

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Т. С. МРИНСЬКА, кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й. С. Завадського
e-mail: mrynska_10@bigmir.net

**Національний університет біоресурсів
і природокористування України**

О. О. ХІМІКУС, магістр ФАМ
**Національний університет біоресурсів
і природокористування України**

Анотація. *Актуальність теми дослідження.* За умов функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти в конкурентному середовищі, знаходити й розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці. «Локомотивом» їхньої активної трудової діяльності є мотивація.

Мета статті – дослідити теоретичні й практичні основи процесу мотивації та стимулювання персоналу на аграрних підприємствах та обґрунтувати пропозиції щодо його вдосконалення.

Задля досягнення мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначити теоретичні аспекти процесу мотивації та стимулювання праці персоналу;
- визначити шляхи вдосконалення системи мотивації та стимулювання праці персоналу на аграрних підприємствах.

Методи дослідження. У процесі роботи було використано такі методи: системного підходу, статистичного аналізу, соціологічного опитування.

Результати дослідження. Заробітну плату визначено як винагороду за працю, яка відображує відносини між роботодавцем та найманим працівником, є елементом ринку праці, витрат виробництва, а також вагомим матеріальним стимулом до праці. Чинник мотивації праці виявляється найбільше в необхідності забезпечення життєвих потреб працівника. Заробітна плата при цьому є ціною, яку працівник отримує як плату за ризик.

Перспективи дослідження. Опрацьовуючи теоретичні та прикладні аспекти мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати свої дії. До головних з них – тих, що мають основоположний характер, – слід віднести потреби, інтереси, мотиви та стимули.

Ключові слова: мотивація, мотив, мотивування, стимул, стимулювання, потреба, мотиваційний механізм

Актуальність. За умов функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти в конкурентному середовищі, знаходити й розширювати свою «нішу» на ринку товарів і послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим, має зростати внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним із головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці. «Локомотивом» їхньої активної трудової діяльності є мотивація [8, с. 25].

Питання стимулювання до праці окремих працівників, колективів є дуже актуальним на сьогодні. Проте вивчення науково-практичної літератури показало, що не всі проблеми з цього питання вирішуються, є певні труднощі та проблеми. Мотивація персоналу, як галузь науково-практичної діяльності потребує не тільки опрацювання загальної методології, а й розроблення конкретних заходів, методів, заходів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням проблем мотивації праці в різні часи займалися провідні вчені різних економічних шкіл: А.Сміт, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер. Серед вітчизняних науковців питання мотивації та оплати праці в аграрному виробництві досліджували Т. І. Балановська, О. А. Бугуцький, А. Ф. Бурик, М. Х. Вдовиченко, С. В. Герчанівська, О. Д. Гудзинський, В. С. Діесперов, Й. С. Завадський, А. В.Троян, О. В. Шкільов та інші. Однак вивчення й узагальнення зарубіжного та вітчизняного досвіду щодо проблем мотивації праці показало, що далеко не всі аспекти цього питання досліджені достатньою мірою, особливо на аграрних підприємствах за умов їх реформування та розвитку ринкових відносин.

Мета дослідження – визначити теоретичні й практичні основи процесу мотивації та стимулювання персоналу на аграрних підприємствах та обґрунтувати пропозиції щодо його вдосконалення.

Матеріали і методи дослідження. У даній статті було використано такі методи як: системний аналіз – для деталізації і розчленування об'єкта дослідження на окремі важливі складові елементи; синтез – для узагальнення аспектів методики впровадження системи мотивації в управління підприємством; аналогія – для дослідження відповідності вітчизняної та зарубіжної практики; абстрагування – для формування узагальнених висновків на основі системного аналізу і синтезу теорії й практики формування системи управління з використанням мотивації, а також методи статистичного аналізу та соціологічного опитування.

Результати дослідження та їх обговорення. Сутність системи мотивації в Україні не виявляється повною мірою в аграрній сфері, що суттєво знижує трудову активність працівників сільськогосподарських

підприємств та погіршує показники ефективності їх праці. В основному, це пов'язано з тим, що в Україні механізм мотивації був розрахований номінально на колективних власників, а фактично – на найманих працівників, тоді як у розвинених країнах механізм мотивації функціонує в умовах сформованих суб'єктів приватної власності [3, с.102; 4, с. 74].

Узагальнення еволюції наукових поглядів фахівців різних часових періодів і країн дало змогу систематизувати концептуальні підходи до проблеми мотивації праці, що стало основою для опрацювання власних авторських пропозицій щодо розробки ефективних систем мотивації сільськогосподарської праці в умовах трансформації економічних відносин, зокрема, відносин власності в аграрному секторі національної економіки [5, с. 64; 6, с. 43].

На сьогодні в аграрному секторі України формується школа матеріальної мотивації праці, першими представниками якої були професори Й. С. Завадський, М. І. Нижній. Так, у методичних і наукових працях Й. С. Завадського, його перших в Україні підручниках з управління сільськогосподарським виробництвом виявлено специфіку індивідуальних спонукальних мотивів, пов'язаних із трудовою діяльністю різних категорій працівників сільськогосподарських підприємств. Завдяки працям професорів М. І. Нижнього, М. П. Поліщука, М. Й. Маліка, в Україні сформувався вчення про системи і форми оплати сільськогосподарської праці [1, с. 45; 2, с. 63].

За результатами проведених досліджень, автори сформулювали власне трактування змісту поняття «мотивація», а саме: мотивацію праці слід трактувати як процес спонукання працівників до ефективної праці шляхом свідомого вибору певного комплексу дій, пов'язаних із прагненням суб'єкта задовольнити свої потреби, що останнім часом розширились у зв'язку з набуттям права власності на майнові і земельні паї. При цьому мотивації праці як процесу довгострокового впливу на трудову активність працівника передують стимулювання, як фактор зовнішнього впливу на його інтереси, за допомогою певної сукупності заходів (матеріальних, моральних, соціальних), здатних вирішувати суперечності між інтересами суб'єктів економічних відносин.

