

Л. В. Шелудько, к.е.н., доцент

Р. М. Шелудько, к.е.н., доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

*Розглянуті наукові основи мотивації праці в світі та в Україні зокрема. Встановлено, що при удосконаленні соціально-економічних відносин в аграрній сфері виробництва велике значення має виявлення конкретної суті та змісту трудової активності його працівників. У багатогранній активності людини її трудова активність характеризує ставлення до праці. Викладена точка зору автора полягає в виявленні мотивів та стимулів, що спонукають до ефективної праці.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, мотивація, праця, ефективність, пільги.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Ефективність виробництва в першу чергу характеризується продуктивністю праці.

За період аграрної реформи продуктивність праці в сільському господарстві знизилася. В Україні вона майже в 7-10 разів нижче, ніж в країнах з розвинутою ринковою економікою. Значно зросла трудомісткість виробництва окремих видів сільськогосподарської продукції, особливо соняшнику та цукрових буряків. Витрати праці на одиницю цієї продукції збільшилися майже в 2 рази.

Важливими умовами зростання економічної ефективності аграрного виробництва є поліпшення використання трудових ресурсів сільського господарства, підвищення продуктивності праці. Для цього необхідно кардинально переглянути аграрну політику. Селянство повинне розглядатися не як донор і джерело ресурсів для міста, а як економічно і соціально рівноправний партнер і союзник. Слід не допускати дискредитації селянства, підтримувати економічне паритет у відносинах села з містом, надавати з боку держави реальну допомогу в розвитку соціальної сфери села, а головне - не нав'язувати селянам чергову революційну ломку сформованих форм і відносин і створювати умови для поступового реформування виробництва знизу, з волі і в інтересах селян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Вивченню теоретичних, методологічних і практичних питань мотивації праці присвячено немало наукових публікацій вітчизняних і закордонних економістів, зокрема О.Ю. Амосов, О.С. Афонін, О.А. Бугуцький, М. Бритов, Л.К. Гудсков, Ю. Губені, О.А. Дієсперов, Й.С. Завадський, Н.Є. Куліш, М.І. Малік, Н. Павловська, П.М. Семиусов, В.В. Юрчишин та ін.

Як зазначає д.е.н. О.А. Бугуцький „Механізм мотивації праці повинен забезпечувати, з одного боку, можливість задоволення за рахунок справедливої винагороди різноманітних потреб людини в процесі трудової діяльності, а з другого – одержання очікуваних результатів праці, успішно-

го досягнення цілей організації” [4].

На думку д.е.н., професора Н. Павловської відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результативність праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу. Це особливо важливо в сучасних умовах, зорієнтованих на ринковий механізм господарювання. Для цього слід розробити систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до праці на рівні своєї власної праці (працівника, бригади, цеху) і підприємства загалом [5].

На думку Й. Завадського, мотивацію трудової діяльності можна визначити як психологічний процес формування заінтересованого ставлення людини до праці шляхом задоволення її потреб, згідно з індивідуальними особливостями, інтелектуальним чи іншим внеском. Таким чином, при розгляді мотивації увага зосереджується на дослідженні особливостей стимулювання роботи з точки зору психологічної структури людини, на виявленні у працюючих внутрішніх спонукань до трудової діяльності - таких, як захопленість працею, втіха від неї, збагачення можливостей і змісту роботи тощо.

Психологічний підхід забезпечує вироблення мотиваційного механізму, глибоке проникнення у внутрішній світ людини [6].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є формулювання шляхів підвищення ефективності виробництва за рахунок зростання продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Продуктивність праці в сільському господарстві перебувати під впливом численних і різноманітних природних та економічних факторів. Фактори зростання продуктивності праці - це рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень. Практичне використання факторів продуктивності праці викликає необхідність системного підходу та об'єднання їх у відносно однорідні групи. Всі фактори росту продуктивності праці в сільському господарстві можна об'єднати в чотири групи:

1) організаційно-економічні, що включають поглиблення спеціалізації і розвиток кооперації, вдосконалення організації виробництва і праці, поліпшення його нормування, ліквідацію простоїв з організаційних причин, скорочення чисельності обслуговуючого персоналу;

2) техніко-економічні: вдосконалення техніки, технології, комплексна механізація виробництва та електрифікація, ліквідація простоїв з технічних причин;

3) соціально - економічні: вдосконалення матеріального і морального стимулювання праці, дотримання трудової дисципліни, підвищення кваліфікації працівників, ліквідація плінності кадрів, поліпшення умов праці, побуту і відпочинку працівників, відродження змагання в трудових колективах;

4) природно-кліматичні: клімат, родючість ґрунтів, продуктивність тварин; в сільському господарстві результати праці більшою мірою залежать від природних умов, ніж в інших галузях матеріального виробництва; при одних і тих же витратах праці в залежності від погодних умов, родючості ґрунтів, біологічних можливостей худоби можна отримати різну кількість продукції.

