

господарства. Рівень загального обсягу валової продукції сільського господарства визначається обсягом валової продукції, одержаної в сільськогосподарських підприємствах. Питома вага сільськогосподарських підприємств в загальному обсязі валової сільськогосподарської продукції поступово збільшується за рахунок галузі рослинництва.

**Ключові слова:** валова продукція, обсяг, рослинництво, тваринництво, сільськогосподарське підприємство, господарство населення.

#### **Аннотация.**

**Богданович О.А. Изменения объема валовой продукции сельского хозяйства в регионах страны.**

Выполнен анализ изменения объема валовой продукции сельского хозяйства Украины в период 1990-2015 гг. Характер изменений зависит от отрасли производства и типа хозяйства. Уровень общего объема валовой продукции сельского хозяйства определяется объемам валовой продукции, полученной в сельскохозяйственных предприятиях. Удельный вес сельскохозяйственных предприятий в общем объеме валовой сельскохозяйственной продукции постепенно увеличивается за счет отрасли растениеводства.

**Ключевые слова:** валовая продукция, объем, растениеводство, животноводство, сельскохозяйственное предприятие, хозяйство населения.

#### **Abstract.**

**Bogdanovich O.A. Changes in the volume of gross agricultural production in the regions.**

The analysis of changes in the volume of gross agricultural production in Ukraine in the period 1990-2015 g. The nature of the changes depends on the manufacturing industry and the type of farming. The level of the total volume of gross agricultural output is determined by the volume of gross output, resulting in agricultural enterprises. The share of agricultural enterprises in the total volume of gross agricultural production is gradually increasing due to crop industry.

**Keywords:** gross production volume, crops, livestock, agricultural enterprise, the farm population.

УДК 631.158

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**ГОРЕНКО А.І., АСПИРАНТ,\***

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах ринкової системи сільське господарство знаходиться у стані постійної конкуренції. Для підвищення ефективності праці найманих

---

\* Науковий керівник – Онегіна В.М. д.е.н., професор

працівників підприємства є важливим удосконалення мотивації та її ефективне застосування на практиці. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства. Важливе завдання, яке стоїть перед керівництвом, це спрямувати колектив на досягнення поставлених цілей. Адже економічне зростання в цілому залежить від наявності висококваліфікованих працівників та вміння їх спонукання до високопродуктивної праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблему мотивації працівників присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема слід виділити: Колот А.М., Беяєва І.Ф., Богиня Д.П., Сердюк О.Д., Ф. Тейлор, В. Оучі, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак Клелланд, В. Врум, Д. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер, Е. Лока. Але проблема мотивації існує постійно, й до кінця не вивчена. Це пов'язано з тим, що необхідно застосовувати все нові й нові методи мотивації працівників до праці узявши на озброєння теорії мотивації та враховуючи сучасний розвиток сільського господарства.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної статті є уточнення змісту: поняття «мотивація», мотиваційних теорій та розкриття особливості мотивації на сільськогосподарських підприємствах України. Дослідження проблеми мотивації має теоретичне і практичне значення. Тому що найбільш цінний ресурс підприємства – це персонал. Який є одним з важливих факторів для прогресивного розвитку та максимізації прибутку в будь якій сфері діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На нинішньому етапі розвитку підприємства працюють в умовах жорсткої конкуренції, мають завойовувати, розширяти й утримувати свої позиції на ринку. Це потребує збільшення внеску кожного найманого працівника в здобуток цілей підприємства, тому проблема мотивації на сільськогосподарських підприємствах має велике значення. Адже лише створена належна мотиваційна основа здатна спонукати персонал до ефективної діяльності.

У науковій літературі термін «мотивація» висвітлюють по різному, хоча переважно визначення багато в чому схожі. А.М. Колот визначав мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх руйнівних сил, які спонукують людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Беляева І.Ф. розглядає мотивацію – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності [2].

