

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки і підприємництва
Кваліфікаційна робота на правах
рукопису

Сардаковський Ян Анатолійович

УДК 331.2.(477)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ У
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня Магістр кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

**Керівник роботи
Ткачук Василь Іванович
д.е.н., проф.**

Житомир – 2020 р.

АНОТАЦІЯ

Сардаковський Я.А. Стратегія управління мотивацією праці у сільськогосподарських підприємствах. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 051 «Економіка». – Поліський національний університет, Житомир, 2020.

У роботі розглянуто концептуальні засади необхідності зростання мотивації в сільському господарстві України. Окреслено особливості праці в сільському господарстві. Надано характеристику основних елементів кон'юнктури ринку праці України та Житомирської області. Ідентифіковано проблеми мотивації праці працівників сільського господарства України та Житомирській області. Окреслено стратегічні напрями удосконалення мотиваційного механізму підприємства. Побудовано прогностні рівні заробітної плати.

Ключові слова: мотивація, стимул, галузь, сільське господарство, ринок праці, заробітна плата.

SUMMARY

Sardakovsky Ya.A. Strategy for managing labor motivation in agricultural enterprises. – Manuscript qualification work.

Qualification work for the master's degree in specialty 051 "Economics". – Polissya National University, Zhytomyr, 2020.

The conceptual bases of necessity of agriculture motivation increase in Ukraine are considered in the work. The features of labour in agriculture are outlined. It describes the main elements of the labour market in Ukraine and the Zhytomyr region. The author has identified problems of agricultural work motivation in Ukraine and Zhytomyr region. The strategic directions of mechanism enterprise motivation improvement are outlined. Estimated wage levels in a future have been constructed.

Keywords: motivation, incentive, agriculture, labour market, wages.

ЗМІСТ

	АНОТАЦІЯ	3
	ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	6
1.1.	Мотивація як економічна категорія	6
1.2.	Концептуальні моделі мотивації праці	10
1.3.	Методи та джерела стимулювання праці	13
РОЗДІЛ 2.	СУЧАСНИЙ РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	16
2.1.	Особливості праці у галузі сільського господарства	16
2.2.	Кон'юнктура ринку праці в сільському господарстві Житомирської області	18
2.3.	Проблеми мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області	21
РОЗДІЛ 3.	СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	25
3.1.	Напрями удосконалення мотиваційного процесу підприємства	25
3.2.	Кореляційно-регресійна модель та прогнозування рівня заробітної плати у галузі сільського господарства	28
3.3.	Мотиваційний потенціал підприємства	29
	ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	33
	СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	36
	ДОДАТКИ	39

ВСТУП

Актуальність теми. Створення дієвих факторів мотивації і стимулювання в галузях економіки веде до розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні. Недостатня мотивація в сільському господарстві часто стає обмежувальним фактором, що не дає змоги підприємствам реалізувати свої потенційні можливості, призводить до масової міграції селян до міста або інших країн у пошуках вищих доходів. Важливість даного дослідження ґрунтується на тому, що проблема мотивації трудоресурсного потенціалу завжди буде актуальною, оскільки поняття «мотивація» тісно пов'язане з потребами людини, які динамічно розвивають в міру змін середовища проживання та науково-технічного прогресу.

У літературі існує потужне надбання концепцій створення системи мотивації праці як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. На практиці необхідним є аналіз та оцінка рівня задоволеності працівників сільського господарства результатами своєї праці та винагородою, яку за них отримали. Також важливим моментом є визначення та оцінка мотивуючих факторів, що дозволить запропонувати механізм подолання низької мотивації праці в сільському господарстві Житомирської області.

Зарубіжні дослідження з проблеми мотивації трудової діяльності в умовах ринкової економіки, стосуються таких вчених як М. Вебер, Д. Гілберт, Дж. Грейсон, Ф. Герцберг, П. Кемпбелл, Д. Кейнс, А. Маршал, А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлор та ін. Вагомий вклад у теоретико-методологічні і прикладні засади мотивації трудової діяльності та соціального захисту працівників зробили вітчизняні вчені: В.К. Горкавий, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, І.І. Лукінов, Ю.О. Лупенко, М.Й. Малік, М.П. Поліщук, А.А. Чухно, К.І. Якуба та ін.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретико-методичних аспектів та прикладних рекомендацій

щодо підвищення мотиваційного механізму в сільськогосподарських підприємствах.

Для досягнення поставленої мети визначені такі *завдання*:

- дослідити теоретичні засади мотивації праці;
- визначити особливості умов праці в галузі сільського господарства;
- окреслити методи стимулювання праці в галузі;
- оцінити сучасну кон'юнктуру ринку праці в Україні та Житомирській області;
- охарактеризувати рівень та динаміку заробітної плати в сільському господарстві;
- визначити стратегічні напрями підвищення мотивації працівників села;
- здійснити прогностичні розрахунки заробітної плати.