Одним з основних соціально - економічних факторів, визначаючих ефективність використання трудових ресурсів, є мотивація до високопродуктивної праці. Мотивація праці являє собою стимулювання працівника або групи працівників до діяльності по досягненню високих результатів через задоволення їх власних потреб.

Головні важелі мотивації - стимули і мотиви. Під стимулом зазвичай мається на увазі матеріальна винагорода, наприклад заробітна плата. Мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні установки та ін.

Найбільш ефективний стимулюючий фактор - задоволеність працівників матеріальними умовами (заробітною платою, преміями, доплатами за стаж роботи, посібниками, продажем продукції своїм працівникам зі знижкою і ін.). Інші важливі форми мотивації - моральне заохочення працівника, просування його по службі, підвищення кваліфікації, створення сприятливої соціальної атмосфери, розвиток довіри і взаєморозуміння усередині колективу, самостійність і відповідальність і т. д.

Формування необхідних у сільському господарстві мотивацій і стимулів ефективною праці припускає перегляд або значне уточнення існували до теперішнього часу принципів і підходів до побудови системи стимулювання. Вони повинні бути направлені на перетворення найманого працівника в зацікавленого товаровиробника, власника виробленої продукції і використовуваних при цьому ресурсів.

Основна мета реформування відносин власності на сільськогосподарських підприємствах -

це зміна розміру і структури доходів сільських товаровиробників, що істотним чином має активізувати мотивацію праці. Тут мається на увазі отримання частки доходів від власності. Доходи від власності для працівника сільськогосподарських підприємств - це нове джерело доходів, він формується з прибутку і повинен розподілятися на майновий пай і земельну частку. При чому ставки виплати дивідендів, на нашу думку, можуть бути єдиними по господарству або диференціюватися в залежності від трудового вкладу внутрішньогосподарських підрозділів в загальні результати діяльності господарства. Цей стимул до праці запрацює тільки тоді, коли в сільськогосподарських підприємствах співвласників власності отримуватиме високі дивіденди на майновий і земельний пай (частку).

В умовах ринкових відносин значну підтримку повинні надавати своїм працівникам сільськогосподарські підприємства шляхом надання різних трудових і соціальних пільг. Це повинно стимулювати працівників в активізації їх трудової діяльності, оскільки вказані пільги є складовою частиною мотивації праці.

При організації системи мотивації праці в індивідуальних селянських (фермерських) господарствах або малих підприємствах з невеликою чисельністю працюючих необхідно мати на увазі, що в них така економічна категорія як оплата праці практично відсутня і поступається місце розподілу створеного доходу на фонд накопичення і споживання. Для них важливим мотивом в трудовій діяльності є наявність вільної, творчої праці, почуття господаря, самостійність і ініціативність, можливість самому забезпечувати нормальні умови життя своїй родині і формувати свій загальний дохід на належному рівні, а також надання пільг в оподаткуванні, встановлення розумних процентних ставок по позиках, цільових державних субсидій та ін.

Питання оплати праці тут виникають тільки при використанні найманих працівників і стимулюванні їх праці.

Механізм мотивації - це система тісно взаємопов'язаних між собою «матеріальних, соціальних і психологічних чинників», які активізують трудову діяльність і господарську підприємливість сільських товаровиробників. Соціально-економічні відносини, юридичне право на засоби виробництва і результати праці є базисом мотиваційного механізму, який практично реалізується через такі явища як потреби, спонування, інтереси, мотиви, стимули.

Основоположним в сучасних умовах положенням є принцип, коли кошти на оплату праці, працівниками зайнятими на будь-яких ділянках і в структурних підрозділах, повинні бути зароблені. Реалізація принципу рівної зацікавленості одночасно передбачає фактичну диференціацію заробітку кожного працівника в залежності від ре-

зультатів діяльності первинного колективу, в якому він працює, особистого трудового вкладу та економічного стану підприємства в цілому.

