

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ

MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABILITY OF THE AGRARIAN SPHERE

У статті розглянуто вплив матеріальних та нематеріальних факторів мотивації на продуктивну діяльність трудового потенціалу аграрної сфери в умовах сталого розвитку. Неоднозначний вплив зовнішніх специфічних умов на сільськогосподарське виробництво може бути скомпенсований внутрішніми чинниками, до яких належить мотивація трудової діяльності. Експертна оцінка матеріальних та нематеріальних чинників, задоволеності працею та умов праці у сільському господарстві виявила позитивні кореляції між матеріальними та нематеріальними аспектами трудової діяльності. Використана експертна оцінка мотиваційних потреб трудової діяльності ґрунтується на психологічних потребах у компетентності, спорідненості, самостійності, залученні до цікавої діяльності. Проектування дієвої системи мотивації праці в аграрній сфері має враховувати сучасну ситуацію та стан трудового потенціалу, взаємообумовленість грошових та негрошових стимулів, спиратись на світовий досвід вибору пріоритетних напрямів мотиваційної політики.

Ключові слова: мотивація, сталий розвиток, аграрна сфера, задоволеність працею, соціально-психологічний клімат.

В статье рассмотрено влияние материальных и нематериальных факторов

мотивации на продуктивную деятельность трудового потенциала аграрной сферы в условиях устойчивого развития. Неоднозначное влияние внешних специфических условий на сельскохозяйственное производство может быть скомпенсировано внутренними факторами, к которым относится мотивация трудовой деятельности. Экспертная оценка материальных и нематериальных факторов, удовлетворенности трудом и условий труда в сельском хозяйстве обнаружила положительные корреляции между материальными и нематериальными аспектами трудовой деятельности. Исползованная экспертная оценка мотивационных потребностей трудовой деятельности основывается на психологических потребностях в компетентности, родстве, самостоятельности, приобщении к интересной деятельности. Проектирование эффективной системы мотивации труда в аграрной сфере должно учитывать современную ситуацию и состояние трудового потенциала, взаимобусловленность денежных и неденежных стимулов, опираться на мировой опыт выбора приоритетных направлений мотивационной политики.

Ключевые слова: мотивация, устойчивое развитие, аграрная сфера, удовлетворенность трудом, социально-психологический климат.

УДК 331.1:658.3

DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.48-13>

Васильєва О.О.

к.ф.-м.н., доцент,
доцент кафедри економіки
та митної справи
Національний університет
«Запорізька політехніка»

Vasylieva Olena

National University
“Zaporizhzhya Polytechnic”

The problems of motivation as a factor in increasing the rate of socio-economic development of the national economy, on the one hand, and as a biological and psychological impact on human productive activity, on the other hand, remain relevant to a sustainable development economy. Social indicators of sustainable development include the level of material well-being, the availability of benefits, social protection and more. The intangible factors of motivation in the agrarian sphere and their relationship with the material in the context of sustainable development remain unexplored. The purpose of the study is to analyze the influence of material and intangible factors of motivation on the productive activity of labor potential of the agricultural sector in the conditions of sustainable development. The article deals with the influence of material and intangible factors of motivation on the productive activity of labor potential of the agricultural sector in the conditions of sustainable development. Statistical Package for Statistical Sciences was used for statistical analysis of the data, as well as correlation-regression analysis. Expert evaluation of material and intangible factors, job satisfaction and working conditions in agriculture revealed positive correlations between material and intangible aspects of work. More than half of the agricultural experts highly assess the involvement in the category of agrarians, favorable social and psychological climate in the team, relations with management and the existence of a collective agreement. Most worrying is financial factors, whose average score is rather low. The expert evaluation of the motivational needs of work is based on psychological needs in competence, affinity, independence, involvement in interesting activities. Comparison of built-in regression models demonstrates the positive impact of constant employment and high basic wages on the assessment of social and psychological climate in the team and satisfaction with employment, and a positive perception of working conditions includes satisfaction with employment. Designing an effective system of labor motivation in the agricultural sector should take into account the current situation and the state of labor potential, the interdependence of monetary and non-monetary incentives, based on the world experience of choosing priority areas of motivational policy.

Key words: motivation, sustainability, agrarian sphere, labor satisfaction, social psychological climate.

