

Аннотация

Жученко Д.Б.

Предпосылки эффективного функционирования отрасли пчеловодства

В статье рассмотрены пути повышения эффективности функционирования отрасли пчеловодства при использовании имеющегося ресурсного потенциала сельскохозяйственных предприятий. Предложено оптимальное соотношение отраслей сельскохозяйственного производства для получения максимальной прибыли от деятельности и обеспечения рентабельного функционирования отрасли пчеловодства.

Ключевые слова: пчеловодство, продуктивность, опыление, концентрация пчелосемей.

Annotation

Zhuchenko D.B.

Preconditions for effective functioning of the apiculture industry

The article considers the ways of improving the efficiency of the apiculture industry using the available resource potential of the agricultural enterprises. The optimal ratio of the agrarian production's branches is proposed to maximize profits from the activities and provision of profitable functioning of the apiculture industry.

Key words: apiculture, productivity, pollination, the concentration of bee colonies.

УДК 331.101.3 – 057.212:331.105.24:631.145

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ МЕНЕДЖЕРАМИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ФІРМ

В.М. ХРИШУН, кандидат педагогічних наук

В статті розглянуто сутність понять «мотив», «стимул», мотиваційні теорії. Представлені результати дослідження проблеми на прикладі працівників аграрних фірм «Ерідон» та «Сингента», філіали яких знаходяться в м. Умані та запропоновані окремі механізми і рекомендації з вирішення даної проблеми.

Ключові слова: мотив, стимул, мотиваційні теорії, виробничі, соціальні, психологічні та моральні чинники.

У діяльності з організації і управління виробництвом бере участь кожен член трудового колективу тією мірою, якою це пов'язано з виконанням його службових і професійних функцій. Кожен працівник перш за все організовує і мотивує свою працю і прагне встановити відповідні зв'язки і взаємодію з іншими працівниками. Тому він повинен бачити своє місце в загальній виробничій системі і мати можливість впливати своєю працею на кінцеві результати діяльності трудового колективу. Допомогти йому у цьому може менеджер-управлінець, роль якого невпинно зростає. Суспільству потрібні такі менеджери-управлінці, які вміють продукувати нові ідеї, брати на себе відповідальність за прийняття рішень, проявляти волю і наполегливість у впровадженні їх у виробництво, уміти управляти людьми і надихати їх на високоефективну працю. Менеджер тільки тоді буде сприяти соціальному прогресу, коли його фахова підготовка, психологічна і моральна культура розвиватимуться швидше, ніж в інших працівників.

Вагоме місце у професійній діяльності менеджера займає вирішення питань, пов'язаних з підвищенням трудової активності працюючих, а саме — питання мотивації і стимулювання їх трудової діяльності. Вирішення цих питань тісно пов'язано з обсягом і якістю виробництва товарів аграрної галузі та продовольчою безпекою країни в цілому.

Дослідження проблеми мотивів і стимулів закордонними і вітчизняними вченими (А. Маслоу, Мак Клееланд, Д. Мак Грегор, Ф. Херцберг, М. Туган-Барановський, О. Леонт'єв, К. Платонов, Д. Узнадзе, В. Мерлін та ін.) дало можливість визначити сутність, складові, характерні особливості, ознаки і властивості проблеми. Проте в сучасних умовах становлення ринкових відносин, зокрема в аграрній галузі, чимало аспектів цієї важливої проблеми потребують подальших досліджень з метою пошуку оптимальних шляхів її вирішення. Так, потребують подальшого з'ясування, аналізу і узагальнення складові компоненти мотиву і стимулу, їх характерні ознаки і властивості, механізми та рекомендації впровадження у практичну діяльність. Окремий інтерес викликає дослідження мотивації і стимулювання трудової активності працівників аграрних фірм, що і обумовило мету даного дослідження.

Методика досліджень. Теоретико-методологічною основою дослідження слугували праці закордонних та вітчизняних вчених, системний та комплексний підхід до визначення сутності, складових, ознак, властивостей та функцій понять «мотив» і «стимул», «мотивація» і «стимулювання»; порівняння — для зіставлення сутності даних понять, складових компонентів мотиваційних теорій, фактичних даних дослідження; спостереження, узагальнення — для розробки висновків та рекомендацій на основі наявних теоретичних положень та отриманих результатів дослідження; анкетування — для отримання інформації по даній проблемі.

Результати досліджень. Наявність різних визначень таких понять як «мотив» і «стимул», «мотивація» і «стимулювання» вносять плутанину і створює певні труднощі у тлумаченні цих понять та використанні їх у практичній діяльності. Тому існує необхідність в аналізі та узагальненні різних підходів щодо дефініції цих важливих понять.