В процесі розумного реформування, інтерес працівників до виробництва повинен зрости через зміну відносин власності на землю, майно, вироблену продукцію. Це відбудеться в міру реального появи почуття власника (або співвласника колективно-часткової, акціонерної власності). Це може бути досягнуто через реальний механізм виплати дивідендів, залучення співвласників власності до прийняття розумних управлінських рішень, формування відповідальної психології.

Доходи від власності мають стати важливим рушійним фактором внутрішньої мотивації, спрямованим на підвищення інтенсивності та вдосконалення якості праці. Сільськогосподарського товаровиробника - власника практично немає необхідності змушувати гарно працювати, оскільки працювати на себе погано не має сенсу. Поряд з матеріальними існують і нематеріальні форми активізації діяльності працівника - власника. Зокрема, суттєву роль відіграє морально - психологічна мотивація працівників, а також організаційні форми підвищення ефективності та продуктивності праці, які дозволяють підвищувати якість праці кожного окремого працівника та ефективність функціонування всього підприємства.

Важливими чинниками ефективної роботи трудових колективів є: досить високий рівень заробітку (що дозволяє нормально утримувати себе і членів сім'ї); задоволеність працею і визнання його користності; мікроклімат і хороші взаємини з колегами по роботі та керівництвом, упевненість в завтрашньому дні і т.д. Із збільшенням чисельності колективу підприємства значимість зазначених факторів істотно зростає.

Нині слід починати з такого ефективного стимулу мотивації праці працівників як матеріальну винагороду, тобто збільшення частки індивідуального доходу трудівника села до рівня забезпечення оптимальних потреб, необхідних на відтворення і подальший розвиток робочої сили. У всякому разі, на перших порах ефективний розвиток мотивації праці сільських працівників можливе тільки в разі, якщо рівень їхнього матеріального статку перестав різко відрізнятися від доходів працівників основних галузей промисловості. До цього зобов'язує і те, що праця працівників в будь-якій сфері аграрного виробництва за трудомісткістю, складністю, ступеня негативного впливу на здоров'я людини не тільки не поступається, але часом навіть і пре сходить працю працівників багатьох промислових галузей. Однак, саме собою зрозуміло, що підвищення матеріального достатку трудівників села має бути пов'язане в першу чергу з поліпшенням результатів їх виробничої та комерційної діяльності, тобто з ростом обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції відмінної якості з низьким рівнем

матеріальних і грошових витрат. Без дотримання цих першорядних умов сільськогосподарським товаровиробникам буде просто неможливо існувати.

У кожному господарстві з урахуванням особливостей та умов роботи, кількісного і якісного складу трудового колективу і фінансових можливостей повинна розроблятися система трудових і соціальних пільг як короткострокового так і довгострокового характеру, яка повинна бути спрямована на мотивацію трудової діяльності працівників. Серед цих пільг можна виділити наступні групи: Перша група пільг має цільове призначення і спрямована на підтримку і розвиток особистого підсобного господарства працівників. Це: надання ділянок для сінокосіння та випасу худоби; встановлення пільгових цін за виконання механізованих і кінних робіт по обробі присадибних ділянок; пільгові ціни на послуги автотранспорту; продаж працівникам продукції рослинництва і молодняка тварин і птиці для розвитку власного підсобного господарства; допомога в будівництві надвірних будівель і ін.

Друга група пільг спрямована на збереження і зміцнення здоров'я - путівки на відпочинок та лікування працівників; безкоштовне надання транспортних засобів для доставки хворих до лікувальних установ; додаткові виплати жінкам, що пішли у відпустку по вагітності, на післяродовий період, на виховання дітей; забезпечення дітей працівників господарства дошкільного віку місцями в дитячих садах, а шкільного віку путівками в шкільний табір - безкоштовно або за пільговими цінами; додаткові відпустки та інші пільги працівникам, які працюють на ділянках з шкідливими умовами праці.

Третя група пільг має напрямок соціальної підтримки працівників господарства. Сюди відносяться: компенсації працівникам у зв'язку з інфляцією; щомісячні компенсації на харчування; продаж продуктів харчування свого виробництва або промислової переробки по пільговим цінам своїм працівникам; матеріальна допомога працівникам у раз-особистих складних життєвих ситуаціях; виплата стипендій студентам, направленим господарством на навчання; дотації на дітей.

Четверта група - трудові пільги, регулюючі нормативний фонд робочого часу: річного - встановлення тривалості оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників, в т.ч. пільгового; тижневого і змінного.

П'ята група - соціально-побутові чи пільги на розвиток і утримання житлово-комунального господарства: зниження плати за надаване житло; пільгові комунально-побутові послуги; пільгові ціни на паливо і ін.