Постановка проблеми. Людина як носій трудового потенціалу постійно перебуває в центрі уваги цивілізованого суспільства. Ставлення людини до праці визначають ціннісні орієнтири й рівень соціальної та інтелектуальної свідомості, потреби та можливості їх задоволення, які на практиці трансформуються в конкретні мотиви трудової поведінки, що є складовими індикаторів сталого розвитку, рушійними силами людської діяльності. Проблеми мотивації як фактору підвищення темпів соціально-економічного розвитку національного господарства, з одного боку, та як

біологічного й психологічного впливу на продуктивну діяльність людини, з іншого боку, залишаються актуальними для економіки сталого розвитку, до соціальних параметрів якої належать рівень матеріального благополуччя, доступність благ, соціальну захищеність тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням трудової мотивації присвячені дослідження багатьох зарубіжних на вітчизняних учених, зокрема економістів, психологів, соціологів та управлінців. Теоретико-методологічні засади мотивації праці в аграрній сфері висвітлені в

роботах А. Бабенка, О. Бугуцького, В. Дієсперова, М. Жибака, А. Колота, В. Лагодієнка, І. Лукінова, Т. Олійник, М. Семикіної, Л. Червінської, О. Черепа, О. Шпичака, В. Юрчишина та інших учених. Проте, на наш погляд, нематеріальні чинники мотивації в аграрній сфері та їх взаємоз'язок з матеріальними в умовах сталого розвитку залишаються малодослідженими.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз впливу матеріальних та нематеріальних факторів мотивації на продуктивну діяльність трудового потенціалу аграрної сфери в умовах сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. З позицій соціально-економічного підходу аграрна сфера розглядається як система, ядром якої є базова галузь, а саме сільське господарство, що функціонує в сільському середовищі, зумовлює специфіку виробництва, життєвий рівень сільського населення та умови його діяльності [1, с. 31]. До індикаторів сталого розвитку аграрної сфери відносять соціальні, економічні та екологічні показники. Соціальні чинники включають зростання доходів, рівень життя сільського населення, якість людських ресурсів, захищеність життєдіяльності, що визначаються економічною та соціальною поведінкою людини. Сільське господарство як системоутворюючий елемент аграрної сфери має особливості, що полягають «у використанні засобів виробництва природного походження: рослинних і тваринних організмів, водних ресурсів, а також кліматичних ресурсів – світла, тепла, опадів тощо» [2, с. 128]. Застосування специфічних засобів аграрного виробництва, що комплексно пов'язані з довкіллям та його природними законами, обмежує можливості економічного зростання. Неоднозначний вплив зовнішніх умов на сільськогосподарське виробництво може бути скомпенсований внутрішніми чинниками, до яких належать застосування прогресивних технологій, забезпеченість кваліфікованими кадрами, ефективність використання персоналу та мотивація його трудової діяльності [3, с. 60].

Інтенсифікація економічного життя країни загалом приводить до ускладнення організаційних форм ведення бізнесу, формування нових підходів до управління. Праця в аграрній сфері має свої особливості, зумовлені специфікою сільськогосподарських процесів. Так, висока частка операцій безпосередньо пов'язана з непідвладними людині чинниками (природні умови, катаклізми тощо), що зумовлюють значні затрати організаційних, людських та часових ресурсів. Одним з ключових факторів вдалого ведення аграрного бізнесу стає рівень задоволеності працюю.

Поняття задоволеності працюю є комплексним та включає оцінку різних його складових. Експертне оцінювання проводилось серед пра-

цівників сільськогосподарських підприємств та Департаменту агропромислового розвитку (ДАПР) Запорізької області. Запропонований для аналізу перелік аспектів умовно розділений на соціально-психологічні (з 1.1 по 1.18) та фінансові (з 2.1 по 2.18) чинники (табл. 1). Все, що мотивує або заохочує працівників бути ефективнішими, розглядається як чинник підвищення ефективної роботи, включає грошові та негрошові стимули. Для статистичного аналізу даних використано програмне забезпечення SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Як видно з результатів дослідження, більше половини опитаних працівників сільськогосподарських підприємств високо оцінюють (від 7 балів та вище) 18 з 36 складових (табл. 1). Топ-4 становлять причетність до категорії аграріїв; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; відносини з керівництвом та наявність колективного трудового договору. Найбільше занепокоєння викликають фінансові чинники, середня оцінка яких коливається від 1,8 до 7,0 балів з 10 можливих. Топ-6 становлять доплата за високу оцінку після атестації; можливість отримання пільгових кредитів від підприємства; одноразові виплати за підвищення кваліфікації та професійного рівня; компенсація витрат на харчування; надбавка за стаж; доплата пенсіонерам.

До категорії «Нижче середнього» належать оцінки від 0 до 3 балів; «Середній» – від 4 до 6 балів; «Вище середнього» – від 7 до 10 балів.

Мотиваційний вплив на трудову поведінку може залежати від різниці культур, цінностей, обставин, гендерної приналежності [4, с. 12]. Оцінка аспектів праці визначається індивідуальними соціально-демографічними показниками, такими як стать, вік, освіта, а також організаційними факторами, такими як розмір сільськогосподарського підприємства (площа сільськогосподарських угідь та кількість працівників), посада та стаж роботи працівника.