Для прикладу даної теми ми дослідили ВП НУБіП України «Велико-снітинське НДГ ім. О. В. Музиченка». Для визначення ефективності мотивації працівників на досліджуваному підприємстві і ступеня значення мотиваційних факторів, що сприяють підвищенню ефективності їхньої праці, у процесі вивчення й аналізу особистої мотивації праці працівників у підвищенні його ефективності використовувався метод анкетування, яке проводилося у формі анонімного опитування, у процесі якого було опитано 100 чоловік персоналу (див. таблицю).

З погляду мотиваційного впливу на працівників підприємства й основні результати їхньої трудової діяльності, найбільший інтерес повинні становити такі головні особисті фактори, як працездатність, умови праці, стиль керівництва, чітке усвідомлення мети роботи, атмосфера в колективі, стабільність роботи й інші.

Зведені дані за результатами анкетування з дослідження питання рівня задоволеності роботою у ВП НУБіП України «Великоснітинське НДГ ім. О. В. Музиченка»*

Категорія питань	Так	Немає	Важко відповісти та інші відповіді
1. Задоволеність роботою	81,8	9,1	9,1
2. Можливість підвищення кваліфікації	80,3	16,7	3,0
3. Конфлікти в колективі між співробітниками	57,9	28,5	12,4
4. Можливість просування по службі	27,3	47,7	25,0
5. Матеріальне задоволення	33,3	51,5	15,2

*Джерело: власні дослідження.

Висновки і перспективи. Мотивацію праці в сільському господарстві пропонується трактувати як процес внутрішнього спонукання людини до вискоефективної праці шляхом свідомого вибору певного комплексу трудових дій, спрямованих на задоволення особистих потреб працівника та реалізацію його інтересів, які останнім часом збільшуються у зв'язку з набуттям ним статусу власника земельних та майнових паїв.

Виходячи з економічного змісту поняття "стимулювання праці", як перспективний розвиток аграрних підприємств повинен стати домінуючий вид ,а саме: матеріальне стимулювання, яке найбільш ефективно за умови, що питома вага його перебуває в оптимальному співвідношенні з основною заробітною платою.

Список літератури

1. Горьовий В. П. Збірник задач з курсу "Менеджмент" : навч. посіб. для практ. і семінарських занять / [В. П. Горьовий та ін.] ; Національний ун-т біоресурсів і природокористування. – К. : ННЦ ІАЕ, 2008. – С. 45.
2. Завадський Й. С. Менеджмент / Й. С. Завадський. – Т. 1. – К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 2007. – С. 63.
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – К., 2013. – С. 103.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – К. : Кондор, 2006. – С. 74.
5. Гончарова Н. М. Сутність мотивації праці в сільському господарстві / Н. М. Гончарова // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2006. – № 3. – С. 64–68.
6. Савельєва В. С. Управління персоналом : навч. посіб. / В. С. Савельєва, Л. П. Єськов. – К. : Професіонал, 2013. – С. 43.
7. Стадник В. В. Менеджмент : посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидавництво, 2014. – С. 46.
8. Латигіна А. Г. Англійська мова міжнародного бізнесу та менеджменту = English of International Business and Management : підруч. / А. Г. Латигіна. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – С. 25.

References

1. Garovi, V. P. (2008). Collection of problems on the course: roc. a Handbook for pract. and seminars. P. Garovi [etc.], 45.
2. Zawadski, Y. S. (2007). Management. – Vol. 1. – K.: Ukrainian-Finnish Institute of management and business, 63.
3. Kolot, A. M. (2013). Motivation, stimulation and evaluation of personne. K., 103.
4. Krushelnitskaya, E. V., Melnychuk, D. P. (2006). Personnel management: textbook. Second edition, revised and enlarged. – K.: Condor, 74.
5. Goncharova, N. M. (2006). The essence of motivation in agriculture // State and regions. Series: Economics and entrepreneurship, 3, 64–68.
6. Savelyev, V. S. Eskov, A. P. (2013). Personnel management: Textbook. allowance. – K.: Professional, 43.
7. Stadnik, V. V., John, N. A. (2014). Management: The Manual. – K.: Academicamente, 46.
8. Latina, A. G. (2010). English the language of international business and management = English of International Business and Management : utorial / A. G. Latina. – K. : Kiev. NAT. Torg.-Ekon. Univ, 25.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Т. С. Мринская,
О. А. Химикус**

***Аннотация.** Освещено современное состояние формирования системы мотивации в менеджменте аграрного предприятия. Проанализированы понятия «система мотивации», «мотивация», «стимул», «стимулирование» и другие. На сегодня достаточно важными являются вопросы определения количественного влияния внутренних и внешних факторов на эффективность труда, научного обоснования нормативов затрат времени и совершенствованию организации труда в сельскохозяйственном производстве.*

***Ключевые слова:** мотивация, мотив, мотивация, стимул, стимулирование, потребность, мотивационный механизм*

MOTIVATION OF LABOR IN AGRICULTURAL OPERATIONS

**T. S. Mrynska,
O. O. Khimikus**

***Abstract.** In the article thesis deals with the current state of the formation of motivation in management of agricultural enterprises. In this paper we analyze the concept of system of motivation, motivation, incentive, incentives, and others. Today is a very important issue determining the quantitative impact of internal and external factors on the efficiency of labor, scientific substantiation standards effort and improving the organization of labor in agricultural production.*

***Keywords:** motivation, motive, motivation, incentive, incentives, need, motivation mechanism*