

## СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ БУХГАЛТЕРА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Рушійні мотиви працюючої особи грають одну з значущих ролей в її діяльності. Це відноситься як до всіх рівнів управління, так і до сфери виробництва. Аналіз структури і джерел формування сімейного бюджету фахівця дозволяє судити про рівень його життя. Доходи, що ним отримуються, є стимулом для продовження діяльності, вдосконалення ділових і професійних якостей. В зв'язку з цим необхідне дослідження об'єктивних чинників, які створюють незалежні від суб'єкта умови його діяльності, та суб'єктивних чинників (обробки зовнішніх умов в свідомості і психіці людей). Чинники об'єктивного характеру розглядаються як сфера зовнішніх факторів діяльності (стимулів), а суб'єктивні виступають як основа внутрішніх діючих факторів (мотивів). Теоретичні аспекти мотивації праці розглядали Є.П. Іл'їн [1, с. 7], І.Л. Калініченко [2, с. 5]. Систему легальних та тінювих мотивів діяльності економістів досліджували Ф.В. Зінов'єв, С.М. Немирович [3, с. 49]. Структуру основних доходів спеціаліста економічної служби сільськогосподарського підприємства вивчав К.Є. Коба [4, с. 65]. Фактори, які впливають на мотивацію спеціалістів економічного напрямку, сформульовані Ф.В. Зінов'євим [3, с. 72]. Матеріальні інтереси при мотивації праці розглядав Т.І. Бортник [6, с.89]. Фактори мотивації персоналу характеризували І.С. Завадський та Л.Г. Червинська [7, с. 53]. Коло факторів, які виступають причинами зниження рівня мотивації робітників, наведено Т.І. Калініченко [8, с. 72]. Метою статті є дослідження мотиваційної сфери працівників облікової служби сільськогосподарських підприємств, визначення етапів формування системи мотивації.

На практиці поняття мотивації розглядається двояко - як процес створення стимулів до виконання робіт для конкретного працівника або трудового колективу; або як внутрішня характеристика спрямованості працівника на підвищення або зниження ефективності праці в тій або іншій сфері [4, с. 75].

Відносно колективу підприємства система мотивації включає ряд елементів, взаємодія яких визначає її ефективність (рис. 1) [3, с. 171].

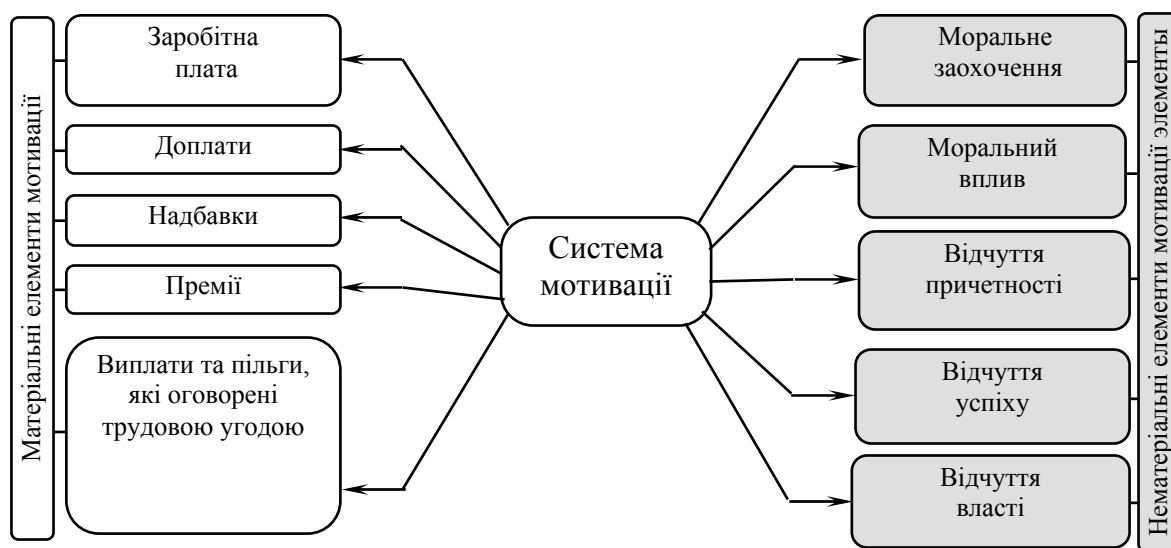


Рис. 1. Елементи системи мотивації трудового колективу сільськогосподарського формування

