

ЕКОНОМІКА

УДК:331:631.153.4: 159.98.

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЇ АГРАРНОГО ТОВАРОВИРОБНИКА У МОТИВАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ

В.І. БЛАГОДАТНИЙ – д.е.н., професор,

Г.С. КВАСНІКОВА – аспірант, Херсонський ДАУ

В умовах переходу до ринкових відносин, який затягнувся на довгі роки, необхідно формувати нові мотиваційні механізми господарювання. Окрім економічних важелів мотивації – у підвищенні матеріальної зацікавленості учасників виробничої діяльності важливо розвивати і духовні (психологічні) фактори мотивації, але це достатньо складний і довготривалий процес – не можна за 2-3 роки виховати, або «зробити» селянина – власника, де б він не працював – у колективному або приватному господарстві. Психологія відповідного типу формується з покоління у покоління – це відомо з нашої історії, коли у нас наполегливо і тривало вибивався дух господаря власності та землі і прищеплювалася психологія найманого працівника суспільної, а звідси – нічийної власності. Необхідна цілеспрямована політика держави у формуванні нових ринкових відносин, а це можливо лише у наданні рівних умов для усіх суб'єктів господарювання.

Як показало наше соціологічне опитування, психологія власника поки що себе не виявила, люди не бажають займатися приватним підприємництвом, йти на економічний ризик, вони надають перевагу праці у колективному (суспільному) виробництві. Це не можна характеризувати, як негативне явище – це можливо і припустимо, головне інше – щоб і в колективному виробництві працівник міг виявити свої здібності господаря, як власника частки власного капіталу у вигляді майнового та земельного паю.

Але на практиці до цього ще далеко. Працівники сільськогосподарського виробництва ще не усвідомили суті проведеної економічної реформи та реорганізації свого підприємства, тому що малообізнані у питаннях приватизації та реструктуризації виробництва. Вони не знають як використати свої власні паї, куди їх укладати: мати від них зиск. Отримуючи дивіденди або прибуток від паїв, вони ще не усвідомлюють їх природи та механізму нарахування, для них він «подарунок» ні за що, тому що ніколи не відчували себе власниками майна свого підприємства.

Необізнаність та слабка інформованість членів колективів, які змінили форму власності, призводить до того, що керівництво сільськогосподарських підприємств використовує колишню політику господарювання. Часто ігноруються права власників майна підприємства, важливі рішення приймаються без узгодження зборів – головного керівного органу приватизованих господарств. Члени колективів є формальними співвласниками колективного майна: відповідно прийнятих статутів вони не можуть вийти з колективу зі своїми паями, не можуть його продати іншому членові колективу або кому-небудь на сторону. Статути підприємств часто суперечать чинному законодавству і складені так, що дозволяють зробити з працівника заручника підприємства, без права покинути його. У випадку, коли робітник виходить з господарства, то підприємство за фінансовим станом не може одноразово виплатити компенсацію вартості майнових та земельних паїв і розтягує цю сплату на 3-5 та більше років, без урахування індексації росту цін, а в деяких випадках позбавляє власників права власності.

У нових умовах господарювання позиція керівництва сільськогосподарських підприємств значно посилилась, вони стали непідзвітними вищим інстанціям керівництва, що дозволяє проводити на місцях політику жорсткого єдиноначальності. Керівники підприємств стали своєрідними "панамі" на селі, приймаючи та звільняючи з роботи, нагороджуючи та караючи самостійно, одноособово. Заробітна плата стала важелем не стимулювання праці, а управління (керування) людьми – коли її видають, чи затримують як заохочення, або стягнення за небажані дії виконавця. На селі відбувається формування викривленої психології селянина: для того щоб вижити, в умовах багатомісячної затримки виплати заробітної плати сільський працівник вимушений розвивати своє особисте підсобне господарство, на якому він витрачає багато сил, здоров'я та коштів. Окрім цього, вкрай незадовільний фінансовий стан примушує селянина стати на шлях крадіжок майна суспільного виробництва для поповнення свого бюджету та розвитку підсобного господарства.

