

Можливості реалізовувати вирощену продукцію настільки ефективно, щоб можна було досягти максимальної економічної вигоди, потребує формування гуртових партій, що є тим перспективним напрямом, який може задовольнити потреби не тільки внутрішнього ринку а й сформувати експортні поставки, з огляду на значну нестачу овочевої продукції на світовому ринку, «зважаючи на фактори розвитку сучасного суспільства, серед яких рівень задоволення базових потреб людини у продуктах харчування вимірює Індекс соціального прогресу» [6]. Пошук перспективних напрямів розвитку потребує подальшого вивчення всебічних аспектів галузі овочівництва, серед яких: екологічно орієнтоване виробництво, покращання якості продукції, поглиблення кооперації, формування стійких каналів збуту та низку інших, які можуть бути складовою комплексного підходу на шляху до раціонального поєднання виробництва, переробки, зберігання та реалізації овочів за участі держави.

*Список використаних джерел:*

1. Рослинництво України : статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 183 с.
2. Лесік І. М. Формування і функціонування ринку продукції овочівництва: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами, (за видами економічної діяльності)» / І. М. Лесік. Миколаїв, 2014. 25 с.
3. Лесік І.М., Валуєв В. Аналітична оцінка обсягів овочевої продукції в Миколаївській області. Сборник научных трудов SWorld, 31(2), 2013. 63-68.
4. Сільське господарство України : статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 230 с.
5. Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України : статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 60 с.
6. Лесік І. М. Соціально-економічні аспекти розвитку суспільства. Вісник аграрної науки Причорномор'я, (4), 2018. 11-17.

УДК 331.101.26:338.43

**ЗНАЧЕННЯ ЕТИКО-МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ  
ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА  
У РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА**

**Марущак О.В.**, канд. філос. наук  
*e-mail: [a.marushak@ukr.net](mailto:a.marushak@ukr.net)*

*Миколаївський національний аграрний університет, Україна*

Спираючись на багатовіковий досвід людства можна впевнено стверджувати, що на будь-якій стадії історичного розвитку суспільства виробничий процес передбачав зацікавленість людини у праці. Щоб сформувавши зацікавленість робітника у праці необхідно його певним чином

мотивувати. Отже, мотивація є важливим компонентом при організації будь-якої форми виробництва, зокрема, й сільськогосподарського виробництва.

Створення в агропромисловому комплексі системи мотивації праці як сукупності мотивів трудової поведінки вимагає урахування об'єктивно-обумовленої специфіки аграрної праці, яку небезпідставно відносять до однієї з найбільш складних проблем нашої держави. Погіршення стану соціальної інфраструктури і складні економічні умови на селі і у державі в цілому призводять до різкого відтоку молодих кадрів з сільського господарства. Багато випускників сільських шкіл стають студентами аграрних вузів з перспективою залишитися працювати у господарстві у своєму селі (регіоні), однак низька заробітна платня і відсутність якісних житлових умов примушує їх переїзджати до міста, змінювати професію, емігрувати за кордон у пошуку кращого винагородження за свою працю. Крім цього однією з найбільш гострих проблем є зниження рівня оплати праці у сільському господарстві у порівнянні з іншими галузями, що призводить до зменшення трудової мотивації і послаблення стимулів до виробничої діяльності [2,6]. Праця робітника в аграрній сфері у силу її специфіки вимагає великого напруження усіх фізичних і морально-духовних сил, саме тому з метою можливості ефективного застосування цих сил є необхідною постійна стала мотивація праці – раціональне поєднання мотивів, матеріального й морально-психологічного характеру.

Дослідження мотивації людської діяльності є пов'язаним з необхідністю застосування міждисциплінарного підходу у зв'язку із складністю предмету дослідження. Вперше термін «мотивація» увів у науковий вжиток у 1813 році А. Шопенгауер у своїй роботі «Про чотириакісний корінь закону достатньої підстави». З точки зору психології мотивація досліджується як система мотивів, що відіграє роль визначаючого фактору, який актуалізує поведінку індивіда у конкретній ситуації, надаючи їй особистісний смисл і спрямованість. У економічній науці мотивація розглядається головним чином з позиції використання її з метою підвищення економічної ефективності, як засіб збільшення ефективності праці для досягнення оптимального співвідношення результатів праці працівників і здійснених витрат. Такий розгляд мотивації має місце у менеджменті задля вивчення співвідношення соціально-психологічного ефекту мотивації, пов'язаного з потребами та інтересами індивідів і економічної ефективності діяльності виробничої організації. Мотивацію праці слід розглядати не лише як комплекс економічних складових, пов'язаних з формуванням особистого заробітку, як це було раніше, а значно ширше у системі організаційно-економічного функціонування сільськогосподарської галузі. Поняття «мотивація праці» включає у себе цілий комплекс засобів, спрямованих на активізацію фізичних, розумових, морально-психологічних зусиль індивіда, які спонукають його у результаті трудової діяльності задовольняти свої зростаючі матеріальні і духовні потреби. Мотивація праці є об'єктивне соціально-економічне і водночас етико-психологічне явище.

