

Abstract.

Ermolaeva M.V., Chernenko K.V., Gafiak A.M. Accounting for cash and application of information technologies.

The purpose of the article is to determine the essence of the category «cash», the study of regulatory changes that occurred in the accounting of funds, the analysis of available software, which is used by enterprises of Ukraine for automated processing of information on transactions with cash assets of the enterprise. The article examines the economic and accounting nature of money, highlights the changes that took place in the normative framework that regulates the accounting of funds, an assessment of individual software products, which automates the accounting process at enterprises in Ukraine.

Keywords: *cash, money, cash, cash desk, bank accounts.*

УДК 658.330.837

**МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ
ЯК ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

***Заїка С.О., к.е.н., доцент,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринково орієнтованої економіки сільськогосподарським підприємствам необхідно працювати по-новому, враховуючи закони і вимоги ринку та застосовуючи нові типи економічної поведінки, адаптуючись до ситуації, яка постійно змінюється. У зв'язку з цим важливе значення має внесок кожного працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Отже, одним з основних завдань для керівників підприємств різних форм власності є пошук ефективних методів управління працею, які б забезпечували активізацію людського фактора. Визначальним причинним чинником ефективності діяльності працівників є їх мотивація.

Мотивація та стимулювання є головними факторами в управлінні персоналом, оскільки вони є основною причиною його діяльності.

Орієнтація працівників на досягнення цілей підприємства є основною метою управління персоналом. Завдяки зміні сутності праці внаслідок підвищення рівня освіти і соціальних прагнень працівників значення мотивації та стимулювання в управлінні персоналом ще більше зростає, ускладнюючи їх зміст. Нині для забезпечення стійкого

економічного розвитку підприємству потрібні ініціативні працівники, які прагнуть до трудової самореалізації індивідуальності, мотивування яких лише традиційними формами матеріального стимулювання недостатнє. Адже лише тільки з тими працівниками, які усвідомлюють сутність своєї діяльності і прагнуть до ефективного функціонування підприємства, можна досягти стійкого економічного розвитку.

Таким чином, шлях до ефективного управління персоналом лежить через розуміння його мотивації і стимулювання. Адже розуміючи те, що спонукає людину до роботи, які мотиви лежать в основі її діяльності, можна застосовувати ефективну систему форм і методів управління персоналом.

Мотивація і стимулювання персоналу в значній мірі визначають як успіх діяльності будь-якого підприємства, так і розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей, що зумовлює актуальність вивчення питань мотивації і стимулювання персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним основам проблем мотивації та стимулювання присвячено праці зарубіжних економістів: С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, А. Маслоу, У. Петті, А. Портера, Д. Рікардо, А. Сміта, Ф. Тейлора та багатьох інших.

У вітчизняній економічній літературі дослідженню питань, пов'язаних з мотивацією і стимулюванням праці в умовах ринку, присвячені роботи О.О. Гетьмана, К.Д. Гурової, А.В. Колодійчука, А.М. Колота, О.В. Кушнерик, І.А. Маринич, В.М. Мілашенко, А.В. Музиченко-Козловського, В.В. Ярмоша та інших. Високо оцінюючи внесок вчених в розробку теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо організації мотивації та стимулювання праці в умовах ринкової економіки, необхідно відзначити, що окремі сторони зазначених питань розглянуті не в повному обсязі і потребують поглиблення подальших наукових розробок.

Формулювання цілей статті. Визначити значення мотивації та стимулювання для забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Спираючись на широкий спектр досліджень проблем мотивації і стимулювання праці, розглянемо економічну сутність мотивації та стимулювання як чинників забезпечення стійкого економічного розвитку підприємств.

У сучасній економічній науці стимулювання праці розглядається в контексті механізму мотивації і не завжди виділяється окремо, внаслідок чого спостерігається термінологічна невизначеність в його формулюванні. Щоб зрозуміти сутність стимулювання праці

необхідно звернутися до таких ключових понять як «мотив праці» і «стимул праці», що спонукають людину до певної діяльності і координують її поведінку.

Мотив (фр. *Motif*, від лат. *Moveo* - рухаю) - спонукальна причина поведінки і дій людини, що виникає під впливом її потреб та інтересів і представляє собою образ бажаного людиною блага, яке задовольняє потреби за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії [5]. Мотив не може виникнути без потреби, і для того щоб потреба перетворилася в мотив, існує ще один важливий елемент мотивації - зовнішня причина, під якою розуміється додатковий вплив на мотиваційний процес з боку зовнішніх по відношенню до людини об'єктів.

