

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 331.101.3:631.1

DOI: 10.5281/zenodo.1400682

ВАСИЛЬЧАК С.В.,
ДУБИНА М.П.,
ВІВЧАРУК О.М.,
ДАНИЛО О.А.

Мотиваційні процеси в агропідприємствах

Предметом дослідження є теоретико–методологічні та практичні засади формування мотиваційних стимулів в агропідприємствах.

Метою дослідження є обґрунтування сучасних тенденцій мотивації в сільському господарстві, а також доведенні необхідності поєднання економічного і соціального елементів мотивації для максимально ефективного функціонування агропідприємств.

Методи дослідження. В даному дослідженні використано сукупність наукових підходів та методів: графічний, метод порівнянь, логічного узагальнення, системний. В сукупності це забезпечило концептуальну єдність дослідження.

Результати роботи. У статті обґрунтовано необхідність комплексного поєднання матеріальних та нематеріальних інструментів впливу на формування мотиваційного процесу в агропідприємствах, що сприятиме підвищенню продуктивності праці працівників та ефективності діяльності суб'єктів господарювання у сфері сільського господарства.

Галузь застосування результатів. В галузі економічних наук та в практичній діяльності підприємств сільськогосподарської сфери.

Висновки. Основні підсумки та результати дослідження можна звести до наступного: мотивація, як ключовий чинник забезпечення ефективності праці найманих працівників, яка в свою чергу впливає на якість та кількість продукції, відіграє особливу роль в аграрному секторі, особливо зараз, в умовах виходу вітчизняних товаровиробників на міжнародний ринок. На основі оцінки стимулів мотиваційного процесу в агропідприємствах, можна дійти висновку, що не менш важливим напрямом покращення мотивації праці є використання нематеріальних стимулів: вдосконалення соціального пакету (безкоштовне або пільгове харчування), транспортні перевезення працівників, надання грошових позик працівникам, які мають позитивні результати роботи, оплата навчання, лікування. Крім того, для досягнення високих результатів діяльності господарюючих суб'єктів в сільському господарстві та продуктивності праці, рекомендовано комплексне використання матеріальних та нематеріальних методів мотивації праці.

Ключові слова: мотивація праці, мотиваційний процес, сільськогосподарські підприємства, заробітна плата.

ВАСИЛЬЧАК С.В.,
ДУБИНА М.П.,
ВИВЧАРУК О.Н.,
ДАНИЛО О.А.

Мотивационные процессы в аграрных предприятиях

Предметом исследования является теоретико–методологические и практические принципы формирования мотивационных стимулов в сельскохозяйственных предприятиях. Целью исследования является обоснование современных тенденций мотивации в сельском хозяйстве, а также доведения необходимости сочетания экономического и социального элементов мотивации, для максимально эффективного функционирования аграрных предприятий.

Методы исследования. В данном исследовании использована совокупность научных подходов и методов: графический, метод сравнений, логического обобщения, системный. В совокупности это обеспечило концептуальное единство исследования.

Результаты работы. В статье обосновано необходимость комплексного сочетания материальных и нематериальных инструментов влияния на формирование мотивационного процесса в аграрных предприятиях и будет способствовать повышению производительности труда работников и эффективности деятельности субъектов ведения хозяйства в сфере сельского хозяйства.

Область применения результатов. В отрасли экономических наук и в практической деятельности предприятий сельскохозяйственной сферы.

Выводы. Основные итоги и результаты исследования можно возвести к следующему: мотивация, как ключевой фактор обеспечения эффективности труда наемных работников, который в свою очередь влияет на качество и количество продукции, играет особую роль в аграрном секторе, особенно в настоящий момент, в условиях выхода отечественных товаропроизводителей на международный рынок. На основе оценки стимулов мотивационного процесса в сельскохозяйственных предприятиях, можно прийти к выводу, что не менее важным направлением улучшения мотивации труда является использование неимущественных стимулов: совершенствование социального пакета (бесплатное или льготное питание), транспортные перевозки работников, предоставления денежных ссуд работникам, которые имеют позитивные результаты работы, оплата учебы, лечения. Кроме того, для достижения высоких результатов деятельности хозяйствующих субъектов в сельском хозяйстве и производительности труда, стоит не забывать о комплексном использовании материальных и нематериальных методов мотивации труда.

