

грунтування методик формування та імплементації маркетингових стратегій розвитку сільських територій із бюджетуванням тактичних заходів.

Список використаних джерел:

1. Воронин В.В., Шарьгин М.Д. Социально-экономическая география на рубеже тысячелетий (теоретико-методологические аспекты) / В.В. Воронин, М.Д. Шарьгин. – Самара, 1998. – 320 с.
2. Губені Ю.Е., Ільчук М.М., Збарський П.В., Іщенко Т. Д. та інші Основи підприємницької діяльності та агробізнесу: Навч. посібник. / За ред. М. Ільчука. – К.: Вища освіта, 2002. – 398с.
3. Молчанов И.Н., Молчанова Н.П.Методологический подход к разработке концепций территориального социально-экономического развития / И.Н.Молчанов, Н.П.Молчанова // Муниципалитет: экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 24–37.
4. Панкрухин А.П. Маркетинг территорий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.koob.ru/pankruhin/mark_territ.
5. Destination Branding: Creating the Unique Destination Proposition, Edited by Nigel Morgan, Annette Pritchard and Roger Pride. – Oxford, UK, Butterworth Heinemann, 2002. – P. 56.
6. Kotler P. Haider D.H. & Rein, I. Marketing Places / P.Kotler. – New York, 1993. – 324 p.
7. Mollard A., Pecqueur B. De l'hypothese au modele du panier de biens et de services. Histoire succincte d'une recherche / A. Mollard, B. Pecqueur // Economie rurale. – 2007. – № 300. – P. 110–114.

Рецензент: – д.е.н., доцент Скидан О. В.

УДК 331.101.3:396.5

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК

Лаврук Н.А., аспірант

Подільський державний аграрно-технічний університет

Стверджується, що мотиваційний механізм трудової діяльності жінок є основою результативних критеріїв трудової мотивації для підвищення результативності праці і подальшого стабільного функціонування сільськогосподарських підприємств у ринкових умовах господарювання. Проводиться обґрунтування поняття і змісту мотиваційного механізму, аналізуються основні положення щодо організації мотиваційних процесів при використанні праці жінок та досліджується їх роль у виробничій діяльності сільськогосподарських підприємств. Відмічається, що дієвий мотиваційний механізм при раціональному використанні економічних стимулів у трудовій діяльності працівниць сприятиме підвищенню їх трудової активності, продуктивності праці та її оплати. Внесено пропозиції щодо покращення ефективної дії мотиваційного механізму при організації трудової діяльності жінок та забезпечення прибутковості підприємств.

Argues that the motivational mechanism of employment of women is the basis of the criteria of successful work motivation to raise labour productivity and further stable functioning of the agricultural enterprises in market economy conditions. Is justification of the concept and content of the motivational mechanism and analyses the main provisions on the organization of motivational processes by use of the labour of women and investigate their role in the production of agricultural enterprises. It is noted that an effective motivational mechanism with the rational use of economic incentives in the labour workers will increase their labour activity, productivity and pay. Suggestions for improvement of effective actions motivation mechanism in the organization of employment of women and ensure the profitability of enterprises.

Постановка проблеми. В сучасних ринкових умовах забезпечення високоприбуткової господарської діяльності сільськогосподарських підприємств пов'язується із створенням ефективних соціально-економічних механізмів активізації людського фактору, в основі формування яких знаходиться комплексний підхід до розвитку і використання усіх видів виробничих ресурсів. Окреслені цілі не вилучають необхідність формування науково обґрунтованого мотиваційного механізму, який би дав можливість за допомогою сучасних важелів і стимулів підвищити рівень зацікавленості жінок продуктивно і якісно працювати та сприяти росту своєї конкурентоспроможності. Особливо актуальною ця проблема є для сільськогосподарських підприємств, оскільки тут мають місце кризові явища у сфері жіночої праці. Все це спонукає до проведення теоретичного обґрунтування і наукового узагальнення існуючих наукових позицій вчених щодо активізації функцій основних елементів мотиваційного механізму у трудовій діяльності жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження теоретичних і методологічних проблем використання людських ресурсів, мотивації та матеріального стимулювання праці у аграрних підприємствах внесли наукові роботи сучасних українських вчених-економістів: Д.Богині, О.Бугуцького, О.Грішнкової, В.Дієсперова, А.Колота, Е.Лібанової, Л.Лісогор, М.Маліка, П.Макаренка, О.Пелих, П.Саблука, М.Семикіної, І.Сороки, Л.Шаульської, К.Якуби та інших.

