

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавський державний аграрний університет

Кафедра обліку і оподаткування

**«БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ
В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН»**

**Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-
практичної конференції**



ПОЛТАВА 2024



УДК 657

Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін:
Збірник наукових праць VII Всеукраїнської науково-практичної конференції.
31 жовтня 2024 р., м. Полтава, / Полтавський державний аграрний університет.
Полтава: ПДАУ, 2024. 1495 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова організаційного комітету: **КАНЦЕДАЛ НАТАЛІЯ** – к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Секретар організаційного комітету: **ЛЕГА ОЛЬГА** – к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

Члени організаційного комітету:

ГНАТИШИН ЛЮДМИЛА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

ДУБІНІНА МАРИНА – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Миколаївського національного аграрного університету

ЗАЙЦЕВ ЮРІЙ - д.е.н., професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

ЗОЛЯ ОЛЕКСІЙ - д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

КОБСЛЄВА ТЕТЯНА – д.е.н., професор, професор кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

ПЕРЕРВА ПЕТРО - д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

СЛАВКОВА ОЛЕНА - д.е.н., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

СУК ПЕТРО - д.е.н., професор, професор кафедри обліку і оподаткування Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Ніжинський агротехнічний інститут»

ХОМИН ПЕТРО – д.е.н., професор, професор кафедри обліку та аудиту Тернопільського національного університету ім. Івана Пулюя

АРАНЧІЙ ДМИТРО - к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

БЕЗКРОВНИЙ ОЛЕКСАНДР – декан факультету обліку та фінансів, к.е.н., доцент, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету

ГУБАРИК ОЛЬГА - к.е.н., доцент, в.о. зав. кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровського державного аграрно-економічного університету

ПРИЙДАК ТЕТЯНА– к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

ПРОКОПИШИН ОКСАНА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного університету природокористування

СКИБА ГАННА - к.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового Інституту управління, економіки та бізнесу «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

СТАМАТ ВІКТОРІЯ - к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу Миколаївського національного аграрного університету;

ЯЛОВЕГА ЛЮДМИЛА – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і оподаткування Полтавського державного аграрного університету

© Автори, 2024

© Кафедра обліку і оподаткування, 2024

© Полтавський державний аграрний університет, 2024



ДРУЖИНСЬКА КАТЕРИНА, здобувач вищої освіти
Науковий керівник - **ЗАЙКА СВІТЛАНА**, к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ЦИКЛУ

Поняття мотивації є одним з основних у сфері менеджменту та використовується в декількох контекстах. По-перше, мотивація може трактуватися як внутрішній стан особистості, що визначає її готовність або небажання до здійснення певних дій, формування поведінкових реакцій та оцінок. По-друге, мотивація стосується створення системи стимулів, які спрямовують працівників на вибір необхідних форм діяльності для досягнення цілей підприємства [1].

Як одна з важливих управлінських функцій, мотивація передбачає спонукання співробітників до продуктивної роботи шляхом формування мотивів, що сприяють досягненню організаційних результатів. Ця функція передбачає розуміння потреб працівників, створення умов для їх задоволення через систему винагород, а також застосування різних стимулюючих заходів для покращення взаємодії всередині колективу [2].

Мотивація поділяється на кілька типів за різними критеріями:

- «за групами потреб (матеріальна, трудова, статусна);
- за засобами впливу (нормативна, нав'язлива, спонукальна);
- за джерелами формування (внутрішня, зовнішня);
- за характером впливу (позитивна, негативна)» [4].

Основними завданнями в управлінні мотивацією є:

- підвищення рівня обізнаності працівників щодо ролі мотивації у їхній діяльності;
- вдосконалення професійних навичок у сфері міжособистісної взаємодії як для рядових працівників, так і для керівництва;
- впровадження сучасних технік мотивації для забезпечення демократичного підходу в управлінні персоналом.

