

## Список використаних джерел

1. Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки викладачів професійної освіти в Україні (609536-EPP-1-2019-1-DE-EPPKA2-CBHE-SP). URL: <https://sites.google.com/ntu.edu.ua/pagoste>
2. Концепція розвитку системи підготовки педагогів професійної освіти і навчання в Національному транспортному університеті на основі партнерства. URL: <http://www.ntu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/kontseptsiya-ntu.pdf>

УДК 331.101.3

## МІСЦЕ МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Кечік Я.О.**, студент 2 курсу другого (магістерського) рівня спеціальності 073 «Менеджмент», e-mail: [yalyn.k@gmail.com](mailto:yalyn.k@gmail.com)

Науковий керівник: **Андрейченко А.В.**, д.е.н., професор

**Одеський державний аграрний університет, м. Одеса, Україна**

Мотивація та стимулювання персоналу є одним із головних завдань керівника будь-якої організації. Це сприяє вирішенню таких питань, як підвищення ефективності праці, проведення ефективної політики вдосконалення систем моральної та матеріальної мотивації та стимулювання, регулювання трудової поведінки персоналу.

Мотивація - це причина, через яку люди починають, продовжують або припиняють певну поведінку в певному проміжку часу. В свою чергу слід зосередити увагу на тезі, що мотивація є теоретико-прикладною конструкцією, яка використовувалася для пояснення поведінки людини в тій чи іншій ситуації, пов'язаної з роботою, і для пояснення причин (зовнішніх або внутрішніх) зміни цієї поведінки. У літературі існує безліч трактувань поняття «мотивація». Мотивація трактується з боку впливу не тільки внутрішніх, а й зовнішніх факторів по відношенню до людини та їх взаємодії, які спонукають людину діяти для досягнення особистих цілей і мети організації. У цьому випадку метою управління мотивацією є формування системи умов, які спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом [1].

Мотивація це процес спонукання індивіда чи групи людей до діяльності та вибору поведінки, спрямованої на досягнення цілей організації. Вона дозволяє визначити, чому в одній організації люди працюють інтенсивніше, ніж в іншій та пояснює, чому люди менш здібні та менш талановиті іноді досягають більших результатів [2].

Отже, у багатьох проявах і значеннях поняття мотивації можна представити насамперед як стан людини і процес, спрямований на зміну цього

стану. У першому розумінні мотивація - це характеристика психологічного стану людини, яка відображає потреби, настанови та інтереси в певний період часу і характеризує ступінь трудової активності. Цей стан є результатом внутрішніх факторів (мотивів, очікувань) і зовнішнього впливу (стимулів). У другому розумінні мотивація розглядається як процес, що визначає динаміку мотиваційних настанов, а трудова діяльність як процес свідомого вибору людиною певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, що спонукає до певних дій. При цьому враховуються як внутрішні, так і зовнішні зміни в трудовій поведінці, які походять від суб'єктів управління і спрямовані на активізацію поведінки працівників і спрямування організаційного розвитку. У зв'язку з цим мотивація діяльності є своєрідним результатом узгодження внутрішніх мотивів людини і зовнішніх стимулів. Ці процеси взаємопов'язані, і їх одночасний розвиток є одним із головних завдань власників і менеджерів компанії. У третьому розумінні поняття мотивації персоналу розглядається як сфера професійної, практичної діяльності, яка передбачає розробку методів і засобів впливу на поведінку людини для досягнення особистих і організаційних цілей.

Посилення мотивації, трудової активності та формування позитивного ставлення до праці персоналу є одним із пріоритетних завдань керівників підприємства. Для розвитку організації та підтримки її життєдіяльності важливо, щоб самомотивація (внутрішня мотивація) існувала паралельно зі стимулюванням (зовнішня мотивація). Вона полягає у виявленні працівником внутрішніх і важливих мотиваційних причин для виконання певних видів робіт з метою задоволення певних потреб. Такими спонукальними причинами можуть бути зацікавленість у роботі, визнання своєї діяльності необхідною для суспільства, бажання допомогти колегам чи клієнтам тощо. Перш за все, самомотивація залежить від інтересів, потреб, настанов, ціннісних орієнтацій, особистих характеристик та очікувань працівника. Водночас це залежить від мотиваційних вказівок керівництва. Самомотивація керівника і його ставлення до роботи відображається на його стилі управління і впливає на діяльність членів команди [1].

Можна констатувати, що мотивація є двигуном, який підтримує ефективний робочий процес. Важливо, щоб працівники були мотивовані виконувати певну роботу. Отже, в даному випадку основна функція мотиваційного процесу полягає у спонуканні співробітників працювати більше, досягати своїх цілей і мети організації.

