заробітної плати власником привілейованих акцій. Якщо врахувати, що розподіл майна кожної черги здійснюється після повного задоволення вимог кредиторів (акціонерів) попередньої черги, то стає зрозумілим, що можливості отримати певну частку майна корпорації фактично немає [3].

Для покращення такого стану справ доцільно було б діяти у двох напрямках. По-перше, розподілити ризики між тим, хто дає кредит, і позичальниками, оскільки кредитування - це двостороння угода, і обидві сторони повинні нести певну частку ризику, а не лише боржник. По-друге, переглянути законодавство в сенсі покращення умов для власників простих акцій порівняно з власниками привілейованих, які сьогодні є вельми дискримінаційними для перших.

До першочергових та найважливіших напрямків вдосконалення системи корпоративного управління слід зарахувати забезпечення захисту прав акціонерів, особливо дрібних. Це сприятиме залученню коштів як вітчизняних, так і іноземних інвесторів, а також більш оптимальному та раціональному розподілу капіталу в масштабах української економіки.Заходи щодо вдосконалення корпоративних відносин повинні розроблятись з врахуванням як міжнародних стандартів та підходів, так і досвіду вітчизняних корпорацій і специфіки української економіки. Це дасть можливість захистити інтереси акціонерів, підвищити конкурентоспроможність українських корпорацій, оздоровити інвестиційний клімат та економіку держави.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б.М. Корпоративне управління / Б.М.Андрушків, С.П.Черничинець // Навч. Посібник. – 2011. – С.120-125 .

2. Євтушевський В.А. Корпоративне управління /В.А.Євтушевський // Підручник. – 2006. –С.40-50.

3.Задихайло Д.В. Корпоративне управління /Д.В.Задихайло,О.Р.Кібенко, Г.В. Назарова // Навчальний посібник.– 2003. –С.305-323.

4. Мостенська Т.Л.Корпоративне управління /Т.Л.Мостенська,В.О. Новак,М.Г. Луцький, Ю.Г. Симоненко // Підручник. – 2008. – С. 73-85.

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.

МОТИВАЦІЙНІ ТЕОРІЇ Й ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

На сьогодні, в епоху так званого споживацького суспільства, матеріальні чинники вже не настільки мотивують працівників до праці, в тому числі тих, що задіяні у сільськогосподарському виробництві. Різноманітні методи мотивації праці, а особливо нематеріальні ґрунтуються на дослідженні потреб працівників, тобто усвідомленого відчуття нестачі в чому-небудь, які й є основним мотивом їхньої поведінки, а, отже, і діяльності, й називаються змістовними теоріями мотивації. Тому мотивація, на думку прихильників змістовних теорій, – це певні сили, які змушують людину з ентузіазмом і наполегливістю виконувати певну роботу [1, с.78]. Систематизацію теорій мотивації подано на рисунку.

Змістовний підхід до проблеми мотивації є історично першим, а враховуючи, що сільськогосподарське виробництво було первинною галуззю організованої виробничої діяльності, то саме в ній із давніх-давен часів почали використовували метод покарання та заохочення, який в українській мові прийнято називати методом «батога та пряника». Фактично це була перша концепція мотивації, яка існує протягом багатьох тисячоліть і часто використовується в сучасних умовах. По суті, ця теорія досить проста, - вона передбачає, що працівника за виконане завдання винагороджують, а за невиконане – карають. Варто відзначити, що особливо популярним цей метод є в тоталітарних системах господарювання. Оскільки ж на сьогодні багато керівників сільськогосподарських підприємств залишилися на керівних посадах, то, на жаль, його і на сьогодні дуже часто необґрунтовано використовують у вітчизняній практиці менеджменту.

Рис. Систематизація теорій мотивації

*Джерело: узагальнено автором.

Насамперед варто відзначити внесок відомого американського психолога А. Маслоу (1908-1970 рр.), який сформулював концепцію ієрархії потреб, яку розмістив у 1943 р. у статті «Теорія людської мотивації». Суть концепції зводиться до вивчення потреб людини. Її прихильники вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість

людини. Психолог виділив п'ять груп потреб, постійно властивих людям, і розташував їх у вигляді ієрархічної пірамідальної структури. Теорія А. Маслоу внесла винятковий внесок у розуміння того, що покладено в основу прагнення людей до роботи. Для того щоб мотивувати конкретну людину, керівник повинен дати їй змогу задовольнити його найважливіші потреби за допомогою такого способу дій, що сприяє досягненню цілей усієї організації. Завдяки більшим заробіткам і соціальним благам, навіть люди, що знаходяться на нижчих щаблях ієрархічної градації організації, перебувають на відносно високих щаблях ієрархії Маслоу. Тому керівнику потрібно ретельно спостерігати за своїми підлеглими, щоб вирішити, які активні потреби є для них рушійною силою. Оскільки згодом ці потреби змінюються, не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, ефективно працюватиме увесь час [2, с. 106].

