

### Список використаних джерел

1. Дощові черв'яки: наукові аспекти вирощування і практичне застосування / І. П. Мельник, Н. М. Колісник, І. А. Шувар, В. М. Сендецький, І. М. Тітов та ін. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2015. 444 с.
2. Журавель С. В., Кравчук М. М., Клименко Т. В., Поліщук В. О.. Вирощування черв'яків промислового спрямування контейнерним способом в умовах Житомирського Полісся. Наукові горизонти, 2020. № 05 (90). С. 22–28.
3. Сендецька О. В. Ефективність виробництва і застосування органічних добрив «Біогумус», виготовлених методом вермикультивування. О.В. Сендецька // Вісник Тернопільського НАУ. 2014. №1. С. 164–171.
4. Чемерис В.А., Душка В.І., Максим В.Л.. Економічна ефективність та інвестиційна привабливість виробництва продукції вермикультури в Україні. Науковий вісник ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького, 2017. № 19 (81). С. 107–113.

*Науковий керівник – старший викладач Коваленко Г.В., старший викладач кафедри економіки підприємств, Миколаївський національний аграрний університет*

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Минів О.І., магістр МО, ФЕМ**

**Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького**

Дослідженням впливу різних мотиваційних факторів на результативність роботи працівників займалось чимало науковців-теоретиків та практиків менеджерів, проте найбільшого розвитку теорії мотивації отримали у ХХ ст.

завдяки таким вченим як: С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Клелланд, Д. Мак-Грегор, А. Малоу, Л. Портер, Ф. Тейлор.

На даний час усі теорії мотивації поділяють на три групи:

- 1) первинні, які базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці;
- 2) змістовні, що відображають зміст потреб людини в процесі життєдіяльності;
- 3) процесуальні, що базуються на процесі винагородження працівників за результати праці.

Теорії «Х», «Y», «Z» – це три не пов'язані між собою теорії мотивації персоналу. Теорії «Х» та «Y» були розроблені відомим вченим у галузі менеджменту Д. Мак-Грегор [1]. Теорія «Z» набагато пізніше була запропонована В. Оучі.

Теорія мотивації Ф. Герцберга базується на двохфакторній моделі, яка включає дві групи:

- гігієнічні фактори або фактори умов праці (політика фірми, умови праці, заробітна плата, міжособистісні взаємовідносини, ступінь контролю за роботою);
- мотивуючі фактори (успіх на роботі, просування по службі, визнання і позитивна оцінка результатів роботи, рівень відповідальності, можливості кар'єрного росту)[2].

Теорія очікувань В. Врума передбачає, що мотивація людини складається не з ступеня задоволення потреб, а з очікувань людини в процесі отримання результатів праці та очікування та оцінки цінності винагороди за результати праці[3].

Теорія справедливості С. Адамса[4], базуючись на вихідних положеннях теорії очікувань В. Врума, передбачає, що працівник оцінює, передусім, зв'язок між затратами праці та отриманою винагородою, а також з аналогічними показниками інших працівників. Тобто мотивація персоналу, за цією теорією залежить не лише від співвідношення «затрати праці» -

«винагорода», але й від справедливості винагородження в порівнянні з іншими працівниками.

У працях учених-економістів найбільш поширеним є поділ мотивів на: матеріальні і нематеріальні; соціальні й економічні; інтелектуальні; матеріальні; моральні і статусні. Крім того, за ознакою рівня формування мотивів їх класифікують на індивідуальні, колективні, корпоративні, а також на мотиви муніципального, місцевого, регіонального, державного і міжнародного значення.

Імпонує класифікаційний підхід до розподілу мотивів, здійснений у праці М. Волкової та В. Шевченко: мотиви задоволення потреб у життєво необхідних благах (продуктивність, постійність персоналу, якість праці); мотиви життєвого самовизначення (визнання, переключення, самовираження, любов до знання, творчість, надання творчої та цікавої праці); мотиви соціальної взаємодії (солідарність, причетність, спілкування, безпека, наслідування); мотиви статусного самоствердження (успіх, влада, досягнення мети, зростання кар'єри); мотиви оптимізації життєвого циклу (соціальна та професійна мобільність, вікова релаксація, недопущення статусного і психологічного дискомфорту) [6].

