

2 жовтня 1992 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

7. Про оцінку земель [Електронний ресурс]: Закон України №1378- IV від 11 грудня 2003 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

8. Смоленюк П.С. Бухгалтерський облік і прийняття рішень / Смоленюк П.С. – Хмельницький, НВП «Евріка», 2001. – 380 с.

---

### Summary

**The system of information maintenance of real estate control / Podolianchuk O.A.**

*The essence of both investing and operational real estate is examined in the article. The basis of information maintenance system of real estate control is determined.*

**Keywords:** real estate, control, information, documentation, information maintenance, system of information maintenance.

УДК 331.101.3:711.437(477.44)

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРІОРИТЕТНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**Поліщук В.О.**, науковий співробітник  
Вінницький національний аграрний університет

*Розглядається поняття і зміст категорії «мотивація», визначаються можливості формування системи мотивації праці, пропонуються напрями і способи підвищення мотивації працівників в сільській місцевості.*

**Ключові слова:** мотивація працівників, стимулювання, заробітна плата, ринок праці.

**Постановка проблеми.** Вінниччина є краєм з традиційно розвиненим агропромисловим комплексом, основою якого є українське село. За даних умов створення та розвиток високопродуктивного ринку праці є одним із пріоритетних завдань. Мотивація та стимулювання працівників є невід'ємним елементом ефективної системи кадрової роботи з працівниками сільської

місцевості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний науковий внесок у питання мотивації, мотиваційної політики та заробітної плати зробили такі вчені як: М.Туган-Барановський, М. Фрідмен, Л.Антоненко, А.Ручка, А. Базилюк, М.Білуха, Д. Богиня, А. Калина, А.Колот, О. Уманський та інші. Теоретичні, методичні та практичні аспекти розвитку сільського господарства та сільських територій детально розглянуті в працях вітчизняних вчених економістів В.Г. Андрійчука, П.І. Гайдуцького, В.В. Зіновчука, І.І. Лукінова, М.Й. Маліка, В.Я. Месель-Веселяка, П.Т. Саблука, О.М. Шпичака, В.В. Юрчишина.

**Постановка завдання.** Вважаємо за необхідне проаналізувати поняття та сутність терміну «мотивація», визначити можливі системи мотивації та місце заробітної плати у даній системі. Важливою умовою формування обґрунтування пропозицій дослідження рівня заробітної плати в різних галузях народного господарства Вінницької області, та встановлення способів підвищення мотивації працівників сільської місцевості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах ринкової економіки підприємства повинні звертати особливу увагу на соціально-економічні фактори активізації діяльності персоналу, оскільки від цього залежить результат роботи колективу і конкурентоспроможність суб'єкту господарювання на ринку. У цьому значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини і її зусиль, спрямованих на досягнення цілей фірми. Мотивація розглядається як процес створення умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дозволяють залучити їх до активної праці на своїх робочих місцях [1].

Проблемам визначення економічної сутності поняття «мотивація» присвячені численні праці вітчизняних та закордонних авторів. Існує безліч визначень цього поняття, основні з яких наведені у таблиці 1 [2, с. 104].

Таблиця 1

**Теоретичні підходи до визначення сутності терміну «мотивація» [2]**

Автор	Визначення
Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А.	Мотивація являє собою процес спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей організації
Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є.	Мотивація – сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій
Діденко В.М.	Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності і способи її реалізації
Крамаренко В.И.	Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей
Робінс С.П., ДеЧенцо Д.А.	Мотивація – готовність індивіда докладати максимум зусиль для досягнення цілей організації за умови, що ці зусилля зможуть

	забезпечити йому задоволення певної особистої потреби
Зенирова А.	Мотивація – процес впливу на людину з метою здійснення нею певних дій шляхом пробудження в неї тих чи інших мотивів

За критерієм видів благ, до систем мотивації можна віднести наступні: системи матеріального стимулювання, де благами виступають грошові чи прирівняні до них виплати (пільги і послуги); системи нематеріального стимулювання, де благами виступають організаційно-технічні, психофізіологічні, соціально-економічні і суспільні умови і заходи.

Матеріальні блага, як у грошовій, так і в натуральній формі завжди виступають активним стимулом діяльності працівників. Інтерес до них у працівників визначається вже тим, що за рахунок цих благ в основному задовольняються не тільки матеріальні, але і культурні, духовні потреби працівників і членів їхніх родин.