Сільський трудівник у силу територіальної обмеженості не має змоги отримати нову, високооплачувану (або взагалі оплачувану) роботу, він вимушений працювати у своєму господарстві на одному місці, при цьому у нього різко знижується зацікавленість не те що у продуктивній праці, але у праці взагалі. В аграрному секторі формується новий тип працівника – безініціативного, пасивного, який вбачає у праці важкий тягар для себе, вона для нього вимушена буденність. Поява такого типу працівника тривожний сигнал для мотиваційної системи, ознака її неблагополуччя.

Усе вищесказане приводить до очевидності проблеми формування керівника нового типу. В умовах сьогодення керівництву виробництва висуваються високі вимоги, тому що вони є головними відповідачами за господарську діяльність підприємств. Керівник підприємства повинен вміти управляти (керувати) не підприємством, а людьми, володіти вмінням мистецтва управління ними. Від керівника вимагається глибоке знання психології людини: він повинен добре розбиратися у людях, їх поведінці, здібностях, вміти слушно спрямовувати працю у потрібному напрямку, згідно індивідуальності своїх підлеглих.

Ситуація, що склалась на селі викликає від керівника господарства максимальну відповідальність, застосування значних зусиль, фізичних та розумових здібностей, використання знань та досвіду. Зараз керувати у сільському господарстві може далеко не кожний, бо заростки ринкової економіки, що з'явилися у сучасному виробництві змушують міняти стереотип керівника, йому необхідно знаходити абсолютно нові рішення, необхідно проявляти свої підприємницькі здібності.

Криза в економіці, руйнування її налагоджених механізмів викликає величезні труднощі в управлінні виробництвом, практично повстає питання виживання сільськогосподарських підприємств. Але і в таких умовах деяким керівникам вдається залишитись на «плаву», зберігаючи інфраструктуру господарства, розширяти виробництво, не зменшуючи чисельності працівників, і при цьому регулярно виплачувати заробітну плату.

Фактор лідера (керівника) є одним з головних у мотивації праці, тому ми поставили собі за мету виявити тенденцію впливу на мотиваційний механізм ролі лідера колективу. У своїх дослідженнях ми мали спробу з'ясувати залежність впливу на діяльність колективу ролі керівника. Нас цікавили такі анкетні дані: вік, освіта, стаж у посаді, а також результат економічної діяльності (по рівню прибутковості) за три роки (1995-1997) у трьох районах Херсонської області (Білозерський, Голопристанський та Чаплинський).

Аналіз даних керівного складу сільськогосподарських підприємств показав наступне: середній вік керівника – 43,8 роки, переважний термін перебування у цій посаді – від 1 до 3 років (56,1%), осіб, тих, що працюють більше 15 років – 9,8%. За освітою такий розподіл: найбільша кількість керівників з вищою агрономічною освітою (61%) та зооінженерною (22%), і лише тільки один з 61 керівників має вищу економічну освіту.

Якщо пов'язувати фінансовий стан підприємств, який очолюють вище вказаний склад керівників, то відносно стабільний еконо-

мічний стан підприємств був у 26,8% осіб керівників, при цьому їх вік був у проміжку 37-49 років, стаж роботи у посаді керівника підприємства від двох до дев'яти років.

На наш погляд, головним фактором, який виявив себе у результативності господарської діяльності підприємств у ознаках, що вивчались – це вік керівника, тобто його молодість. Молоді більш активно відгукуються на все нове, шукають у нових для себе ринкових відносинах, де вони можуть розвивати свої можливості та знання, вони здатні на ризик та компроміси у вирішенні важливих організаційних питань.