Богиня Д.П. трактує мотивацію як суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів [3].

Сердюк О.Д. вважав, що мотивація – це процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації [4].

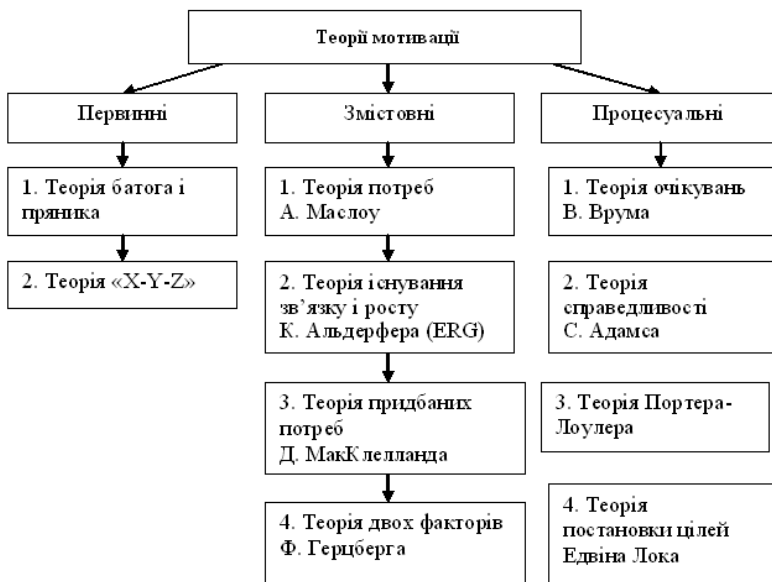
Таким чином розкриваючи сутність мотивації згадані вчені наголошують, що поняття «мотивація» являє собою внутрішні та зовнішні руйнівні сили, процес спонукання, управлінська діяльність, сукупність мотивів тощо.

Узагальноючи вище сказане, ми розглядаємо мотивацію як процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб кожного працівника. Ефективна реалізація функції мотивації потребує усвідомлення того, що саме спонукає робітника до праці. У основі стимулювання лежить взаємодія зовнішніх умов і внутрішніх характеристик особи. Тому мотивація може бути направлена в різний час на різні цілі, досягаючи які керівник зобов'язаний приймати до уваги масу особових і міжособових чинників, що мають зовнішню і внутрішню спрямованість і які впливають як на кінцевий результат, так і на роботу підприємства в цілому.

На даний час існує декілька різних, але достатньо обґрунтованих теорій мотивації, які вчені поділили на три групи: первинні, що базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці, змістовні, що відображають зміст потреб та процесуальні, що вивчають процес винагородження (рис. 1).

Первинні теорії мотивації формувалися виходячи з історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів примушування, матеріального і морального заохочення.

Найвідомішою теорією, яка і на сьогоднішній день застосовується є теорія «батога і пряника». «Батогом» раніше був страх смерті або вигнання з країни, а «пряником» – воля, багатство або порівняння з господарюючими особами. Ця теорія відображена в казках і легендах народів світу і є досить простою [5].



**Рис. 1. Найпоширеніші теорії мотивації працівників [5].**

Другою теорією є теорія «X-Y-Z». Теорію «X» розробив Ф. Тейлор, а згодом розвинув і доповнив її Д. Мак Грегор, додавши теорію «Y». Теорія «Z» була запропонована пізніше В. Оучі. Ці три теорії це зовсім різні моделі мотивації, що орієнтуються на різний рівень потреб, і відповідно на різні стимули до праці (табл. 1).

Фактично працівники, які охарактеризовані цими теоріями, утворюють різні групи людей і потребують застосування різних мотивів поведінки і стимулів до праці. На підприємстві існують всі типи людей, і застосування тієї чи іншої концепції мотивації визначається питомою вагою працівників конкретного типу в групі [5].

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини і пропонують ієрархічну класифікацію цих мотивів.

