

**Деренко Богдан,**

Студент 1 курсу ОС "Магістр" спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Покотильська Н.В.,**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець – Подільський

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Визначальним у покращенні ефективності діяльності підприємств є людський фактор, який реалізується через управлінський персонал, від рівня розвиненості якого залежить успішна реалізація інвестиційно-інноваційної моделі розвитку підприємств. Критерієм ефективності виробництва є створення системи управління мотивацією персоналу, яка здатна спонукати його до ефективної праці.

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети діяльності будь-якого підприємства залежить від злагодженості роботи людей. Кожен небайдужий керівник намагається переконати підлеглих працювати краще та підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів [1].

Автори відомого підручника по вивченню основ менеджменту Альберт М., Мескон М. і Хедоурі Ф. визначають мотивацію як пробудження себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [2, 3].

Дослідник С.С. Занюк визначає своє сприйняття мотивації як сукупності дійових чинників, що активізують рушійні сили організму людини в певному напрямі дій [4]. Автор Н.В. Самоукіна обґрунтовує мотивацію як внутрішню енергію, що поєднує активність людини в житті та в праці.

Мотивація праці – намагання індивіда задовольнити свої потреби, тобто набути певних благ, здійснюючи трудову діяльність. Мотивація притаманна

протягом всього періоду трудової діяльності людини. Дослідники, пропонуючи більш узагальнені визначення мотивації праці, розглядають її як рушій поведінки людини, її прагнення активно діяти, щоб задовольнити свої потреби. Мотивація праці являє собою сукупність внутрішніх спонукань – потреб, цінностей, ціннісних установок, взірців, спонукальних причин, а також внутрішні спонуки – зацікавленість у зростанні трудової активності особи.

При розгляді сутності поняття мотивація “праці” та “мотивація персоналу”, слід наголосити, що мотивацію персоналу варто розглядати в ширшому значенні, адже на відміну від мотивації праці, воно включає мотивацію раціоналізаторства та винахідництва як видів інноваційної діяльності, мотивацію безпеки праці, а також мотивацію зайняття або відповідності вимогам певної посади.

Отже, на нашу думку, мотивація персоналу – це сукупність стимулів, що пов’язані з трудовою діяльністю підприємства під впливом різних чинників – потреб, інтересів, мотивів з дотриманням прав людини. Її умовно можна поділити на три види: грошову, матеріальну та соціальну[5].

До грошової винагороди відносяться всі види заробітної плати: основна, додаткова та інші заохочувальні та компенсаційні мотиваційні витрати.

До нематеріальної відносяться ті блага і задоволення потреб, які є матеріальними, і не потребують вартісної їх оцінки для конкретного індивіда.

До соціальної мотивації відносяться такі її види, які стосуються категорій, що характеризують внутрішнє задоволення потреб індивіда, його морального та соціально-психологічного стану.

Сутність управління мотивації персоналу полягає в безперервному цілеспрямованому процесі впливу за допомогою соціальних і економічних заходів на чинники, які сприяють формуванню оптимальної структури персоналу, задоволенню його потреб і запитів.

Основними факторами, які впливають на мотивацію персоналу підприємств є: матеріальний фактор – потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок; соціальний фактор – потреба у

підвищенні освітнього професійного рівня, належного медичного обслуговування, поліпшенні житлових умов і т. ін.; моральний фактор – нагородження грамотою, присвоєння звань, популяризація у пресі, телебаченні тощо; фактор структурування роботи – потреба мати чітко визначену у межах професій роботи; соціальні контакти, стійкі взаємовідносини – масове визнання заслуг, досягнень, амбітні плани до професійного росту; влада і впливовість – потреба бути у владі, прагнення керувати.

Для створення найкращих умов реалізації мотивування персоналу в його ефективній діяльності на підприємстві має діяти відповідний мотиваційний механізм.

Мотиваційний механізм підприємства – це сукупність управлінських заходів, які безпосередньо впливають на мотиви найманого персоналу щодо спрямування його на досягнення, насамперед, особистих цілей і цілей підприємства. З цією метою роботодавець організовує розробку системи комплексного заохочення за високі кінцеві результати для кожного найманого працівника. Оцінка роботи персоналу повинна також бути об'єктивною і справедливою, а її винагорода – своєчасною. Для цього слід провести моніторинг дослідження – анкетування, різнобічне опитування, психологічне тестування, тощо.

Управління мотивацією персоналом сьогодні має важливе значення для підвищення ефективності виробництва всіх підприємств як великих, так і малих. Без високопрофесійного персоналу жодне підприємство не зможе досягнути поставлених цілей. При цьому кожен його працівник є визначальним елементом виробничого процесу на будь-якому професійному місці у підприємстві. Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення належного винагородження працівника через максимальне його зацікавлення у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – головне завдання власників підприємств[5].

Отже, забезпеченість професійними кадрами, раціональне їх використання при оптимально організованому управлінні дозволить отримати не лише

ефективний мотиваційний інтерес працюючих, а й позитивно вплинути на соціально-економічний ефект підприємства взагалі.

Побудова ефективної системи управління, підвищення ефективності використання персоналу у підприємствах сільськогосподарської галузі на сучасному етапі економічних відносин є ключовим фактором розвитку аграрного сектору.

### **Список використаних джерел**

1. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.

2. Нирмайер Р. Мотивация: [пер. с нем. ЗисьЕ.А.]. М.: ОМЕГА-Л. 2006. 124 с.

3. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (Модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет: Покотильська Н.В., Деренко О.М. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.

4. Занюк С.С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ: Либідь, 2002. 304 с.

5. Кушнерик О.В. Оцінка мотивації праці персоналу підприємств з переробки сільськогосподарської продукції: інноваційний підхід. Інвестиції: практика та досвід. 2013. №22. С.93-97.