Перманентне вивчення питань як матеріальної, так і нематеріальної мотивації показує, що працівники, крім фінансової складової, віддають перевагу таким питанням, як визнання (вдячність за виконану роботу), цікава робота, гордість за організацію, стосунки з колегами, відносини з керівництвом, здатність представляти ідеї управління [5]. Гроші будуть основною формою мотивації доти, поки працівники не відчують, що ці категорії потреб задоволені [4, с. 61]. В дослідженнях мотиваційних чинників працівників ферм у Швеції, проведених К. Колструп, до переліку дієвих форм мотивації віднесені веселощі на роботі, приємне керівництво, почуття гордості за свою роботу, статус професії аграрія, безпека праці та гарний командний дух [6, с. 5311–5314].

За результатами порівняльного аналізу середніх оцінок різних сторін праці представники сільськогосподарських підприємств є більш позитивно

Таблиця 1

Розподіл відповідей на запитання «Оцініть, будь ласка, в балах, наскільки Ви задоволені певними аспектами Вашої праці», %

№	Питання	Нижче середнього	Середній	Вище середнього
1.1	Постійна трудова зайнятість	1	33	66
1.2	Наскільки цінують Ваш досвід та кваліфікацію?	2	27	71
1.3	Можливість кар'єрного зростання	33	37	30
1.4	Конкурентоспроможність на ринку праці	6	39	55
1.5	Можливість підвищення кваліфікації	18	46	36
1.6	Задоволеність від заняття улюбленою справою	3	35	62
1.7	Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі	1	6	93
1.8	Сприятливі умови праці	3	34	63
1.9	Участь в управлінні колективом	41	25	34
1.10	Причетність до категорії аграріїв	5	6	89
1.11	Можливість зміни монотонного трудового процесу на більш цікавий, творчий, змістовний	54	27	19
1.12	Гнучкий графік роботи або додатковий вихідний день	24	36	40
1.13	Публічна похвала за результатами роботи	4	18	78
1.14	Урочисті вечори, корпоративні свята	18	19	63
1.15	Можливість отримання житла	92	6	2
1.16	Можливість влаштування дитини у дитячий садок	53	6	41
1.17	Наявність колективного трудового договору	9	3	88
1.18	Відносини з керівництвом	1	17	82
2.1	Висока базова заробітна плата	3	31	66
2.2	Премії за результатами роботи	7	32	61
2.3	«13-а зарплата»	21	32	47
2.4	Виплати за перевиконання плану	29	48	23
2.5	Надбавка за стаж	51	41	8
2.6	Доплати за професіоналізм, кваліфікацію	35	38	27
2.7	Одноразові виплати за підвищення кваліфікації	71	22	7
2.8	Доплата за високу оцінку після атестації	75	21	4
2.9	Участь у прибутку (виплати за паями або акціями)	46	19	35
2.10	Можливість отримання пільгових кредитів від підприємства	68	29	3
2.11	Компенсація витрат на харчування	69	16	15
2.12	Компенсація витрат на навчання та підвищення кваліфікації	42	21	37
2.13	Компенсація витрат на проїзд	31	14	58
2.14	Компенсація витрат на оздоровлення	17	24	59
2.15	Забезпечення спецодягом	14	33	53
2.16	Подарунки до ювілеїв	21	17	62
2.17	Виплати у зв'язку з виходом на пенсію	14	22	64
2.18	Доплати пенсіонерам	58	34	8

налаштованими у своїх судженнях, ніж працівники Департаменту агропромислового розвитку (АПР) Запорізької області. При цьому фінансові чинники низько оцінюються обома категоріями опитаних. Відмінність полягає в тому, що працівники аграрного сектору більшою мірою задоволені базовою заробітною платою, участю в прибутку, виплатою у зв'язку з виходом на пенсію.

Певною мірою на рівень задоволеності тими чи іншими аспектами праці впливають такі чинники, як розмір посівних угідь та кількість працівників підприємства. Це пов'язано з тим, що чим більше господарство, тим більше в нього фінансових та організаційних можливостей для задоволення потреб своїх

працівників. Так, за результатами дослідження найбільший рівень задоволеності, що виражається у вищих балах, властивий працівникам сільськогосподарських підприємств, площа яких більше 3 000 га. До статистично значущих відмінностей за критерієм збільшення площі посівних угідь можна віднести зростання балів за показником святкування урочистих вечорів, корпоративних свят; наявність колективного трудового договору, «13-ї зарплати» та участі у прибутку (виплати за паями або акціями).

До переваг невеликих господарств можна віднести можливість підвищення кваліфікації персоналу та зміни монотонного трудового процесу на більш цікавий, творчий, змістовний.

На підприємствах з чисельністю понад 100 працівників більш високо оцінюють такі аспекти праці, як компенсація витрат на навчання та підвищення кваліфікації; компенсація витрат на проїзд; надбавки за стаж. Задоволеність соціально-психологічними складовими майже не змінюється залежно від кількості працівників, тоді як зміна оцінки фінансових чинників є більш помітною: чим більше робітників на підприємстві, тим вище рівень їх значущості.