О.О. Гетьман вважає, що мотивація – це комплекс причин, які спонукають працівників до цілеспрямованих дій і є рушійною силою людської діяльності та поведінки на основі особистої глибокої зацікавленості й залучення до її здійснення [2, с. 249]

На думку Е. Мерманн, мотивація – це творча сила, яка допомагає нам досягти поставлених цілей в роботі й у житті взагалі, вирішувати проблеми та долати перешкоди. [16, с. 12].

Моран Барбара зазначає, що мотивація – це сума процесів, що впливають на збудження, спрямування і зміст поведінки, що має відношення до роботи підприємства [1].

В.В. Ярмош визначає мотивацію як філософію, і одночасно ключову технологію сучасного управління, яка є найголовнішою умовою успішності, а також індикатором ефективності роботи підприємства [27].

Існує безліч понять визначення мотивація. У психологічній літературі мотивація розуміється як динамічний внутрішній процес, що спонукає і спрямовує трудову діяльність людини. В теорії управління розрізняють внутрішню і зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація характеризується вмістом і значимістю роботи для індивіда, для досягнення його цілей, а зовнішня визначається адміністративним примусом і матеріальними стимулами.

Ми вважаємо, що мотивація – це сукупність факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, які впливають на трудову поведінку людини для досягнення як власних цілей, так і цілей підприємства.

Стимул – поняття більш вузьке, ніж мотив. Стимул (від лат. *stimulus* – стрекало, батіг) означає спонукування до дії, спонукальну причину. Під стимулом розуміють зовнішні спонукування, які мають цільову спрямованість.

В свою чергу стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людині й підприємству.

На думку В.В. Іванченко та О.В. Кривди «головною метою стимулювання праці є не просто змушення працівника краще виконувати його роботу, а підвищити зацікавленість та заохотити його до продуктивної діяльності шляхом використання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання праці» [7, с. 200].

О.В. Коваленко та А.В. Гоголенко вважають, що мета стимулювання полягає не тільки в тому, щоб спонукати людину працювати, а примусити її робити це краще, ніж передбачено трудовими відносинами, тобто ефективна система стимулювання повинна спиратися на результати трудової діяльності [9].

А.М. Колот зазначає, що під «стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудове поведіння працівника через створення особистісних значимих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином» [10, с.97].

В свою чергу М.В. Узун вважає, що «головна мета формування і функціонування системи стимулювання праці персоналу - забезпечення досягнення цілей організації за допомогою залучення і збереження професійно підготовленого персоналу і, перш за все, за допомогою ефективної, сильної і стійкої мотивації, що формується на основі комплексного стимулювання, що є предметом інтересу для всіх груп персоналу організації» [24, с. 109].

С.А. Агапцов, А.І. Мордвінцева, П.А. Фомін та Л.С. Шаховська визначають стимулювання як «комплекс зовнішніх умов, створених самими суб'єктами господарювання для більш успішної реалізації власних потреб» [18].

С.А. Шапіро характеризує стимулювання як процес впливу на людину за допомогою значимого для неї зовнішнього предмета, який спонукає людину до певних дій [26].

А.А. Єськов зазначає, що «система стимулювання праці є найважливішим каталізатором підвищення трудової активності персоналу організації та покликана сприяти тому, щоб зробити працю кожного персонально вигідною і мотивувати зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва» [6].

Існує думка, що стимул - це винагорода, але це не зовсім так, оскільки в Стародавньому Римі «стимулами» (від лат. *stimulus*) називалися жердини, які використовувалися візниками для управління кінями, і слово мало примусове значення.

Перш ніж запропонувати людині стимули до праці, треба усвідомити які мотиви лежать в основі її активності в трудовій сфері. Матеріальні і моральні стимули тільки в тому випадку призводять до підвищення продуктивності праці, коли вони відповідають основним мотивам, які лежать в основі діяльності і поведінки особистості.

Отже, мотив як внутрішнє спонукання, викликане потребами, а стимул як зовнішній засіб залучення індивіда до праці є ланками одного логічного ланцюга (потреби - мотиви - стимули), що характеризує трудову поведінку. Так, мотив не може виникнути без потреби і без стимулу, що розглядається як умова задоволення самої потреби.

Г.П. Самарина, С.Є. Дорошко та В.А. Чекирда вважають, що доцільно відносити стимули до зовнішньої, а мотиви до внутрішньої мотивації. Іншими словами, стимули і мотиви виступають зовнішніми і внутрішніми елементами одного і того ж процесу - мотивації [22].

Роботодавець зацікавлений в зростанні продуктивності праці, і від проведеної ним політики стимулювання праці залежить те, наскільки успішно узгоджуються інтереси найманого працівника і власника засобів виробництва (рис. 1).

