

6. Standt T., Bowereoox D., Taylor D. A manadgerial Introduction to Marketing / T. Standt, D.Bowereoox, D. Taylor. – New Jersey, 1976. – 345 с.

Побережна Олеся Сергіївна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

СУТЬ І РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах кожне підприємство, яке прагне завоювати аби утримати позицію на ринку, змушене ефективно і раціонально використовувати наявні ресурси, у тому числі трудові. Ефективність праці, за інших рівних умов, визначається особистим ставленням людини до праці. Це ставлення зумовлене впливом низки чинників, які діють по-різному і в різних напрямках. Одним із ключових таких чинників є мотивація - важливий засіб впливу на трудову поведінку працівників.

Проблеми мотивації мають значне як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від розуміння людиною своєї трудової діяльності та мотивів, якими вона послуговується, залежить її ставлення до роботи. Проблеми мотивації праці не залишалися поза увагою протягом багатьох століть, і це не випадково, адже працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. Їх досліджували мислителі, вчені багатьох часів і народів. Наприклад, давньогрецький філософ Епікур зазначав, що самі обставини навчили і змусили людську природу робити багато речей; Т. Гоббс, відомий англійський філософ-матеріаліст, вбачав основну спонукальну силу активності особистості в її інтересах; англієць Дж. Локк припускав, що у виборі своїх дій і вчинків людина керується розумом; К.Адріан Гельвецій, французький філософ-матеріаліст, визначав потребу як основну рушійну силу в розвитку людини і суспільства, зазначаючи, що «якби небо піклувалось про всі потреби людини, то вона костеніла б у лінощах і не мала б дієвого початку» [1, с. 54]. Уперше термін «мотивація» застосував А. Шопенгауер у докторській дисертації у 1813р

Варто відзначити, що зі самого початку дослідження мотивації й донині усі вчені схиляються до думки, що мотивація як процес нерозривний із категоріями потреб і мотиву.

Основою мотивації, її метою є задоволення потреб. Зокрема, на думку О. С. Віханського, мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину, задають межі й форми діяльності та надають цій діяльності спрямованості, орієнтованості на досягнення певних цілей [2, с. 11]. Науковець Н. Л. Гавкалова відзначає, що це «...процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх особисті бажання й потреби» [3, с. 45]. Подібні трактування зустрічаємо і в інших вчених, зокрема в Г. Т. Куликова: «...процес спонукання людини, соціальної групи чи спільності людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, направлені на задоволення різних потреб і досягнення особистих групових та суспільних цілей» [1, с. 29].

В основі мотивації є різні чинники: біологічні, суспільні, емоційні та пізнавальні.

Найчастіше застосовуваним джерелом мотивації працівника є винагорода (так звана позитивна мотивація), наприклад підвищення, премії, похвала керівника, можливість професійного вдосконалення. Проте досвід сільськогосподарського виробництва, особливо враховуючи ментальність українського селянина, засвідчує, що в роботі часто значно ефективнішою є так звана негативна мотивація, тобто прагнення до уникання догани, усунення на нижчу, нижчеоплачувану посаду, загроза відібранням привілеїв, або навіть роботи. Це пояснюється тим, що створення ситуації загрози звільняє значно сильніші емоції й більше спонукає до дії, ніж позитивна мотивація. Потрібно, однак, зазначити, що негативно мотивація – досить небезпечна: передусім вона може спричинити спад ефективності працівника.

Для того щоб створити колектив сильно мотивованих працівників, необхідне збереження рівноваги між впровадженням негативних стимулів і нагородженням. Створені належні умови праці забезпечують ефективну роботу, яка здійснюється у правильній атмосфері. Проблема ефективної мотивації працівників є ключовим аспектом під час встановлення стратегії управління сільськогосподарським підприємством і людьми, що її створюють. Успіх у виробничій діяльності, до речі, залежить від фактичного економічного стану, попиту на пропоновану послугу, але передусім від способу роботи працевлаштованих у підприємстві осіб. Найвище оцінюють їх винахідництво, самопожертву й ефективність роботи. Тому важливе створення якомога ідеальнішої, адаптованішої до індивідуальних ознак працівників і специфіки фірми, мотивувальної системи.

Отже, мотивація - це внутрішня сила людини, яка вводить у дію й організовує її поведінку, спрямовану на досягнення задуманої мети. Очевидно, що мотивація має великий вплив на виконання працівником своєї роботи, власних виробничих обов'язків. Проте варто відзначити, що між проведеною мотивацією та кінцевим результатом діяльності відсутня прямо пропорційна залежність. Може бути так, що людина, більш мотивована на виконання своєї роботи, демонструє гірші результати, ніж людина, менш мотивована, або навіть слабомотивована. Відсутність однозначного зв'язку між мотивацією й кінцевим результатом діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, таких, наприклад, як кваліфікація та здібності працівника, правильне розуміння ним виконуваного завдання, вплив на процес роботи з боку середовища тощо.

Список використаних джерел

1. Богоявленська Ю. В. Економіка та менеджмент праці : навч. посібник / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. – К. : Кондор, 2005. – 332 с.
2. Виханский О. С. Менеджмент: ученик / О. С. Виханский, А. И. Наумов. 3-е изд. – М. : Гардарики, 2001. – 528 с.
3. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу // Україна: аспекти праці. – 2005.- № 3. – С. 31-36.

Полотнянко Оксана Володимирівна ,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к. е. н. доцент Славіна Н.А.