Стимулювання співробітника виражається не тільки в мотивації праці, але і в мотивації конкурентоспроможності, володіння ресурсами організації, вибору нового місця роботи тощо. Як складова ефективного управління персоналом мотивація безпосередньо пов'язана з досягненням цілей організації, взаємодії з керівниками та працівниками, підвищення трудової активності.

Виділяють основні завдання мотивації:

- формування у кожного працівника розуміння сутності та значення мотивації в процесі праці;

- навчання персоналу та керівництва психологічним основам внутрішньоорганізаційного спілкування;

- формування демократичних підходів до управління персоналом у кожного керівника з використанням сучасних методів мотивації [2].

За допомогою мотивації керівництво організації може вирішувати наступні завдання:

- залучення та утримання в організації кращих спеціалістів;
- відзнака діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої діяльності;
- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів роботи;
- популяризація результатів кращих працівників;
- застосування різних форм визнання заслуг;
- поліпшення морально-психологічного стану працівників шляхом відповідної форми визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності персоналу організації [2].

В сучасному світі працівники найбільше уваги приділяють матеріальній мотивації. В основному вони знаходяться в постійному пошуку більшої зарплати, бонусів, а також хороших умов праці. Найпоширенішим методом мотивації як складової ефективного управління персоналом українські менеджери вважають грошове заохочення у вигляді винагород, премій, підвищення посадового окладу тощо. Але для сучасних керівників такі чинники, як зміст і умови праці, уміння та навички, також важлива можливість проявити себе та свої творчі здібності. Всі ці елементи працюють в комплексі, що позитивно позначається на загальній трудовій діяльності працівника. Тому система мотивації не буде повністю ефективною, якщо в основі лежить лише матеріальне стимулювання. Варто розрізнити матеріальну і нематеріальну мотивацію.

До матеріальних методів відносяться заробітна плата, премії, надбавки, премії та винагороди, які, як правило, спрямовані на задоволення фізіологічних потреб. Іноді вважається, що нематеріальна винагорода може бути більш ефективною завдяки орієнтації на психологічні та соціальні потреби працівника. Найбільшу ефективність виявляють ті працівники, які вже задовольнили свої основні фізіологічні потреби і знають, що зможуть їх підтримати, а наступним кроком є самореалізація [2].

Таким чином, система мотивації буде недостатньо ефективною, якщо вона базуватиметься лише на матеріальній мотивації. Важливо зосередитися не тільки на збалансованості мотиваційної системи, а й на пошуку індивідуальних підходів до підлеглих, оскільки збільшення вмотивованих співробітників в організації дає більше можливостей керівництву для її ефективного використання та досягнення основних цілей. Впровадження та ефективне застосування мотиваційних програм як складової управління персоналом має вирішити наступні завдання: підвищення якості праці шляхом залучення працівників до вирішення поставлених завдань та розкриття їх потенціалу;

утримання в організації кращих спеціалістів; залучення кращих співробітників для конкуренції з іншими організаціями.

### **Список використаних джерел**

1. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посібник. К. : Вид-во «Ліра-К», 2016. 338 с.

2. Дудкін П. Д., Мосій О. Б., Владимир О. М. та ін. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2015. 252 с.

**УДК 657.37:336.**

## **ОБЛІК СТАЛОГО РОЗВИТКУ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

**Крюкова І.О.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування  
e-mail: kryukovaia1@rambler.ru

**Варгатюк М. О.**, к.е.н., асистент кафедри обліку і оподаткування  
e-mail: varhatiukompa@gmail.com

**Одеський державний аграрний університет, м. Одеса, Україна**

Підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняного аграрного сектору та вирішення найважливіших для теперішніх та майбутніх поколінь завдань соціального, економічного та екологічного характеру у сучасній світовій практиці вирішуються за рахунок долучення до глобальної ініціативи зі сталого розвитку, яка визнана пріоритетною для більшості розвинутих країн світу. В Україні ці світові тенденції враховані у стратегічних векторах національного економічного розвитку, зокрема, Національній економічній стратегії розвитку на період до 2030р., Стратегії продовольчої безпеки – 2030, проектах Стратегії розвитку аграрного сектору до 2030р. та Стратегії сталого розвитку України до 2030р.

Сталий облік сьогодні трактується як «... управління навколишнім середовищем (environmentally-related) та економічними результатами шляхом розробки та впровадження відповідних екологічних принципів та практик обліку»; як практика виміру, аналізу та звітності про вплив компанії на суспільство та навколишнє середовище [1]. Schaltegger S. і Burritt R. визначають облік сталого розвитку як прагматичний, орієнтований на досягнення цілей набір інструментів, що використовуються для розробки на різних рівнях інтеграції методів екологічного, соціального і економічного обліку, відображених у натуральних та кількісних показниках [2].

Одним з основних завдань обліку сталого розвитку А. Fagerström та G. Cunningham називають надання інформації про ризики і можливості компанії у сфері сталої діяльності. Додаткової вагомості та значимості при цьому