Цікавим є те, що в дрібних сільськогосподарських підприємствах більш високо оцінюють такі фінансові елементи, як, наприклад, премії за результати роботи, подарунки до ювілеїв, виплати у зв'язку з виходом на пенсію.

У світовій практиці мотивації широко використовуються теорія дизайну робочих місць Гекмана-Олдхема та сертифікація компетентностей [7, с. 197]. Забезпечення гідних умов праці та розвиток персоналу покладаються на керівників підприємств, організацій, компаній. Саме вони мають відслідковувати потреби своїх працівників та швидко реагувати на зміни настрою в колективі для забезпечення комфортних умов роботи, що приводить до підвищення продуктивності праці, прибутку тощо.

Посадовий рівень працівника позитивно впливає на його оцінку задоволеності працею, оскільки з підвищенням посади, як правило, поліпшуються умови роботи, розширюються можливості та зростає ступінь автономності. За результатами дослідження керівники схильні більш високо оцінювати створені на підприємстві умови праці, найбільш стриманими у своїх судженнях є робітники.

Різниця в середніх оцінках сторін праці залежно від стажу роботи на підприємстві не перевищує 2,5 бали. При цьому чим більший стаж, тим більший рівень задоволеності. Зокрема, це стосується зниження оцінки можливості влаштувати дитину у дитячий садок, наявності колективного трудового договору та причетності до категорії аграріїв у робітників, які мають стаж роботи на підприємстві менше трьох років.

Оцінка різних складових праці є майже однаковою серед соціально-демографічних категорій (стать, вік). Жінки мають більш оптимістичне сприйняття різних складових свого робочого процесу, ніж чоловіки. Це може бути обумовлено їх різними функціональними обов'язками на підприємстві, що визначає відмінності умов праці. Соціально-психологічними аспектами праці більшою мірою задоволені представники середньої вікової категорії (30–39 років) та старшого покоління (більше 60 років). Щодо фінансових чинників, то, незважаючи на загальну тенденцію меншої міри задоволеності ними, найбільше занепокоєння викликає значення експертних оцінок у молоді віком до 29 років.

Оцінки аспектів праці залежно від рівня освіти є майже однаковими. Однак працівники з вищою освітою порівняно з іншими категоріями схильні більш високо оцінювати участь у управлінні колективом, компенсацію витрат на навчання та підвищення кваліфікації, можливість підвищення кваліфікації та участь у прибутку (виплати за паями або акціями). Різниця значень цих складових робочого процесу коливається від 2,6 до 3,5 балів.

Реалізація процедури факторного аналізу на отриманому масиві даних не дала бажаного результату. Багатофакторна модель оцінки чинників робочого процесу відзначається невисоким ступенем структурованості, а це вказує на те, що, з одного боку, практично всі перераховані складові мають значний вплив, а з іншого боку, цей вплив не залежить від факту приналежності показника до тої чи іншої підгрупи, тобто до одного фактору потрапляють як соціально-психологічні, так і фінансові аспекти. Узагальнення щодо обґрунтування стану задоволеності працею потребує вивчення значущих взаємозв'язків між досліджуваними аспектами.

Згідно з результатами кореляційно-регресійного аналізу на формування позитивної оцінки соціально-психологічного клімату в колективі більшою мірою впливає рівень задоволеності такими складовими, як постійна трудова зайнятість, базова заробітна плата, компенсації витрат на оздоровлення та подарунки до ювілеїв, а найменший вплив має забезпечення спецодягом (рис. 1), тобто підвищення рівня задоволеності цими аспектами праці дасть змогу покращити оцінку соціально-психологічного клімату в колективі загалом. Найбільший вплив на формування позитивного судження щодо умов праці має задоволеність від заняття улюбленою справою, друге місце посідає можливість кар'єрного зростання. Меншою мірою впливають компенсація витрат на навчання та підвищення кваліфікації, урочисті вечори, корпоративні свята та доплата за професіоналізм, кваліфікацію (рис. 2).

Зворотній вплив мають такі складові, як можливість отримання пільгових кредитів від підприємства, виплати у зв'язку з виходом на пенсію та гнучкий графік роботи або додатковий вихідний.

Отримана в ході регресійного аналізу модель описує приблизно 70% дисперсії задоволеності сприятливими умовами праці.

Майже однаковою мірою на задоволеність від заняття улюбленою справою впливають такі аспекти праці, як постійна трудова зайнятість, висока базова заробітна плата та сприятливі умови праці. Друге місце посідають виплати у зв'язку з виходом на пенсію.

Менший вплив мають такі характеристики, як гнучкий графік роботи або додатковий вихідний день, можливість підвищення кваліфікації та компенсація витрат на оздоровлення (рис. 3).



