**Петренко Наталія Олександрівна. Формвання мотивації праці в аграрних підприємствах : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Петренко Н. О. Формування мотивації праці в аграрних підприємствах. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04. – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК). – Білоцерківський національний аграрний університет, Біла Церква, 2009.У дисертації досліджено категоріальний та понятійний апарат мотивації праці, удосконалено трактування сутності „*мотивація праці”,* здійснено структуризацію чинників мотивації праці в умовах розвитку ринкових відносин.Проаналізовано й оцінено сучасний стан і проблеми формування мотивації праці в аграрних підприємствах. Встановлено, що серед матеріальних чинників мотивації праці найважливіше значення відводиться її оплаті. Доведено, що головну роль відіграє диференціація форм і систем оплати праці в аграрному виробництві, оскільки міра праці та її оплата взаємопов’язані через форми і системи оплати праці, які залежать не тільки від механізму нових економічних і трудових відносин, а й від особливостей аграрної праці та виробництва.Розроблено та впроваджено оціночну карту та методику оцінювання трудової діяльності працівників аграрних підприємств різних кваліфікаційних категорій. Оціночна карта представляє собою індикативний план, зіставлений з цілями господарства у часі та його ресурсним забезпеченням. Ознаки трудової діяльності згруповано у чотири групи, які характеризують: мотиваційний потенціал, виробничу, соціальну та творчу активність.Виявлено способи поліпшення матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств із урахуванням сучасних форм і систем оплати праці та підвищення розміру винагороди на основі дотримання основних нормативних вимог галузево-договірної системи в АПК.Основні положення і пропозиції дисертаційного дослідження доведено до рівня методичних розробок і впроваджено у виробництво. Результати щодо формування ефективної системи мотивації праці можуть використовуватись аграрними підприємствами з метою системного заохочення працівників до підвищення продуктивності праці. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі здійснено комплексне дослідження теоретичних і практичних аспектів мотивації праці в аграрних підприємствах, на основі якого обґрунтовано новий підхід до формування системи мотивації праці з використанням запропонованої та обґрунтованої оціночної карти та методики оцінювання трудової діяльності працівників аграрних підприємств в умовах розвитку ринкової економіки.1. Доведено, що в сучасних умовах розвитку існуючі системи мотивації праці потребують уточнення. Враховуючи чинні категоріальні та понятійні розробки, „*мотивацію праці”* слід вважати процесом формування основних мотивів, які мають матеріальну, моральну, соціальну й психологічну природу, включають відповідні варіанти реакцій в результаті причинно-наслідкового зв’язку між діями, особливостями трудової поведінки працівників, які свідомо чи несвідомо спонукають до здійснення трудової діяльності, стосуються всіх можливих сторін поведінки людини та, як результат, впливають на ефективність її роботи.2. На основі аналізу літературних джерел визначено, що теорія мотивації має відповідну еволюцію розвитку. Ранні теорії – ґрунтуються на фізичному примусі людини до праці, а із здійсненням соціально-економічних перетворень у суспільстві почали розвиватися теорії „людських можливостей” та „людських стосунків”, в основу яких покладено виявлення мотивів до праці та їх вплив на продуктивність. На основі інтерпретації існуючих в науковій літературі класифікацій запропоновано групування чинників мотивації праці за видами: *матеріальні, моральні, адміністративні, соціальні.*Визначені чинники забезпечать комплексний підхід до формування дієвої системи мотивації високопродуктивної праці.3. Встановлено, що сільськогосподарська праця характеризується низькою оплатою, а рівень її залишається найнижчим серед усіх галузей економіки України. У 2006 р. середньомісячна заробітна плата по галузях економіки становила 1041 грн., а у сільському господарстві – 553 грн. Негативні тенденції існують і в зміні структури оплати праці. Питома вага основної заробітної плати збільшилась в середньому по Вінницькій області до 82 %. Спостерігається й порушення прав працівників на отримання гарантованих компенсаційних виплат за шкідливі умови праці, роботу в нічний час, святкові та неробочі дні, як результат, розмір заробітної плати часто не пов’язується з рівнем кваліфікації працівника, нормами та продуктивністю праці. Ще залишається невирішеною соціальною проблемою заборгованість із виплат заробітної плати, проте слід відмітити, що за позитивними тенденціями зменшення суми боргу, вона у 2007 році склала 15,3 млн. грн. або 5 % від фонду заробітної плати.. Переважна сума заборгованості зосереджена на економічно неактивних аграрних підприємствах.4. При дослідженні мотивів до праці виявлено, що, незалежно від організаційно-правової форми аграрних підприємств Вінницької області, розмір і своєчасна виплата заробітної плати займає найвагоміше місце (95 %). Позитивним є той факт, що такі мотиви, як самостійність і незалежність у роботі, реалізація власних здібностей, творчий характер праці, які властиві ринковому мисленню, досить популярні в колективах. Аналіз соціальних мотивів показав, що занепад соціальної інфраструктури, недосконалість організації праці значно погіршили рівень мотивації, що і вплинуло на відтік кваліфікованих кадрів та молоді з села.5. В результаті проведеного аналізу з’ясовано, що за період з 1999 р. по 2007 р. відбулося скорочення чисельності працівників аграрної сфери в 2,5 рази (61 %), різко зріс рівень продуктивності праці – 5,3, а фонд оплати праці збільшився лише – в 1,7 рази. Відповідно, продуктивність праці підвищилась за рахунок впровадження інноваційних і ресурсозберігаючих технологій, прогресивних форм організації праці, застосування високоефективних сортів та високопродуктивних порід.6. З метою поліпшення формування мотивації праці розроблено й обґрунтовано оціночну карту та методику оцінювання трудової діяльності працівників аграрних підприємств за кінцевими результатами праці. При цьому доцільно проводити оцінювання кожного працівника за такими ознаками трудової діяльності: мотиваційний потенціал (різноманітність навичок, значимість роботи, винахідливість, самостійність, розумові здібності, працьовитість, акуратність), виробничу активність (продуктивність праці, якість роботи, рівень кваліфікації, дотримання технологічного процесу, трудова дисципліна, ставлення до робочого інструменту), соціальну активність (комунікабельність, взаємовідносини з колегами та керівництвом, участь в управлінні виробництвом і колективних заходах), творчу активність (ставлення до нововведень, участь у раціоналізаторстві та винахідництві).Оцінювання трудової діяльності працівників за кінцевими результатами роботи, дає можливість сформувати на підприємствах фонд матеріального заохочення та посилити участь працівників у розподілі прибутку.7. Доведено, що важливе значення має диференціація форм і систем оплати праці в аграрному виробництві, оскільки міра праці та її оплата взаємопов’язані. Тому пріоритетним у формуванні ефективної моделі мотивації праці є підвищення стимулюючої ролі оплати праці через колективно-договірне її регулювання, посиливши відповідальність керівників аграрних підприємств за виконання норм чинного законодавства та Галузевої угоди. |

 |