Д. Мак-Клеланд, не заперечуючи значущість попередніх теорій і їхніх висновків про важливість біологічних та інших «базисних» потреб у мотивації поведінки працівників, спробував виявити найважливіші серед «вторинних потреб», які актуалізуються за умови достатньої матеріальної забезпеченості. Згідно з його концепцією потреби вищого рівня зводяться до трьох чинників: прагнення успіху, прагнення влади, причетності. Однак у різних людей ці потреби виражені по-різному або існують у певних комбінаціях. Те, як вони поєднуються, залежить, крім природжених якостей, від особистого досвіду, ситуації та культури людини.

У середині 20-го століття Фр. Герцберг запропонував новаторську модель мотивації, при тому він наголошував на потребах особи. Він досліджував двісті інженерів і бухгалтерів з метою виявлення мотиваційних факторів та їх сили. У результаті дослідження чітко виявили дві групи факторів, що по-різному впливають на мотивацію праці - було сформульовано двофакторну модель мотивації. Першу групу факторів Фр. Герцберг назвав факторами гігієни (гігієнічними факторами), другу - мотиваторами. Фр. Герцберг показав, що можливість задовольнити мотивуючі потреби стимулює трудову активність, яка за її задоволення спадає. Водночас відсутність задоволеності цих потреб демотивує. З гігієнічними потребами навпаки - їх незадоволеність різко знижує стимули до трудової діяльності. Однак задоволеність ще не активізує її, а лише створює передумови для цього, запобігаючи появі у працівників загального невдоволення. Конкретизацією цієї тези є висновок психолога про те, що за допомогою заробітної плати як такої мотивувати людей не можна. Для успішного стимулювання трудових зусиль необхідне зарахування ще й мотивуючих потреб. Отже, керівник повинен спочатку виявити у працівників незадоволеність у чому-небудь, а потім уже домагатися задоволеності [3].

На відміну від змістовних теорій мотивації, що базуються на потребах людей і пов'язаних з ними факторів, що визначають їхню поведінку, процесуальні теорії розглядають мотивацію в іншому аспекті. Згідно з цими теоріями, поведінка особистості є також функцією її сприйняття й очікувань, пов'язаних з певною ситуацією, і можливих наслідків обраного тією чи іншою особистістю типу поведінки.

На сьогодні налічують понад п'ятдесят різних процесуальних теорій. Однак у практиці управління виділяють теорію очікувань і переваг В. Врума, теорію справедливості (рівності) С. Адамса і комплексну теорію мотивації, названу моделлю Портера-Лоулера.

Таким чином, змістовні теорії неспроможні пояснити всю складність трудової мотивації. Змістовні теорії мотивації не враховують впливу багатьох змінних величин на ситуацію, тому можна стверджувати, що процесуальні теорії мотивації, які не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними, найзручніші й універсальні для застосування в практиці мотивації персоналу.

Отже, мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів і мобілізації наявного кадрового потенціалу. Висока мотивація - одне з найважливіших умов успіху організації. Жодна організація не може бути успішною без налаштування працівників на роботу з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів організації в кінцевих результатах і без їхнього прагнення внести свій внесок у досягнення окреслених цілей. Саме тому такий високий інтерес керівників і дослідників, що займаються управлінням, до вивчення причин, які змушують людей працювати з повною віддачею зусиль в інтересах організації. І хоча не можна стверджувати, що результати і робоча поведінка працівників визначаються лише їх мотивацією, однак значення мотивації дуже велике.

При цьому поняття мотивації у сільському господарстві, на нашу думку, доцільно розглядати як сукупність сил, що спонукають працівника здійснювати діяльність з витратою певних зусиль, на певному рівні старання та сумлінності, з певним ступенем наполегливості, в напрямі досягнення визначених цілей підприємства.

Одним із недостатньо розроблених аспектів теорії мотивації є питання про співвідношення внутрішньої мотивації і зовнішньої мотивації. Суть проблеми полягає в тому, що діяльність людини перебуває під впливом як мотивів, які виникають за замкнутої взаємодії людини і завдання, так і мотивів, що виникають за відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища зумовлює мотиви, які спонукають людину до вирішення завдання.

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 слабо вмотивована. 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. Куликов Г. Т. Мотивация труда наёмных работников : монография / отв. ред. Д. П. Богиня. - К. : Институт экономики НАН Украины, 2002. - 339 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [пер. с англ.] – [3-е изд.]. – М. : Вильямс, 2006. – 672 с.
3. Ярецька Г. С. Використання зарубіжного досвіду мотивації праці на сучасному етапі розвитку економіки / Г. С. Ярецька // Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного інституту. – 2004. – № 5. – С. 332.