Рис. 1. Результати регресійного аналізу за аспектом «Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі» (у пунктах)

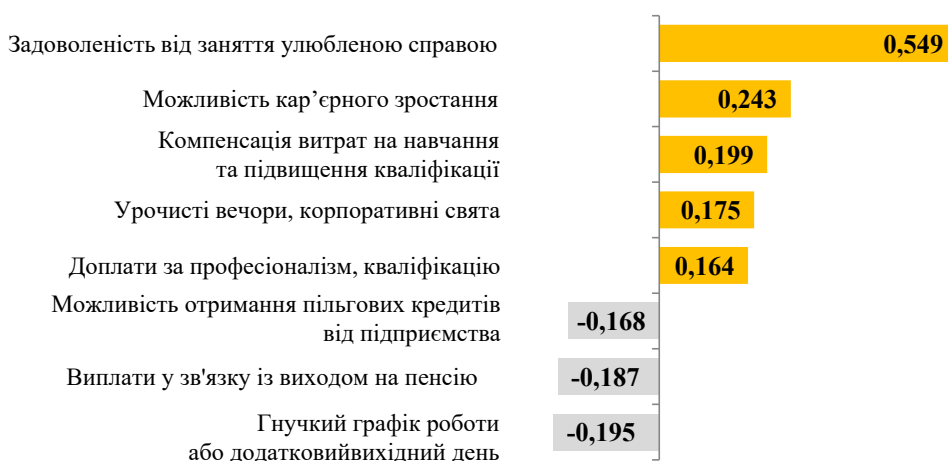


Рис. 2. Результати регресійного аналізу за аспектом «Сприятливі умови праці» (у пунктах)

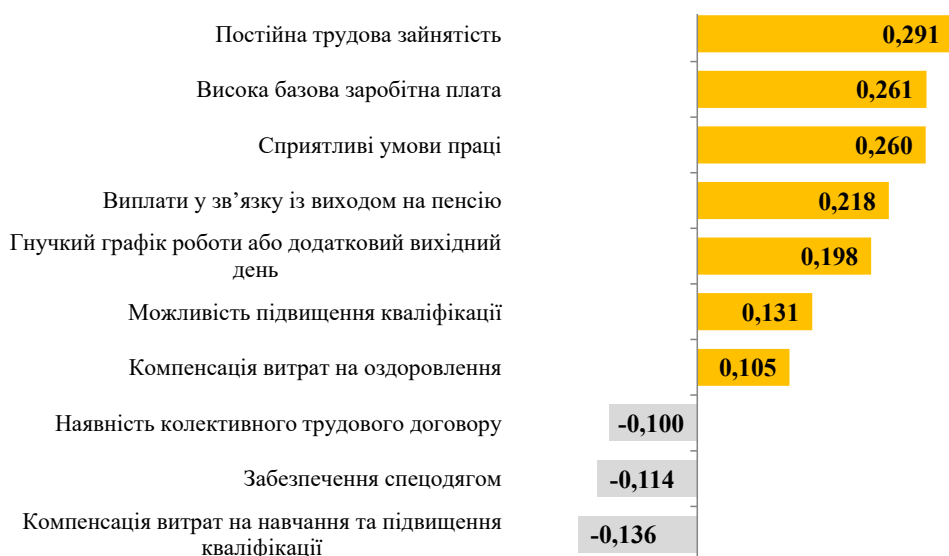


Рис. 3. Результати регресійного аналізу за аспектом «Задоволеність від заняття улюбленою справою» (у пунктах)

Негативний вплив на задоволеність від заняття улюбленою справою здійснюють низькі оцінки наявності колективного трудового договору, забезпечення спецодягом, витрат на навчання та підвищення кваліфікації.

Відповідно, рівняння регресії пояснює приблизно 86% дисперсії задоволеності від заняття улюбленою справою та має такий вигляд:

$$Q_{1.6}' = 0,291_{Q1.1}' + 0,261_{Q2.1}' + 0,260_{Q1.8}' + 0,218_{Q2.17}' + 0,198_{Q1.12}' + 0,131_{Q1.5}' + 0,105_{Q2.14}' - 0,100_{Q1.17}' - 0,114_{Q2.15}' - 0,136_{Q2.12}'$$

Згідно з результатами регресійного аналізу на формування позитивної оцінки соціально-психологічного клімату в колективі більшою мірою впливає рівень задоволеності забезпеченням спецодягом. Дещо менший вплив мають такі аспекти, як висока базова заробітна плата, виплати у зв'язку з виходом на пенсію, можливість кар'єрного зростання та участь в управлінні колективом. Найменшу вагу має такий чинник, як компенсація витрат на навчання та підвищення кваліфікації (рис. 4).

Зворотній вплив мають такі складові, як можливість отримання пільгових кредитів від підприємства, премії за результатами роботи та компенсація витрат на проїзд. Означена модель пояснює приблизно 80% дисперсії задоволеності сприятливим соціально-психологічним кліматом у колективі.

