

Список використаних джерел:

1. Артюх Т.О. Маркетингове забезпечення діяльності підприємств на овочевому ринку в структурі кластерних формувань / Т.О. Артюх // Економіка АПК. – 2009. - № 3. – С. 144-148.
2. Гуменюк А.В. Маркетинг в овочівництві України / А.В. Гуменюк // Економіка АПК. – 2011. - № 10. – С. 60-63.
3. Лебединська О.І. Аналіз маркетингової ситуації ринку овочів// Ринкова трансформація економіки АПК: Кол. монографія у 4-х ч. - Ч.4./За ред. П. Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнєва. - К., ІАЕ, 2002. - С.406-408.
4. Решетов А.А. Маркетинговые исследования рынка овощей / А.А. Решетов, А.Р. Смирнов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2003. – №7. – С. 13-15.
5. Рябенко Г.М. Роль маркетингової діяльності у підвищенні конкурентоспроможності овочеконсервного підкомплексу АПК / Г.М. Рябенко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. –2007. – Вип. 3 (42). – Т. 2. - С. 114– 118.

УДК: 331.101.3:338

Максименко А.Г., Юськів Ю.О.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ СНІГУРІВСЬКОГО РАЙОНУ

Постановка проблеми. На сьогодні досить таки важливою проблемою постає мотивація працівників, адже саме персонал є головною складовою успішної діяльності підприємства.

Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань. Адже, чим більше мотивований працівник, тим краще і швидше він виконає свою роботу, а підприємство досягне кращих результатів і отримає більший прибуток.

Основним мотиваційним фактором виступає оплата праці, адже вона є основним джерелом доходів, але не слід забувати і про нематеріальну мотивацію. Тому керівник на підприємстві повинен використовувати комплексний підхід до формування мотиваційного механізму, тобто створення таких умов, які б максимально сприяли підвищенню трудової мотивації працівників.

Особливо актуального значення тема мотивації праці набуває для сільськогосподарських підприємств, де проблема людського капіталу та його зацікавленості у праці стоїть дуже гостро.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізмів мотивації закладено дослідниками різних часів, серед яких А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг та ін.

Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Ведерніков М.Д., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Єгоркіна Т.О., Карлін М.І., Колот А.М., Нижник В.М., Піддубна Л.П. та ін., істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації персоналу в системі мотивації персоналу.

Метою даної статті є провести аналіз діючої системи мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району та запропонувати шляхи її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Механізм мотивації праці представляє собою складну систему соціально-економічних відносин між працівниками всередині підприємства [1].

На мотивацію людини впливають багато факторів - винагорода, оцінка, професійний розвиток та перспективи професійного росту, рівень загальної культури і т.д. Більше того, різні працівники мотивовані по-різному. Тому одним з головних завдань керівника підприємства стає здатність не просто розпізнати справжній мотив кожного свого співробітника, але і максимально задовольнити його [2].

Базою дослідження мотивації персоналу було обрано сільськогосподарські підприємства Снігурівського району, тому у таблиці 1 пропонуємо ознайомитися з основними з них.

Перераховані у таблиці 1 підприємства ми відносимо до основних, тому що саме вони показали найкращі результати по показниках у галузі сільського господарства. Також дана таблиця показала, що провідні господарства Снігурівського району знаходяться у приватній власності. Щодо основної продукції виробництва, то бачимо, що переважає виробництво зернових культур. Досить часто зустрічається виробництво овочів і дуже мало господарств, що займаються галуззю тваринництва.

Таблиця 1

Перелік основних сільськогосподарських підприємств Снігурівського району*

№ п/п	Назва підприємства	Місце розташування	Форма власності	Спеціалізація, основна продукція
1	ТОВ „Виробничо сільськогосподарська компанія «Світ-Агро»	с. Червона Долина	приватна	Вирощування зернових культур
2	ТОВ „Ареал Снігурівка”	м. Снігурівка	приватна	Виробництво птиці
3	ТОВ „Агро-Ютас”	с. Новопетрівка	приватна	Вирощування зернових та технічних культур
4	ДП „Південне”	с. Євгенівка	приватна	Вирощування зернових культур
5	ПСП „Зоря”	с. Тамарине	приватна	Вирощування зернових культур
6	ПОСП „Дружба”	с. Центральне	приватна	Вирощування зернових культур
7	ПОСП „Свобода”	с. Вавилове	приватна	Вирощування зернових культур
8	ПОСП „Куйбишевське”	с. Куйбишеве	приватна	Вирощування зернових культур
9	ПОСП „Веселий Кут-III”	с. Кобзарці	приватна	Вирощування зернових культур
10	ПОСП ім. Суворова	с. Червона Зірка	приватна	Вирощування зернових культур
11	ПП „Приватна виробнича фірма „Агросвіт”	с. Новопетрівка	приватна	Вирощування зернових культур, овочів

12	ПП „Сеол-Агро”	м.Снігурівка	приватна	Вирощування зернових культур,овочів
13	ТОВ «Ольвіялатінвест»	с.Партизанськ	приватна	вирощування зернових, вирощування свиней, великої рогатої худоби, виробництво молока

*Побудовано автором на основі даних УАПР Снігурівської райдержадміністрації

Далі на основі Звітів Ф 1-К проаналізуємо чисельність, рух та склад працівників за 2010-2012роки (табл.2,3).

