

Шевчик С.Г.,
магістр, здобувач гр. МЕ-22М
Орлова А.А.,
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Умови сучасного ринкового господарювання вимагають від системи трудової мотивації на сільськогосподарських підприємствах вирішення різноманітних завдань. Для досягнення високих результатів функціонування підприємств важливо проводити систематичний аналіз і контроль за показниками, які стосуються як мотиваційного середовища, так і результатів господарської діяльності підприємства.

В економічній науці важливим завданням є дослідження ефективності використання та матеріального стимулювання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах. Формування матеріального стимулювання на таких підприємствах базується на системі заробітної плати. Таким чином, напрями удосконалення організації оплати праці виявляють суттєвий вплив на показники ефективності матеріального стимулювання працівників і загальну ефективність діяльності аграрного підприємства.

Мотивація трудової діяльності включає в себе економічний і соціальний аспекти. Немотивований працівник не може повністю реалізувати свій продуктивний потенціал, що призводить до низької продуктивності праці. Успішність економіки підприємства та країни залежить не лише від технічного та матеріального обладнання, наявності ресурсів, але й від працівників, які ці ресурси створюють і використовують. Економічна сутність мотивації персоналу полягає в управлінні цим ресурсом. Соціальний аспект включає самореалізацію людини, яка відчуває задоволення від трудової діяльності, коли існують мотиваційні чинники.

Система трудової мотивації представляє собою економічні та суспільні відносини між працівниками (суб'єктами), роботодавцями (об'єктами) та державою, спрямовані на задоволення потреб працюючих. Основне завдання керівництва підприємств – створити ефективну систему трудової мотивації, яка забезпечує оптимальне використання робочої сили та максимальну рентабельність виробництва. Задоволення потреб працівників здійснюється через використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів [1].

На наш погляд, матеріальні фактори відіграють ключову роль у системі мотивації, зокрема основна та додаткова заробітна плата, премії, надбавки, виплати за земельними та майновими паями, участь у прибутках, матеріальна допомога, інші виплати та пільги. Ці виплати здійснюються за рахунок частини витрат та чистого прибутку підприємства, надаючи працівникам додатковий стимул.

У суспільстві завжди існує складна система мотивації трудової діяльності, яка має велику кількість факторів, що визначають активність людини. Ця система впливає неоднаково на різних людей. Вона включає ланки, основні мотиви і відповідні варіанти поведінкових реакцій.

Найбільш стійкою та оптимальною вважається система мотивацій, яка базується на особистих, колективних і суспільних інтересах працівників підприємства. У цій системі враховуються колективні та особисті інтереси, а також суспільні цілі, такі як підвищення престижу підприємства, конкурентоспроможності, вирішення соціальних, трудових та екологічних проблем, а також виробництво якісної, ефективної та доступної продукції [3].

Розглянемо ключові матеріальні фактори у системі трудової мотивації як комплекс заходів, спрямованих на стимулювання окремих працівників чи трудових колективів до досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства чи організації. Забезпеченню матеріального задоволення працівників також може служити виплата дивідендів. Оплата праці виступає важливим інструментом мотивації, оскільки, незважаючи на певні негативні аспекти матеріального стимулювання, вона залишається основним джерелом грошових доходів працівників.

Система оплати праці включає основну та додаткову оплату, а також заохочувальні елементи, сприяючи оптимальному співвідношенню між кількістю та якістю вкладеної праці та її відповідною оплатою. Основна оплата праці представляє собою винагороду, розраховану за тарифними ставками або посадовими окладами, враховуючи вироблену продукцію, її обсяг та якість. Додаткова оплата застосовується паралельно з основною з метою підвищення матеріальної заінтересованості працівників у збільшенні обсягів виробництва та покращенні результатів діяльності підприємства.

Основною та найбільш вагомою складовою фонду споживання є фонд оплати праці, розмір якого можна визначати кількома різними методами.

Серед засобів матеріального стимулювання важливо відзначити участь у пайовому капіталі, що надає право на отримання частини прибутку підприємства. Також важливо виділити орендну плату за користування земельними та майновими паями. Власники паїв часто працюють у тих самих господарствах, і розмір орендної плати, який може залежати від результатів діяльності, стає значущим матеріальним стимулом [2].

Колективні договори виконують стимулюючі функції в оплаті праці, сприяючи формуванню паритету інтересів між власниками та найманими працівниками сільськогосподарських підприємств.

У межах компетенції управління сільськогосподарськими підприємствами залишаються ключові інструменти для ефективної стимуляції праці. Вони включають встановлення прозорої залежності між оплатою праці та досягнутими результатами, розумний розподіл фонду заробітної плати (з орієнтацією на міжнародний досвід, де основна тарифна заробітна плата зазвичай становить не менше 70%), а також розробка ефективною системи преміювання для всіх категорій працівників. Це особливо важливо в аграрному виробництві, де велика трудомісткість вимагає системи стимулювання, що враховує трудові досягнення та внесок кожного працівника [4].

Література:

1. Ведернікова М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П., Чернушкіна О. О. Формування мотивації персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. №3. С. 239-247.
2. Войнаш Д. А. Сутність заробітної плати та її організація на підприємстві. Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 133- 136.
3. Грабчук І.Ф., Лайчук К.О. Організація праці на підприємстві. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57.
4. Жибак М. М., Літвінов В. І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. Агросвіт. 2017. № 5. С. 10-14.