



Висновки. поєднуючи традиційні та нетрадиційні методи мотивації праці менеджер зможе досягти синергетичного ефекту, оскільки вони є взаємодоповнюючими і збагачують один одного. Тому необхідно враховувати особливості як окремого працівника, так і колективу в цілому, розробляючи ефективну систему мотивації праці в організації.

Література.

1. Черкашина Д. Нестандартна мотивація / Д. Черкашина // Контракти. – 2008. – № 22. – С. 25-27.
2. Докторук Є. Застосування нестандартних методів мотивації [Текст] / Є. Докторук // Всеукраїнський науково виробничий журнал Інноваційна економіка – 2012. – №7 (33). – С. 306-308.
3. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://escadra.com.ua/ua/izobretatel'naya-motivaciya-sekrety-uspeshnykh-kompanij.html>
4. Голованова Г.Є. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника / Г.Є. Голованова, Н.М. Колпаченко, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 174. – С. 199-206.
5. Накісько О.В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці / О.В. Накісько, С.В. Руденко, О.В. Грідін // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2019. – Вип. 200. – С. 226-235.



УДК 332.143:347.7

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЧИННИКІВ МЕХАНІЗМУ
МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**SOCIO-ECONOMIC ESSENCE OF FACTORS OF MOTIVATION
MECHANISM FOR EFFICIENT EMPLOYMENT**

ВАРАВІНА Ю.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

У статті обґрунтовано соціально-економічну сутність чинників механізму мотивації до трудової діяльності. Встановлено, що на рівні окремих працівників підприємства частковими показниками економічної ефективності мотивації може бути досягнення особистих економічних цілей, зокрема зростання реальної заробітної плати (доходу), задоволення особистих матеріальних потреб. Критеріями має бути підвищення індивідуальної продуктивності праці, ефективності використання робочого часу, підвищення заробітної плати, отримання матеріальних благ за рахунок підприємства тощо.

Ключові слова: персонал, мотивація, трудова діяльність, економічний та соціальний ефект.

The article substantiates the socio-economic essence of the factors of the mechanism of motivation to work. It is established that at the level of individual employees of the enterprise partial indicators economic efficiency of motivation may be the achievement of personal economic goals, in particular the growth of real wages (income), satisfaction of personal material needs. The criteria should be to increase individual productivity, efficiency of working time, increase wages, obtain material benefits at the expense of the enterprise and other.

Key words: staff, motivation, employment, economic and social effect.

* Науковий керівник – Антощенкова В.В., к.е.н., доцент



Постановка проблеми у загальному вигляді. Серед багатьох проблем, які стоять перед підприємствами аграрного сектору в нинішніх умовах, на перший план наукового пошуку виходять питання підвищення ефективності мотивації праці. Але підвищення ефективності мотивації неможливе без періодичної оцінки її результативності, яка характеризує напрямки, зміст і резерви її росту в конкретних умовах. Разом з тим розвиток ринкових відносин поставив на порядок денний ряд нових проблем, пов'язаних з удосконаленням механізму мотивації на сільськогосподарських підприємствах, що потребує проведення досліджень, пов'язаних з розробкою науково обґрунтованих методичних підходів до її оцінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади процесу та механізму мотивації персоналу досліджували численні вітчизняні та зарубіжні вчені. На засадах проаналізованих та узагальнених теоретичних праць Будзан Б., Колот А. М., Крушельницької О.В., Мельничук Д.П. було обґрунтовано соціально-економічну ефективність системи мотивації на сільськогосподарських підприємствах. Мотивація повинна реалізуватися через діяльність персоналу, тому показники ефективності мотивації персоналом, характеризуючи якість, повноту, достовірність і своєчасність виконання функціональних обов'язків розглядаються як єдина основа оцінки ефективності мотивації персоналу з урахуванням підсумків роботи підприємства.

Формулювання цілей статті. Обґрунтувати соціально-економічну сутність чинників механізму мотивації до трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Методологічні основи дослідження трудового потенціалу вперше закладено в роботах представників трудової теорії вартості – А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, неокласиків – М. Фрідмена, кейнсінства – Дж. Кейнса, Р. Харрода, представників нової економіки – Й. Шумпетера, Ф. Хайека, С. Вінтера [1]. У дослідженнях українських науковців категорія «трудова потенція», вперше з'явилася у 80-х роках минулого століття. Ефективність реалізації заходів по мотивації персоналом багатоаспектна і на нашу думку представляє собою взаємозв'язок декількох ефектів: економічного (дозволяє оцінити дію заходів кадрової політики на кінцеві фінансові і економічні результати діяльності персоналу); соціального (ріст рівня задоволеності персоналу різними аспектами трудової діяльності, покращення клімату в колективі, зміна цінностей, структури і т.д.).