Мотив — це спонукання людини до діяльності, яка набуває для індивіда особистісного сенсу, формує стійкість інтересу до неї і перетворює ззовні задані цілі у внутрішні потреби особистості.

Стимул розглядається як підвищення трудової активності працівників шляхом їх зацікавлення матеріальними чи моральними заохоченнями.

На практиці ці два поняття тісно переплітаються між собою і доповнюють одне одного. При цьому поняття «мотив», «мотивація» розглядаються більше як родові поняття, а «стимул», «стимулювання» — як видове.

А. Ягелло розглядає дві сторони мотивів — «внутрішню» і «зовнішню» [3]. «Внутрішня» стосується самого працівника, його власних бажань, інтересів, здібностей, уподобань. Це та напружена психічна діяльність, яка відбувається у кожного працівника постійно і спрямована на виникнення і розвиток власних мотиваційних переконань та суджень. «Внутрішню» мотивацію працівника менеджеру необхідно вирішувати з огляду на те, кого потрібно мотивувати. Для цього потрібно уявити себе на його місці — його бажання, інтереси, здібності, переконання, рівень інтелектуального та морального розвитку, життєвий досвід тощо. Менеджеру-управлінцю варто запитати самого працівника, які саме мотиви спонукають його до високоефективної праці. Для кожного є свій чинник чи

фактори, які здатні підвищувати трудову активність. Адміністрації фірми потрібно залучати працівників до процесу прийняття рішень з приводу їх власного розвитку і професійного зростання, що дасть можливість повною мірою проявити себе і реалізуватись як особистість.

«Зовнішня» ж мотивація детермінується зовнішніми факторами і чинниками трудової діяльності фірми, як от: трудовим колективом і організацією його діяльності, раціональним контролем і самоконтролем, покладанням відповідальності за доручену справу, наявністю чи відсутністю сім'ї, засобами масової інформації, досвідом діяльності закордонних і вітчизняних фірм тощо.

Аналіз мотиваційних теорій А. Маслоу, Мак Клееланда, Мак Грегора, Ф. Херцберга, В. Врума, С. Адамса, М. Туган-Барановського, психоаналітичної теорії, гедоністичної, теорії умовних рефлексів свідчать про наявність чинників, які торкаються різних сфер особистості, що визначають трудову активність і ентузіазм працюючих:

- фізіологічні чинники (статеві інстинкти; потреби (їжа, вода, одяг тощо);
- психологічні (приємні емоції; відчуття забезпеченості на «завтрашній день»; безпека; захищеність; самовираження);
- соціальні (прагнення до влади, успіху; наявність сім'ї, міжособистісні стосунки в колективі; соціальні прагнення);
- моральні (відповідальність, альтруїзм, справедливість, повага);
- виробничі (стиль керівництва, умови праці, гарантії збереження роботи) [1].

У процесі дослідження даної проблеми було проведено опитування працівників аграрних фірм «Ерідон» та «Сингента», філіали яких знаходяться в м. Умані. Отримані результати представлені у таблицях 1 і 2.

1. Вплив різних факторів на підвищення трудової активності працівників фірми «Ерідон»

№ п/п	Мотивація	%	Демотивація	%
	Назва фактору		Назва фактору	
1.	Заробітна платня, премії	21,5	Низька заробітна платня, Відсутність премій	19,5
2.	Наявність сім'ї	12,5	Некомпетентний керівник	11,5
3.	Хороший колектив	8,5	Несправедливість	10,5
4.	Можливість кар'єрного зростання	8,0	Відсутність можливості кар'єрного зростання	9,5
5.	Справедливість	6,5	Неясність	8,5
6.	Компетентний керівник	6,5	Погана організація роботи	8,0
7.	Професійні досягнення, успіх	5,5	Відсутність визнання	7,5
8.	Визнання	4,5	Відсутність сім'ї або її окремих членів	7,0
9.	Позитивний результат	4,5	Соціальна незахищеність	6,0
10.	Соціальна захищеність	4,0	Неінформованість	3,5
11.	Інформованість	3,5	Критика	3,0
12.	Самостійність	3,5	Перезавантаженість	2,0
13.	Відповідальність	3,5	Невдачі	1,5
14.	Гарантія збереження роботи	2,5	Недовантаженість	1,5
15.	Чітка постановка завдань	2,0	Інше	0,5
16.	Організація роботи	2,0		
17.	Мета	1,0		
18.	Інше	1,0		

2. Вплив різних факторів на підвищення трудової активності працівників фірми «Сингента»

