

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЙ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ

Мотивація найманих працівників сільськогосподарських підприємств є цілою системою в управлінні господарством, яка спрямована на задоволення потреб кожної особи. Виходячи з того факту, що ринкова система господарювання ґрунтується на найманій праці, мотивувати працівника дуже складно на сучасному етапі розвитку технічного прогресу. Складність мотивації залежить від індивідуальних особливостей працівника, які неможливо заздалегідь передбачити, від його потреб і бажань, вимог до рівня життя, а найголовніше від менталітету й характеру особистості.

На стан вмотивованості найманих працівників сільськогосподарських підприємств впливають внутрішні чинники організації зовнішні важелі, зокрема: рівень міграції, зайнятість населення, демографічна ситуація, державна підтримка, стан працездатного населення, менталітет, соціальний захист. Створюючи механізм мотивації від мега до мікросередовищної сфери, можна виокремити чинники впливу на мотивацію і стимулювання найманих працівників сільського господарства.

На мегарівні на роботу підприємства хоча й опосередковано, але суттєво впливають такі фактори як: рівень життя та оплата праці за кордоном, стан трудової міграції в інших країнах, конкуренція на світовому ринку праці, кваліфікаційні вимоги до професії. Отримуючи інформацію про умови життя та праці в зарубіжних країнах, порівнюємо їхні досягнення з потенційно можливими та формуємо психологічний і моральний настрій працівників, що зумовлює їхні подальші дії у формуванні своєї кар'єри. Громадяни України мігрують за кордон у пошуках роботи через недостатність стимулювання їхньої праці на Батьківщині [1, с. 48]. Однак, треба враховувати і зворотній бік тиску мегасередовища – міграцію в Україну, коли чисельність мігрантів в Україну становить до 1 млн. осіб [2, с. 61].

Розглядаючи макрорівень, можемо стверджувати, що цей рівень фактично є форматором системи мотивації та стимулювання праці найманих працівників. Тому, враховуючи вектор власних досліджень, доцільно підкреслити, що для підприємств аграрної сфери найбільш вдало виділив чинники, які впливають на мотивацію працівників Г. Т. Куліков, зокрема: тип економічної системи, ступінь зрілості ринкових відносин, форма власності, інвестиційно – інноваційний фактор, грошово – кредитні фактори, цінний фактор, фактор соціального захисту (якщо безробітний отримує

стільки скільки працююча людина, мотивацію в країні забезпечити просто неможливо), національно – трудовий менталітет та правовий фактор [3, с. 106]. На макрорівні у межах національної економіки, базовими чинниками виступають загальний стан розвитку національної економіки та особливості регулювання державної зайнятості й оплати праці. Важливими параметрами, що вимагають постійного контролю суспільства є: стан безробіття, співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою, тінізація ринку праці тощо [4, с. 7]. Доречно зауважити, що для найманих працівників сприятлива інноваційна та інвестиційна діяльність в підприємствах сільськогосподарської галузі призводить до збільшення робочих місць та рівня мотивації. Це стимули, які подають надію на кращі умови праці й високу заробітну плату. І все ж таки, на нашу думку, головним чинником залишається національний трудовий менталітет, зокрема культурні, соціальні, економічні, географічні особливості. Як говорить М. В. Семикіна, “...відносини між працівниками та роботодавцями, методи досягнення ефективної праці не можуть бути точною копією американської, японської або німецької моделі, бо наш менталітет, український національний характер, який формувався не одне тисячоліття, є дещо особливе, що відрізняє нас від представників інших націй і потребує уваги, вивчення і обов’язкового врахування для знаходження оптимальних шляхів розвитку суспільства та держави” [5, с. 226].

Мезорівень, у межах міжгалузевих товарних ринків і регіонів, носить безпосередньо впливовий характер на мотивацію працівників у вигляді рентабельності господарської діяльності та співвідношенні оплати праці за галузями національної економіки, впровадженнь науково – технічного прогресу, ступеня впливу людського фактора на економічні результати діяльності підприємств, регіональних відмінності у рівні життя до оплати праці. Диференціація зазначених чинників суттєво впливає на стан мотивації та стимулювання праці і цим спричиняє перерозподіл трудових ресурсів між галузями та регіонами [1, с. 49]. Доречно відмітити, що більша увага приділяється тим галузям, де результат праці залежить від ставлення працівників до виконуваної роботи, від рівня кваліфікації тощо. Тому, дане підґрунтя дає можливість говорити про те, що необхідно впроваджувати на сільськогосподарських підприємствах взаємозалежну і прямопропорційну систему мотивації та стимулювання. А так як галузь сільського господарства характеризується сезонністю робіт і залежить від кліматичних умов, створивши сприятливий мотиваційний клімат, бажано з державною підтримкою, реально підвищити зайнятість молоді у сільській місцевості.

На думку О. Сардака, саме мікрорівень, що охоплює підприємство, людину та її оточення, насамперед і формує систему мотивації та стимулювання праці працівників. Вплив з одного боку, власників підприємств, менеджерів і колег, а з іншого родинного оточення та особистих схильно-

стей працівника визначає ставлення людини до праці. Колеги працівника своїми особистими якостями та класифікацією впливають на поведінку кожного окремого індивіда, що зумовлює загальну плинність персоналу на підприємстві, стан організаційної культури та своєрідну конкуренцію на внутрішньофірмовому ринку праці. Родинне оточення впливає на долю людини – працівника чоловіка, дружини, доньки чи сина. Особисті схильності та пріоритети працівників, що складаються з особистих якостей людини, рівня очікування кар'єрного зростання, кваліфікації, ставлення до праці, зміни робочого місця, самоповаги, за діяння інструментарію саморозвитку людиною, її наполегливості, фізичного стану, наявності сенсу життя [1, с. 49]. Також до мікрорівня можна віднести техніко – технологічний фактор, організаційний фактор, який залежить від організацій праці (характер і зміст роботи, умови, нормування праці, заробітна плата і доходи), системи внутрішніх і нематеріальних пільг, і останній це психологічний фактор [3, с. 106].

Таким чином, вищезазначені чинники мега – мікросередовищної сфери визначають певні критерії у формуванні мотиваційного середовища сучасног бізнесу.

Література:

1. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 45-51.
2. Малиновська О. А. Мігранти, міграція та українська держава. Аналіз управління зовнішніми міграціями: монографія / О. А. Малиновська. К.: НАДУ, 2004. – 236 с.
3. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников: монография / отв. ред. Д. П. Богиня. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 329 с.
4. Осовий Г. В. Питання реформи оплати праці в Україні / Г. В. Осовий // Праця і закон.- 2005. – № 7. – С. 6 – 8.
5. Семикіна .М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.