Разом з цим у сучасній науковій літературі вченими недостатньо уваги надається актуальним питанням розробки нових підходів до обґрунтування основних положень, що формують мотиваційний механізм, і впровадження його у практику господарювання сільськогосподарських підприємств. До цих пір не в повній мірі розкриті функції найбільш важливих складових мотиваційного механізму, які безпосередньо впливають на трудову діяльність жінок і ефективний розвиток підприємств.

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування особливостей і розробка основних пропозицій щодо процесу формування та ефективного використання мотиваційного механізму у трудовій діяльності жінок сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожна виробнича система на підприємстві буде інтенсивно розвиватися при умові дії ефективної моделі мотивації, яка виступає основною складовою при формуванні стратегічно спрямованого мотиваційного механізму трудової діяльності. Усі його складові спонукають кожну працівницю і її трудовий колектив до задоволення своїх інтересів, потреб та досягнення високих результатів у виробничій і трудовій діяльності.

Трудова діяльність виступає основною потребою жінки у розвитку її особистості, отриманні освіти, організації виховання дітей, формуванні поведінки, зміцненні фізичного і психічного здоров'я, забезпеченні матеріального добробуту. А це в свою чергу викликає необхідність використання дієвого мотиваційного механізму, який повинен бути спрямований на її досягнення, докорінну перебудову сільськогосподарського виробництва, підвищення його якісних характеристик та ефективності.

В даний час широке залучення жінок у виробничий процес, розширення їхньої участі у створенні матеріальних і духовних цінностей стало одним з особливо важливих явищ нашого життя. Але поки що майже в усіх регіонах Хмельницької області для жінок не створені сприятливі можливості для масового використання їхньої праці у одній з вирішальних сфер людської діяльності – сільськогосподарському виробництві. В цей же час жіноча праця виступає важливою складовою частиною суспільної праці. Адже сучасна жінка постійно виступає одночасно працівницею, господинею дому і матір'ю. А тому у кожному господарстві необхідно добитися того, щоб всі ці шляхетні якості завжди проявлялися в розумному, гармонійному поєднанні.

У жінок, в порівнянні з чоловіками, спостерігається максимальний коефіцієнт трудової віддачі і високий рівень орієнтації на досягнення основних завдань підприємств. Необхідною умовою реалізації такої гармонії повинно стати наукове пізнання мотиваційного процесу (одного із важливих ланок у функціонуванні мотиваційного механізму) і переплітаючих взаємозв'язків цих характеристик. Встановлено, що мотивуючи свої дії, при певному типі поведінки, жінки виконують свою роботу краще і більш результативно. А тому важливо виявити ті мотиви, які змушують жінок діяти у визначеному напрямку та виступають стимулом до дії.

Мотивація трудової діяльності являє собою важливий процес, що охоплює розумову і фізичну діяльність жінки та включає декілька етапів, які формують мотиваційний процес: виявлення її потреб і шляхів їхнього задоволення, формування мотивів і вибір методів впливу на їхнє втілення, визначення напрямку дії і сама діяльність, винагороди і задоволення потреб (рис. 1).