№ п/п	Мотивація	%	Демотивація	%
	Назва фактору		Назва фактору	
1.	Заробітна платня, премії	19,5	Низька заробітна платня, відсутність премій	32,5
2.	Хороший колектив	12,5	Некомпетентний керівник	15,5
3.	Компетентний керівник	9,5	Погана організація роботи	8,5
4.	Наявність сім'ї	8,5	Несправедливість	8,0
5.	Справедливість	6,5	Відсутність сім'ї або її окремих членів	6,0
6.	Можливість кар'єрного зростання	5,5	Відсутність можливості кар'єрного зростання	5,0
7.	Позитивний результат	5,0	Критика	5,0
8.	Самостійність	5,0	Неясність	4,5
9.	Відповідальність	4,5	Відсутність визнання	3,5
10.	Професійні досягнення, успіх	4,0	Соціальна незахищеність	3,0
11.	Визнання	4,0	Невдачі	3,0
12.	Організація роботи	3,5	Перезавантаженість	2,0
13.	Соціальна захищеність	2,5	Неінформованість	2,0
14.	Інформованість	2,5	Недовантаженість	1,0
15.	Гарантія збереження роботи	2,0	Інше	0,5
16.	Чітка постановка завдань	2,0		
17.	Мета	1,5		
18.	Інше	1,5		

Отримані результати дають підстави стверджувати про те, що вирішальну роль у мотивації трудової активності працівників дослідженої аграрної фірми відіграють фактори, пов'язані із професійною діяльністю. Ці дані в основному співпадають з результатами дослідження Ф. Херцберга [4]. Разом з тим виявились і деякі відмінності, що стосуються ролі окремих факторів. У досліджених працівників більшу роль відіграють соціальні, психологічні і моральні фактори.

Стосовно демотиваторів, то тут теж більш вагому роль відіграють фактори, пов'язані з виробничою діяльністю. При цьому також зросла роль моральних та психологічних факторів.

На підвищення трудової активності працівників фірми «Сингента» теж головним чином впливають фактори, пов'язані з трудовою діяльністю. Це стосується як мотивації, так і демотивації трудової активності працюючих. Вплив соціальних, психологічних, моральних факторів незначний.

В цілому ж дане дослідження підтвердило також результати досліджень Е. Майо та інших психологів і соціологів США: кожному працівникові подобається відчувати свою значущість [5].

Поняття «стимулювання» розглядається науковцями по-різному. В основних принципах кооперативного керівництва поняття визначається як бажання того, щоб всі співробітники уміли і бажали результативно працювати [4].

О. Гірник і П. Лазановський розглядають дане поняття як складову мотивації, що здійснюється за допомогою зовнішніх факторів (матеріальне й моральне

стимулювання). Для стимулювання автори пропонують використовувати зовнішні винагороди (підвищення по службі, грошові виплати) і внутрішні винагороди (почуття успіху, можливість самовираження і саморозвитку, дружба і спілкування) [1].

Б. Нельсон і П. Економі розглядають дане поняття у двох площинах — позитивній (заохочення) і негативній (покарання) [2].

Існує чимало різних стимулів. У досліджуваних фірмах застосовуються такі стимули: премії, повністю або частково оплачувані путівки на відпочинок або лікування, навчання за рахунок фірми тощо. У фірмах двічі на рік проводиться атестація працівників, яка визначає рівень їх професійної придатності. Якщо співробітники перший раз не зможуть впоратись із завданнями, то з їх заробітної платні вираховується двадцять відсотків. Якщо ж вони повторно не виконують завдання, то їх звільняють з роботи.

Висновки. Таким чином, питанням, пов'язаним із мотивацією і стимулюванням трудової діяльності працівників даних фірм приділяється певна увага. Основними мотиваторами їх праці є заробітна платня, премії; наявність хорошого трудового колективу; компетентний керівник; наявність сім'ї. Демотиваторами — низька заробітна платня, відсутність премій; некомпетентний керівник; несправедливість; погана організація роботи.

Менеджерами-управлінцями застосовуються окремі методи мотивації і стимулювання праці, однак вони не набули системного характеру і зводяться до тактики заохочень і покарань. Методи, які застосовуються у даних компаніях, не диференціюються і не набули ознак індивідуального підходу до кожного співробітника. Додаткові труднощі вносить наявна дефініція понять «мотивація» і «стимулювання», що не вносить необхідної визначеності і ясності у тлумачення цих понять.