Таким чином можна зробити висновок по нашому анкетному аналізу, що на результативність сільськогосподарських підприємств, які залежать від дій керівника, впливає не освіта керівного складу (відсутність спеціальної економічної освіти), а індивідуальні ділові та організаційні якості стилю керівництва, його вміння притосуватися до нових економічних умов, його підприємницька здатність, яка зараз виступає на перший план.

Ми пропонуємо свою схему ролі та місця керівника в організації колективу, через систему мотивації.



Рисунок 1. Роль лідера (керівника) колективу у мотиваційному механізмі.

Керівник підприємства повинен грати роль мотивуючої сили у колективі, а це можливо тільки у випадку, коли у нього сильний апарат управління. Керівник (лідер) повинен підбирати собі команду однодумців з співробітників свого колективу, або зі сторони – це так звана група підтримки. На цю групу покладається важливе завдання – бути посередником, єднальною ланкою між керівником та

колективом. По справжньому розумний, далекоглядний, стратегічно мислячий керівник не повинен лякатися добирати собі у команду неформальних лідерів з числа опозиції колективу, тому що в єдності протилежностей можливе досягнення мети.

Наступний аспект який ми хочемо розкрити у психологічному (духовному) вихованні сільського трудівника – це проблема підготовки кадрів. Достатньо розвиненим заходом підвищення кваліфікації на місцях є атестація керівного складу підприємства. Але в дійсності цей захід проводиться задля позначки у звіті, по суті – це звичайна, нікому не потрібна формальність. Атестація керівників та фахівців повинна бути щорічною, або не рідше одного разу у три роки, з обов'язковою перевіркою знань та навиків у роботі в цієї посаді, з використанням нових методів та засобів праці, обізнаністю з новинками у цієї галузі знань та професії. По підсумкам атестації надається категорія або встановлюється коефіцієнт (бал), який відображається на посадовому окладі фахівця або керівника колективу. Добре організована атестація управлінського персоналу є сильним мотиваційним механізмом роботи керівного складу, від якого залежить життєдіяльність та ефективність підприємства.

Атестація управлінського апарату повинна стимулювати прагнення персоналу до підвищення рівня кваліфікації співробітників керівного та рядового складу, тобто кожен фахівець або керівник повинен відповідати за підвищення рівня кваліфікації своїх підлеглих і це теж повинно відображатися в оплаті праці обох категорій працівників, шляхом заохочення.

Як відомо, продуктивність праці кваліфікованого працівника значно вища ніж у робітника низької кваліфікації. Для працівників такого типу мотивація праці має найвищу якість, праця для них – засіб реалізації своїх можливостей, знань, досвіду, самоствердження.

Слабким місцем у мотиваційному механізмі на селі є духовна мотивація, а саме – низький рівень загальної культури сільського населення. Відомо, що рівень освіти та культури аграрного трудівника порівняно низький, на що впливає специфіка аграрного виробництва: праця, що пов'язана з важкою фізичною роботою, а звідси – низький рівень механізації виробництва; тривалій робочий процес (вдома та на роботі); низький рівень сервісних послуг; відірваність від міських центрів культури та дозвілля. Змінити такий стан можливо тільки на державному рівні, але відповідну допомогу у цьому питанні може надати і прошарок сільської інтелігенції.

На сільську інтелігенцію покладається велика відповідальність за підвищення особистого культурного рівня, а також своїх підлеглих.

лих, колег. Це можливо здійснити через систему підвищення освіти кадрів, шляхом відкриття різних гуртків, «шкіл», секцій, культурно-освітніх заходів.

По результатах та аналізу соціологічного опитування, яке ми проводили у тридцяти господарствах Херсонської області в 1996 році, метою якого було виявлення ставлення працівників до своєї праці у суспільному виробництві, ми виявили чотири мотиваційних типи працівників аграрного сектору:

I. Пасивно-негативний (10,1%); II. Активно-позитивний (12,7%); III. Позитивно-пасивний (13,2%) і IV. Позитивно-середньостатичний (64,0%)

I тип працівника характеризується пасивним, байдужим та обтяжливим для себе ставленням до праці. Його не цікавить ні сама робота, ні її результати, він не хоче ніяких змін у процесі праці, вона для нього неприємна необхідність.

