

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ТЕОРІЇ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

І. В. ДАНИЛЕВСЬКА, аспірант*
*Національний університет біоресурсів
і природокористування України*
e-mail: i.d.v.2014@yandex.ua

Н. Ю. ФІЩУК,
кандидат сільськогосподарських наук
Вінницький державний аграрний університет

Анотація. Розкрито поняття організації в контексті практичної діяльності спеціалістів агроформувань. Уточнено місце мотивації праці в системі аграрного менеджменту та її роль в процесі організації праці спеціалістів агроформувань. Розглянуто ступені важливості основних потреб для спеціалістів.

Ключові слова: організація праці, мотивація праці, спеціалісти агроформувань, потреби, мотиви, стимули

Актуальність. Сучасна наука і досвід усіх поколінь переконливо свідчать, що серед об'єктивних чинників суспільного розвитку пріоритет належить людині як біологічно-соціальному витвору природи. Першопричиною активного стану і плідної творчої діяльності кожної людини є її потреби, які на практиці трансформуються в конкретні мотиви індивідуальної поведінки. Ось чому мотивація як явище і як наукова категорія привертала і продовжують привертати увагу численних дослідників. Незважаючи на значні здобутки філософії, соціології, психології, педагогіки та менеджменту, проблема мотивації праці зберігає свою актуальність у сферах галузевих наук, у тому числі й аграрного менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотивацію досліджували багато відомих науковців: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Е. Лойел, Д. Мак-Клеланд, П. Друкер, Ф. Тейлор та інші. Серед останніх вагомих наукових публікацій з проблеми мотивації праці варто, у першу чергу, назвати наступних авторів: В. С. Дієсперов [1, с. 115–119], М. В. Семикіна [2], В. П. Рябоконець [3]. Численні дослідження вчених переконують, що проблема мотивації праці не нова, але розвиток світової економіки та інформаційних технологій є передумовою для вивчення сучасних потреб і вимог до праці спеціалістів агроформувань та пошуку альтернативних способів мотивації.

Мета дослідження – уточнити місце мотивації в системі аграрного менеджменту та її роль в процесі організації праці спеціалістів агроформувань.

*Науковий керівник – доктор економічних наук, професор Г.М. Чорний

Матеріали і методи дослідження – дослідження було проведено за допомогою таких емпіричних методів, як спостереження, анкетування, інтерв'ювання, опитування, вимірювання й теоретичних методів аналізу, синтезу, табличного, графічного, порівняння, монографічного, історичного.

Результати дослідження та їх обговорення. Автори вагомих наукових публікацій та навчально-методичних посібників з теорії загального (базового) менеджменту розглядають його зміст як процес, що складається з чотирьох основних функцій, а саме: планування, організація, мотивація і контроль. Ці функції започаткував у 1911 р. французький вчений А. Файоль [4, с. 12] і вони зберігаються й дотепер, хоч дещо в різних інтерпретаціях. Виходить, що мотивація по відношенню до менеджменту (управління) як функції суб'єкта управління першого порядку відіграє роль функції другого порядку.

Матеріали тривалих спостережень за практичною діяльністю керівників, спеціалістів та повноважних органів агроформувань дають достатньо підстав для уточнення цієї пануючої концепції. Річ у тому, що практична діяльність кожного суб'єкта управління в агроформуванні: керівника, спеціаліста, керівника структурного підрозділу розпочинається з отримання і володіння необхідним обсягом службової інформації. Без наявності певного обсягу інформації вести мову про управлінські функції, які за традицією розпочинаються з планування, зовсім недоречно. Тому в змісті явища управління (менеджменту) при розгляді його як процесу, що складається з ряду послідовних функцій, перше місце має займати аж ніяк не планування, а забезпечення інформацією.

З позицій кібернетики, інформація, що надходить до суб'єкта управління, перетворюється в нову форму і спрямовується на адресу об'єкта управління як конкретні команди (розпорядження, рішення). Реалізація цих команд (розпоряджень і рішень) приводить до змін в об'єкті управління, які стають джерелом появи нової інформації, що по каналу зворотного зв'язку доходить до суб'єкта управління й започатковує черговий повний управлінський цикл.