На практиці результати мотивації завжди є більш менш невизначеними, що пояснюється двома обставинами:

- при розробці стимулів неможливо врахувати всі психологічні особливості особи, оскільки деякі з них недоступні навіть при ретельному вивченні і аналізі;
- в умовах крупних підприємств складно реалізувати індивідуальну мотивацію, оскільки процес носить більшою мірою груповий характер - орієнтується на "працівника", а не на "особу".

При дослідженні системи мотивації не можна не враховувати, що окремі групи персоналу, посади і працівники грають різну по значущості роль у виробничому процесі підприємства. Тому управлінські рішення по індивідуальній мотивації працівників, фахівців мають бути диференційовані і відрізнятися один від одного, залежно від того, яке значення для підприємства має їх праця.

Рівень отримуваних доходів і, як наслідок, якість життя бухгалтера можна розглядати як один з аспектів ефективної реалізації його потенціалу і підвищення ефективності економічної діяльності господарства в цілому. Базою формування мотивації фахівця є рівень і якість його життя. Від цих характеристик залежить, який саме мотив переважатиме в його професійній діяльності. Переважання тих або інших мотивів змінюється залежно від рівня матеріальної забезпеченості, задоволеності умовами роботи і побуту, ситуації, що складається, виникаючих проблем і перспектив на майбутнє, які визначає для себе сам працівник. Найбільш значними позитивними мотивуючими чинниками є: самостійність діяльності, можливість отримання додаткових прибутків, а також визнання, результати роботи.

Як основні чинники, що впливають на мотивацію фахівців, можна виділити: доступ до розпорядження матеріальними цінностями, уникнення можливих адміністративно-кримінальних санкцій, фінансову стабільність, наявність «потрібних» зв'язків, службово-посадові перспективи і можливості професійно-кваліфікаційного зростання, престиж посади, соціальний статус. Основною проблемою формування ефективної мотивації сучасного фахівця аграрної сфери є створення системи дієвих стимулів до праці. Проте, зараз ефективною стала також так звана тіньова мотивація, як для керівника, так і для підлеглих (диференційовано від місця, займаного в ієрархії управління).

Автором було проведено дослідження і зроблена оцінка рівня доходів умовного бухгалтера сільськогосподарських підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Джерела та рівень доходів фахівця бухгалтерської служби сільськогосподарського формування за рік

Статті доходів	Сумма, грн.
Заробітна плата	9420
Дохід від підприємницької діяльності	14760
Дохід від ведення особистого підсобного господарства	11052
Інші легальні доходи	3487
Доходи, що не відносяться до легальних	10510
Всього	49229

Таким чином, заробітна плата не виконує своєї мотивуючої функції ні для керівника, ні для фахівців підприємства, оскільки не складає і половини доходів сімейного бюджету. Доходи від ведення особистого підсобного господарства визначаються кількістю отриманої продукції і середньою ціною її реалізації за винятком витрат. Найбільшу питому вагу в структурі доходів бухгалтера займають доходи від підприємницької діяльності (30,0%), доходи від ведення особистого підсобного господарства склали 22,4%, а частка доходів, що не відносяться до легальних, - 21,3%. Заробітна плата фахівця складає 19,1% від сукупної величини доходів. На основі адаптованих методичних підходів (наприклад, балансового методу) можна розрахувати за наявними даними о витратах доходи різних працівників господарства. Часто достатньо буває отримати зведення про статті витрат, оцінка яких була проведена самостійно, з використанням загальновідомих даних про ціни на відповідні товари і послуги. Система ефективної мотивації в сільськогосподарському формуванні повинна бути наслідком цілого комплексу заходів: від вироблення стратегії і основних напрямів політики мотивації - до визначення способів індивідуальної мотивації кожного фахівця. Заробітна плата, премії, надбавки, соціальні пільги починають виконувати роль стимулів у разі появи матеріальної і соціальної зацікавленості при виконанні певних трудових функцій. Становлення багатобразних форм господарювання в аграрному секторі збільшує кількість об'єктів стимулювання, тобто тих, на кого направлена дія стимулів. Збільшується і чисельність суб'єктів стимулювання - тих, хто безпосередньо здійснює організацію стимулювання праці.