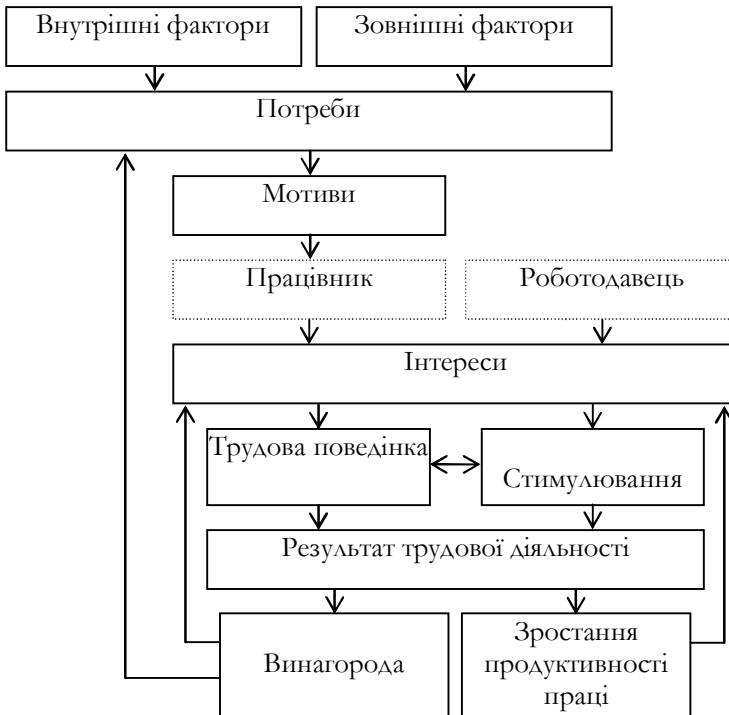


Рис. 1. Модель механізму мотивації праці [11, 25].

Даний механізм мотивації праці представляє послідовне чергування стадій:

- 1) виникнення потреб, викликаних впливом внутрішніх і зовнішніх чинників;
- 2) формування мотивів, обумовлених дією потреб і стимулів, що представляють певну зацікавленість в результатах праці;
- 3) формування певного типу трудової поведінки для отримання очікуваної винагороди і задоволення потреб.

В управлінні трудовою мотивацією стимулювання передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність, дає певні результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів праці.

Вивчення і узагальнення різних наукових підходів дозволило нам запропонувати власне визначення поняття «стимулювання праці» як систему впливу з боку роботодавця на мотивацію працівника з урахуванням його системи цінностей і інтересів, які спонукають до трудової діяльності, що відповідає цілям підприємства та сприяє зростанню його ефективності та конкурентоспроможності.

Становлення ринкового механізму господарювання і відповідної йому системи стимулювання праці визначають необхідність її теоретичного обґрунтування, що базується на вивченні зарубіжних теорій мотивації, методів управління трудовою поведінкою і розгляду можливості їх адаптації до українських реалій. Еволюція теорій мотивації характеризується переходом від найпростіших форм фізичного, силового примусу до праці в рабовласницькому та феодалному суспільстві до простих і прагматичних початкових теорій, а від них до сучасних теорій, заснованих на розумінні психології людини, її поведінки, процесному характері мотивації. У зв'язку з цим всі теорії мотивації поділяються на первинні, змістовні і процесуальні.

Найвідомішими з початкових теорій є: «розділяй і володарюй», метод «батога і пряника». Початкові теорії мотивації праці будувалися виключно на матеріальних інтересах працівників, виходячи з аналізу історичного досвіду поведінки людей і застосування простих стимулів примусу і винагороди. Найбільш відомими з них є класична теорія Ф. Тейлора, теорія Х і Y Д. Маккгрегора, психотехнічна теорія Г. Мюнстерберга, теорія «людських відносин» Е. Мейо.

Змістовні теорії мотивації базуються на ієрархії потреб людини, які є рушійною силою трудової діяльності людей в процесі

супільного виробництва. Основними теоріями мотивації цієї групи є: теорія потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку і зростання К. Альдерфера, теорія набутих потреб Д. Макклелланда, двохфакторна теорія Ф. Герцберга та інші.

Процесуальні теорії мотивації покликані встановити сутність процесу розподілу людиною зусиль для досягнення конкретних цілей і вибору нею конкретного типу поведінки. Згідно з процесуальними теоріями поведінка особистості є функцією її сприйняття та очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і залежить від можливих наслідків вибраного нею типу поведінки [4]. Відомі чотири основні процесуальні теорії мотивації: теорія очікування В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера, теорія постановки цілей Е. Лока.

Вивчення зазначених теорій мотивації дало можливість систематизувати елементи системи стимулювання праці (табл. 1) [3, 11, 17-20].