Таким чином, у складній інтегрованій управлінській функції при її аналізі через призму об'єктивних стадій циклічної зміни стану інформації цілком очевидно виокремлюються три підфункції, тобто функції нижчого другого порядку, а саме:

- перша – забезпечення інформацією;
- друга – прийняття рішення;
- третя – реалізація рішення [5, с. 378].

Такий погляд на зміст управлінської діяльності (інтегрованої функції суб'єкта управління) дає можливість стверджувати, що в ній чітко розмежовуються однорідні три види робіт, які правомірно вважати функціями нижчого другого порядку. Ці функції в складних і довготривалих ситуаціях диференціюють на однорідні види робіт як функції наступного – третього порядку, серед яких своє почесне місце займає і мотивація (рис. 1).

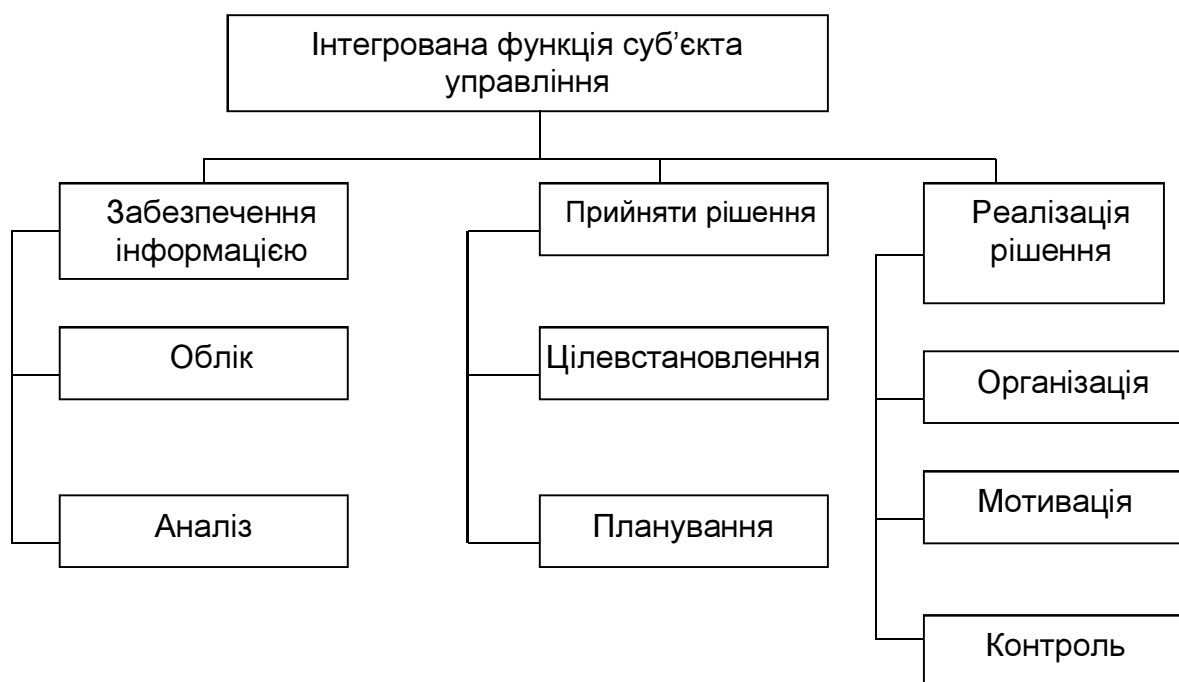


Рис. 1. Класифікаційна модель функцій суб'єктів управління

Таким чином, мотивація є функцією третього порядку в системі функцій менеджменту як безпосередня складова базової універсальної функції – реалізації рішень.

У запропонованій класифікаційній моделі теж відведено належне місце й іншим класичним загальним функціям з менеджменту – планування, організації і контролю. [6, с. 40].

Мотивація, будучи однією із суттєвих функцій у системі менеджменту, є обов'язковим компонентом організації праці взагалі, і, серед іншого, організації праці спеціалістів агроформувань.