Прихильники теорії ієрархії потреб Абрахама Маслоу вважали, що в основі поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в приналежності і любові, потреби у визнанні, потреби у самовираженні. Перші дві групи потреб первинні, а наступні вторинні. Згідно з теорією Маслоу, всі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні.

## Основні положення теорій мотивації «Х», «У», «Z»

<i>Теорія «Х»</i>	<i>Теорія «У»</i>	<i>Теорія «Z»</i>
<p>1. В мотивах людини переважають біологічні потреби.</p> <p>2. Звичайна людина намагається уникати роботи і тому роботу треба нормувати.</p> <p>3. Більшість людей тільки через примушування можуть здійснювати необхідні дії для досягнення мети підприємства.</p> <p>4. Більшість людей бажать, щоб ними управляли і не прагнуть відповідальності, мають невисокі амбіції і бажать знаходитись в безпечній ситуації.</p> <p>5. Якість роботи низька і тому потрібен постійний контроль.</p>	<p>1. В мотивах людини переважають соціальні потреби і бажання гарно працювати.</p> <p>2. Фізичні і емоційні зусилля на роботі є природними для людини.</p> <p>3. Людина може сприймати роботу як джерело задоволення або як покарання залежно від умов праці.</p> <p>4. Відповідальність і зобов'язання залежать від винагородження за працю.</p> <p>5. Більшість людей прагне використовувати свої знання і досвід, брати на себе відповідальність.</p>	<p>1. В мотивах людини поєднуються соціальні і біологічні потреби.</p> <p>2. Люди прагнуть працювати в групі і групового методу прийняття рішень.</p> <p>3. Повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці.</p> <p>4. Кращим буде неформальний контроль за результатами праці.</p> <p>5. На підприємстві повинна існувати постійна ротація кадрів і самоосвіта, повільна службова кар'єра.</p> <p>6. Адміністрація повинна проявляти постійну турботу про людину, забезпечувати йому довгостроковий найом, а людина – основа будь-якого колективу і саме вона забезпечує успіх підприємства.</p>

Значення ієрархічності побудови полягає в пріоритетності для людини потреб нижчих рівнів, це позначається на її мотивації [6].

Американський психолог Клейтон Альдерфер був прибічником теорії Абрахама Маслоу, виділяючи при цьому не п'ять, а три потреби (назва ERG виникла за першими літерами цих груп потреб).

- 1) Existence – потреби існування;
- 2) Relatedness – потреби в соціальних зв'язках;
- 3) Growth – потреби зростання.

К. Альдерфер стверджував, що ці потреби аналогічні потребам, виділеним А. Маслоу. Потреба існувати аналогічна фізіологічним потребам. Потребам спілкуватися – потребам соціального типу. Потреба зростання – потребам в самореалізації, повазі. Але, на відміну

від А. Маслоу, який вважав, що мотивація має вектор розвитку тільки знизу вгору, від нижчих до вищих потреб, К. Альдерфер стверджує, що рух йде в обох напрямках. За К. Альдерфером актуалізація потреб залежить від індивідуальних характеристик особи та специфіки життєвої ситуації, тобто кожна потреба може актуалізуватися незалежно від задоволення інших потреб. Отже, якщо А. Маслоу вважав, що особа має множину ієрархічних потреб, то К. Альдерфер визначав сукупність потреб особини як континуум – множину рівнозначних, однорівневих потреб [7].

Теорія придбаних потреб Д. Мак Клелланда пов'язана з вивченням впливу на поведінку людини потреб досягнення, участі і влади.

Потреба досягнення проявляється у людини в прагненні досягати цілі більш ефективно ніж це вона робила раніше. Люди з такою потребою багато і якісно працюють, але не люблять ділитися своєю роботою з іншими, вони прагнуть отримувати результат індивідуально.