Для досягнення зазначеної мети та вирішення поставлених задач при формуванні системи стимулювання трудової діяльності необхідно виходити з застосовуваних в ринковій економіці принципів справедливості, комплексності, диференціації, консолідації, оперативності та відкритості. Ефективне управління стимулюванням праці передбачає виконання таких основних функцій: економічної, морально-психологічної та соціальної.

Вивчення літературних джерел за темою дослідження дозволило узагальнити матеріали за видами стимулювання праці і розкрити їх зміст. Перераховані в таблиці 1 види стимулювання праці можуть застосовуватись в будь-яких підприємствах, а вмале їх поєднання в рамках прийнятої моделі мотивації персоналу дозволить досягти об'єднання інтересів працівників і роботодавців в частині підвищення трудової активності індивідів та зростання продуктивності праці в контексті посилення уваги до поліпшення їх матеріального добробуту і духовного розвитку.

Реалізація стимулювання праці в підприємстві здійснюється за допомогою форм матеріальної винагороди і нематеріального впливу.

До матеріального стимулювання відносяться грошове, соціально-матеріальне стимулювання і дохід від власності; до нематеріального - моральне стимулювання праці. Основною формою матеріального стимулювання є заробітна плата, яка складається з постійної і змінної частин.

Таблиця 1

Основні елементи системи стимулювання праці

Мета	Встановлення балансу інтересів працівника щодо задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб та роботодавця в зростанні продуктивності праці і підвищенні ефективності роботи підприємства.
Задачі	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приведення у відповідність системи стимулювання праці системі мотивів, що лежать в основі формування трудової поведінки працівника. 2. Встановлення залежності розміру винагороди від кінцевих результатів діяльності підприємства в цілому і кожного окремого працівника. 3. Розкриття і розвиток здібностей працівника, підвищення його економічної і соціальної відповідальності.
Види	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організаційне - полягає в регламентації праці, вдосконаленні організації праці, регулюванні трудової дисципліни, розробці та застосуванні різних систем адміністративних покарань і заохочень. 2. Економічне - полягає в розробці та застосуванні систем матеріального стимулювання, спрямованих на відповідну винагороду за результатами праці. 3. Соціальне - враховує залучення людини в процесі праці в певний колектив, яка відчуває приналежність і причетність до нього та потребує визнання своєї праці і її результатів сім'єю, колективом, суспільством. 4. Психологічне - враховує різноманітні і неповторні індивідуальні риси особистості, її потреби, цінності, очікування тощо.
Форми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Матеріальне: <ul style="list-style-type: none"> - заробітна плата (тарифні ставки, посадові оклади); - компенсаційні виплати (за понаднормову роботу, за роботу у вихідні дні та свята); - стимулюючі виплати (за стаж, за кваліфікацію); - премії (за обсяг, за якість, за терміни, за економію витрат і т.п.); - соціальні виплати і пільги (пільгове харчування, медичне обслуговування, транспортні витрати, надбавки до пенсії тощо); - дивіденди, орендна плата. 2. Нематеріальне: <ul style="list-style-type: none"> - професійно-кваліфікаційне просування на посаді; - делегування повноважень; - оголошення подяки, присвоєння почесних звань тощо.
Принципи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Справедливості - припускає відповідність розміру винагороди вкладу і гарантує отримання очікуваного заробітку. 2. Комплексності - полягає в раціональному поєднанні матеріальних і моральних, колективних та індивідуальних, заохочувальних і негативних форм стимулювання. 3. Диференціації - враховує різне сприйняття працівниками тих чи інших стимулів, здатних чинити на них найкращий вплив. 4. Консолідації - забезпечує взаємозв'язок економічних інтересів кожного працівника зі стратегічними цілями і завданнями підприємства. 5. Оперативності - визначає необхідність матеріального стимулювання в міру витрати робочої сили, або стягнення відразу після порушення норм чи правил. 6. Відкритості - забезпечує інформованість працівників про оцінку їхньої праці та сприяє формуванню здорового психологічного клімату в колективі.
Функції	<ol style="list-style-type: none"> 1. Економічна - полягає в підтримці зростання ефективності виробництва, заснованій на колективній та особистій зацікавленості працівників у результатах праці; передбачає формування сучасного економічного мислення в колективі і подолання утриманського підходу, який унеможливає отримання незароблених коштів. 2. Морально-психологічна - сприяє розвитку позитивних особистісних якостей у працівника, зростанню його кваліфікації і реалізації творчого потенціалу. 3. Соціальна - сприяє досягненню працівником певного соціального стану в суспільстві, відповідного статусу і рівня трудових доходів.

Соціально-матеріальне стимулювання передбачає підвищення зацікавленості працівників шляхом надання їм різних соціальних пільг, надання соціальної допомоги. Дохід від власності дає важливий економічний і соціальний ефект, оскільки дозволяє подолати відчуження праці від власності, формує почуття причетності працівника до розвитку підприємства [12, 25].