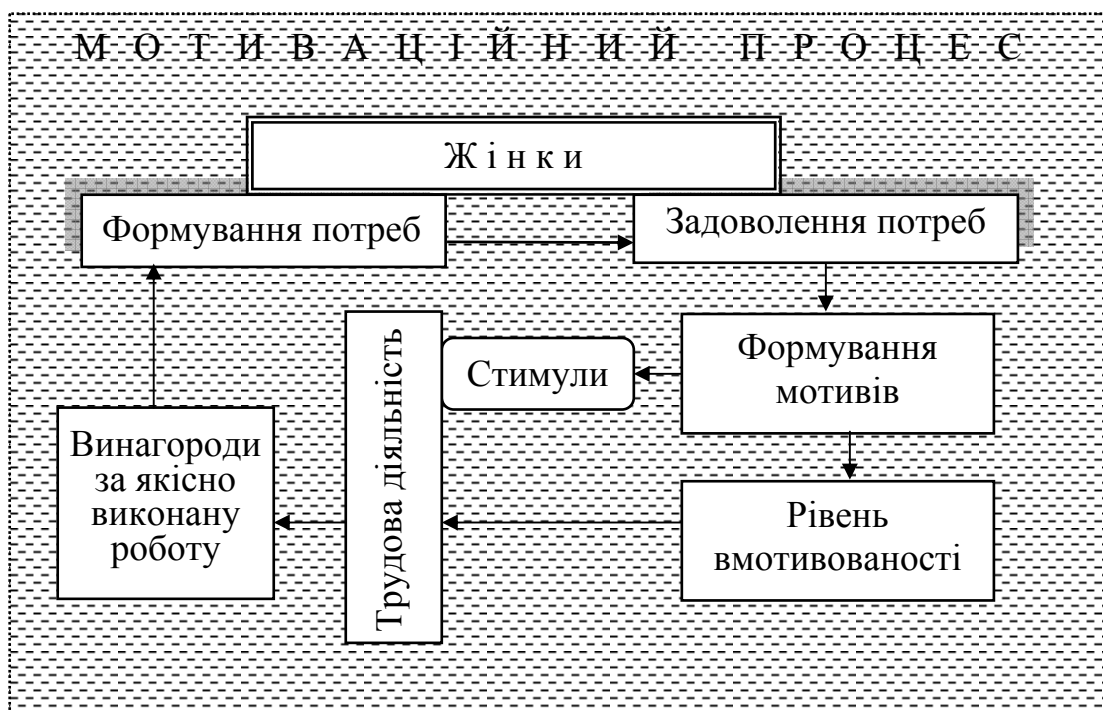


Рис. 1. Складові елементи мотиваційного процесу трудової діяльності жінок (розроблено автором)

Слід зазначити, що в даному мотиваційному процесі жінки більше всього заінтересовані у застосуванні тих моделей мотивації, які орієнтовані в більшій степені на оплату праці і матеріальні цінності, необхідну, корисну і змістовну працю, збалансованість її цінностей. Але для того, щоб результативно управляти жіночим трудовим колективом важливо знати те, що рухає ним в його трудовій діяльності. Адже жінки більше, в порівнянні з чоловіками, підпорядковуються своїм потребам, мотивам і цінностям. В зв'язку з цим на кожному підприємстві необхідно забезпечити розробку і впровадження такого мотиваційного механізму, який би сприяв максимально ефективній реалізації мотиваційного процесу у використанні праці жінок.

В наукових дослідженнях вчених стверджується, що мотиваційний механізм включає різноманітні за змістом і складом мотиви, що формуються за рахунок мотивуючих впливів, а в його основі знаходиться зміст, закономірності мотивації та спрямована поведінка працівників на кінцеві результати діяльності кожного підприємства [2,3,4,6,9], а також характеризує внутрішнє або зовнішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності з метою досягнення певних цілей і інтересу до певної діяльності [7].

Мотиваційний механізм є одним із важливих компонентів механізму зацікавленості в досягненні максимальних економічних і соціальних результатів виробничої діяльності. Він не тільки сприяє стратегічному напрямку ефективного функціонування підприємств, але й зміні параметрів ціннісних орієнтацій, поведінки, інтересів і мотиваційного спрямування розвитку трудового потенціалу працюючих жінок.

Концептуальний підхід до визначення основних складових механізму мотивації трудової діяльності жінок охоплює цілу низку інших актуальних аспектів. Зазвичай найбільш важливими з них є нестабільність політичної і економічної ситуацій, непослідовність проведення економічних реформ, поступова втрата інтересу працівниць до виконуваної роботи, недосконалість механізму регулювання соціально-трудова відносин у ринкових умовах господарювання сільськогосподарських підприємств.