В сучасній літературі по економіці праці і управлінню персоналом існує загальна думка відносно того, що мотиви, які впливають на персонал орієнтуються або повинні орієнтуватися як на економічні так і на соціальні цілі. Тому в основу покладена подвійна зв'язка цілей, так званих економічної та соціальної ефективності.

Економічний та соціальний ефект мотивації праці в ринкових умовах має одночасний прояв на мікроекономічному рівні. Система матеріальних заохочень, що застосовувалася на американських підприємствах в кінці 40-х рр. забезпечувала зростання продукції на 39%, зниження трудових витрат – на 11,5%, збільшення заробітної плати – на 17,5%. Ці дані знайшли підтвердження і на прикладі Великобританії, де використання систем стимулювання праці у 1950-х рр. збільшило обсяг виробництва на 60%, а заробітну плату на 20%. Введення преміальних систем призвело до стабілізації соціально-трудових відносин, кадрового складу: плінність кадрів скоротилася з 37% до 16% [2]. Водночас, зниження мотивуючої та стимулюючої ролі оплати праці і доходів призводить до протилежного ефекту – падіння продуктивності праці, неефективного використання робочого часу, деградації якості трудового потенціалу та інших негативних соціально-економічних наслідків, які спостерігалися під час всеохоплюючої економічної кризи у пострадянських країнах і певною мірою мають свої прояви і сьогодні [3, с. 124].

Аналіз наукових джерел стосовно соціально-економічної сутності мотивації праці відбиває різноманіття точок зору, уявлень та теоретичних конструкцій, проте майже всі сучасні автори виокремлюють дещо спільне. Існуючі наукові підходи передбачають у мотиваційному процесі наявність суб'єкта праці, тобто людини з її здатністю так чи по-іншому активізувати внутрішні ресурси (трудова потенція) у ситуаціях, котрі, супроводжують її у процесі трудової діяльності. При цьому особливість соціуму як середовища, яке оточує людину упродовж її трудового життя на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, полягає саме у можливостях цілеспрямованого



впливу на людину для активізації трудових зусиль з метою отримання очікуваного результату. Такий вплив «змушує» людину узгоджувати особистісну трудову поведінку з притаманними суспільству «правилами гри» та соціально-економічними орієнтирами розвитку. Останнє – цілеспрямоване мотиваційне регулювання трудової поведінки заради забезпечення ефективного трудового результату – є особливо значущим для праці як найважливішої сфери життєдіяльності, головного джерела отримання життєво необхідних благ, умови реалізації цілей людського розвитку.

Отже, безперечно, ефект мотивації праці має економічні і соціальні виміри. Тому постає питання, за якими ж критеріями його можна оцінювати. У зв'язку з цим особливо важливою є проблема оцінки економічної ефективності навчання, яку слід виконувати постійно, в якісній або кількісній формі оцінюючи вплив навчання на такі показники роботи організації як продажі, якість продукції та послуг, продуктивність та праці, особиста мотивація працівників. Оцінювання дозволяє встановити і згодом усунути причини неефективності, які можуть бути обумовлені нереалістичними цілями навчання, поганою організацією навчального процесу, низькою практичною спрямованістю, невисокою мотивацією співробітників [4].

Таблиця 1

Критерії аналізу щодо оцінки конкурентоздатності персоналу

Напрямок аналізу	Критерії аналізу
Оцінка показників, що характеризують працю у сфері управління	Зниження трудомісткості обробки управлінської інформації; оптимізація управлінського персоналу; скорочення втрат робочого часу управлінського персоналу за рахунок поліпшення організації праці; механізації й автоматизації трудомістких операцій у сфері управління.
Оцінка впливу управлінської праці на конкурентоздатність підприємства	Приріст прибутку; збільшення обсягів реалізації продукції; ріст продуктивності праці; зниження фондомісткості; збільшення фондівдачі; прискорення оборотності оборотних коштів; збільшення рентабельності виробництва; зменшення невиробничих витрат; зменшення втрат робочого часу; підвищення культури виробництва; підвищення якості продукції; підвищення кваліфікації персоналу.
Оцінка впливу професійного рівня працівників на конкурентоздатність підприємства	Коефіцієнт професійної компетентності працівника; інтегральний коефіцієнт конкурентоздатності працівника