Потреба участі проявляється в людини у вигляді прагнення до дружніх стосунків з оточуючими. Люди з такою потребою намагаються встановлювати і підтримувати гарні відносини, отримати підтримку і високу оцінку за свою роботу з боку оточуючих, його турбує те, що про нього думають.

Потреба влади проявляється у людини в прагненні контролювати ресурси, процеси і людей в організації. Люди з високою мотивацією до влади поділяються на дві групи: ті хто прагне влади заради самої влади і ті, хто прагне влади заради досягнення мети організації [5].

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга з'явилася у зв'язку з необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини. Герцберг розробив нову модель мотивації, в якій пояснив, що мотивацією є не лише задоволення, а й незадоволення тих чи інших потреб [8].

Він прийшов до висновку, що існують дві основні категорії факторів оцінки ступеня задоволеності від виконаної роботи: фактори, які утримують на роботі, і фактори, які мотивують до роботи.

Фактори, які утримують на роботі, він назвав гігієнічними. До них відносяться адміністративна політика підприємства, умови праці, розмір заробітної плати, міжособистісні відносини з керівниками, колегами, підлеглими.

Фактори, які мотивують до роботи, він назвав мотиваторами. До них відносяться досягнення, визнання заслуг, відповідальність, можливість для кар'єрного зростання [8].

Теорія очікування (надії), заснована на досягненнях В. Врума, стверджує, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певного результату. Людина повинна також сподіватися на те, що обраний нею тип поведінки дійсно призведе до задоволення потреби або одержання бажаного.

Очікування розглядається нею, як оцінка даною особистістю ймовірності здійснення певної події. При аналізі мотивації теорія очікування зосереджується на трьох взаємозалежностях:

- витрати праці – результати (ВП-Р) (співвідношення між витраченими зусиллями й отриманими результатами);
- результати – винагороди (Р – В) (очікування певних винагород або заохочень у відповідь на досягнутий рівень результатів);
- валентність – це передбачений ступінь відносного задоволення або незадоволення, що виникає в результаті винагороди. Якщо валентність низка, то цінність отриманої винагороди для виконавця не досить велика й мотивація трудової діяльності слабка.

Якщо значення кожного із цих трьох критично важливих для визначення мотивації факторів буде малим, то й мотивація буде слабкою, і результати праці низькими [9].

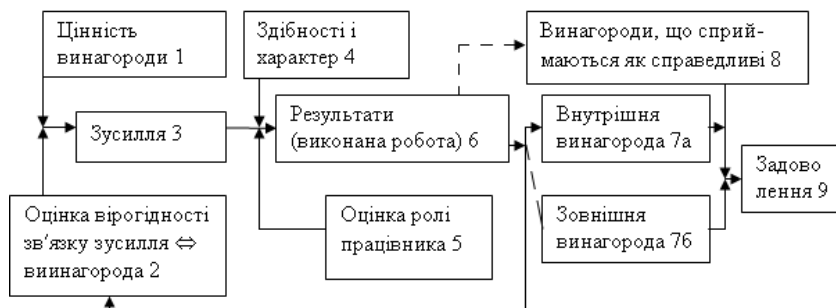
Співвідношення зазначених трьох факторів і їх вплив на рівень мотивації в цілому згідно з теорією В. Врума визначається за такою формулою [1].

$$\text{Мотивація} = (ВП - P) \times (P - В) \times (В - ЦВ),$$

де ВП – витрати праці; Р – результат; В – винагорода; ЦВ – цінність винагороди.

Теорія справедливості пропонує інше пояснення того, як люди розподіляють та спрямовують свої зусилля для досягнення поставленої мети. Відповідно до неї люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до витрачених зусиль і зіставляють його з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння показує дисбаланс та несправедливість, виникає психологічна напруга. У підсумку складається ситуація, при якій необхідно для відновлення справедливості ліквідувати дисбаланс, що відновлюється за рахунок зміни рівня зусиль чи отриманої винагороди [10].

