючої посади (при горизонтальному просуванні). Впровадження на агропромислових підприємствах такої системи забезпечить можливість реагувати на ті чи інші успіхи окремих працівників з урахуванням складності праці, особистих і ділових якостей (відповідальності, самостійності, ініціативності, комунікабельності, адаптивності тощо).  11. Виявлення, підбір, стимулювання кращих якостей персоналу варто здійснювати на основі системи оцінки. В умовах формування цивілізованих ринкових відносин способи оцінки мають бути зорієнтовані на виявлення і відтворення моральних якостей працівників, персоналізацію трудових відносин, подолання відчуження у сфері праці, самовдосконалення і самореалізацію. Це, зокрема, може реалізовуватись на основі запропонованих факторно-критеріальних моделей, що включає набір таких особистісних характеристик працівника, які за тих чи інших умов роботи і посадового місця він повинен мати. Запропонована система досить динамічна і дає можливість змінювати набір факторів-критеріїв оцінки з урахуванням можливостей і традицій кожного підприємства, забезпечення інтересів як співробітників, так і організацій в цілому.  12. Формуванню свідомого і відповідального ставлення до виконання службових обов’язків і реалізації програми ринкових відносин повинен служити фактор відповідальності. Реалізація відносин відповідальності у сфері агропромислового виробництва має здійснюватись на основі приватної власності на землю та засоби виробництва, вироблення ефективних підходів до проблеми делегування повноважень, прийняття і передачі відповідальності менеджерами підлеглим, що може реалізовуватись на основі запропонованих підходів. Розширення меж відповідальності може стати для них мотивом праці, сприяти поширенню принципів самостійності в трудових колективах.  13. Трудова здатність робочої сили значною мірою залежить від трудового потенціалу. Формування трудового потенціалу, який являє сукупність здібностей працівників до праці певної складності і кваліфікації, обумовлених отриманими знаннями, трудовим навчанням, досвідом роботи, на основі забезпечення реалізації приватновласницьких інтересів, має сприяти розвитку трудового і особистісного потенціалів працівника, лідерства, влади, вміння організовувати виконання рішень. Реалізацію національних, галузевих програм розвитку трудових ресурсів необхідно проводити способом професійного самовизначення працівників, планування їх кар’єри, національної системи профорієнтації і психологічної підтримки населення. З цією метою на державному рівні доцільно створити і сприяти подальшому розвитку загальнонаціональних систем: розвитку персоналу підприємств, безперервної системи навчання; профорієнтації і психологічної підтримки безробітних; реформуванню системи освіти в широкому розумінні; розробки та реалізації мережі регіональних та галузевих програм управління трудовим потенціалом. Основним напрямом державної політики має стати впровадження системи заходів із сприяння підприємствам і організаціям у забезпеченні конкурентоздатності робочої сили. Вирішенню проблеми послаблення трудової мотивації має сприяти законодавче закріплення умов підготовки персоналу на виробництві, розробка загальнодержавних, галузевих та регіональних програм розвитку людських ресурсів, що дозволить зміцнити трудовий і професійний потенціал як сільської мережі, так і української економіки в цілому.  14. Реалізацію нової стратегії розвитку мотиваційного механізму в АПК варто здійснювати в напрямі подолання багатьох суперечностей між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати. Подолання розриву між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати в Україні прогнозовано: на основі орієнтованої на експорт та імпортозаміщувальної моделі розвитку економіки; на основі приросту зарплати в межах зниження матеріало-, зокрема, енергоємності виробництва та інших факторів приросту ефективності виробництва, ВВП, збільшення доходів, що йдуть на споживання, легалізації тіньових доходів і постійного зниження масштабів тіньового сектору економіки.  15. У практичній діяльності державних органів необхідно радикально змінити місце проблеми сільської зайнятості в системі пріоритетів економічної політики. У числі пріоритетів серед суб’єктів реорганізаційного регулювання зайнятості повинні виступати органи державної влади і ключові міністерства. Вирішення проблеми зайнятості має здійснюватись оптимальними способами регулювання трудових відносин, в тому числі: реєстрації вивільнених працівників, їх соціальної і професіональної підтримки, професійної орієнтації, перепідготовки, стимулювання до зайняття відповідних робочих місць, забезпечення розвитку трудових потенцій працівників, вирішенні соціальних і демографічних проблем села. У зв’язку з цим, трудове законодавство України має передбачати умови професійного навчання працівників, зокрема, порядок організації різних форм професійного навчання і професійного консультування персоналу, гарантії і норми соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу і навчання, додаткові заходи державної підтримки підприємств, що забезпечують розвиток персоналу. | |