Аналіз наукових джерел свідчить, що розробку оптимальної системи критеріїв ефективності методів мотивації праці слід віднести до найскладніших методологічних завдань у сфері мотиваційних досліджень. В економічній літературі відомості про це залишаються обмеженими та суперечливими, єдина точка зору поки не сформувалася. Взагалі оцінка ефективності мотивації праці, вважається дуже складною, оскільки результати мотиваційного впливу залежать від значної кількості змінних, виокремлення ролі кожної є високо проблематичним.

На наш погляд, важкість розв'язання цього завдання для економістів полягає в тому, що так чи інакше результативність зовнішнього впливу залежить від взаємодії зовнішніх і внутрішніх мотиваторів особистості, тобто неодмінно торкається як оцінки дієвості методів економічної та соціальної мотивації, так і необхідності врахування множини різновекторних мотивів індивідуальної і колективної трудової поведінки, практично недосліджених особливостей національного трудового менталітету (сфер, які традиційно вважалися предметом вивчення психології, соціології, культурології, історії, політології). Сьогодні є підстави стверджувати, що консервативне ставлення до мотивації з боку економістів майже подолано, проте в теорії і практиці поки не сформувався єдиний системний підхід до визначення сутності ефективності мотивації та проведення її оцінки саме через призму економічної науки [5, с. 16].



Більшість авторів збігаються в тому, що оцінка ефективності мотивації праці повинна відображати ступінь досягнення тих цілей, які ставить керівництво підприємства і працівники (або уряд і суспільство). Вважаємо цей підхід цілком логічним, адже мотивація у сфері праці, за визначенням, – це є процес спонукання до праці з метою досягнення особистих цілей і цілей організації. З іншого боку в економічній науці існує традиційне розуміння ефективності як співвідношення «результати/витрати».

Джерелом ефекту вважається економія ресурсів при досягненні поставлених цілей. Однак на нашу думку, необхідно ще раз підкреслити, що головне цільове завдання мотивації персоналу – такий стан трудового потенціалу, який забезпечить певний економічний і соціальний ефект, а не максимальну економію витрат на робочу силу, так як дешева робоча сила – не завжди сама краща. А мінімізація витрат як критерій ефективності повинна розглядатися стосовно не загальної системи мотивації праці, а до досягнення його конкретних кількісних і якісних параметрів, до виконання тих чи інших мір за умови досягнення поставлених перед ними цілей. Методологічно аналіз ефективності системи мотивації повинен будуватися по принципу від загального до часткового: діагностика ефективності (неефективності) системи – визначення напрямків для аналізу (функціональних сфер) – аналіз причин незадовільної динаміки результативних показників в даній сфері – аналіз часткових показників, які впливають на критеріальні показники на рівні структурних підрозділів (груп персоналу) і робочих місць. Одним із важливих критеріїв ефективності мотивації праці на рівні індивіда має бути підвищення економічної та соціальної мотивації окремого працівника і трудового колективу в цілому.

Отже, потребує окремої методологічної розробки питання оцінювання показників соціальної та економічної мотивації окремого індивіда і колективу працівників підприємства в цілому, що в літературі поки не знайшло ґрунтового висвітлення. Методологічна розробка, про яку йдеться, повинна дати відповідь на питання, які саме мотиви (окремого працівника і колективу в цілому) є визначальними для активізації трудової діяльності на даному підприємстві, наскільки суттєвою для результативної трудової діяльності є їхня спонукальна сила, якими важелями можна і слід керуватися для досягнення передбачуваних результатів.

Висновки. Аналізуючи потреби працівників аграрного сектору можна дійти висновку, що на рівні окремих працівників підприємства частковими показниками економічної ефективності мотивації може бути досягнення особистих економічних цілей, зокрема зростання реальної заробітної плати (доходу), задоволення особистих матеріальних потреб. Критеріями має бути підвищення індивідуальної продуктивності праці, ефективності використання робочого часу, підвищення заробітної плати, отримання матеріальних благ за рахунок підприємства тощо.