Розмір, обсяг і асортимент надаваних господарством трудових і соціальних пільг своїм працівникам залежить від економічних і фінансових можливостей господарства, в іншому випадку це

може привести до великих втрат.

Ефективність механізму мотивації значною мірою залежить від сприйняття, психологічної готовності працівника відповідально, розумно і вчасно виконувати всі необхідні роботи по організації виробництва. Необхідне формування психології господаря (або відповідального співучасника) виробництва. Вирішенню цієї найважливішої для російського суспільства завдання повинні сприяти не тільки заходи економічного впливу. Тут необхідний і доцільний комплекс заходів, спрямований на формування психології відповідального ставлення до справи, важливості і потрібності виконуваної роботи, спокою і доброзичливості в колективі і т.д.

Мотивація вільної творчої праці в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату - це стрижень мотиваційного механізму, який відповідає вимогам аграрної реформи. Нові соціально-економічні умови породжують нове ставлення до праці, нову мотивацію, посилюючи соціальну і трудову активність, спрямовану на розвиток чесного підприємництва в сільському господарстві. Однак цей досить складний процес повинен і буде проходити поступово, оскільки окрім створення відповідних соціально-економічних умов і можливостей необхідна ще досить тривала психологічна перебудова як окремих людей, так і суспільства в цілому.

Саме плавний, без примусу хід реформи зможе визначити в кожному конкретному випадку найбільш економічно вигідну і психологічно прийнятну форму господарювання, а в унісон з цим, виникне новий механізм мотивації високоефективного аграрного праці. Він має сприяти досягненню оптимального поєднання особистих, колективних і загальнонародних інтересів.

Гнітюче діють на психологію людини, на почуття задоволення працею і в цілому на трудову мотивацію працівника недовіки в організації праці та виробництва на селі. Особливо це посилюється тим, що причини поганої організації праці лежать на поверхні, видно всім «неозброєним оком» і відбуваються в більшості випадків через безвідповідальність керівників, організаторів виробництва, товаришів по спільній роботі з перекладанням загальної провини один на одного.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аграрна сфера економіки, як ніяка інша, вимагає великих інвестицій, що дозволить перевести галузь на рейки передової, економічної технології, різко скоротити втрати сільськогосподарської продукції на різних стадіях: виробництво-переробка-зберігання-реалізація. Механізм мотивації повинен враховувати цю обставину. Ми вважали б можливим в механізмі мотивації передбачити суттєві пільги з оподаткування на ту частину прибутку, яка спрямовується на виробничий і соціальний оновлення (розвиток) галузі. Такий же принцип пільгового оподаткування можна поширювати на доходи, одержувані в результаті енергозбереження та виконання економічних технологій.

Використання розроблених наукових основ мотивації сільськогосподарської праці і рекомендацій щодо їх практичного застосування дозволить підвищити трудову активність працівників аграрного сектора, а також рівень їх мотивації до ефективного високопродуктивної праці. В кінцевому результаті це призведе до значного підвищення економічної ефективності аграрного виробництва в цілому.

#### **Список використаної літератури:**

1. Бугуцький О.А. Аналіз факторів мотивації праці методом соціального обстеження О.А. Бугуцький, Т.І. Бортник // Економіка АПК. – 1999. - №4. – С. 77-81.
2. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова // Україна: аспект праці. – 1999. - №5. – С. 17-20.
3. Завадський Й.С. Мотивація праці в менеджменті Й.С. Завадський, Л.П. Червінька // Економіка АПК. – 1997. - №6. – С.78-82.
4. Дрогомирецька М.І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації / М. І. Дрогомирецька // Вісник Одеського національного університету. Економіка . - 2013. - Т. 18, Вип. 1(1). - С. 97-101.

#### **Шелудько Л.В., Шелудько Г.М. Пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве**

*Рассмотренные научные основы мотивации труда в Украине. Установлено, что при усовершенствовании социально-экономических отношений в аграрной сфере производства большое значение имеет выявление конкретной сути и содержания трудовой активности его работников. У многогранной активности человека её трудовая активность характеризует отношение к труду. Представленная точка зрения автора заключается в выявлении мотивов и стимулов, что способствуют эффективному труду.*

**Ключевые слова:** продуктивность труда, мотивация, труд, эффективность, льготы.

#### **Sheludko L., Sheludko R. Increasing the productivity in agriculture**

*The scientific principles of labour motivation in Ukraine. It is determined that discovering the concrete essence and content of the labour activity of workers is of great importance for the improvement of social*

and economic relations in the agricultural production. Human labour activity characterizes the attitude towards the labour in the labour activity of a man. Author's viewpoint is given in the paper. It consists in determining the reasons and stimuli inducing the effective labour.