Нематеріальні блага у загальному вигляді можна охарактеризувати як поліпшення умов роботи на підприємстві, що створює у працівника мотивацію на певні позитивні дії, певну позитивну поведінку, але лише у випадках, якщо поліпшення роботи у свідомості працівників співпадає з їхнім уявленням про те, якими мають бути робочі місця, режими праці і відпочинку, участь працівників в управлінні виробництвом, відносини між працівниками в колективі і багато чого іншого, що приносить працівнику блага в нематеріальній формі. Оскільки поліпшення умов роботи на підприємстві потребує проведення організаційних, технічних, психологічно-фізіологічних, соціально-економічних, суспільних заходів, то системи нематеріального стимулювання нерозривно пов'язані з цими заходами.

Матеріальні системи можуть бути поділені на три великі групи:

- системи, пов'язані з реакцією на заробітну плату;
- системи, засновані на соціальних виплатах, пільгах і послугах;
- системи, засновані на доходах від власності.

Головний акцент в стимулюванні завжди здійснювався на заробітну плату. За своєю питомою вагою у витратах на матеріальне стимулювання вона складає основну частину, і багато років увага приділялася розробці стимулюючих систем заробітної плати. [3].

Сьогодні українське село перебуває у стані трансформації, яка зумовлена розвитком нових технологій в сільськогосподарському виробництві та структурними змінами в економіці України. На даний момент, одними з найбільш гострих проблем українського села є працевлаштування сільських мешканців, стимулювання розвитку малого бізнесу в сільській місцевості та підвищення якості життя сільських жителів. Окрім того, українське село протягом останнього десятиріччя потерпає від нерозвиненої інфраструктури. Так, у багатьох українських селах відсутні або задовільно функціонують дитячі садочки, середні школи та клуби або інші осередки культури. Далеко не в усіх населених пунктах є свої лікарні та служби швидкої допомоги. Більше того, більшість українських сіл не мають централізованих систем водопостачання та

водовідведення, системи газопостачання. В сільській місцевості крім зниження рівня життя, значно знизилися і доходи населення, (в сільському господарстві оплата праці є найнижчою серед галузей економіки) зростає чисельність осіб, що живуть за межею бідності, поглиблюється розрив між багатими і бідними, зникає, так остаточно і не сформувавшись так званий «середній клас», який би мав слугувати основою розвитку цивілізованого суспільства [4].

У державній програмі розвитку українського села на період до 2015 р. зазначено, що найгострішими проблемами на селі є відсутність мотивації до праці, низька її оплата, трудова міграція, безробіття, занепад соціальної інфраструктури, поглиблення демографічної кризи [5, с. 3].

Перспективи подальшого розвитку як сільських територій, так і підприємств сільського господарства значною мірою залежать від структури населення його чисельності, вікового, статевого складу, економічної активності тощо. Якщо в динаміці чисельності всього населення України були періоди його зростання та зменшення, то сільське населення України протягом усього минулого і нинішнього століття зменшується.

Належна заробітна плата, що не принижує гідності людини, має активно заохочувати працівників у підвищенні ефективності виробництва, стимулювати зростання продуктивності праці та поліпшення якості продукції водночас із забезпеченням розширеного відтворення робочої сили, підвищувати соціальний рівень життя людей.

На жаль аграрний сектор виробництва характеризується знеціненням робочої сили, що призвело до того, що ні номінальний, ні реальний рівні заробітної плати в сільськогоспвиробництві неспроможні забезпечити умови для нормальної життєдіяльності працівників і повноцінного відтворення робочої сили. Тож заробітна плата практично не виконує необхідною мірою основні функції. Створення ефективної системи мотивації праці в аграрному секторі економіки - проблема з числа найскладніших [6].

Загальновідомо, що для агропромислового комплексу, в тому числі Вінницької області, питання стимулювання працівників та підвищення рівня продуктивності праці займає особливе місце, адже традиційно низький рівень продуктивності є одним із факторів збитковості господарювання. Проаналізуємо рівень оплати праці в сільському господарстві у порівнянні із іншими галузями у таблиці 2.

Таблиця 2

**Порівняльний аналіз рівня заробітної плати у різних галузях народного господарства Вінницької області [7]**

	Роки			Відхилення 2011 до 2009	
	2009	2010	2011	+/-	%
Сільське господарство	1061	1307	1764	703	166,3
Промисловість	1740	2047	2461	721	141,4
Будівництво	1353	1557	2062	709	152,4
Торівля	1083	1422	1687	604	155,8
Діяльність транспорту та зв'язку	2015	2316	2695	680	133,7

Фінансова діяльність	2705	3262	3712	1007	137,2
Державне управління	2119	2433	2553	434	120,5
Освіта	1448	1712	1887	439	130,3
Охорона здоров'я	1199	1492	1592	393	132,8
Надання комунальних послуг	1268	1604	1709	441	134,8
Усього по області	1511	1782	2074	-13437	13,4

Так, спостерігаємо, що у галузі сільського господарства рівень заробітної плати у 2011 році складав 1764 грн., що є значно нижчим, ніж у всіх інших галузях господарства, нижчим, ніж у сільському господарстві є рівень оплати праці лише у галузі торгівлі і галузі охорони здоров'я.