Ключевые слова: мотивация труда, мотивационный процесс, сельскохозяйственные предприятия, заробітна плата.

VASYLCHAK S.V.,
DUBYNA M.P.,
VIVCHARUK O.M.,
DANYLO O.A.

Motivational processes in agrarian enterprises

The subject of the study is theoretical, methodological and practical principles for the formation of motivational incentives in agricultural enterprises.

The purpose of the study is to substantiate the current tendencies of motivation in agriculture and to prove the necessity of combining economic and social elements of motivation for the most effective functioning of agricultural enterprises.

Research methods. In this research the aggregate of scientific approaches and methods was used: graphic, a method of comparisons, logical generalization, system method. Together it provided conceptual unity of the research.

Results of work. *The article substantiates the necessity of a complex combination of tangible and intangible instruments of influence on the formation of a motivational process in agricultural enterprises, which will promote the increase of labor productivity of workers and the efficiency of business entities in agrarian sector.*

The field of application of results. *In the field of economics and in the practical activities of agricultural enterprises.*

Conclusions. *The main results and results of the study can be summarized as follows: motivation, as a key factor of ensuring the efficiency of work of hired workers, which influences the quality and quantity of products, plays a special role in the agrarian sector, especially now, in the conditions of the output of domestic commodity producers to the international market. Based on the assessment of the incentives of the motivation process in agricultural enterprises, one can conclude that use of non-material incentives is also no less important for improving the motivation of the work: improving the social package (free or reduced food), transporting workers, providing cash loans to employees who have positive results of work, tuition fees, treatment. In addition, to achieve high results of economic actors in agriculture and productivity, should not forget about the complex use of material and non-material methods of labour motivation.*

Keywords: *motivation of labor, motivation process, agricultural enterprises, salary.*

Постановка проблеми. В сучасних соціаль-но-економічних умовах розвитку нашого суспільства, досить гостро постають питання мотивації праці, оскільки вона виступає основним фактором забезпечення ефективності роботи як окремих працівників, так і підприємства загалом. Сьогодні це не лише навчання та підбір персоналу, а й формування менталітету, поведінки, нової свідомості, а також взаємовідносин між працівниками. Особливо відчувається ця проблема в аграрному секторі економіки України, зокрема у сфері сільського господарства. Протягом десятиліть тут відбуваються негативні процеси, які впливають на реалізацію підприємствами їх потенційних можливостей, зниження ефективності використання персоналу, продуктивності праці, а також відчуження працівників від результатів трудової діяльності.

Все вище наведене доводить актуальність вирішення наукової проблематики обраної теми, адже мотивація праці належить до таких проблем, які не можуть бути повністю вирішені, так як не можуть бути повністю задоволені потреби найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Класики економічної науки: М.Вебер, О.Герберд, А.Маслоу, А.Маршалл, А.Сміт та інші сформува-ли основу досліджень про мотивацію персоналу. Серед вітчизняних вчених дану проблематику в аграрному секторі економіки країни досліджено у працях А. Линдюка, В. Липчука, Л.Михайлової, Т.Олійник, Л. Червінської.

В наукових дослідженнях, більшість авторів, вирішенню проблематики мотивації праці при-діляють більше уваги шляхом використання ма-теріальних засобів стимулювання, оскільки для працівників аграрних підприємств вони відчут-ніші. Однак, коли ми виокремлюємо саме сіль-ськогосподарські підприємства, то тут малодос-лідженим залишається вплив нематеріальних чинників на мотиваційні процеси.

Мета статті полягає в дослідженні та обґрун-туванні сучасних тенденцій мотивації працівни-ків в агропідприємствах, а також доведенні не-обхідності поєднання економічного і соціального елементів мотивації для максимально ефектив-ного функціонування суб'єктів господарювання в аграрному секторі.