Загалом рівняння регресії має такий вигляд:

$$Q_{1.7}' = 0,353_{Q1.3}' + 0,244_{Q2.1}' + 0,222_{Q2.17}' + 0,214_{Q1.3}' + 0,205_{Q1.9}' + 0,169_{Q2.12}' - 0,248_{Q2.10}' - 0,250_{Q2.2}' - 0,288_{Q2.13}'$$

Згідно з результатами на формування позитивної оцінки сприятливих умов праці більшою мірою впливає рівень задоволеності можливістю кар'єрного зростання. Майже однаковою мірою впливають такі аспекти, як доплата за високу оцінку після атестації та компенсація витрат на

навчання та підвищення кваліфікації. Дещо менше значення мають такі складові, як забезпечення спецодягом та подарунки до ювілеїв (рис. 5).

Зворотній вплив мають такі чинники, як гнучкий графік роботи або додатковий вихідний день, можливість влаштування дитину у дитячий садок, одноразові виплати за підвищення кваліфікації та професійного рівня.

Найбільший вплив на формування позитивного судження щодо задоволеності від заняття улюбленою справою мають компенсація витрат на оздоровлення та постійна трудова зайнятість. Друге місце посідає можливість підвищення кваліфікації. Негативний вплив на оцінку здійснює такий чинник, як компенсація витрат на харчування (рис. 6). Отримана модель пояснює приблизно 90% дисперсії задоволеності від заняття улюбленою справою.

Порівняння цих регресійних моделей демонструє таке:

– такі аспекти праці, як постійна трудова зайнятість, висока базова заробітна плата, позитивно впливають на оцінку соціально-психологічного клімату в колективі та задоволеність від заняття улюбленою справою;

– позитивне сприйняття умов праці включає задоволеність від заняття улюбленою справою.

Згідно з отриманими результатами для підвищення рівня умов праці, соціально-психологічного клімату та задоволеності від заняття улюбленою справою перш за все необхідно звернути увагу на аспекти, які перетинаються в наведених моделях та взаємодоповнюють один одного. В табл. 2 наведені результати кореляційного аналізу, що відображають високо позитивні взаємозалежності між різними складовими робочого процесу.

Значну роль у формуванні позитивної оцінки задоволеності працею відіграють умови праці. Їх удосконалення, узгодження з потребами та



Рис. 4. Результати регресійного аналізу за аспектом «Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі» (у пунктах)

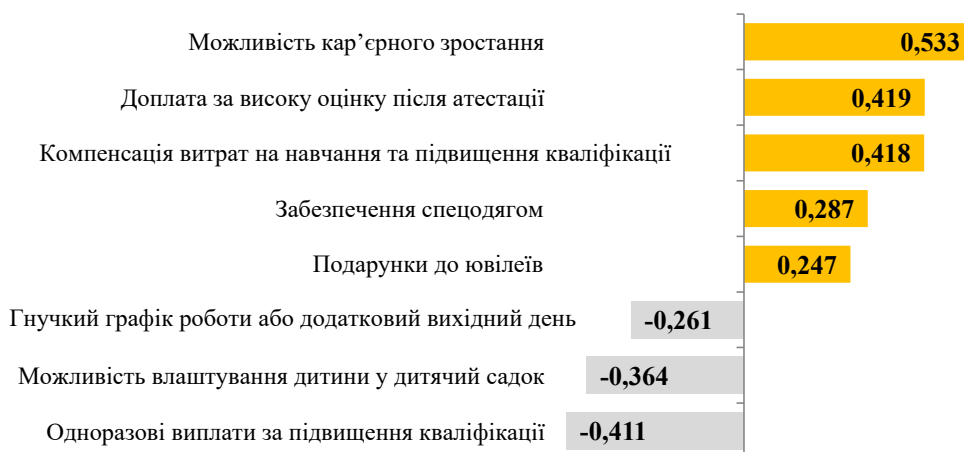


Рис. 5. Результати регресійного аналізу за аспектом «Сприятливі умови праці» (у пунктах)

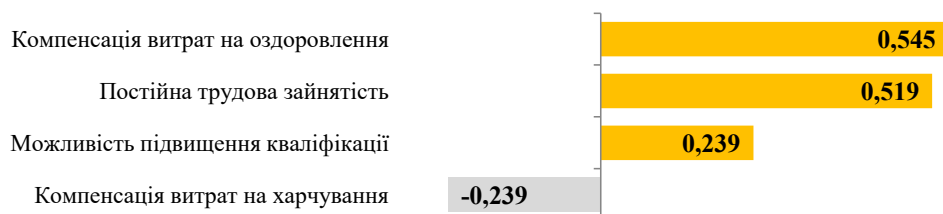


Рис. 6. Результати регресійного аналізу за аспектом «Задоволеність від заняття улюбленою справою» (у пунктах)