Таким чином, задля збільшення зацікавленості працівників важливим є достатній рівень оплати праці у сільському господарстві.

Необхідною передумовою ефективного функціонування системи мотивації праці є державне регулювання заробітної плати. Для цього повинні застосовуватися наступні елементи:

- система забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці;
- система захисту від негативних явищ в економіці;
- договірна система праці;
- система оподаткування заробітної плати та дохід[8].

Окрім того, для забезпечення належного рівня оплати праці важливим є збалансування структури ринку праці, яка повинна бути побудована на відповідності пропозиції робочої сили попиту на неї. Одним із шляхів збалансованого забезпечення галузей та регіонів країни трудовими ресурсами відповідної кваліфікації є використання механізму державних замовлень на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Аналіз і прогноз ринку праці, зокрема на регіональному рівні, мають бути основою для визначення обсягів і професійно-кваліфікаційної структури підготовки робочих кадрів і фахівців та включати:

- оцінку економічної ситуації регіону;
- оцінку стану зайнятості населення й дефіциту робочої сили;
- відбір і обстеження підприємств, що функціонують на території конкретного регіону для вивчення їхніх перспективних кадрових потреб тощо.[9, с. 30].

Формування нової стратегії розвитку мотиваційного механізму в АПК варто здійснювати в напрямі реалізації приватновласницьких інтересів з метою створення новітнього конкурентного середовища. Це надаватиме змогу до можливого свідомого прагнення найманого працівника до розвитку конкурентоспроможності праці на основі вдосконалення професійних знань, навичок, майстерності, підвищення кваліфікації.

Даний підхід дозволить висувати в якості провідних мотиваторів до плідної праці не лише матеріальні, а й морально - адміністративні та духовні цінності [10].

**Висновки з проведеного дослідження.** Підвищення продуктивності праці у галузях АПК є одним із важливих питань сьогодення. Одним із основних напрямків вирішення даної проблеми є впровадження сучасної системи мотивації працівників сільської місцевості, в якій особливе місце відводиться заробітній платі. За проведеним аналізом, бачимо, що рівень оплати праці в сільському господарстві є нижчим, ніж у інших галузях народного господарства. Таким чином основою подальшого розвитку мотивації у сфері сільськогосподарського виробництва має стати підвищення рівня оплати праці, яке не можливе без державного втручання та запровадження комплексної системи аналізу та збалансування встановлених соціальних гарантій.

---

### Література

1. Левицька І.В., Глива Я. Мотиваційний механізм стимулювання працівників в ринкових умовах// Міжнародна науково-практична інтернет - конференція «Сучасна наука XXI століття». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/ken-levitska-iv-gliva-ya-motivatsiyniy-mehanizm-stimulyuvannya-pratsivnikiv-v-rinkovih-umovah/>;
2. Грищенко В.Ф., Чернова М.С. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання// Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 1. - С. 103-112;
3. Гуськова О.В. О.В. Мотивація і стимулювання персоналу підприємства: особливості, відзнаки і характерні риси// Економіка, менеджмент, підприємництво: Збірник наукових праць. – 2008. - № 20. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Emp/2008\\_20/guskova.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2008_20/guskova.pdf)
4. Н.І. Кришеник Сучасні тенденції розвитку сільських територій України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/11330/1/1.pdf>
5. Комплексна програма підтримки розвитку села на період до 2015 року // Економіка АПК. – 2007. – № 1. – С. 3-32
6. Сисюк Л.П., Семененко С.В. Трудовий потенціал в сільському господарстві . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/sisyuk-lp-semenenko-sv-trudoviy-potentsial-v-silskomu-ospodarstvi/>
7. Головне управління статистики у Вінницькій області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vous.vin.ua/>
8. Буніч Д.Д. Мотивація праці як один з головних механізмів розвитку сільськогосподарських підприємств // Електронний збірник студентських наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library.php?pid=2530>

9. Левченко О.М. Напрями удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – Вип. 15. –С. 29-32

10. Бочарова Н.О. Сучасні мотиваційні тенденції в організації аграрної праці . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/k-e-n-bocharova-no-suchasni-motivatsiyni-tendentsiyi-v-organizatsiyi-agrarnoyi-pratsi/>

---

### Summary

**Employee under priority rural development Vinnytsia region / Polischuk V.**

*We consider the concept and content of the category of "motivation", determined the possibility of creating work motivation, offers ways and means of increasing the motivation of workers in rural areas.*

**Keywords:** motivation of employees, promotion, wages, labor market.