Вивчення структури особистості кожного працівника фірм (спрямування, характеру, особливостей темпераменту, переконань тощо) дозволило б збільшити внесок кожного з них у підвищення ефективності діяльності фірми та сприяло б розвитку трудового колективу і всіх його співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гірник О.М. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти / О.М. Гірник, П.П. Лазановський. — К.: «Магнолія плюс», Львів: «Новий світ — 2000», 2003. — 336 с.
2. Нельсон Боб. Умение управлять для «чайников» / Б. Нельсон, П. Економі. Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. — 192 с.
3. Психологія з викладом основ психології релігії / За ред. о. Юзефа Макселона. Пер. з пол. Т. Чорновіл. — Львів: «Свічадо», 1998. — 320 с.
4. Швальбе Б. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Интер», 1993. — 240 с.
5. Шпалінський В.В. Психологія управління: Навчальний посібник для керівників навчальних закладів, практичних психологів, вчителів та вихователів / В.В. Шпалінський, К.А. Помазан. — Харків.: Веста: Видавництво «Ранок», 2002. — 128 с.

Одержано 31.05.13

В.М. Хрипун

Мотивация и стимулирование менеджерами трудовой активности работников аграрных фирм

В профессиональной деятельности менеджера аграрной фирмы важное место занимают вопросы, связанные с повышением трудовой активности сотрудников, а именно: вопросы мотивации и стимулирования их труда.

А. Маслоу, Мак Клеlland, Мак Грегор, Ф. Херцберг, В. Врум, С. Адамс, М. Туган-Барановский и другие ученые внесли существенный вклад в исследование сущности, составных частей мотива и стимула, их характерных качеств и признаков. Однако, в современных условиях становления рыночных отношений в аграрной отрасли и развития менеджмента в различных сферах жизни существует необходимость в продолжении дальнейших исследований проблемы. В частности, нужно обратить внимание на исследование специфики мотива и стимула, механизмов и особенностей внедрения их в аграрную отрасль.

Целью данного исследования является изучение особенностей мотивации и стимулирования трудовой активности сотрудников аграрных фирм.

Задачи исследования: рассмотреть сущность понятий «мотив» и «стимул», проанализировать мотивационные теории; исследовать влияние различных факторов на повышение трудовой активности сотрудников фирм; предложить рекомендации руководству аграрных фирм по данному вопросу.

Теоретико-методологической основой исследования являются работы зарубежных и отечественных ученых, системный и комплексный подходы к решению исследуемых вопросов, сравнение, наблюдение, анкетирование, обобщение.

Проведенное исследование проблемы свидетельствует о наиболее важном значении факторов, связанных с профессиональной деятельностью сотрудников аграрных фирм. Основными мотиваторами их труда являются заработная плата и премии, наличие хорошего трудового коллектива, компетентный руководитель, наличие семьи. Основными же демотиваторами — низкая заработная плата и отсутствие премий, некомпетентный руководитель, несправедливость, плохая организация труда.

Вместе с тем существенное влияние оказывают также социальные, психологические и моральные факторы, которые в полной мере не учитываются руководством аграрных фирм.

Ключевые слова: *мотив, стимул, мотивационные теории, производственные, социальные, психологические и моральные факторы.*

Annotation

Khrypun V.M.

Motivation and stimulation of the labour activity of employees of agrarian companies by managers

Questions, connected with the intensification of the labour activity of the workers, play an important role in the professional activity of the agricultural manager, but the main are problems of motivation and stimulation of their labour.

Abraham Maslow, David McClelland, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, V. Vrum, S. Adams, Mykhailo Tugan-Baranovsky made a contribution into the process of investigation of the essential parts of the motive and stimulus, their characteristic features.

Modern market relations in agriculture and developments of different kinds of management require a further and profound study of the problem.

Much attention must be paid to the specific features of the motive and stimulus, to the ways of their introduction in the agrarian sphere.

The aim of the research is to study the peculiar characteristics of the motivation and stimulation of the labour activity of the agricultural staff.

Our tasks are:

- to clear up the essence of the notions "a motive", "a stimulus";
- to analyze the motivational theories;
- to study the influence of factors on the improvement of the labour activity of firms employees;
- to give useful pieces of advice for the managerial staff.

Theoretical-methodological basis of the investigation are the works of foreign and national scientists, the system and complex approaches to the solving of difficult questions, comparison, observation, questionnaire, summarizing.

The investigation stresses on the most important role of the factors, connected with the professional activity of the workers of the agrarian firms. Wages, rewards, a good collective, a competent leader, having a family are the main motivations of the workers' labour.

Demotivations are low salary, absence of rewards, an incompetent leader, injustice, bad organization of the work.

Social, psychological and moral factors have a great influence too. But they aren't taken into consideration to the full by the chiefs of the agricultural firms.

Key-words: a motive, a stimulus, motivation theories, agricultural (industrial), social, psychological and moral factors.