Поняття організації багатозначне й широко використовується в різних контекстах. [7, с. 853]. Щодо практичної діяльності спеціалістів агроформувань змістом цього поняття буде влаштування праці за наявності тих компонентів (елементів), які спроможні забезпечити трудовий процес. Якщо розглядати наявність компонентів організації праці спеціаліста, то вони мають свою чітку логічну послідовність. Тобто, із самого початку, на перше місце варто поставити посадову інструкцію як регламентуючий документ, що визначає місце та функції спеціаліста в апараті управління. На основі посадової інструкції здійснюється планування особистої діяльності й самоконтроль за виконанням планів на офісних і мобільних робочих місцях. З плануванням безпосередньо пов'язаний наступний компонент організації праці – раціональне використання часу доби. Завершальним акордом у переліку компонентів організації праці буде стимулювання і мотивація.

У наукових публікаціях зустрічаються різні співвідношення поняття «стимули» і «мотиви», тому доцільно у черговий раз уточнити цю позицію, користуючись офіційним словниковим тлумаченням.

Стимул [лат. Stimulus, букв. загострена палиця, якою підганяли тварин] – причина, що спонукає до дії... [8, с. 862]. Мотив [франц. motif] – психологічна спонукальна причина дій і вчинків людини [8, с. 657]. За словниковим тлумаченням, стимул і мотив – споріднені поняття, але не тотожні. «Психологічна спонукальна причина» наближає цю причину до особистості з їх психологічним світом, а тому мотив є індивідуальною внутрішньою спонукальною причиною дій і вчинків конкретної особистості. Щодо стимулу, то йому відводиться роль зовнішнього чинника впливу на поведінку людей, тому він може узгоджуватися з мотивами окремих особистостей (ідеальний варіант в управлінні персоналом), а може й не узгоджуватися з ними.

Навіть такий самий вагомий загальний стимул, як розмір заробітної плати по відношенню до окремих особистостей не спрацьовує, тому що їх особисті мотиви можуть переважати, а саме: отримання житла, відстань від місця проживання до роботи, природні творчі здібності (спорт, мистецтво), можливість підвищувати свій кваліфікаційний рівень завдяки навчанню, яке наявне в агроформуванні та можливість вчитися у кваліфікованих наставників і т. п.

Дослідженнями організації праці спеціалістів Хмельницької області встановлено, що серед мотивів вагоме місце займає заробітна плата. Ця обставина спонукає до того, щоб глибше заглянути в природу та у внутрішню сутність мотивів.

Уважний аналіз мотивів праці спеціалістів агроформувань свідчить, що всі вони абсолютно, без винятку, беруть початок у людських потребах, знаходячись з ними у певному діалектичному зв'язку. Проблема мотивації особистості гостро стала на порядку денному на рубежі XIX–XX століть паралельно зі становленням теорії загального менеджменту. Мотивація має підстави розглядатись як психологічна основа самоуправління особистості та управління персоналом на всіх рівнях суспільної ієрархії та в усіх сферах людської діяльності. Зусиллями зарубіжних вчених створені й використовуються численні теорії мотивації.

Серед психологів, які залишили людству фундаментальні дослідження з мотивації до теми та предмету нашої статті, найближчим буде Абрахам Маслоу [9, с. 79–90]. Класифікація людських потреб, запропонована А. Маслоу в минулому столітті, зберігає свою актуальність до наших днів і використовується в дещо різних інтерпретаціях авторів наукових публікацій, підручників і навчальних посібників тощо. Для зручності сприйняття ця класифікація ілюструється так званою пірамідою ієрархії потреб за Маслоу (рис. 2) [9, с. 356].

Потреби людини, за великим рахунком, – це ті речі навколишнього середовища, які вона мусить отримувати постійно нарівні з киснем для нормальної життєдіяльності: або вона їх отримує і функціонує нормально, або отримує обмежено і хворіє, або зовсім не отримує і вмирає.



Рис. 2. Ієрархія потреб за А. Маслоу

Узагальнені дані дослідження з теорії потреб спеціалістів та порівняння питомої ваги деяких потреб у свідомості останніх дали наступні наукові результати, висвітлені в табл.