У свою чергу, частковими показниками соціальної ефективності слід вважати зростання якості життя. До критеріїв відносимо сукупність показників, що характеризують умови праці із урахуванням міри реалізації інтересів та потреб працівника, використання його здібностей – інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо, задоволеність працею, його освітньо-кваліфікаційне зростання. У групу показників, що впливають на рівень задоволеності працівника працею і трудовими відносинами на підприємстві, включаємо: привабливість роботи для конкретного працівника; справедливість винагороди і визнання результатів праці; відповідність умов трудового процесу вимогам щодо санітарно-гігієнічних норм; можливість безперервного навчання з метою професійного зростання та розвитку особистих здібностей; мінімальний але присутній в разі необхідності нагляд з боку керівництва; участь у прийнятті рішень, які стосуються праці і долі працівників; гарантії роботи та дружні стосунки в трудовому колективі; побутове та медичне обслуговування працівників. Зміна на краще будь-якого з показників сприяє підвищенню якості трудового життя, але мотивуючий вплив якості трудового життя слід розглядати не стільки у її досягнутому рівні, скільки у напрямі динаміки.

Література.

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2005. 224 с.
2. Knight D., Durrham C., Locke E.A., The Relationship of Team Goals, Incentives, and Efficacy to Strategic Risk, Tactical Implementation, and Performance, *Academe of Management Journal* 44(2) (2001), pp. 326-338.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.. Управління персоналом : навчальний посібник.



Київ : Кондор, 2006. 292 с.

4. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом : учеб.-метод. пособ. 2-е изд., стереотип. Киев : МАУП, 2003. 280 с.

5. Onegina, V., Megits, N., Antoshchenkova V., Boblovskyi, O. Outcome of capital investment on labor productivity in agriculture sector of Ukraine Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 7(1), 12-25.



УДК 338.58:630

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ АДМІНІСТРАТИВНИХ ВИТРАТ

WAYS TO IMPROVE ACCOUNTING OF ADMINISTRATIVE COSTS

КОЛОДЯЖНА Н.С., КОРНІЄЦЬКА М.О., ЧАЙКА О.В.,
здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

У статті розглянута загальна методика побудови обліку адміністративних витрат та їх класифікація за різними ознаками. Виділено ряд основних проблем обліку адміністративних витрат. Досліджено особливості та стан бухгалтерського обліку адміністративних витрат на сільськогосподарських підприємствах Харківської області. Запропоновано шляхи удосконалення обліку адміністративних витрат. Зроблено висновок, що удосконалення класифікації, обліку і контролю адміністративних витрат є підставою для їхнього ґрунтовного аналізу і планування, які у сукупності спрямовані на оптимізацію і мінімізацію витрат, враховуючи їх безпосередній вплив на фінансовий результат діяльності підприємства.

Ключові слова: адміністративні витрати, непрямі витрати, класифікація витрат.

The article considers the general method of construction of accounting for administrative costs and their classification on various grounds. A number of main problems of accounting for administrative costs are identified. Peculiarities and state of accounting of administrative expenses at agricultural enterprises of Kharkiv region are investigated. Ways to improve the analytical accounting of administrative costs are proposed. It is concluded that the improvement of classification, accounting and control of administrative costs is the basis for their thorough analysis and planning, which together are aimed at optimizing and minimizing costs, taking into account their direct impact on the financial performance of the enterprise.

Key words: administrative costs, indirect costs, classification of costs, costs, period costs, relevant information.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Підвищення ефективності господарювання підприємств, зокрема аграрних, зводиться, у першу чергу, до оптимізації та зниження обсягу різних витрат, які виникають у процесі діяльності суб'єктів господарювання: від витрат, що формують собівартість продукції та послуг до витрат, які безпосередньо списують на фінансовий результат. Адміністративні витрати – загальногосподарські витрати, спрямовані на обслуговування та управління підприємством. Вони характеризуються як витрати звітного періоду, які безпосередньо не пов'язані з виробництвом продукції.

Постійне зростання суми та питомої ваги адміністративних витрат у загальній сумі витрат підприємств обумовлює необхідність пошуку оптимальних методик їх обліку та контролю, адаптованих до потреб керівництва та інших користувачів. Удосконалення бухгалтерського

*Науковий керівник – Рижикова Н.І., д.е.н., професор