Система мотивації в сучасному сільськогосподарському формуванні повинна оптимально поєднувати в собі як елементи матеріальної мотивації (основна заробітна плата, доплати, надбавки, премії, виплати по контрактах), так і психологічні аспекти (моральне заохочення, створення відчуттів причетності, успіху, влади). Проте, в умовах ринкової економіки значне місце все ще відводиться формам матеріального стимулювання.

В сучасних умовах, окрім оплати праці, яка повинна забезпечувати нормальний життєвий рівень, слід застосовувати і такі стимули, як гарантоване робоче місце, гарні санітарно-гігієнічні умови праці, можливість самореалізації особи, привабливість самого процесу роботи, участь в управлінні, здоровий психологічний клімат в колективі та ін.

Структура і тип мотивації трудової діяльності впливають не тільки на ефективність праці, але і на особу фахівця. Дослідження виявили, що висока задоволеність працею і зростання її ефективності можливі лише при переважанні внутрішньої мотивації (якщо переважає зовнішня мотивація, то трудова діяльність стає

просто засобом досягнення чого-небудь, не є самоціллю і виступає як обов'язок, повинність до чогось зовнішнього). Етапи формування системи мотивації, за умови чіткої постановки цілей діяльності господарського формування, можна встановити за такої послідовності: визначення структури і пріоритетів конкретних потреб фахівців, вироблення загальної політики в області мотивації, вивчення особливостей психологічної спрямованості окремих співробітників і формування для них спеціальної системи стимулів, встановлення ступеня задоволеності працівників їх винагородою або причин незадоволеності, розробка стратегічного плану підвищення мотивації персоналу на основі отриманих результатів, конкретизація і коректування діючого плану. Бажано, щоб за допомогою одних і тих же методів задовольняти різні потреби. Матеріальні стимули не завжди є достатньо ефективними, тому необхідно постійно перебувати у пошуку рішень в сфері стимулювання праці, впроваджуючи традиційні та нетрадиційні мотивуючі фактори, як наприклад: надання додаткових відпусток, надання права придбання акцій підприємства працівниками, безкоштовне медичне обслуговування працівників та членів їх сімей, видача позик, здійснення страхування робітників, безкоштовні обіди, освітні курси за рахунок підприємства для робітників та їх дітей, нагородження туристичними путівками, організація пільгового відпочинку та ін.

Для підвищення ефективності реалізації потенціалу бухгалтера необхідні кваліфіковані оцінка і виявлення основних мотивуючих чинників його роботи і, відповідно до даної оцінки, визначення найбільш дієвих стимулів і розробка механізмів їх ефективного застосування.

### Література

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб.: «Питер», 2000. – 298 с
2. Калиниченко И.Л. Мотивы и стимулы в труде руководителя сельскохозяйственных предприятий. – Симферополь, Таврия, 2001. – 142 с.
3. Зиновьев Ф.В., Немирович С.Н. Экономическая работа на предприятиях. – Симферополь: Таврия, 2002. – 144 с.
4. Коба К.Е. Управление учетной службой (на примере КСГП Акимовского и Мелитопольского районов запорожской области). Автореферат. –Симферополь, 1997. -18 с.
5. Немирович С.Н. Эффективность экономической работы в предприятии. –Симферополь: Таврия, 2002. -56 с.
6. Бортник Т.І. Матеріальні інтереси та мотивація праці // Економіка АПК. – 2000. - № 3. – С. 89-90.
7. Завадский И.С., Червинская Л.Г. Факторы мотивации персонала в менеджменте // Экономика Украины. – 1999. - №9. – С. 53-59.
8. Калиниченко Т.И. Мотивация как элемент организационной культуры // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины. – 2008. - С. 72-73.