Побудова ефективної системи стимулювання праці в аграрному секторі національної економіки передбачає використання як матеріальної, так і нематеріальної форм заохочення, основним напрямком якого є моральне стимулювання, орієнтоване на посилення почуття задоволеності від виконуваної роботи і її змісту, від просування і зростання в роботі (як професійного, так і посадового), від складності вирішуваних завдань, від досягнень в роботі тощо [14].

Система стимулювання праці в сільському господарстві формується під впливом цілої низки факторів прямого і непрямого впливу, що обумовлюють необхідність її перетворення. Так, фактори прямого впливу діляться на зовнішні, пов'язані з функціонуванням підприємства на ринку, і внутрішні, що визначають характер стимулювання в межах самого підприємства.

До зовнішніх факторів належать заходи державного регулювання податкової, фінансово-кредитної, інвестиційної та інноваційної політики, розвиток стійких форм інтеграції та кооперації з метою підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, забезпечення розширеного відтворення і, в кінцевому рахунку, створення умов для зростання матеріального стимулювання праці. На внутрішньогосподарському рівні функціонування системи стимулювання праці визначається економічним станом підприємства, його спеціалізацією, особливостями організації праці і виробництва.

Крім факторів прямого призначення безпосередній вплив на стимулювання праці має сукупність непрямих факторів, під якими розуміють економічні стимули загального макроекономічного порядку, властиві ринковому механізму господарювання.

Висновки. Для створення ефективної моделі стимулювання праці в ринкових умовах необхідне суспільне переосмислення пріоритетів, властивих новій соціально-економічній формації. Адже в ХХІ столітті людина визнана не чинником виробництва, а раціональним економічним агентом, унікальним нематеріальним активом, здатним до саморегулювання і саморозвитку. Отже, стимулювання праці повинно бути спрямоване як на поліпшення матеріального добробуту, так і на духовний розвиток працівника. Щоб вирішити проблему раціональної трудової поведінки в підприємстві

топ-менеджменту слід пізнавати психологію, вивчати інтереси, встановлювати довірчі відносини з персоналом.

Таким чином, розвиток системи стимулювання в сільському господарстві має ґрунтуватися на єдності внутрішніх мотивів працівників і зовнішніх економічних та соціальних стимулів з метою підвищення економічної активності, що сприятиме зростанню продуктивності і якості праці, та забезпеченню стійкого економічного розвитку як окремих сільськогосподарських підприємств, так і аграрного сектору національної економіки в цілому.

Література.

1. **Moran Barbara B.** Library and Information Center Management / Barbara B. Moran. Santa Barbara, CA, 2013.

2. **Гетьман О.О.** Побудова ефективної системи управління персоналом на промисловому підприємстві / **О.О. Гетьман** // Фінансово-бюджетна політика в контексті соціально-економічного розвитку регіонів: тези Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2011. – С. 249-252.

3. **Гурова К.Д.** Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації / **К.Д. Гурова** // Бізнес-інформ. – 2010. – № 4. – С. 102-104.

4. **Десслер Г.** Управление персоналом / **Г. Десслер**; пер. с англ.; [Под общ. ред. д.э.н., проф. **Ю.В. Шленова**]. – М. : БИНОМ, 2007. – 432 с.

5. **Егоршин А.П.** Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. / А.П. Егоршин. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 464 с.

6. **Еськов А.А.** Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: [Монография] / **А.А. Еськов**. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2005. – 390 с.

7. **Іванченко В.В.** основні методи стимулювання праці на прикладі МПП «Ерідон» / **В.В. Іванченко, О.В. Кривда** // Сучасні проблеми економіки і підприємництва. – 2016. – № 18. – С. 199-204.

8. **Іляш О.І.** Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства / **О.І. Іляш, М.В. Капериз** // Економіка, планування і управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 167-171.

9. **Коваленко О.В.** Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці [Електронний ресурс] / **О.В. Коваленко, А.В. Гоголенко**. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_048.pdf.

10. **Колод А.М.** Мотивація персоналу: [Підручник] / **А.М. Колод**. – [Вид. 2-ге, без змін]. – К. : КНЕУ, 2011. – 340 с.

11. **Колод А.М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / **А.М. Колод**. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.

12. **Кушнерик О.В.** Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві / **О.В. Кушнерик** // Вісник університету «Україна». – 2012. – № 15. – С. 98-103.

13. **Мазнев Г.Є.** Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / **Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін** // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36-47.

14. **Малік М.Й.** Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: [Монографія] / **М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк** – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.

15. **Маринич І.А.** Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / **І.А. Маринич** // Науковий вісник НАТУ України. – 2011. – № 15. – С. 376-380.