Л. Портер і Е. Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що враховує 5 факторів: витрачені зусилля, сприйняття, одержані результати, винагороду, ступінь задоволення.



**Рис. 2. Модель Портера-Лоулера**

Згідно з моделлю Портера-Лоулера результати, досягнуті працівником, залежать від трьох факторів: витрачених зусиль (3), здібностей і характерних особливостей людини (4), а також від усвідомлення нею своєї ролі в процесі праці (5). Рівень витрачених зусиль, в свою чергу, залежить від цінності винагороди (1) і того, наскільки людина вірить в існування міцного зв'язку між витратами зусиль і можливою винагородою (2). Досягнення потрібного рівня результативності (6) може призвести до внутрішніх винагород (7а), таких як почуття задоволення від виконаної роботи, почуття компетентності і самоповаги, а також до зовнішніх винагород (7б), таких, як похвала керівника, премія, просування по службі. Штрихова лінія між результатами і зовнішньою винагородою означає, що може існувати зв'язок між результатами будь-якого працівника і виданими йому винагородами. Справа в тому, що ці винагороди віддзеркалюють можливості винагороди, що визначається керівником для даного працівника і організації в цілому. Штрихова лінія між результатами і винагородами, що сприймаються як справедливі (8), використана для того, щоб показати, що відповідно до теорії справедливості люди мають власну оцінку ступеня справедливості винагороди, яку вони одержують за ті чи інші результати. Задоволення (9) – це результат зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості (8). Задоволення є мірилом того, наскільки насправді цінною є винагорода (1). Ця оцінка буде впливати на сприйняття людиною майбутніх ситуацій [11].



Теорія постановки цілей Е. Локка базується на припущенні, що всі працівники в різній мірі сприймають цілі організації, як свою особисту, і бажають її досягти здобуваючи задоволення від виконання цієї роботи. Причому її результативність визначається такими характеристиками цілей, як прихильність до них людини, їх сприйнятливість, складність тощо.

Якщо цілі реальні, то чим вони вище, тим більших результатів добивається працівник в процесі їх досягнення. До високих результатів ведуть ясність і визначеність цілей, чіткість і конкретність їх постановки. В той же час їх розпливчатість викликає розсіювання зусиль, а тому і негативний результат. Чим вище сприйняття цілей для робітника, тим наполегливіше він буде добиватися їх досягнення, незважаючи на складність, специфічність та інші перепони.

У відповідності з теорією постановки цілей значний вплив на мотивацію чинить і досягнутий результат. Якщо результат позитивний, виконавець задоволений собою, мотивація до праці підвищується і навпаки [8].

Аналізуючи всі теорії, можна зробити висновок, що застосування їх безумовно дає позитивний результат в цілому. Але все-таки варто уважно відноситися до окремих груп, окремих типів людей і використовувати запропоновані теоретичні положення з урахуванням конкретних умов і конкретної ситуації.

Мотивація у сільському господарстві зумовлена значною мірою особливостями сільськогосподарського виробництва. Ними є сезонність виробництва, яка характеризується річною циклічністю виробництва в рослинництві, роботою з живими організмами у тваринництві, певними особливостями соціально-економічної структури сільськогосподарського виробництва. Ще однією передумовою, яка зумовлює особливості мотивації зайнятості і праці в сільському господарстві, є те, що обираючи сільське господарство як місце своєї діяльності людина фактично обирає для себе певний спосіб життя – сільський, який за соціальними благами є менш привабливим порівняно з міським. Це дуже важливо для молоді, яка вирішує проблему вибору сфери своєї діяльності.