**Keywords:** work productivity, motivation, work, efficiency benefits.

Дата надходження до редакції: 25.04.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Красноруцький О. О.

УДК 631.363

## СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ СВИНАРСТВА В УКРАЇНІ

**В. М. Полях**, аспірант\*, Харківський національний аграрний університет ім. В.В.Докучаєва

\*Науковий керівник – к.е.н., професор Македонський А.В.

*В статті проаналізовано зміни, які відбулися в галузі свинарства за роки незалежності нашої країни, показано тенденції останніх років щодо зміни поголів'я та кількості вирощених у живій вазі свиней.*

**Ключові слова:** галузь свинарства, стан та тенденції галузі, поголів'я свиней.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Історична традиція українського народу склалася так, що споживання сала та м'яса свиней є невід'ємним атрибутом справжньої української сім'ї. Воно і не дивно, адже свині були одомашнені ще задовго до нашої ери на територіях сучасної Євразії, а як ми знає Україна географічним посередником між Азією та Європою. Завдяки багатоплідності, скоростиглості, великій забійній вазі при порівняно незначній витраті кормів на одиницю продукції, свинина відіграє головну роль в загальному виробництві м'яса в багатьох країнах, не виключенням є і Україна. Прикро визнавати, що рівень виробництва свинини за часи незалежності нашої країни різко знизився і тільки в останні п'ять років спостерігається поступове збільшення виробництва цього стратегічного продукту харчування. Потенціал галузі свинарства в нашій країні дуже високий і якщо правильно підійти до процесу виробництва, залучення інвестиції і розвитку державних цільових програм, то ця галузь тваринництва в найближчий час може стати однією з основних, які будуть забезпечувати продовольчу безпеку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Значний внесок у розробку теоретичних та практичних аспектів проблеми розвитку виробництва свинини в сучасних ринкових умовах зробили видатні вітчизняні вчені-економісти: В.Г. Андрійчук, Н.М. Бейдик, П.С. Березівський, В.І.Богачев, С.А. Бугаєнко, Л.М. Васільєва, Б.В. Данилів, В.Ф. Іванюта, Д.Т. Кісіль, І.В. Кравець, М.А. Латинін, Т.М. Лозинська, М.Й. Малік, В.П. Рибалко, П.Т. Саблук, І.В. Свиноус, Є. Святківська, В.І. Смоляр, В.І. Топіха, О.М. Шпичак та інші. Втім, для забезпечення становлення галузі свинарства необхідно провести

комплексне дослідження галузі та виявити сентенції її розвитку на коротко- та довгострокову перспективу, з'ясувати специфіку функціонування внутрішнього ринку даного виду продукції, а також опрацювати науково обґрунтовані підходи до побудови виробничої та збутової політики суб'єктів цього ринку, передусім, підприємств-виробників свинини.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз сучасного стану галузі свинарства та виявлення майбутніх тенденцій галузі для обґрунтування маркетингових стратегій розвитку підприємств-виробників свинини.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На даному етапі розвитку нашої країни економіка знаходиться в непростій ситуації і однією з основних бюджетоутворюючих галузей залишається сільське господарство. В останні роки відбувається нарощування виробництва сільськогосподарської продукції, збільшення продуктивності і ефективності виробництва, галузь збільшує свої експертні можливості, щоправда це стосується рослинництва, а тваринництво знаходиться в більш тяжкому стані. Особливо це стосується виробництва м'яса, в тому числі і м'яса свиней.

У 2013 році Україна імпортувала 150,22 тис. т свинини всіх видів на 388,6 млн доларів, це при тому що експорт даного виду продукції за той же період склав 4,62 тис. т на 20,9 млн доларів, цей розрив в торговому сальдо є недопустимим для країни з таким потенціалом до ведення сільського господарства. Позитивним є те, що імпорт зменшився на 57,52 тис. т в порівнянні з 2012 роком, що свідчить про поступове задоволення внутрішнього попиту вітчизняними товаровиробниками.

Рентабельність виробництва м'яса свиней в сільськогосподарських залишається на дуже низькому рівні, у 2013 році вона була на рівні 0,20%, у 2012 році – 2,00%, перед тим, виробництво свинини було взагалі збитковим і це при тому, що