16. **Мерманн Е.** Мотивація персоналу / **Е. Мерманн**. – Харків : Гуманітарний центр, 2007. – 185 с.

17. **Мілашенко В.М.** Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи / **В.М. Мілашенко** // Вісник Української академії банківської справи. – 2010. – № 1. – С. 149-155.

18. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия: [Монография] / **С.А. Агапцов, А.И. Мордвинцев, П.А. Фомин, А.С. Шаховская**. – М. : Высшая школа, 2003. – 187 с.

19. **Музиченко-Козловський А.В.** Основні елементи механізму мотивування працівників / **А.В. Музиченко-Козловський, А.В. Колодійчук** // Науковий вісник НАТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361-367.

20. **Петрова Т.** Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / **Т. Петрова** // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 23-27.

21. **Райтер Н.І.** Аналіз конкурентних позицій сільськогосподарських підприємств як чинник підвищення їх ефективності / **Н.І. Райтер** // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2017. – № 2. – С. 55-63.

22. **Самарина Г.П.** Ноосферная экономика: назад к истокам. Базисное значение труда и мотивации / **Г.П. Самарина, С.Е. Дорошко, В.А. Чекирда**. – Санкт-Петербург: ПИФ.com, 2008. – 336 с.

23. **Семикіна М.В.** Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин / **М.В. Семикіна** // Економіка і управління. - 2011. – № 3. – С. 111-117.

24. **Узун М.В.** Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства / **М.В. Узун** // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Вип. 2 (12), Т. 3. – С. 107-112.

25. **Харун О.А.** Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналом / **О.А. Харун** // Економічні науки. – Серія: Облік і фінанси. – Вип. 8(29), Ч. 4. – Луцьк, 2011. – С. 366-371.

26. **Шапиро С.А.** Мотивация и стимулирование персонала / **С.А. Шапиро**. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

27. **Ярмош В.В.** Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / **В.В. Ярмош** // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 263-268.

References.

1. **Moran Barbara B.** (2013). Library and Information Center Management. Santa Barbara, CA [in English].
2. **Getman O.O.** (2011). Pobudova efektivnoyi sistemi upravlinnya personalom na promislovomu pidpriyemstvi [Construction of an effective personnel management system at an industrial enterprise]. *Finansovo-byudzhetna politika v konteksti socialno-ekonomichnogo rozvitku regioniv: tezi Mizhbnar. nauk.-prakt. internet-konf - Financial and fiscal policy in the context of socio-economic development of regions: thesis International. science-practice internet conf.* (pp. 249-252). Dnipropetrovsk: DDDFA [in Ukrainian].
3. **Gurova K.D.** (2010). Formuvannya sistemi motivaciyi personalu pidpriyemstva v umovah globalizaciyi [Formation of enterprise motivation system in the conditions of globalization]. *Biznes-inform – Business-inform*, No 4, pp. 102-104 [in Ukrainian].
4. **Dessler G.** (2007). *Upravlenie personalom [Personnel Management]*. (Yu. Shlenov, Trans.) Moscow: BINOM, p. 432 [in Russian].
5. **Egorshin A.P.** (2006). *Motivaciya trudovoj deyatelnosti [Motivation of labor activity]*. (3d ed.) Moscow: INFRA, p. 464 [in Russian].
6. **Eskov A.L.** (2005). *Motivacionnyj mehanizm v sisteme proizvodstvennogo menedzhmenta: problemy i resheniya [Motivational mechanism in the system of production management: problems and solutions]*. Donetsk: IEP of the National Academy of Sciences of Ukraine, p. 390 [in Russian].
7. **Ivanchenko V.V.** (2016). osnovni metodi stimulyuvannya praci na prikladi MPP «Eridon» [the main methods of stimulating labor on the example of MPP «Eridon»]. *Suchasni problemi ekonomiki i pidpriyemnictvo – Modern problems of economy and entrepreneurship*, No 18, pp. 199-204 [in Ukrainian].
8. **Ilyash O.I.** (2011). Posilennya motivaciyi praci v sistemi upravlinnya trudovim potencialom pidpriyemstva [Strengthening the motivation of labor in the system of management of labor potential of the enterprise]. *Ekonomika, planuvannya i upravlinnya galuzi Naukovij visnik NLTU Ukrayini – Scientific herald of NLTU of Ukraine*, Issue. 21.2, pp. 167-171 [in Ukrainian].
9. **Kovalenko O.V.** Doslidzhennya vplivu stimulyuvannya personalu pidpriyemstva na produktivnist praci [Investigation of the impact of stimulating the company's personnel on labor productivity]. (n.d.). *www.zgia.zp.ua* Retrieved from http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_048.pdf. [in Ukrainian].
10. **Kolot A.M.** (2011). *Motivaciya personalu [Motivation of the staff]*. Kiev: KNEU, p. 340 [in Ukrainian].
11. **Kolot A.M.** (1998). *Motivaciya, stimulyuvannya j ocinka personalu [Motivation, incentives and staff assessment]*. Kiev: KNEU, p. 224 [in Ukrainian].