Аналізуючи дані таблиці 2 бачимо, що показники кількості зайнятих на сільськогосподарських підприємствах у 2010 та 2011роках були незмінними, а вже порівнюючи їх з 2012 роком спостерігаємо тенденцію до зниження кількості працівників сільського господарства Снігурівського району майже втричі, а точніше на 68,3% або на 1067 осіб. Зменшилась кількість керівників на 252 особи або ж у відсотковому вираженні на 60%, ще гірша картина спостерігається з робітничим персоналом, де їх кількість зменшилась більше ніж втричі.

Таблиця 2

Структура зайнятих за 2010 – 2012 роки на сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району

Показники	2010	2011	2012	Темп росту	2012 р. у % до 2010 р.
Керівники та спеціалісти	420	420	168	-252	40,0
Робітники	1142	1142	327	-815	28,6
Всього працюючих	1562	1562	495	-1067	31,7

Дослідивши рух та склад керівного персоналу, також спостерігаємо тенденцію до зниження майже всіх показників у 2012 році порівняно з 2010 та 2011 роками, де вони були однаковими. Збільшилась лише кількість керівників віком до 30 років більш як в 3рази.

Таблиця 3

Склад та рух працівників, які займають посади керівників та спеціалістів за 2010 – 2012 роки на сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району

Показники	2010	2011	2012	Темп росту	2012 р. у % до 2010 р.
Вікова структура					
До 30 років	16	16	51	35	319,0
50 років і старше	132	132	33	-99	25,0
З них жінок 55 років і старше, чоловіків 60 років і старше	32	32	13	-19	41,0
Освітня структура					
Вища освіта	192	192	109	-83	56,8
Середня	215	215	59	-156	27,4

Структура за статтю					
Жінки	102	102	65	-37	63,7
Чоловіки	318	318	103	-215	32,4
Рух працівників					
Прийнято	23	23	4	-19	17,4
Вибуло	12	12	4	-8	33,3

Щодо вікової структури, то бачимо, що найбільшу питому вагу у 2010-2011 роках займають працівники віком 50 років і старше, але у 2012 році їх кількість значно зменшилась, аж на 75% або на 99 осіб. Що стосується жінок і чоловіків пенсійного віку, то слід зазначити, що їх кількість у 2012 році зменшилась більше ніж удвічі. Аналізуючи освітню структуру бачимо, що у 2012 році порівняно з попередніми роками кількість працівників з вищою освітою зменшилась майже вдвічі з 192 до 109 осіб, а з середньою на 72,6%. Дослідивши структуру за статтю, можна відстежити зменшення кількості працюючих (жінок на 36,3%, а чоловіків майже втричі). Що стосується прийнятих, то їх кількість зменшилась, що є негативним явищем; зменшення кількості вибувщих працівників є позитивною характеристикою.

Аналізуючи процеси мотивації працівників сільськогосподарських підприємств Снігурівського району нами було проведено опитування працівників управління, за даними якого керівництво могло б звернути увагу на вдоволення чи невдоволення своїх працівників умовами роботи.

Спочатку розглянемо I блок анкети, що стосується питань мотивації праці персоналу на підприємствах (табл.4).

Таблиця 4

Зведені дані I блоку анкети мотивації працівників «Які форми мотивації праці існують у Вашій організації?» у сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району*

Варіанти відповідей	У % до загальної кількості опитаних
Видача премій	25
Організація спільних свят	19
Подарунки	16
Підвищення заробітної плати	6
Підвищення за посадою	8
Листи подяки (дипломи, сертифікати)	26

*Побудовано автором за результатами анкетування

Аналізуючи поставлене запитання у таблиці 4 бачимо, що майже на одному рівні знаходяться відповіді про видачу премій та листів подяк близько 25%. Організація спільних свят обрали 19% опитаних. Подарунки були згадані 16% респондентів. Підвищення заробітної плати і просування за посадою зазначено 6% і 8% опитаних відповідно.

У II блоці анкети очікувано розподілилися відповіді на питання «Яка з форм мотивації найбільш ефективна для стимулювання трудової діяльності?» (табл. 5). Тут найбільш значущими показниками виступили підвищення зарплати (49%) та премії (32%). Частка інших форм незначна.