Встановлено, що мотиваційний механізм трудової діяльності працівниць тісно пов'язаний із внутрішнім середовищем (підприємством), де вони вкладають свою працю і отримують засоби для задоволення постійно виникаючих потреб. Він має цільову спрямованість на раціональне використання виробничих ресурсів, підвищення продуктивності праці, виробництво конкурентоспроможної продукції. У цих умовах цілеспрямована і науково обґрунтована мотивація праці є основним фактором у розвитку сільськогосподарських підприємств, але мотиваційний механізм «...на різних етапах ринкових перетворень буде мати свою специфіку» [1, с. 79].

Характерно, що в даний час кожна працівниця підпорядковується своєрідному мотиваційному впливу на кінцеві результати трудової діяльності. Не випадково на поставлене запитання „Які мотиваційні чинники є найбільш важливими у Вашій трудовій діяльності?“ 46,5% працівниць вказали на заробітну плату і належні матеріальні стимули; 18,4 – цікаву і творчу роботу; 12,7 – відповідальне ставлення до виконуваної роботи; 13,1 – соціальну допомогу;

9,3% – можливість проявити себе і свої здібності. Глибоке розуміння вказаних і ряду інших внутрішніх чинників мотивації трудової діяльності забезпечує можливість підприємств виробити ефективну політику в галузі праці, сформувавши мотиваційну структуру та високе ставлення жінок до самоорганізації трудового процесу.

Слід відмітити, що дослідження аспектів матеріальної мотивації трудової діяльності дозволило виявити значні відмінності у середньомісячній заробітній платі жінок, зайнятих на підприємствах різних галузей економічної діяльності і у сільському господарстві Хмельницької області (рис.2). Можна побачити, що загальний розмір заробітної плати жінок, які були зайняті на підприємствах усіх галузей економічної діяльності області збільшився у 2,4 раза, тоді як у галузі сільського господарства – у 3,6 раза. Але якщо у 2007р. заробітна плата працюючих жінок у сільському господарстві по відношенню до працівниць області була менша на 46,3%, то уже у 2012р. – на 18,9%, тобто відхилення у рівні заробітної плати сільських жінок ще досить значні. Окрім цього заробітна плата жінок, зайнятих у сільському господарстві, менша на 17,3% у порівнянні з чоловіками.