**Ступені важливості потреб для спеціалістів (№=238),
2015–2016 роки, %***

Потреби	Значення потреби (%) від 1(абсолютно неважливо) до 5 (дуже важливо)				
	1	2	3	4	5
Самореалізація	0	0	9	35	56
Повага	0	4	7	10	79
Соціальні гарантії	0	5	5	19	71
Безпека (стабільність)	0	0	0	22	78
Заробітна плата	0	0	0	11	89
Товариськість	0	8	0	21	71
Автономія	2	5	14	46	67

*Примітка. Розраховано на основі власних досліджень автора.

Дані табл. свідчать, що найбільше значення для спеціалістів агроформувань має потреба в оптимальній заробітній платі – 89%, що пов'язано із сьогоденними умовами життя. Також важливу роль відіграють потреби в повазі – 79% та у стабільності – 78, потреби у товариськості та соціальних гарантіях однаково важливі для спеціалістів – 71%, потреби в автономії та самореалізації становлять, відповідно, 67% та 56%.

Залежно від ступеня важливості потреб для працівників, відбувається становлення конкретних підходів щодо формування у спеціалістів мотивації до праці. Як видно з таблиці, найвагомішою потребою є заробітна плата,

тобто різного роду матеріальні винагороди, які застосовують в агроформуваннях для мотивації праці спеціалістів, що в підсумку приводить до збільшення обсягу виробництва сільськогосподарської продукції.

Щодо таких потреб, як повага й товариськість, то вони ґрунтуються на людських стосунках. Проведеними дослідженнями встановлено, що мотивація працівників залежить від соціально-економічних умов, у яких працює агроформування. На сьогодні для створення дієвого мотиваційного впливу на спеціалістів в агроформуваннях повинен передбачатися взаємозв'язок між заробітною платнею працівника, продуктивністю його праці та способами фінансування, культурними традиціями тощо задля поліпшення результатів виробничо-господарської діяльності.

Саме тому, людські потреби трансформуються у внутрішні чинники поведінки особистості, які, за загальноприйнятою термінологією, називаються мотивами або мотивацією до конкретних дій і вчинків. Якщо за формальною логічною структурою поняття «організація праці» мотивації відводиться в логічній послідовності компонентів останнє місце, то за вагомістю вона посідає перше місце, тому що потреби людини були, є і будуть першоджерелом будь-якої людської діяльності, а їх трансформація в мотиви, тобто мотивація зберігатиме свій заслужений пріоритет назавжди.

Висновки і перспективи

1. Мотивація є загально визнаною функцією в теорії менеджменту, її місце в класифікаційній моделі в складі третьої базової універсальної функції суб'єкта управління – реалізації рішення.

2. Першопричиною мотивів людської діяльності абсолютно за всіх ситуацій є матеріальні й духовні потреби, без задоволення яких людина просто неспроможна існувати. Потреби кожної особистості досить індивідуальні, а тому індивідуальні мотиви за своєю формою і змістом.

3. Серед компонентів організації праці всіх категорій мотивація за вагомістю зберігає свій пріоритет, тому що без задоволення людських потреб сама праця втрачає свій сенс.

Список літератури

1. Дієсперов В. С. Оплата сільськогосподарської праці / В. С. Дієсперов // Економіка АПК. – 2012. – № 9. – С. 76–83.
2. Рябоконт В. П. Кадри села: проблеми формування і закріплення / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2010. – № 5. – С. 115–119.
3. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна. – КНТУ, 2010. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_econ/stat_17/70/pdf
4. Файоль А. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М. : Республика, 1992. – 352 с.
5. Чорний Г. М. Альтернативний аналіз класифікацій загальних управлінських функцій / Г. М. Чорний, І. А. Міщенко, О. М. Файчук // Бізнес-інформ. – 2014. – № 3. – С. 378.
6. Чорний Г. М. Управління: концептуальні засади національного менеджменту : монографія / Г. М. Чорний. – К. : ІАЕ, 2005. – 102 с.

7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : Перун, 2007. – 1736 с.
8. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.
9. Абрахам Г. Маслоу. Мотивация и личность / Абрахам Г. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб : Евразия, 1999. – 478 с.