Особи, які відносяться до II типу сільських працівників, мають найвищу оцінку ставлення до праці, вона для них є цензом життя, вони безкорисливо ставляться до своєї праці. Такий тип працівника найбільше цікавий колективу – йому можна доручити будь яку відповідальну роботу і він з бажанням та цікавістю її виконає.

III тип сільських виконавців вбачає у праці обов'язковість, у силу професійних можливостей, але вони не прагнуть до чогось нового, праця для них тільки обов'язок та звичка.

IV група працівників – найбільш поширений тип виконавців. Ця група працівників позитивно ставиться до праці, особливо, якщо вона буде добре оплачувана. У цієї групи працівників закладений високий потенціал мотиваційного механізму, саме на цю групу працівників слід звернути увагу управлінському апарату сільськогосподарських підприємств.

Активно-позитивна частина працівників займає переважну більшість трудових колективів (76,7%) і це дозволяє зробити виставок, що мотивація праці в аграрному секторі має достатній потенціал і здатність реалізуватись при сприятливих можливостях, коли будуть створені умови для виявлення особистості, забезпеченні працівників нормальною, гідною їх оплати праці, вирішенні питань соціального захисту.

Однак нас повинен насторожувати той факт, що достатньо висока частка пасивних працівників, а бездуховна та безвідповідальна робота ніколи не зможе забезпечити підйом виробничих сил. Це небезпечно тим, що такий тип працівника негативно впливає на інших працівників, які більш відповідально ставляться до своєї праці. Поява такого типу виконавців небезпечний сигнал неблагополуччя у мотиваційній системі виробництва.

При такому стані в аграрному виробництві, коли виплата заробітної плати стає подією у житті колективу, коли понизився контроль за дисципліною праці, коли різко знизилась частка соціальної допомоги селянам та інші труднощі, існує реальна загроза поповнення групи пасивних виконавців, збільшення якої може відбутися за рахунок активної частини працівників. За цією тенденцією необхідно постійно простежувати і створювати нові заходи по попередженню її розвитку, шляхом соціологічного обстеження, та його аналізу.

УДК: 331.01.3

**РЕФОРМУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
ВИРОБНИЦТВА ТА ВПЛИВ ЙОГО НА ПСИХОЛОГІЮ СЕЛЯНИНА**

Г.С. КВАСНІКОВА – аспірант, Херсонський ДАУ

Сучасний стан аграрного сектору економіки України характеризується кризовою ситуацією: різкий спад виробництва на фоні зниження продуктивності праці, довготривалі затримки з оплатою праці, зниження і ослаблення мотивуючих факторів виробничої діяльності призводить не тільки до негативних економічних результатів господарювання, але й до падіння трудової активності працівників.

На момент сьогодні в Херсонській області завершився 1 етап реформування – роздержавлення колгоспів у колективні господарства і підходить до завершення у державному секторі. Здійснення реформування і приватизації сільського виробництва відбулося на фоні кризового стану в країні – руйнування економіки, спаду виробництва, розвалом налагоджених зв'язків, відставанням з проведенням реформ ринкового господарювання – усе це відбулося на рівні сільськогосподарських підприємств.

Зараз переважна більшість господарств опинилася у фінансовій скруті і стали по своїй суті – банкрутами. Процес реформування виявився передчасним і непередбаченим, він гальмувався на місцях районною та обласною адміністрацією і фактично проведення приватизації та реформування було черговою «компанією», швидше на папері, чим на справі – змінилася лише вивіска, а не сама суть.

У наших дослідженнях ми цікавилися питаннями відношення сільськогосподарських працівників до праці і змінами у психології селянина до праці в нових умовах – в умовах реформування та