Для працівників сільськогосподарських підприємств основним джерелом задоволення потреб, як основи мотивації діяльності є саме підприємство, як основне місце праці. Нездатність сільськогосподарського підприємства забезпечити своєму працівнику рівень доходу та інших умов, відповідно до його потреб, змушує його

шукати джерела покриття потреб у діяльності поза основним місцем праці або сподіватися на державну допомогу, що негативно впливає на результативність діяльності самого господарюючого суб'єкта. Мотиви трудової поведінки та діяльності працівників сільськогосподарських підприємств формують чотири основні групи чинників: матеріальні, духовні, виробничо-побутові та соціальні. Основні чинники, що впливають на покращання результативності праці, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей [12].

**Висновки.** Беручи до уваги вищесказане можна зробити наступні висновки:

1. Мотивація – це процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб кожного працівника.

2. Проаналізувавши теорії мотивації, які доповнюють одна одну, можна зробити висновки, що керівнику підприємства необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати специфіку сільського господарства. Беручи до уваги нинішню ситуацію в Україні та розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. Система мотивації працівників повинні бути підкріплена також і нематеріальним заохоченням. Працівник підприємства повинен відчувати свою необхідність для даного підприємства, розуміти свою цінність для нього.

3. Основними мотивами для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг.

### **Література.**

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

2. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И.Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда. – 1992. – С. 73.

3. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. Наук. Праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.

4. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: [навчальний посібник] / О.Д. Сердюк. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.

5. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: [навчальний посібник] / О.Б. Моргулець. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.

6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татальбаевой. – СПб.: Евразия, 1999 Терминологическая правка В. Данченко К.: PSYLIB, 2004. – 320 с.

7. Окландер М.А. Поведінка споживача: [навчальний посібник] / М.А. Окландер, І.О. Жарська – К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 208 с.

8. The motivation to work, 2nd edition, Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. New York: John Wiley, 1959. – Access mode: [https://books.google.co.in/books/about/The\\_Motivation\\_to\\_Work.html?id=KYhB-V6kfSMC](https://books.google.co.in/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-V6kfSMC).

9. Щебликіна І.О. Основи менеджменту: [навчальний посібник] / І.О. Щебликіна, Д.В. Грибова. – Мелітополь: ВБ «ММД», 2015. – 479 с.

10. Управління людськими ресурсами: філософські засади: [навчальний посібник] / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

11. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства: [навчальний посібник] / В.І. Хомяков. – Київ: Кондор, 2005. – 434 с.

12. Нестерович А.В. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / А.В. Нестерович; ЛНАУ. – Л., 2012. – 20 с.

13. Онегіна В.М. Прибутки й оплата праці у сільськогосподарських підприємствах та соціальне партнерство / В.М. Онегіна, О.І. Петровський // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 3. – С. 51-58.

## References.

1. Kolot A.M. (2002). *Motivatsiya personal [Motivation of staff]*. Kyiv: KNEU, p. 345 [in Ukrainian].

2. Belyaeva I.F. (1992). Trudovaya motivatsiya. Mehanizmy formirovaniya i funktsionirovaniya [Labour motivation. The mechanisms of formation and functioning]. *Yzmeneniya v motyvatsyy truda v novykh usloviyakh – Changes in labor motivation in terms novyh.* Moscow: NII truda, p. 73 [in Russian].

3. Boginya D.P. (2002). Metodologichni zasady formuvannya motivatsiynogo mehanizmu konkurentospromozhnosti robochoyi sili [Methodological bases of formation of motivational mechanism of labor competitiveness]. *Motivational mechanisms of the competitiveness of the work force: Zb. Nauk. Prats – Coll. Science. Jobs.* Kyiv: In-t ekonomiki NAN Ukraini, pp. 10-27 [in Ukrainian].

4. Serdyuk O.D. (2004). *Teoriya ta praktika menedzhmentu [Theory and Practice Management]*. Kyiv: Profesional, p. 432 [in Ukrainian].

5. Morgulets O.B. (2012). *Menedzhment u sferi poslug [Management in services]*. Kyiv: Tsentri uchbovoyi literaturi, p. 384 [in Ukrainian].