12. **Kushnerik O.V.** (2012). Zarubizhni modeli motivaciyi praci personalu na pidpriyemstvi [Foreign models of personnel motivation at the enterprise]. *Visnik universitetu «Ukrayina» – Bulletin of the University of Ukraine*, No 15, pp. 98-103 [in Ukrainian].

13. **Maznev G.E.** (2016). Sutnisna charakteristika intelektualnogo kapitalu [Essential Characteristics of Intellectual Capital]. *Naukovo-praktichnij zhurnal «Prichornomorski ekonomichni studiyi» – Scientific and Practical Magazine «Black Sea Economic Studies»*, Issue 10, pp. 36-47 [in Ukrainian].

14. **Malik M.J.** (2005). *Kadrovij potencial agrarnykh pidpriyemstv: Upravlins'kyj aspekt* [Personnel potential of agrarian enterprises: managerial aspect]. Kyiv. NNC «IAE», p. 370 [in Ukrainian].

15. **Marynych I.A.** (2011). Motyvaciya yak faktor pidvyshhennja efektyvnosti praci pracivnykiv [Motivation as a factor in improving the efficiency of work of workers]. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrai'ny – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, No 15, pp. 376-380 [in Ukrainian].

16. **Mermann E.** (2007). *Motyvacija personalu* [Motivation of staff]. Kharkiv: Gumanitarnyj centr, p. 185 [in Ukrainian].

17. **Milashenko V.M.** (2010). Rozvytok systemy motyvaci' personalu pidpriyemstva v umovah kryzy [Development of enterprise motivation system in the conditions of crisis] *Visnyk Ukrai'ns'koi akademii bankiv'skoi spravy – Bulletin of the Ukrainian Academy of Banking*, No 1, pp. 149-155 [in Ukrainian].

18. **Agapcov S.A., Mordvyntsev A.Y., Fomyn P.A., & Shahovskaja L.S.** (2003). *Motyvacija truda kak faktor povyshenija jeffektivnosti proyzvodstvenno-hozjajstvennoj dejatel'nosti predpriyatija* [Motivation of labor as a factor of increasing the efficiency of production and economic activity of the enterprise: a monograph]. Moscow: Vysshaja shkola, p. 187 [in Russian].

19. **Muzychenko-Kozlovs'kyj A.V.** (2011). Osnovni elementy mehanizmu motyvuvannja pracivnykiv [The main elements of the mechanism of employee motivation]. *Naukovyj visnyk NLTU Ukrai'ny – Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, Issue 21.6., pp. 361-367 [in Ukrainian].

20. **Petrova T.** (2010). Profesiyni rozvytok pratsivnykiv: problemy stymuliuвання personalu ta zainteresovanosti robotodavtsiv [Professional development of employees: problems of staff incentives and employers' interest]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, No 4, pp. 23-27 [in Ukrainian].

21. **Raiter N.I.** (2017). Analiz konkurentnykh pozytsii silskohospodarskykh pidpriyemstv yak chynnyk pidvyshchennja yikh efektyvnosti [Analysis of competitive positions of agricultural enterprises as a factor in improving their efficiency]. *Aktualni problemy innovatsiinoi ekonomiky – Actual problems of innovative economy*, No 2, pp. 55-63 [in Ukrainian].

22. **Samarina G.P.** (2008). *Noosfernaja jekonomika: nazad k istokam. Bazisnoe znachenie truda i motivacii* [Noosphere economy: back to the origins. The Basic Importance of Labor and Motivation]. Saint-Petersburg: PIF.som, p. 336 [in Russian].

23. **Semykina M.V.** (2011). Nova paradyhma motyvatsii pratsi v systemi rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn [New paradigm of labor motivation in the system of development of social and labor relations]. *Ekonomika i upravlinnia – Economics and Management*, No 3, pp. 111-117 [in Ukrainian].

24. **Uzun M.V.** (2015). Stratehii stymuliuвання pratsi personalu pidpriemstva [Strategies for stimulating labor of the personnel of the enterprise]. *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti – Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*, Issue 2 (12), Vol. 3, pp. 107-112 [in Ukrainian].

25. **Kharun O.A.** (2011). Pobudova struktury motyvatsiinoho mekhanizmu upravlinnia personalom [Construction of the structure of the motivational mechanism of personnel management]. *Ekonomichni nauky – Economic sciences*, issue: Oblik i finansy, Issue 8(29), part 4, Lutsk, pp. 366-371 [in Ukrainian].