Виклад основного матеріалу. Вивчен-ня проблематики мотивації працівників в агро-підприємствах – це складний процес, який не-обхідно тісно розглядати з такою категорією як «потреба». Потреба – це особливий стан психі-ки «індивіда», усвідомлена ним незадоволеність, відчуття нестачі чогось, відображення невідпо-відності між внутрішнім станом та зовнішніми умовами [1]. Людські потреби є необмеженими і для їх задоволення менеджмент підприємства повинен ретельно досліджувати та відбирати найбільш вагоміші та ефективніші інструменти їх задоволення. В економічній літературі категорія «мотив» найчастіше трактується як усвідомлене спонукання до певних дій, мотивація – це сукуп-ність мотивів, які впливають на поведінку люди-

ни. Основне значення системи мотивації полягає в тому, щоб стимулювати виробничу поведінку працівників підприємства, направивши її на досягнення поставлених перед ним стратегічних завдань, іншими словами, з'єднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними задачами підприємства [2].

Формування мотиваційного процесу в агропідприємствах відбувається під впливом політичних, економічних і соціально-психологічних чинників, які діють на макро- та мікрорівні, а також на рівні окремого індивіда. Основним завданням

мотиваційного процесу є покращення показників якості, продуктивності праці та стимулювання результативності праці.

Розвиток аграрного сектора економіки країни не можливий без забезпечення нормального рівня оплати праці працівників, зокрема тільки за рахунок впровадження досягнень науково-технічного прогресу та інтенсифікації виробництва. Основним матеріальним чинником мотивації праці в агропідприємствах залишається рівень заробітної плати. Варто також відмітити, що протягом тривалого періоду, в сільському господар-

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні протягом 2013–2017рр., грн. *

Вид діяльності	Роки									
	2013		2014		2015		2016		2017	
	Середньомісячна заробітна плата, грн.	У % до середньомісячної заробітної плати	Середньомісячна заробітна плата, грн.	У % до середньомісячної заробітної плати	Середньомісячна заробітна плата, грн.	У % до середньомісячної заробітної плати	Середньомісячна заробітна плата, грн.	У % до середньомісячної заробітної плати	Середньомісячна заробітна плата, грн.	У % до середньомісячної заробітної плати
Усього	3282	100	3480	100	4195	100	5183	100	7104	100
Сільське, лісове та рибне господарство	2344	71,4	2556	73,4	3309	78,9	4195	80,9	6057	85,3
з них сільське господарство	2269	69,1	2476	71,1	3140	74,9	3916	75,6	5761	81,1
Промисловість	3774	115,0	3988	114,6	4789	114,2	5902	113,9	7631	107,4
Будівництво	2727	83,1	2860	82,2	3551	84,6	4731	91,3	6251	88,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3049	92,9	3439	98,8	4692	111,8	5808	112,1	7631	107,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3582	109,1	3768	108,28	4653	110,9	5810	112,1	7688	108,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	2195	66,9	2261	65,0	2786	66,4	3505	67,6	4988	70,2
Інформація та телекомунікації	4659	142,0	5176	148,7	7111	169,5	9530	183,9	12018	169,2
Фінансова та страхова діяльність	6326	192,8	7020	201,7	8603	205,1	10227	197,3	12865	181,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	4505	137,3	5290	152,0	6736	160,6	8060	155,5	10039	141,3
Освіта	2696	82,2	2745	78,9	3132	74,7	3769	72,7	5857	82,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2351	71,6	2441	70,1	2829	67,4	3400	65,6	4977	70,1

* Джерело: побудовано авторами на основі [4]

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

стві оплата праці була найнижчою серед галузей національного господарства [3]. Зростання заробітної плати значно відстає від середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в Україні (див. таблицю).