Необхідно зазначити, що в умовах ринкової економіки значно розширився і ускладнився перелік факторів, що впливають на динаміку продуктивності праці. Особливо важливими є дослідження взаємозв'язків продуктивності праці і якісних характеристик людського капіталу (так званий «людський фактор»). Значно збільшилась роль чинників, пов'язаних з мотивацією і оплатою праці, соціальними умовами життя і виробничими умовами праці. Багаторічний досвід господарської діяльності різних сільськогосподарських виробничих галузей, підприємств і трудових колективів дозволяє нам стверджувати, що важливим спонукаючим мотивом раціонального використання наявних виробничих ресурсів ( у тому числі людського ресурсу) є мотивація праці. Інтерес – це основопокладаючий фактор життя людського суспільства. За відомим виразом Г. Гегеля: «Інтереси рухають життям народів», отже, мотивація праці є важливим спрямуванням реалізації індивіда. Кожному виду діяльності людини з урахуванням її індивідуальних потреб і психологічних нахилів властива своя певна (конкретна) мотиваційна основа. При цьому ця система мотивів може умовно поділятися на дві підгрупи – внутрішні і зовнішні мотиви.

Внутрішні мотиви визначаються і управляються безпосередньо самою людиною залежно від конкретного рівня професійної освіченості, а також знаходиться у безпосередньому зв'язку з позитивними або негативними моральними психологічними якостями робітника. Ці мотиви здатні стимулювати трудову активність робітника, пришвидшувати або навпаки гальмувати його прагнення до корисної продуктивної праці. До цієї підгрупи мотивів слід віднести наступні: матеріальна та моральна заінтересованість в отриманні високих кінцевих результатів праці; прагнення до самоствердження.

Зовнішні мотиви у меншій мірі залежать від конкретної людини як особистості, але суттєво впливають на мотивацію її праці. До них слід віднести, перш за все, діючий фінансово-кредитний і податковий механізм; умови праці; суспільна значущість і престиж праці, рівень організації праці і виробництва; соціально-психологічний клімат у трудовому колективі; методи управління і стиль керівництва трудовим колективом. Таким чином особиста заінтересованість сільськогосподарського робітника у праці (його мотивація) визначається всіма тими матеріальними і культурними благами і умовами, які можуть призвести до позитивних результатів у його трудовій діяльності з можливістю раціонально використовувати свій робочий час, проявляти свої здібності, здійснюючи у повній мірі свій потенціал фізичних і морально-духовних сил. Мотивація праці повинна бути орієнтована не тільки на підвищення продуктивності праці, але й на покращення якості умов праці, стимулювання творчої активності і ініціативи.

Зростання продуктивності праці на думку багатьох вчених полягає у пошуку внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової активності. Між тим на практиці мотиваційним механізмам задля здійснення кращого керівництва не приділяють потрібної уваги. Керівництво сільськогосподарських підприємств застосовує, як і раніше, традиційні

інструменти примусу, різного виду санкції, недостатньо використовуючи такі етико-мотиваційні механізми як: звернення уваги працівника на значущості його праці і професії, професійне і кваліфікаційне зростання, заохочення за успіхи, задоволення соціальних запитів селян. Тоді як слід було б використати досвід менеджменту управління, зокрема, і в аграрному секторі економіки [1,4,5].

Д. Макгрегор стверджує: управління за допомогою лише наказів і контролю у сучасних умовах не здатне забезпечити ефективну мотивацію людей до праці. Сутність же правильного управління полягає у тому, щоб спрямовувати зусилля працівників на досягнення поставлених цілей, правильно мотивуючи їх при цьому, враховуючи їх фізіологічні, соціальні потреби і інтереси. «Мотивація, можливість розвитку, готовність взяти на себе відповідальність, пристосувати поведінку до вимог організації – все це існує у людях. Таке розумне керівництво П. Друкер називав «управління за цілями» – на протипагу «управлінню за допомогою контролю»[3]. Етико-мотиваційна складова людського фактору дозволяє розглядати можливість отримання не лише фізичного капіталу, але й людського. Традиційно в якості капіталу розглядали не саму людину, але її майстерність і набуті навички: витрати на утримання людини мають урівноважуватись за рахунок отримання у подальшому від неї прибутку. Але Д. Маккулах вважав, що не існує якихось причин не вважати саму людину капіталом, але водночас є багато підстав розглядати людський капітал як частину національного багатства. До речі, ще К.Маркс стверджував, що кваліфікований індивід є видом капіталу. К.Маркс розглядав виробництво самої людини як один з видів суспільного виробництва. У процесі такого виробництва робоча сила не тільки відтворюється, але й вдосконалюється і таким чином відбувається збільшення продуктивної сили праці.

Сталий економічний розвиток у сільському господарстві можливий завдяки підвищенню ефективності виробництва, яке в свою чергу засноване на зростанні продуктивності праці і її мотивації. Сільськогосподарський робітник повинен бути зацікавлений у підвищенні продуктивності своєї праці. Водночас є неправильним розгляд праці лише як витрату робочої сили на виробництво одиниці продукції, не менш важливим є враховувати також етико-мотиваційну складову людського фактору у розвитку сільськогосподарського виробництва.

#### *Список використаних джерел*

1. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 345 с.
2. Линдюк А.О., Нестерович А.В. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка та менеджмент»*. Суми, 2009. Вип. 4 (35). С. 20–26.
3. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство. *Социологические исследования*. 1995. №1. С. 146–151.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 352 с.
5. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд., Санкт-Петербург : Питер, Москва : Смысл, 2003. 860 с.
6. Шкурін Т.Т., Юдіна В.А. Мотивація аграрної праці: стан і перспективи розвитку. *Економіка АПК*. 2005. №9. С. 139–144.