Таблиця 2

Результати кореляційного аналізу аспектів праці

Аспект праці	Високо позитивна кореляція
Задоволеність від заняття улюбленою справою	Постійна трудова зайнятість
	Можливість зміни монотонного трудового процесу на більш цікавий, творчий, змістовний
	Відносини з керівництвом
	Подарунки до ювілеїв
	Гнучкий графік роботи або додатковий вихідний день
	Сприятливі умови праці
	Наскільки цінують Ваш досвід та кваліфікацію?
	Участь в управлінні колективом
Постійна трудова зайнятість	Задоволеність від заняття улюбленою справою
	Можливість зміни монотонного трудового процесу на більш цікавий, творчий, змістовний
	Наскільки цінують Ваш досвід та кваліфікацію?
	Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі
	Гнучкий графік роботи або додатковий вихідний день
Сприятливі умови праці	Можливість кар'єрного зростання
	Задоволеність від заняття улюбленою справою
	Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі
Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі	Відносини з керівництвом
	Задоволеність від заняття улюбленою справою
	Подарунки до ювілеїв
	Публічна похвала за результати роботи (подяки, грамоти тощо)
	Постійна трудова зайнятість
	Наскільки цінують Ваш досвід та кваліфікацію?
	Сприятливі умови праці

здібностями визначально впливають на ставлення працівників до своєї трудової діяльності. Умови праці є показником рівня соціального розвитку підприємства.

До характеристик умов праці можна віднести соціально-психологічний клімат у колективі, екологічне середовище, оснащення робочого місця, задоволеність роботою оргтехніки та інших технічних засобів. Згідно з результатами дослідження більше половини опитаних констатують наявність 10 з 11 запропонованих складових. Виконання невласних посад функцій притаманне більшій частині працівників аграрної сфери, про що говорять 56% опитаних (табл. 3).

Порівняння факту констатації наявності чи відсутності певної характеристики умов праці з рівнем її задоволеності демонструє, що сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі оцінюється на 8,4 бали з 10 можливих серед працівників, які визнали, що він є таким на їх підприємстві. Частка тих, хто констатує наявність гнучкого графіку у їх господарстві, становить майже 70%, при цьому середній бал цієї складової частини становить 6,4 з 10 можливих.

Аналізуючи характеристики умов праці, звертаємо увагу на такі моменти:

- частка задоволених оснащенням робочого місця більша серед працівників дрібних сільськогосподарських підприємств (до 1 000 га), становлячи 89%; робітники великих господарств (більше 3 000 га) позитивно оцінюють (на рівні 74% опитаних) наявність оптимального температурного режиму;

- необхідність виконання не власних посад функцій здебільшого притаманна дрібним та середнім підприємствам (з чисельністю працівників до 100 осіб), на що вказують більше 60% опитаних цих категорій, однак їх перевагою є використання гнучкого графіку роботи; працівники великих за чисельністю підприємств мають більш чітко закріплені функціональні обов'язки та графік роботи; водночас вони краще забезпечені техніч-

ними засобами та більшою мірою задоволені температурним режимом праці;

- частка керівників, які вважають, що на підприємстві використовується морально застаріла техніка, сягає позначки у 67%; близько 60% опитаних робітників вказують на наявність відволікаючих шумів під час роботи; цікавим є той факт, що керівники на рівні з рядовими працівниками свого господарства виконують не властиві їм посади функціональні обов'язки, на що вказують 60% опитаних обох категорій; частка задоволених роботою комп'ютера, принтера та інших технічних засобів більше серед фахівців, професіоналів, службовців, становлячи 83%, що майже на половину більше порівняно з іншими працівниками; така диспропорція обумовлена виконанням різних функціональних обов'язків на підприємстві і, відповідно, різними умовами праці;

- з роками на підприємстві працівники стають обізнаними з різними питаннями, тому вони частіше, ніж молоде покоління, виконують не властиві їм посади функцій; також це може бути обумовленим процесом передачі досвіду від старшого покоління до молодшого, яке ще не має необхідних практичних навичок;

- чоловіки мають більш гнучкий графік роботи, однак вони більшою мірою змушені виконувати не властиві їм посади функцій; при цьому частка жінок, задоволених роботою оргтехніки та інших технічних засобів, становить 85%, що майже на 40% більше, ніж серед чоловіків;

- працівники із загальною середньою освітою гостріше відчувають потребу у вдосконаленні умов праці, зокрема вони частіше вказують на відсутність оптимально оснащеного робочого місця, використання морально застарілої техніки та виконання не власних посад функцій.