Із впевненістю можна твердити виходячи із даних таблиці, що існуючий рівень оплати праці не задовольняє працівників в агропідприємствах. Але, в той же час, на думку дослідників А. Линдюка та А. Несторовича, вимоги підвищити заробітну плату, не збільшуючи при цьому кількості та якості товарів та послуг не обґрунтовані, адже питання підвищення заробітної плати в усьому світі ставлять поряд з питанням продуктивності праці та якості продукції. Винагорода за роботу повинна залежати від результатів праці [5].

В структурі мотиваційного процесу в аграрних підприємствах значна роль відводиться соціальній складовій. Відсутність системи соціального забезпечення працівників, наростання безробіття, низький рівень підготовки та перепідготовки кадрів, все це стало причиною падіння інтересу до трудової діяльності у підприємствах сільськогосподарської сфери.

Основними причинами зниження інтересу до праці в агропідприємствах є відсутність матеріального і морального стимулювання працівників. Оплата праці займає провідне місце серед мотивів трудової діяльності, однак, не менш важливими є: умови та зміст праці, система економічних нормативів, справедливість в розподілі доходів (див. рисунок).

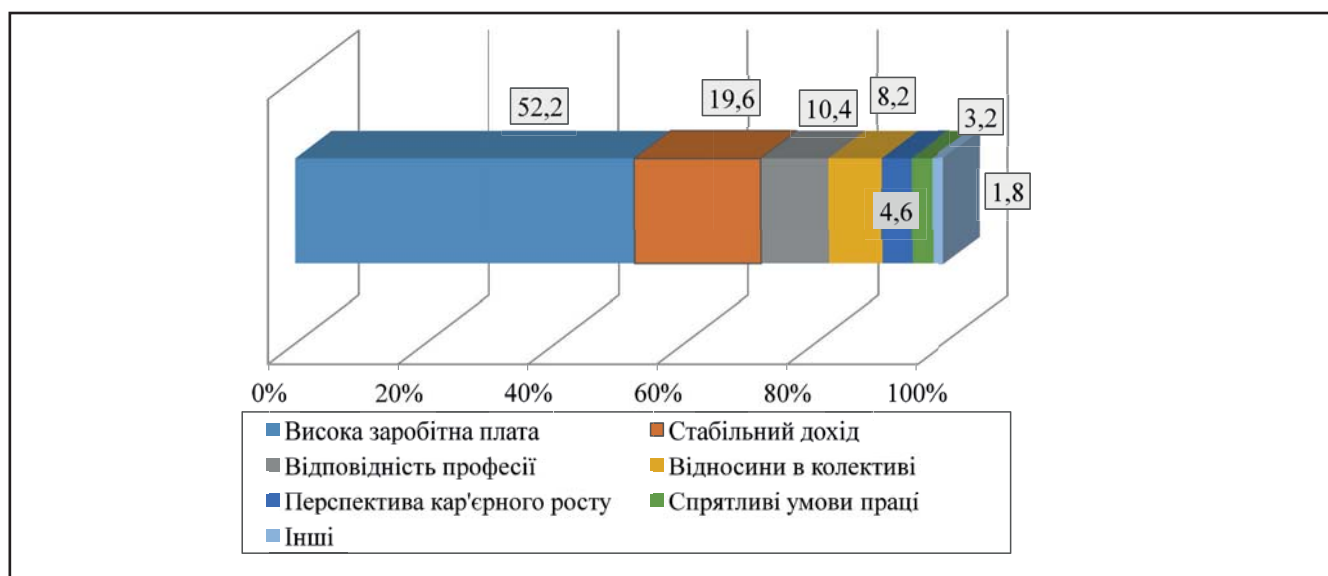
Умови праці також виступають важливим чинником, який стимулює працівників. Особливо ця проблема відчувається в агропідприємствах, де умови праці є незадовільними. Щодо відносин в колективі, то вони також є важливим мотивом, який підвищує ефективність праці. Вважаємо за необхідне звернути увагу на такі нематеріальні стимули працівників агропідприємств: кар'єрний ріст, самостійність працівників у вирішенні тих чи інших завдань, вирішення проблемних ситуацій, надання знижок на продукцію, яка випускається підприємством, можливість отримання кредиту на придбання житла або авто тощо.