6. Maslou A. (2004). *Motivatsiya i lichnost [Motivation and Personality]*. (A.M. Tatyibaevoy, Trans). Kyiv: PSYLIB, p. 320 [in Russian].

7. Oklander M.A., and Zharska I.O. (2014). *Povedinka spozhivacha. [consumer behavior]*. Kyiv: «Tsentri uchbovoyi literaturi», p. 208 [in Ukrainian].

8. The motivation to work, 2nd edition, Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. New York: John Wiley, 1959. Retrieved from [https://books.google.co.in/books/about/The\\_Motivation\\_to\\_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC](https://books.google.co.in/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC) [in English]

9. Scheblikina I.O., and Gribova D.V. (2015). *Osnovi menedzhmentu [Fundamentals of management]*. Melitopol: VB «MMD», p. 479 [in Ukrainian].

10. Voronkova V.G., Bellichenko A.G., and Popov O.M. (2006). *Upravlyannya lyudskimi resursami: filozofski zasady [Human resources management]*. Kyiv: VD «Profesional», p. 576 [in Ukrainian].

11. Homyakov V.I. (2005). *Menedzhment pidpriemstva [Management Company]*. Kyiv: Kondor, p. 434 [in Ukrainian].

12. Nesterovich A.V. (2012). Motivatsiya pratsi v silskogospodarskikh pidpriemstvakh [Motivation work in farms]. *Abstract of dissertation of candidate of economic Sciences.* Lviv, p. 20 [in Ukrainian].

13. Onchina V.M., and Petrovskiy O.I. (2014). Prybutky y oplata pratsi u silskohospodarskykh pidpriemstvakh ta sotsialne partnerstvo [Profits and wages in agricultural enterprises and social partnership] *Visnyk KhNAU – Seriya «Ekonomichni nauky» – Bulletin KhAI. A series of «Economics», No 3.* pp. 51-58 [in Ukrainian].

## **Анотація.**

### **Горенко А.І. Теоретичні основи найманих працівників.**

*Анотація. У статті розглянуті поняття «мотивація» різних вчених, проведено дослідження теорій мотивації та можливість їх використання в нинішніх умовах господарювання. Вказано основні особливості мотивації працівників в сільськогосподарських підприємствах та заходи по її вдосконаленню. Але проблема мотивації існує постійно, й до кінця не вивчена. Це пов'язано з тим, що необхідно застосовувати все нові й нові методи мотивації працівників до праці узявши на озброєння теорії мотивації та враховуючи сучасний розвиток сільського господарства.*

**Ключові слова:** мотивація, теорії мотивації, первинні теорія мотивації, змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації, наймані працівники, сільськогосподарське підприємство.

## **Аннотация.**

### **Горенко А.И. Теоретические основы наемных работников.**

*В статье рассмотрены понятия «мотивация» различных ученых, проведено исследование теорий мотивации и возможности их использования в нынешних условиях хозяйствования. Указаны основные особенности мотивации работников в сельскохозяйственных предприятиях и меры по ее совершенствованию. Но проблема мотивации существует постоянно, и до конца не изучена. Это связано с тем, что необходимо применять все новые и новые методы мотивации работников, к труду взяв на вооружение теории мотивации и учитывая современное развитие сельского хозяйства.*

**Ключевые слова:** мотивация, теория мотивации, первичные теории мотивации, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, наемные работники, сельскохозяйственное предприятие.

## **Abstract.**

### **Gorenko A.I. Theoretical Foundations of employees.**

*The article discusses the concept of "motivation" of different scientists, studied the theories of motivation and their possible use in the current economic conditions. Indicate the main features of motivation of workers in agricultural enterprises and measures for its improvement. But the problem there is always motivation, and not fully understood. This is what should be used more and more methods of motivating employees to work by adopting the theory of motivation and given the current development of agriculture.*

**Keywords:** motivation, motivation theory, the primary motivation theory, substantive theory of motivation, remedial theories of motivation, employees, agricultural enterprise.