References

1. Diiesperov, V. S. (2012). "Payment agricultural labor". *Ekonomika APK*, 9, 76–83.
2. Ryabokon', V. P. (2010). "Village cadres: problems of formation and consolidation". – *Ekonomika APK*, 5, 115–119.
3. Semykina, M. V. (2010). "Productivity: measurement methodology, the prerequisites for the growth ", KNTU, [Online], available at: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_econ/stat_17/70/pdf.
4. Fayol', A. (1992). *Upravlenie – jeto nauka i iskusstvo*, [Management is the art and science] Respublika, Moskva, Rossija.
5. Chornyj, H. M., Mishchenko, I. A., Faychuk, O. M. (2014). "Alternative analysis classifications General management functions", *Biznes-inform*, 3, 378.
6. Chornyj, H. M. (2005). *Upravlinnya: kontseptual'ni zasady natsional'noho menedzhmentu*, [Management: the conceptual foundations of the national management], NNTs IAE, Kyiv, Ukraine.
7. Busel, V. T. (2007). *Velykyy tлумachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy* [Big explanatory dictionary of modern Ukrainian language], VTF «Perun», Irpin, Ukraine.
8. Pustovit, L. O. ta in. (2000). *Slovnyk inshomovnykh sliv: 23000 sliv ta terminolohichnykh slovopoluchen'* [Dictionary of foreign words: 23000 words and phrases terminology], Dovira, Kyiv, Ukraine.
9. Abraham, G. Maslou Motivacija i lichnost'[Motivation and personality], perev. s angl. A. M. Tatlybaevoj / Evrazija, Sankt-Peterburg, Rossija.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ТЕОРИИ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

И. В. Данилевская,
Н. Ю. Фищук

Аннотация. Раскрыто понятие организации в контексте практической деятельности специалистов агроформирований. Уточнено место мотивации труда в системе аграрного менеджмента и ее роль в процессе организации труда специалистов агроформирований. Рассмотрены степени важности основных потребностей для специалистов.

Ключевые слова: организация труда, мотивация труда, специалисты агроформирований, потребности, мотивы, стимулы

MOTIVATION WORKS IN THE THEORY OF AGRICULTURAL MANAGEMENT

I. V. Danilevskaya,
N. U. Fishchuk

Abstract. *In the article the concept of organization in the context of practical activity of specialists of agricultural companies. Clarifies the place of motivation in the system of agricultural management and its role in the process of organization of work of specialists of agricultural companies. Discusses the importance of basic needs for the specialists.*

Keywords: *organization of labor, labor motivation, specialists of agricultural companies, needs, motives, incentives*

УДК 338.26; 658.5

АНАЛІЗ БЮДЖЕТУВАННЯ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

О. Є. ДАНИЛЕВСЬКА-ЖУГУНІСОВА,

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів

Національного університету біоресурсів

і природокористування України

e-mail: dg3838@yandex.ru

Анотація. *Визначено актуальність бюджетування та встановлено, що воно необхідно для ефективного розвитку операційної діяльності, можливості своєчасного виконання своїх зобов'язань перед державою, партнерами по бізнесу та іншими господарючими суб'єктами.*

Метою дослідження є вивчення окремих аспектів бюджетування в системі фінансового планування на підприємстві. Завданням є розгляд поняття бюджету, бюджетування, порядок розроблення фінансового плану, виділення проблем організацій бюджетування на підприємстві та пропонування шляхів удосконалення процесу бюджетування.

Досліджено сутність процесу бюджетування, розкрито характерні ознаки та його роль і місце в управлінні сучасним підприємством та основні складові частини, які є програмою впровадження бюджетування. Проаналізовано основні варіанти складання бюджетів на підприємстві. Виділено проблеми організацій бюджетування на підприємстві та надано рекомендації щодо заповнення бюджету витрат господарюючого суб'єкта.

Зокрема, зазначено, що для реального запровадження принципів бюджетування у практику господарюючих суб'єктів, насамперед, необхідно чітко визначити перелік і зміст бюджетів, основні параметри контролю їх виконання, порядок відображення в обліку зазначеної інформації, прийоми та методи економічного аналізу усіх відхилень від запланованого розвитку виробничо-господарських процесів.

Ключові слова: *фінансове планування, прогнозування, бюджетування, бізнес, операційний бюджет, структура*