В розвинутих країнах нематеріальні інструменти мотивації навіть більше ціняться, аніж матеріальні, особливо якщо говорити про соціальний захист та підтримку працівників агропідприємств. Варто відзначити, що у різних підприємствах аграрного сектору мотивація персоналу є відмінною одна від одної. Тому що ті мотиваційні інструменти, які дієві у великих підприємствах, з певних причин не можна застосовувати у малих господарських структурах.

Погоджуємося з думкою про те, що характер мотиваційного процесу залежить від виду потреб, що ініціюють його. На характер мотиваційного процесу значний вплив справляють індивідуальні особливості людей, такі як зусилля, ретельність, наполегливість, сумління [5].

Висновки

Безперечно, що основним результативним показником рівня мотивації праці є її продуктив-



Структура мотивів здійснення трудової діяльності в агропідприємствах*

* Джерело: побудовано на основі [6]

ність, яка прямо залежить від оплати праці, тому пріоритетними напрямками мотивації праці в агропідприємствах, як правило, є підвищення рівня її оплати. Проте, така залежність не завжди простежується і тоді виникає потреба у використанні нематеріальних інструментів мотивації працівників сільськогосподарських підприємств.

Зокрема, на сьогоднішній день, головним завданням для сільськогосподарських аграрних підприємств є комплексне поєднання матеріальних та нематеріальних чинників та не менш важливим є їх пристосування до потреб та особливостей кожного окремого працівника.

Список використаних джерел

1. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна: аспекти праці. – 2013. – №3. – С. 38 – 42.
2. Гайдуцький П. Зростання економіки і добробуту людей: пошук оптимальних пропорцій / П. Гайдуцький // Урядовий кур'єр. – 2007. – №66 (13 квітня). – С.5.
3. Моніторинг показників заробітної плати, Міністерствосоціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www.mls-p.gov.ua
4. Линдюк А.О. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці / А.О. Линдюк, А.В. Нестерович // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка та менеджмент». – 2009. – Вип.4 (35). – С. 20 – 26.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://www.ukrstat.gov.ua
6. Данько Ю.І. Мотивація персоналу сільськогосподарського підприємства, як складова забезпечення його конкурентоспроможності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.1/79.pdf

References

1. Nazaryshyn R. (2013). «Fundamentalni poniattia motyvatyky yak nauky pro motyvatsiiu pratsi / R. Nazaryshyn // Ukraina: aspektypratsi. – 2013. – №3. – С. 38 – 42.
2. Haidutskyi P. (2007). Zrostannia ekonomiky i dobrobutu liudei: poshuk optymalnykh proportsii / P. Haidutskyi // Uriadovyi kurier. – 2007. – №66 (13 kvitnia). – С.5.
3. Monitorynh pokaznykiv zarobitnoi platy, Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: // www.mls-p.gov.ua

4. Lyndiuk A.O. (2009). Suchasni problemy motyvatsii silskohospodarskoi pratsi / A.O. Lyndiuk, A.V. Nesterovych // Visnyk Sums'koho natsionalnoho ahrarnoho universytetu. Seriia «Ekonomika ta menedzhment». – 2009. – Vyp.4 (35). – С. 20 – 26.

5. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: // http://www.ukrstat.gov.ua

6. DankoYu.I. Motyvatsiia personalu silskohospodarskoho pidpriemstva, yak skladova zabezpechennia yoho konkurentospromozhnosti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: // https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.1/79.pdf

Дані про авторів

Васильчак Світлана Василівна,

д.е.н., професор, Львівський державний університет внутрішніх справ,

вул. Городецька, 26, м. Львів, 79000, Україна

e-mail: gidyak@i.ua

Дубина Марія Петрівна,

к.е.н., доцент, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені Степана Гжицького,