Предмет і об'єкт дослідження. *Предметом* дослідження є теоретичні, методичні та прикладні положення мотивації праці. *Об'єктом* дослідження є процес підвищення мотивації праці в сільському господарстві України та Житомирської області зокрема.

Методи дослідження. Методичною базою дослідження є: спостереження, аналіз і синтез, порівняння, монографічний метод, статистичний, зокрема його прийоми. Наочно демонструють результати дослідження таблиці, графіки, діаграми, схеми, рисунки.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти з питань мотивації праці, матеріали Державного комітету статистики, Державної служби зайнятості в Україні та Житомирській області, періодичні видання, підручники з теми дослідження.

Публікації. Основні положення кваліфікаційної роботи опубліковані в 1 фаховій статті у співавторстві з науковим керівником, та 1 конференції (додається).

Обсяг і структура кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведені дослідження дозволяють зробити наступні узагальнення та пропозиції усунення проблеми низької мотивації праці в сільському господарстві:

1. Мотивація – це, використовуючи моральні і матеріальні важелі, заохочення працівника до праці шляхом впливаючи на його потреби. Мотивацію розглядають як соціальний або виробничий чинник, що змінює поведінку працівника, впливає на досягнення поставленої мети щодо вдосконалення виробництва і механізму його управління.

Існує два основні типи мотивації. Зовнішня мотивація - це використання зовнішніх факторів заохочення командної роботи (підвищення зарплат, вихідний час, надбавки, премії, загроза втрати роботи). Внутрішня мотивація стосується внутрішнього стану людини, вона мотивується зсередини.

2. Серед концептуальних моделей мотивації найбільш відомими є: концепція А. Сміта, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія справедливості Дж. Адамса, теорія визначення цілей Портера і Лоулера, двофакторна модель Герцберга, теорія очікувань В. Врума, класифікація потреб М. Туган-Барановського, теорії “Z” В. Оучі, теорія “X” і “Y” Д. Мак-Григора, мотиваційної концепції Ф. Тейлора та інші.

3. Методи мотиваційного управління можна розділити на декілька видів: економічні, організаційно-адміністративні, соціально-психологічні. Найбільш ефективними методами адресної мотивації є: покарання, як метод запобігання або недопущення дій, що можуть зашкодити досягненню цілей фірми або нанести втрати; грошові виплати за виконання поставлених цілей; відшкодування витрат на ведення здорового способу життя (вартість послуг тренажерного залу, басейну, спортивних секцій тощо); премії за висококваліфіковану роботу; удосконалення системи організації та управління праці; соціальна політика підприємства (пільги, соціальні

гарантії, соціальне страхування тощо); нематеріальні стимули (дипломи, грамоти, подяки).

4. Необхідність мотивації праці в сільському господарстві визначається особливостями сільського господарського виробництва. Серед них: сезонність, терміновість, робота в полі, часта зміна робочих операцій, розосередженість виробництва, хімізація виробничих процесів, контакт з тваринами, технологічні процеси і машини. Ці фактори ускладнюють умови праці, визначають її важкість, небезпечність, та негативний вплив на здоров'я.

5. Найчастіші наслідки для здоров'я працівників сільського господарства: хронічна обструктивна хвороба легенів, поліневропатія, вібраційна хвороба, приглухуватість, алергічні реакції, захворювання периферичної нервової системи тощо.

6. Кон'юнктура ринку праці характеризується такими показниками як: наявність вакансій в розрізі видів економічної діяльності, професійних орієнтацій, пропозиція робочої сили, структура зайнятості та безробіття. Серед відкритих вакансій потреба в працівниках сільського господарства становить 19%. Найбільший попит на професії на менеджерів з продажу сільськогосподарської техніки, насіння, засобів захисту рослин, мінеральних добрив. У структурі вакансій Житомирської області потреба в працівниках у сільському господарстві становить 13 %. Найбільший рівень безробіття за видами економічної діяльності доводиться на галузь сільського господарства – 23,2 %.

7. Серед головних проблем мотивації праці: низька заробітна плата та відсутність морального стимулювання. Іншими важливими факторами є відсутність соціальної інфраструктури, зруйнованість тваринницьких комплексів та їх збитковість, відсутність комфортних умов праці та проживання, погане транспортне сполучення, відсутність системи якісного медичного обслуговування на селі тощо.