Зведені дані II блоку анкети мотивації працівників «Яка з форм мотивації найбільш ефективна для стимулювання трудової діяльності?» у сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району*

Варіанти відповідей	У % до загальної кількості опитаних
Премії	32
Покращення умов праці	5
Підвищення заробітної плати	49
Підвищення за посадою	7
Листи подяки	3
Організація спільних свят	2
Інше	2

*Побудовано автором за результатами анкетування

Як форма мотивації у сільськогосподарських підприємствах переважає преміювання, тому доцільним було дослідження способів щодо стану одержання премій (табл.6)

Таблиця 6

Зведені дані III блоку анкети мотивації працівників «Стан одержання премій» у сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району*

Варіанти відповідей	У % до загальної кількості опитаних
Премії Ви отримуєте:	
Як регулярне доповнення до зарплати	4
За успішне виконання роботи	34
Нерегулярно	38
Не отримували премій	20
Інше	4

*Побудовано автором за результатами анкетування

Дивлячись на наступний блок відповідей на питання щодо стану одержання премій 4% опитаних відзначили, що додаткову винагороду вони отримують як регулярне доповнення до зарплати, за успішне виконання роботи премії отримує третина опитаних. Нерегулярно отримують і не отримують премії зовсім 38% і 20% відповідно.

Аналізуючи результати дослідження по сільськогосподарським підприємствам Снігурівського району можна зробити такі висновки:

1) У 2010 та 2011 роках показники щодо кількості зайнятих, складу та руху працівників залишились незмінними.

2) Якщо ж брати до уваги показники 2012 року і порівнювати з аналогічними за попередні роки, то майже завжди спостерігається тенденція до зниження, окрім кількості керівників віком до 30 років, яка збільшилась у 3 рази.

3) Розглядаючи питання щодо форм мотивації, то можна сказати, що працівники в основному орієнтуються на матеріальне стимулювання, а саме на видачу премій. Так як на підприємствах підвищувати заробітну плату можливо лише за встановленими вимогами законодавства, то премії керівництво може видавати на власний розсуд, в залежності від фінансового стану підприємства. Дивлячись на те, що сільське господарство має сезонний характер, то і більшу частину додаткової винагороди працівники отримують у літній час у період польових робіт за успішне виконання поставлених завдань.

Висновки. Проаналізувавши систему мотивації на сільськогосподарських підприємствах Снігурівського району бачимо, що її рівень досить низький, тому люди не мають бажання залишатися працювати на селі і відїжджають у місто, щоб заробити собі на життя, а особливо це стосується молоді, бо вони не бачать перспективи свого майбутнього у селі.

На жаль, сьогодні, працедавці не зацікавлені надавати певні гарантії, премії, переваги, моральні стимули підлеглим, оскільки думають лише про власне збагачення, а добробут трудового персоналу обмежується мінімальною заробітною платою, а винагорода чи премія є настільки незначною і неоціненою, що працівник відмовляється повністю реалізуватись на робочому місці.

Отже, на сьогодні низькі показники оплати праці, непристосовані для максимальної реалізації трудового потенціалу робочі місця, неефективна законодавча система – все це стримує повну віддачу найманих працівників до високопродуктивної роботи. Людина, яка отримує мінімальну заробітну плату, не зацікавлена працювати заради добробуту і вигоди підприємства, що призводить не лише до втрат сучасного суспільного продукту, але й негативно позначається на динаміці економічного зростання країни.

Анотація

У даній статті нами було розглянуто поняття мотивації персоналу, проаналізовано методичні підходи до формування ефективного мотиваційного механізму, досліджено мотивацію персоналу в системі функцій менеджменту, розглянуто організаційну структуру діяльності підприємств та запропоновано шляхи удосконалення механізму мотивації праці персоналу на прикладі сільськогосподарських підприємств Снігурівського району Миколаївської області.

Ключові слова: мотивація, механізм мотивації, матеріальна та нематеріальна мотивація, форми мотивації, преміювання, заробітна плата.

Аннотация

В данной статье нами было рассмотрено понятие мотивации персонала, проанализированы методические подходы к формированию эффективного мотивационного механизма, исследованы мотивацию персонала в системе функций менеджмента, рассмотрены организационная структура деятельности предприятий и предложены пути совершенствования механизма мотивации труда персонала на примере сельскохозяйственных предприятий Снигиревского района Николаевской области.

Summary

In this article to us it was the notion mechanism of motivation, analyzed methodological approaches to the formation of an effective motivation mechanism investigated the motivation of staff in the system management functions, organizational structure discussed activities of the enterprise and suggests ways of improvement of the motivation of the personnel on the example of agricultural enterprises Snigirevskaya the Mykolaiv Oblast.

Список використаної літератури:

1. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі Єдиної тарифної сітки / М. Харченко // Україна: аспекти праці. — 2005. — №7 — С. 3-9.
2. Мельник Т.Г. Основи економічного аналізу / Т.Г. Мельник — Київ, 2002. — 321 с.
3. Інвестиційний паспорт Снігурівського району [електронний ресурс]. Режим доступу: http://invest.mkoda.gov.ua/data/upload/publication/main/ua/3486/p_snigurivka_ua.
4. Звіт про чисельність, склад та рух працівників, які займають посаду керівників та спеціалістів за 2010-2012 роки / за даними Управління агропромислового розвитку Снігурівської райдержадміністрації.