вул. Пекарська, 50, м. Львів, 79000, Україна

e-mail: dubynamarichka@gmail.com

Вівчарук Ольга Миколаївна,

к.е.н., в.о. доцента, Львівський інститут економіки і туризму,

вул. Модеста Менцинського, 8, м. Львів, 79000, Україна

e-mail: olgavivcharuk@ukr.net

Данило Олег Андрійович,

здобувач, Львівський державний університет внутрішніх справ

e-mail: olegdaniilo95@gmail.com

Данные об авторах

Васильчак Светлана Васильевна,

д.э.н., профессор, Львовский государственный университет внутренних дел,

ул. Городецкая, 26, г. Львов, 79000, Украина

e-mail: gidyak@i.ua

Дубина Мария Петровна,

к.э.н., доцент, Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий имени Степана Гжицкого,

ул. Пекарская, 50, г. Львов, 79000, Украина

e-mail: dubynamarichka@gmail.com

Вивчарук Ольга Николаевна,

к.э.н., и.о. доцента, Львовский институт экономики и туризма,

ул. Модеста Менцинского, 8, г. Львов, 79000,
Украина

e-mail: olgavivcharuk@ukr.net

Данило Олег Андреевич,

соискатель, Львовский государственный универси-
тет внутренних дел

e-mail: olegdaniло95@gmail.com

Data about the author

Svetlana Vasylchak,

Doctor of Economics, Professor, Lviv state University
of Internal Affairs,

Street Gorodozka, 26, Lviv, 79000, Ukraine

e-mail: gidyak@i.ua

Maria Dubyna,

PhD in Economics, associate professor, Stephan
Gzhytskyi Lviv national university of veterinary medicine
and biotechnologies,

Street Pekarska, 50, Lviv, 79000, Ukraine

e-mail: dubynamarichka@gmail.com

Olga Vivcharuk,

PhD in Economics, acting assistant professor, Lviv
Institute of Economics and Tourism,

Street Modesta Menzinskego, 8, Lviv, 79000, Ukraine

e-mail: olgavivcharuk@ukr.net

Oleh Danylo,

applicant of the Lviv state University of Internal Affairs

e-mail: olegdaniло95@gmail.com

DOI: 10.5281/ZENODO.1400686

СОЛОМЯНЮК Н.М.,

ОПУЛЬСЬКА Л.В.

Феномен маніпулятивного впливу реклами

Предметом дослідження є особливості реалізації і застосування маніпулятивних методів і прийомів в рекламному бізнесі.

Метою дослідження є аналіз та встановлення значення маніпулятивного впливу в сфері рекламної діяльності.

Методи дослідження. В роботі використана сукупність наукових методів і підходів, в тому числі методи системний та порівняльний аналіз, що дозволило дослідити феномен маніпулятивного впливу реклами.

Результати роботи. У статті розглянуто і обґрунтовано основні підходи щодо поняття «маніпуляція» та «маніпулятивний вплив». Визначено маніпулятивні способи і прийоми, які включає в себе реклама. Ступінь впливу даних заходів на підсвідомість громадськості через рекламні засоби.

Галузь застосування результатів. Економіка та управління підприємством, реалізація стратегії розвитку підприємства, психологія реклами.

Висновки. 1. Досліджено підходи щодо визначення поняття «маніпуляція» та запропоновано авторське бачення. 2. Згруповано основні маніпулятивні способи і прийоми, які включає реклама: систематичне повторення, прискорення темпу міркування, використання незнайомих слів та термінів, недомовленість, замовчування, посилення на авторитет, гра на стереотипах. 3. Визначено чинники, які описують феномен маніпулятивного впливу.

Ключові слова: реклама, психологічний вплив, маніпуляція, маніпулятивний вплив.

СОЛОМЯНЮК Н.М.,

ОПУЛЬСКАЯ Л.В.

Феномен манипулятивного влияния рекламы

Предметом исследования являются особенности реализации и применения манипулятивных методов и приемов в рекламном бизнесе.

Целью исследования является анализ и определение значения манипулятивного влияния в сфере рекламной деятельности.

Методы исследования. В работе использовано совокупность научных методов и подходов, в том числе методы системного и сравнительного анализа, что позволило исследовать феномен манипулятивного влияния рекламы.