8. Напрями вдосконалення мотиваційної системи підприємства поділяються на:

організаційні: партнерська участь в організації та управлінні господарською діяльністю підприємства, що стимулюватиме працівників усіх рівнів до результативної праці; використання погодинної системи оплати праці на ручних та механізованих видах робіт;

управлінські: впровадження демократичних засад управління; забезпечити сприятливий внутрішній і зовнішній клімат для професійного зростання та самореалізації окремих працівників;

нормативно правові: законодавчо-нормативне державне регулювання створення належних умов праці, розробка програм підтримки та розвитку сільських територій на рівнях; розробка цільових програм соціально-культурного забезпечення;

економічні: механізм пільгового оподаткування суб'єктів аграрного підприємництва, спрямування коштів на розвиток соціально-побутової та культурної інфраструктури села; створити умови для зростання продуктивності праці, а саме: механізувати та автоматизувати виробничі процеси; за рахунок підвищення ефективності виробництва забезпечити зростання оплати праці, а відповідно і рівень життя своїх працівників.

9. Прогнозування свідчить про тенденцію зростання заробітної плати одного працівника – до 2024 року до 11 тис. грн. Водночас, враховуючи інфляційні процеси, подорожчання необхідних для забезпечення фізіологічних потреб, продуктів і товарів реальна заробітна плата не мотивуватиме сільського працівника й надалі.

Література

1. Інтернет ресурс https://учебникfree.com/motivatsiya-personala_1283/ponimanie-termina-motivatsiya-38205.html
2. Макарова І. К. Управління персоналом: Підручник. – М.: Юриспруденція, 2004. – 304 с
3. Живко З.Б. Суть мотивування та моделі мотивації персоналу у вугледобувній промисловості. *Наука й економіка*. 2010. 1(17). С. 86–91.
4. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства. Електронний ресурс. – https://pidruchniki.com/18211001/ekonomika/peredmovva_ekonomika_pidpriyemstva
5. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.
6. Василенко В. О. Стратегічне управління підприємством: навч. посіб. / Г. І. Ткаченко. – Вид. 2-ге, виправл. і допов. ; за ред. В. О. Василенка. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 400 с.
7. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці. *Бізнес*. 2007. № 2. С. 82-85.
8. Коваленко М. Мотивація і стимулювання праці менеджерів як напрямок підвищення ефективності корпоративного управління. *Наукові записки Тернопільського педагогічного університету ім. В. Гнатюка*. 2004. № 16. С. 162-164
9. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.- практ. посіб. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2006. – 311 с
10. Немцов В. Д. Менеджмент організацій : навч. посіб. / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань, Г. Ф. Сініок. – К. : ТОВ УВПК “ЕксОб”, 2000. – 392 с.
11. Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. економ. спеціальностей вищих навч. закладів I-IV рівнів акредитації / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан, Ю. В. Піга / вид. виправл. і допов. – К. : Каравела; Львів : навч. світ, 2004 – 2005. – 298 с.

12. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, М. Д. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шконова. – К. : ЦНЛ, 2006. – 504 с.
13. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
14. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу [Текст]. Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 263-268. – ISSN 1993-0259.
15. Bhat A. Employee motivation. Definitions, time, importance <https://www.questionpro.com/blog/employee-motivation/>
16. Особливості умов праці в сільському господарстві. Головне управління Держпраці у Київській області. Новини. 06 листопада 2019. <http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/osoblyvosti-umov-pratsi-v-silskomu-gospodarstvi/>
17. Аналіз умов праці у сільському господарстві. Інтернет-ресурс. – <https://helpiks.org/5-53158.html>
18. Професійні хвороби, на які страждають аграрії. За матеріалами ТСН. 24 листопада, 2015 р. <https://tsn.ua/ukrayina/profesiyni-hvorobi-yaki-vrazhayut-agrariyiv-540612.html>
19. Український клуб аграрного бізнесу. Інтернет ресурс. Режим доступу : <http://www.agribusiness.kiev.ua>.
20. Команда ДСЗ вітає всіх працівників сільського господарства України. Державна служба зайнятості. <https://www.dcz.gov.ua/anonspodiya/komanda-dsz-vitaye-vsih-pracivnykiv-silskogo-gospodarstva-ukrayiny>
21. Попит та пропозиція на ринку праці Житомирської області у розрізі професій та видів діяльності. Державна служба зайнятості. <https://zhy.dcz.gov.ua/analitics/78>

22. Кількість штатних працівників за видами економічної діяльності. Головне управління статистики у Житомирській області. <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Dohod/killkprac.htm>
23. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості по Житомирській області у січні – березні 2020 року. Державна служба зайнятості в Житомирській області. <https://zhy.dcz.gov.ua/analitics/78>
24. Заробітна плата Житомирської області у грудні 2019 року. Експрес-випуск. Головне управління статистики в Житомирській області. <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/>
25. Середня заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2016-2019 р. Головне управління статистики в Житомирській області. <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Dohod/dohod2017.htm>
26. Темп зростання/зниження номінальної та індекс реальної заробітної плати в Україні за 2002-2019 рр. Головне управління статистики в Житомирській області. http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Dohod/dun_zp.htm