26. **Shapiro S.A.** (2005). *Motivacija i stimulirovanie personala [Motivation and stimulation of the personnel]*. Moscow: GrossMedia, p. 224 [in Russian].

27. **Yarmosh V.V.** (2014). Pidkhody do klasyfikatsii suchasnykh metodiv motyvatsii personalu [Approaches to the classification of modern methods of personnel motivation]. *Ekonomichni analiz: zhb. nauk. prats Ternopil'skyi natsionalnyi ekonomichniy universytet – Economic analysis: Sb. sciences Works Ternopil National Economic University*. Ternopil: Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr Ternopil'skoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu «Ekonomichna dumka», Vol. 15, No 3, pp. 263-268 [in Ukrainian].

Анотація.

Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств.

В період становлення ринкових відносин сільськогосподарським підприємствам було надано широкі повноваження щодо організації виробництва та оплати праці, що мало б стати передумовою формування ефективної системи стимулювання, яка б сприяла зацікавленню працівників в результатах своєї праці. Однак позитивних зрушень в організації стимулювання праці й досі не відбулося, що спричинило послаблення мотиваційного середовища в аграрній сфері національної економіки. Отже, формування механізму господарювання, адекватного ринковій економіці, потребує перегляду його принципів, функцій, методів і напрямків розвитку його елементів, одним з головних яких є система стимулювання праці.

В статті досліджено роль мотивації та стимулювання в забезпеченні стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. Встановлено, що вирішальним фактором зацікавлення людини до праці є система стимулювання, що спонукає до трудової діяльності, яка відповідає цілям підприємства і сприяє зростанню його ефективності та конкурентоспроможності.

З'ясовано, що в сучасних умовах система стимулювання праці не обмежується заходами матеріальної винагороди, а розглядається як комплекс економічних і соціальних складових, що включають такі сутієльно значимі фактори, як поліпшення трудових і житлово-побутових умов працівників, розвиток соціальної інфраструктури села тощо.

Ключові слова: стимулювання праці, мотивація, персонал підприємства, теорії мотивації, стійкий розвиток.

Аннотация.

Заика С.А. Мотивация и стимулирование как факторы обеспечения устойчивого развития сельскохозяйственных предприятий.

В период создания рыночных отношений сельскохозяйственными предприятиями были предоставлены широкие возможности по организации производства и оплате труда, которые должны были стать предпосылкой формирования эффективной системы стимулирования, которая бы способствовала заинтересованности работников в результатах своего труда. Однако положительных результатов в организации стимулирования труда до сих пор не получено, что повлекло ослабление мотивационной среды в аграрной сфере национальной экономики. Таким образом, формирование механизма хозяйствования, отвечающего рыночной экономике, требует пересмотра его принципов, функций, методов и направлений развития, одним из главных элементов которых является система стимулирования труда.

В статье исследована роль мотивации и стимулирования в обеспечении устойчивого развития сельскохозяйственных предприятий. Установлено, что решающим фактором заинтересованности человека к труду является система стимулирования, побуждающая к трудовой деятельности, соответствующая целям предприятия и способствующая росту его эффективности и конкурентоспособности.

Определено, что в современных условиях система стимулирования труда не ограничивается только материальными вознаграждениями, а рассматривается как комплекс экономических и социальных составляющих, включающих такие общественно значимые факторы, как улучшение трудовых и жилищно-бытовых условий работников, развитие социальной инфраструктуры сельских территорий и т.п.

Ключевые слова: стимулирование труда, мотивация, персонал предприятия, теории мотивации, устойчивое развитие.

Abstract.

Zaika S. Motivation and stimulation as factors of ensuring the sustainable development of agricultural enterprises.

In the period of the establishment of market relations, agricultural enterprises were given broad powers of organization of production and remuneration, which should become a prerequisite for the formation of an effective incentive system that would promote the interest of employees in the results of their work. However, there have been no positive changes in the organization of labor stimulation, which led to a decrease in the motivational environment in the agrarian sector of the national economy. Consequently, the formation of an economic mechanism that is adequate to a market economy requires a revision of its principles, functions, methods and directions for the development of its elements, one of which is the system of stimulation of labor.

The article explores the role of motivation and stimulation in ensuring sustainable development of agricultural enterprises. It has been established that the decisive factor of the person's interest in work is the incentive system, which induces to work, which corresponds to the goals of the enterprise and contributes to its efficiency and competitiveness. It has been found out that in modern conditions the system of labor stimulation is not limited to measures of material remuneration, but is considered as a complex of economic and social components that include such socially significant factors as improvement of labor and housing and living conditions of workers, development of social infrastructure of a village etc.

Key words: labor stimulation, motivation, personnel of the enterprise, theory of motivation, sustainable development.