Для ефективного виконання цих завдань необхідно провести ретельний аналіз:

- мотиваційних процесів всередині підприємства;
- індивідуальних та групових мотивів співробітників;
- змін у мотиваційних пріоритетах під час переходу до ринкових умов [3].

Потреби є основним чинником, який визначає поведінкову активність людини. Вони спрямовують дії індивіда в певному напрямку. Потреба — це відчуття браку чогось або когось, що може бути як фізіологічним, так і психологічним.

«Первинні потреби мають фізіологічну природу й обумовлені генетично (потреби в їжі, відпочинку, теплі, житлі), тоді як вторинні потреби, такі як потреби у визнанні, успіху чи владі, є результатом соціального досвіду та розвитку індивіда» [4].



Мотив — це внутрішня свідомість, яка спонукає індивіда до дій задля задоволення потреб. Для успішного управління працівниками менеджери повинні мати уявлення про їхні бажання, мотиви поведінки, міжособистісні стосунки та потенційні наслідки своїх управлінських рішень.

Стимули — це фактори, що задовольняють певні потреби людини в процесі діяльності. Вони відрізняються від мотивів тим, що стимул — це конкретна матеріальна або нематеріальна винагорода, яку особа прагне отримати. Стимули включають такі форми винагороди, як підвищення по службі, визнання відповідальності, можливість самореалізації тощо.

Винагорода є цінністю, яку особистість прагне досягти. Цінність винагороди залежить від індивідуальних бажань, характеру та життєвих пріоритетів кожної людини. В організаційному контексті винагороди поділяються на внутрішні та зовнішні (табл. 1).

Таблиця 1 - Порівняння внутрішньої та зовнішньої винагороди [5]

| <i>Внутрішня винагорода</i> | <i>Зовнішня винагорода</i> |
|--|---|
| • забезпечує саме процес діяльності | • не створюється самою роботою, а надається підприємством |
| • почуття здобуття бажаного | • збільшення зарплати |
| • відчуття сенсу і значущості, почуття власної гідності у виконаній роботі | • просування кар'єрними сходами • надання символів офіційного статусу й авторитету |
| • взаємовідносини й спілкування, що виникають у процесі діяльності | • схвалення й повага з боку керівника |
| • задовільні умови праці й чітке роз'яснення завдання | • бонусні грошові премії |

Мотиваційна система керівництва дозволяє вирішувати такі питання:

- залучення та утримання висококваліфікованих працівників;
- стимулювання вже досягнутих результатів для продовження творчої та ефективної діяльності персоналу;
- вираження вдячності керівництва за вагомі досягнення в роботі;
- відзначення найкращих працівників підприємства;
- впровадження різних форм визнання значних професійних досягнень;
- поліпшення морального клімату в колективі шляхом відповідних стимулів;
- активізація трудової діяльності працівників підприємства [2].

Отже, мотивація є одним із головних інструментів управління, який сприяє підвищенню ефективності роботи співробітників і досягненню цілей організації. Мотивація виконує подвійну роль: вона впливає на індивідуальні внутрішні бажання та поведінку працівників, а також забезпечує зовнішню підтримку у вигляді стимулів та винагород. Різноманітність форм мотивації — від внутрішньої мотивації, що ґрунтується на почутті самореалізації, до зовнішньої, пов'язаної з матеріальними та кар'єрними стимулами — забезпечує гнучкість управління людськими ресурсами. Важливим є також розуміння потреб працівників, що дозволяє керівникам створювати умови для їхнього



задоволення, а отже, сприяти збільшенню їхньої зацікавленості та залученості до діяльності підприємства. Успішне застосування мотиваційних підходів може допомогти організаціям утримувати талановитих працівників, стимулювати їх до нових досягнень і покращити загальну атмосферу у колективі.

Список використаних джерел:

1. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.
2. Грідін О. В., Заїка С. О., Заїка О. В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>.
3. Заїка С. О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222-236.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2005. 337 с.
5. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. *Персонал*. 2008. № 2. С. 50–55.