Отже, використана методика експертної оцінки мотиваційних потреб трудової діяльності ґрунтується насамперед на психологічних потребах у компетентності, спорідненості, самостійності, основне задоволення потреб виникає частково

Таблиця 3

Розподіл відповідей на запитання щодо рівня згоди з нижченаведеними твердженнями, %

№	Питання	Так	Ні
3.1	Чи сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі?	99	1
3.2	Чи сприятливе екологічне середовище Вашої праці?	90	10
3.3	Використовується гнучкий графік роботи?	69	31
3.4	Чи оптимальне оснащення робочого місця?	78	22
3.5	Чи достатнє освітлення?	95	5
3.6	Чи достатньо виробничих площ?	93	7
3.7	Чи оптимальний температурний режим?	64	36
3.8	Відсутні відволікаючі шуми?	57	43
3.9	Задовольняє робота комп'ютера, принтера та інших технічних засобів?	63	37
3.10	Використовується морально застаріла техніка?	38	62
3.11	Чи виконуєте не властиві Вашій посаді функції?	56	44

від залучення до цікавої діяльності [8, с. 57], але з огляду на негативні тенденції сучасного стану оплати праці у сільському господарстві, яка є значно нижчою від середньої по економіці, та кризову ситуацію щодо формування та розвитку трудового потенціалу аграрної сфери (демографічний спад, міграція, старіння сільського населення, низький освітній рівень) матеріальна мотивація залишається вирішальним чинником ефективної трудової діяльності трудового потенціалу аграрної сфери.

Висновки з проведеного дослідження. Проектування дієвої системи мотивації праці в аграрній сфері має враховувати сучасну ситуацію та стан трудового потенціалу, силу впливу матеріальних та нематеріальних факторів мотивації на продуктивну діяльність, спиратись на світовий досвід вибору пріоритетних напрямів мотиваційної політики.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ємельянова Л. Сталий розвиток аграрної сфери України як об'єкт моделювання. *Агросвіт*. 2017. № 10. С. 30–34.
2. Бородіна О. Імперативи комплементарного розвитку в аграрній сфері. *Економіка і прогнозування*. 2017. № 4. С. 125–136.
3. Лагодієнко В., Лагодієнко Н. Депопуляція сільських територій та мотивація найманих працівників у сфері сільськогосподарського виробництва України. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 5-1. С. 54–61.
4. Erwee Y. The motivation of farm workers: The case of seven Western Cape fruit farms, Cape Town: Graduate school of Business. 2016. URL: <http://gsblibrary.uct.ac.za/researchreports/2016/Erwee.pdf> (дата звернення: 28.09.2019).
5. Sorauren I. Non-Monetary Incentives: Do People Work Only for Money? *Business Ethics Quarterly*. № 10 (4). P. 925–944. DOI: <https://doi.org/10.2307/3857840>.
6. Kolstrup C. What factors attract and motivate dairy farm employees in their daily work? *Work*. 2012. № 41. Suppl. 1. P. 5311–5316. DOI: 10.3233/WOR-2012-0049-5311.
7. Fertig J., Zeitz G., Blau G. Building Internal Motivation for Worker Competency Certifications: A Critique and Proposal. *Human Resource Development Review*. 2009. № 8 (2). P. 197–222. DOI: [org/10.1177/1534484309333614](https://doi.org/10.1177/1534484309333614).
8. Deci E., Ryan R. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. № 25. P. 54–67. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.

REFERENCES:

1. Yemelyanova L. (2017). Stalyj rozvytok agrarnoyi sfery Ukrainy yak obyekt modelyuvannya [Sustainable development of the agrarian sphere of Ukraine as an object of modeling]. *Agrosvit*, 10, 30–34.
2. Borodina O. (2017). Imperatyvy komplementarnogo rozvytku v agrarnij sferi [The imperatives of complementary development in the agrarian sphere]. *Ekonomika i prognozuvannya*, 4, 125–136.
3. Lagodiyenko V., Lagodiyenko N. (2019). Depopulyaciya silskyh terytorij ta motyvaciya najmanyh pracivnykiv u sferi silskogospodarskogo vyrobnyctva Ukrainy [Depopulation of rural areas and motivation of employees in the agricultural production of Ukraine]. *Biznes-navigator*, 5-1, 54–61.
4. Erwee Y. (2016). *The motivation of farm workers: The case of seven Western Cape fruit farms*. Cape Town: Graduate school of Business. Retrieved from: <http://gsblibrary.uct.ac.za/researchreports/2016/Erwee.pdf> (accessed: 28 September 2019) (in English).
5. Sorauren I. (2000). Non-Monetary Incentives: Do People Work Only for Money? *Business Ethics Quarterly*, 10 (4), 925–944. DOI: [org/10.2307/3857840](https://doi.org/10.2307/3857840).
6. Kolstrup C. (2012). What factors attract and motivate dairy farm employees in their daily work? *Work*, 41 (Suppl. 1), 5311–5316. DOI: 10.3233/WOR-2012-0049-5311.
7. Fertig J., Zeitz G., Blau G. (2009). Building Internal Motivation for Worker Competency Certifications: A Critique and Proposal. *Human Resource Development Review*, 8 (2), 197–222. DOI: [org/10.1177/1534484309333614](https://doi.org/10.1177/1534484309333614).
8. Deci E., Ryan R. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.