Також при розподілі мотивації на матеріальну і нематеріальну слід пам'ятати, що матеріальний вид застосовується на рівні мотивації окремого працівника або групи працівників; на рівні мотивації всього колективу підприємства (організації) він застосовується рідше, так як є малоефективним [7, с. 113].

У дослідженні авторів І. Філіпішин та М. Зубрикiна в економічну складову системи мотивації закладено: створення гнучкої системи стимулювання; розробку науково обґрунтованої системи тарифних ставок і посадових окладів; узгодження системи оплати праці з кінцевими результатами виробництва, напруженістю і складністю праці. До соціальної складової системи мотивації автори відносять: суспільне визнання особистості; суспільне визнання діяльності груп; визнання з боку керівництва;

підтримку творчої ініціативи; права власності на свою робочу силу; формування трудового менталітету [8, с. 208].

На основі узагальнення різних наукових підходів до систематизації процесу мотивації персоналу нами виокремлено такі етапи мотивації:

1 етап: виникнення незадоволених потреб у людини, що змушують її шукати шляхи її розв'язання;

2 етап: активний чи пасивний пошук людиною шляхів задоволення існуючих потреб;

3 етап: визначення конкретних напрямів діяльності задля задоволення потреби;

4 етап: активна діяльність, спрямована на отримання певного результату задля здобуття можливості задоволення потреби;

5 етап: отримання винагороди (результату) за виконану роботу;

6 етап: задоволення потреби за рахунок отриманої винагороди;

7 етап: співставлення «затрачених зусиль» із «отриманою винагородою» та «ефектом від задоволеної потреби»;

8 етап: виникнення нової потреби і перехід до етапу 2.

Як видно із запропонованої структури мотиваційного процесу він є циклічним із наростаючими кількісними і якісними характеристиками, оскільки кожні наступні потреби (за підходом А. Маслоу) є вищого рівня.

Таким чином комплексне дослідження існуючих теорій мотивації, сутності поняття «мотивація персоналу», класифікації різних видів мотивації, а також структури мотиваційного процесу аграрних підприємств дає змогу узагальнити висновок, що враховуючи те, що персонал підприємства є основною рушійною силою, яка активно розвивається, теоретичні підходи теж зазнають значних змін в історичному контексті відповідно до змін суспільно-економічних формацій та рівня життя населення. Тому наукові дослідження задля пошуку більш ефективних мотиваційних інструментів є і будуть актуальними з огляду на швидкі темпи зміни у зовнішньому середовищі з врахуванням особливостей функціонування аграрних підприємств.

### Список використаних джерел

1. Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия . URL: [http://www.socioego.ru/teoriya/teor\\_manag/teor\\_motiv/mac\\_greg.html](http://www.socioego.ru/teoriya/teor_manag/teor_motiv/mac_greg.html) (дата звернення: 18.02.2021).
2. The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management (2001). Русскоязычное издание: Энциклопедия менеджмента. М.: «Вильямс», 2006. 432 с.
- 3 Дракер П. Классические работы по менеджменту М.: «АльпинаБизнес Букс», 2008. 220 с.
4. Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 432 с.
5. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності. *Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія* / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. К.: Либідь, 1993. 304 с. С. 69-102.
6. Волкова М.В., Шевченко В.С. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства. *«Глобальні та національні проблеми економіки»*. Електронне наукове фахове видання. URL: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/94.pdf> (дата звернення: 12.02.2021).
7. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом . *Молодий вчений*. 2017. № 4.4. С. 112-115.
8. Філіпішин І.В., Зубрикiна М.В. Напрями удосконалення системи мотивації та стимулювання праці на промислових підприємствах. *Вісник ДДМА*. 2015. № 2(35). С. 204-209.

**Науковий керівник: к.е.н., доцент Минів Р.М., Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького**