

Роль мотиваційної складової в системі менеджменту аграрних підприємств

Формування конкурентоспроможної економіки з потужним аграрним сектором є провідним стратегічним орієнтиром економічної політики України. Як відомо, наша держава має один із найкращих потенціалів для розвитку аграрного бізнесу у Європі, однак, погоджуючись із HR-менеджером глобальної edtech-компанії Livingston Research Русланом Кравчуком стосовно того, що співробітники з високою особистою мотивацією — це сьогодні найцінніший ресурс. Нині сільському господарству край необхідними є люди з високою мотивацією, хорошою здатністю до адаптації та готовністю постійно вдосконалювати свої навички, здатні постійно освоювати інноваційні виробничі процеси, вивчати нову техніку і змінюватися разом з потребами галузі.

Як позитивний момент слід відмітити, що більшість керівників великих аграрних компаній в Україні вважають людський потенціал основним фактором підвищення конкурентоспроможності, тому активно працюють не тільки над тим щоб оновлювати обладнання, а й приділяють значну увагу постійному розвитку співробітників та готові інвестувати в перекваліфікацію персоналу або в навчання.

Однак, цілком очевидно, що успіх ринкових трансформацій в аграрному секторі визначається не тільки великими агропромисловими підприємствами, а, значним чином залежить і від ефективного фермерства, де побудова системи мотивації є важливим стратегічним завданням, яка безпосередньо впливає на продуктивність виконаної роботи працівниками господарств. Саме сільськогосподарське фермерське господарство «Урожай» Сумської області і стало об'єктом нашого дослідження.

В ході аналізу господарської діяльності СФГ «Урожай» встановлено, що площа с. – г. угідь у 2018 році становила 9612 га., досліджуваний суб'єкт має зерново-молочну спеціалізацію з розвиненим виробництвом насіння соняшника, підприємство є прибутковим та рентабельним. Зафіксовано, що в 2018 р. в порівнянні з 2016 р. виручка від реалізації продукції в СФГ «Урожай» збільшилась в 2,39 рази, а собівартість продукції підвищилася в 2,04 рази. Такі зміни привели до приросту валового прибутку майже втричі, тобто на 125202 тис. грн. Обсяг чистого прибутку зріс на 98084 тис. грн., або в 2,5 разів, а рівень рентабельності продукції на 15,09%. Середньооблікова чисельність працівників господарства налічує 231 особу.

У рамках розгляду теми дослідження встановлено, що для більшості працівників СФГ «Урожай» оплата праці є вирішальним мотивуючим фактором (табл. 1).

Таблиця 1.

Оцінка ролі професійних мотивів працівників, у балах

Група респондентів	Заробітна плата	Соціальний статус, кар'єра	Уникнення покарань	Задоволення від роботи	Самореалізація	Разом
Працівники адміністративних підрозділів	10	10	10	8	10	48
Головні спеціалісти	9	8	8	7	8	40
Робітники	8	7	5	5	6	31
Разом	27	25	23	20	24	119
У середньому по групах респондентів, %	22,6	22,0	19,3	10,8	20,1	32

Джерело: побудовано автором на основі експертної оцінки працюючих в СФГ «Урожай»

Отже, основним професійним мотивом всі респонденти назвали заробітну плату, серед розглянутих чинників найменше працівників заохочує задоволення від роботи. Однак, майже на одному рівні з заробітною платою головним спонукальним фактором є також соціальний статус та кар'єра (22%), самореалізація має теж велике значення для працівників СФГ «Урожай». Цікавим є і факт того, що частина респондентів називає уникнення покарань серед мотивів (19,3%).

Зважаючи на той факт, що заробітної плати для всіх категорій працюючих СФГ «Урожай» є найважливішим мотивом, розглянемо її рівень та відповідність вітчизняним соціальним гарантіям рис. 1.

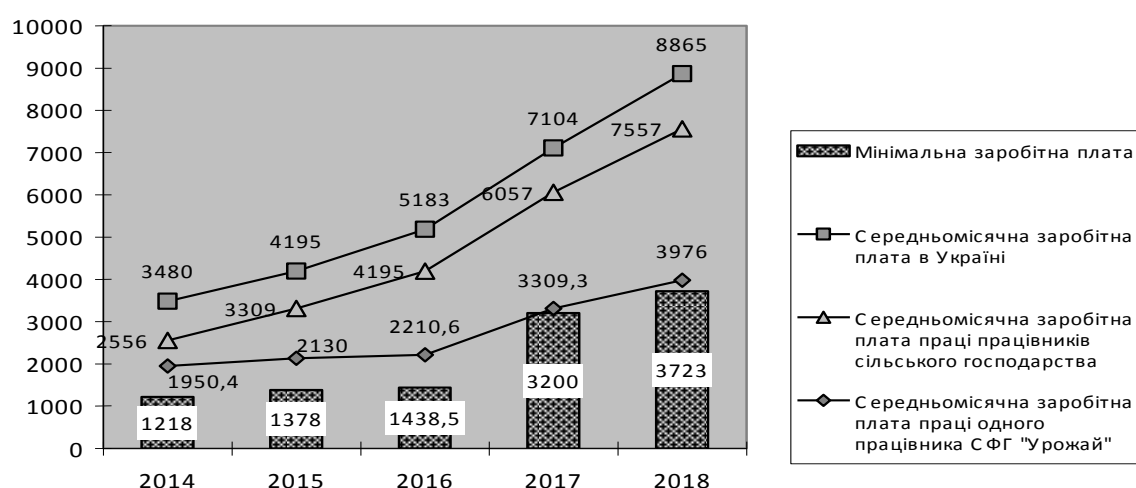


Рис. 1. Співвідношення заробітної плати працівників СФГ «Урожай» з мінімальними соціальними гарантіями в Україні

Джерело: розраховано автором за даними статистичних збірників «Праця України у: 2016 р., 2017 р., 2018 р.» та на основі офіційної інформації СФГ «Урожай»

Результати аналізу дають підстави стверджувати, що динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві за три роки є позитивною, так як вона зросла майже в 2 рази (на 3362 грн.). Стосовно, середньомісячної заробітної плати працівників СФГ «Урожай» можемо констатувати, що вона вища за мінімальну заробітну плату в державі та прожитковий мінімум, однак є нижчою за рівень середньомісячної заробітної плати в Україні та середньомісячної заробітної плати 1 працівника, зайнятого у сільському господарстві.

Таким чином, розглядаючи розмір зарплати працівників досліджуваного фермерського господарства зрозуміло чому вони вказують на заробітну плату, як на основний мотивуючий фактор, який є недостатнім для забезпечення їх потреб, а відтак, спостерігається низький рівень задоволеності персоналу системою мотивації (рис. 2.)

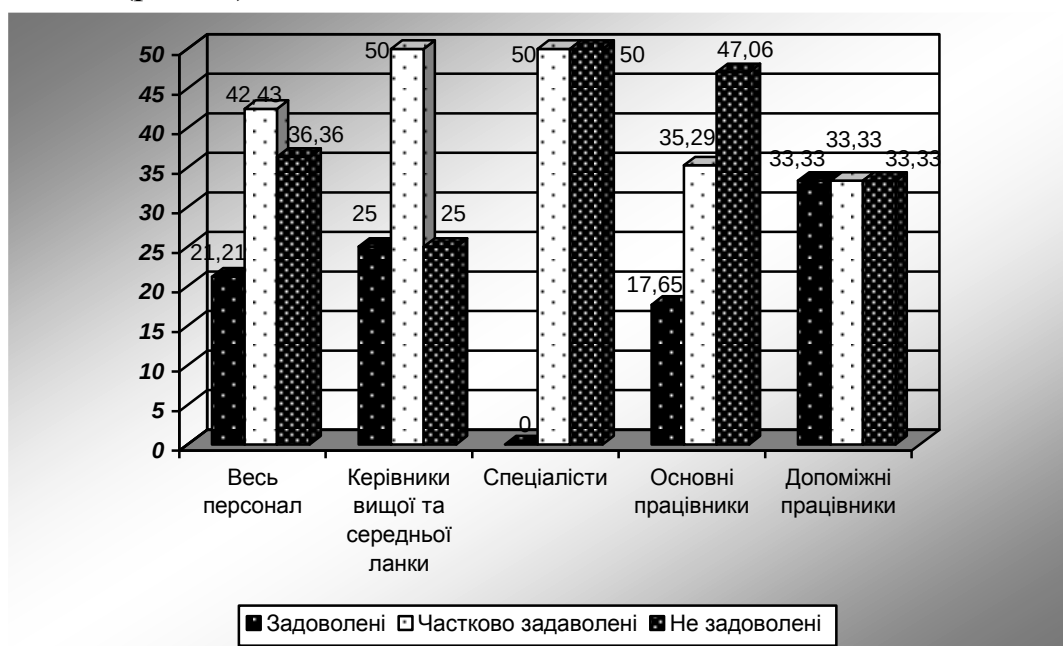


Рис. 2. Рівень задоволеності працівників системою мотивації персоналу в СФГ «Урожай»

Джерело: побудовано автором на основі експертної оцінки працюючих в СФГ «Урожай»

Так, задоволеними є 21,21% працівників, частково задоволеними - 42,43% і не задоволеними - 36,35% працівників. Серед керівників система мотивації задовольняє 25% працівників, частково задовольняє 50% працівників і не задовольняє 25% працівників. Варіант відповіді «задоволені» обрали 33,33% професіоналів, а варіант «частково задоволені» – 66,67% професіоналів. Найбільша частка робітників є незадоволеною системою мотивації (45%), частково задоволеними є 35% робітників, а задоволеними – 20%.

Результати дослідження підтверджують важливість формування системи мотивації до праці в агробізнесі. Тому в сучасних умовах господарювання важливо розробити дієвий механізм мотивації персоналу з урахуванням особливостей видів діяльності, підходів до мотивації, інструментів мотиваційного впливу тощо, що дозволить постійно контролювати мотиваційний процес, оцінювати ефективність управлінського впливу на

персонал, використовувати наявні можливості нарощування трудового потенціалу кожного працівника і підприємства в цілому.

Література

1. Кузьмін О.Є., Босак А.О., Дарміць Р.З. Планування, організування та мотивування зовнішньоекономічної діяльності. Львів : Видавництво Національного університету «Львівська Політехніка», 2009. 324 с.