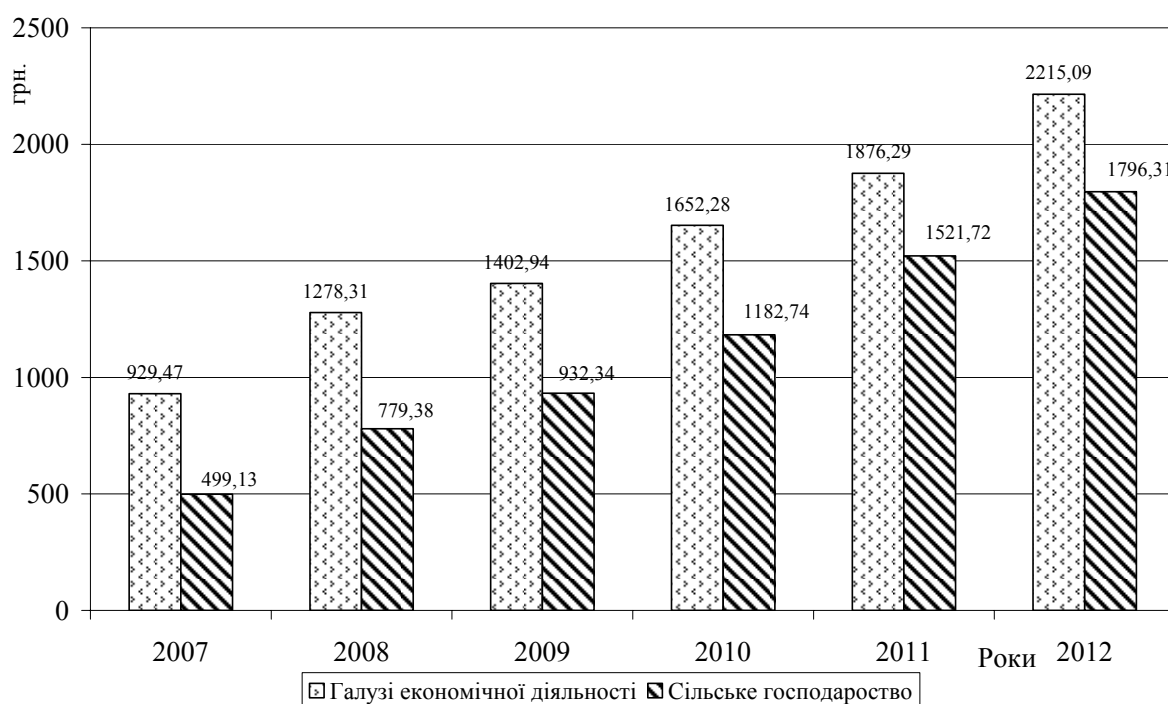


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати жінок
Джерело: [5, с. 120-121]

Тут же зазначимо, що оцінка праці жінок значно менша у інших галузях і видах економічної діяльності, а також у тих, де переважає жіноча праця (торгівля, сфера обслуговування, освіта). Зокрема, заробітна плата чоловіків більша у порівнянні із жінками, зайнятими у торгівлі і сфері обслуговування – на 20,5%, освіті – на 3,6%, охороні здоров'я і надання соціальної допомоги – на 19,4%, транспорті і зв'язку – на 37,9%, промисловості – на 33,1%, будівництві – на 2,8%. Все це свідчить про порівняно низьку вартість жіночої робочої сили, особливо кваліфікованої.

Підтвердженням визначених тезисів є те, що на поставлене запитання „Ваша заробітна плата залежить від кінцевих результатів Вашої трудової діяльності?” 42,3% опитуваних жінок дали позитивну відповідь; 20,1 – не зовсім впевнені у такій залежності; 15,4 – вважають, що між цими факторами немає залежності і 6,8% – засумнівалися у правильній відповіді. Все це необхідно врахувати, оскільки в основі мотиваційного механізму знаходиться комплекс (економічних, соціальних і психологічних) мотиваторів, що формують спонукальні мотиви залучення жінок до трудової діяльності. Наразі важливо виділити внутрішні (суб'єктивні) мотиватори, основними складовими яких є потреби, інтереси, ціннісні орієнтації працівниць та їхні якісні характеристики (освіта, професія, вік, стаж, досвід роботи, загальні здобутки і професійна культура).

Ураховуючи сучасні складні умови, що склалися у економічному розвитку сільськогосподарських підприємств Хмельницької області, виникає потреба у сфері сільськогосподарської праці забезпечити дієвий вплив мотиваційного механізму на ефективність використання жіночих трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці і організацію системи її матеріального стимулювання в межах отриманих кінцевих результатів (табл. 1).

Таблиця 1

**Вплив мотивації на трудову діяльність жінок
сільськогосподарських підприємств**

Показник	2010р.	2011р.	2012р.	2012р.до 2010р.,%
Частка жінок у загальному числі працівників, %	31,1	29,9	29,7	-1,4 в.п.
Трудова активність однієї жінки, годин	1640	1752	1692	103,2
Витрати на оплату праці однієї працівниці, тис. грн.*	10,31	13,70	15,12	146,7
Середньомісячна заробітна плата однієї жінки, грн.:	1182,74	1521,72	1796,31	151,9
Отримано валової продукції сільського господарства*:				
на одну працівницю, тис. грн.	168,97	222,46	273,23	161,7
на 1 грн. витрат на оплату праці жінки, грн.	16,38	16,23	18,07	110,3
Отримано прибутку на 1 грн. витрат на оплату праці однієї жінки, грн.*	1,25	2,19	3,08	246,4
Рівень рентабельності сільськогосподарської діяльності, %	13,4	20,9	22,3	8,9 в.п.

Джерело: [5, с. 47, 104, 120; 8, с. 77, 79, 110]

**розраховано за часткою жінок у загальному числі працюючих*

Спостерігається зменшення частки зайнятих жінок у загальному числі працюючих. За результатами вибіркового обстеження зросла (на 3,2%) трудова активність працівниць, збільшився (на 61,7%) рівень продуктивності праці і розмір витрат на оплату їхньої праці (на 46,7%), тоді як середньомісячна заробітна плата жінок зросла майже на 51,9%. В кінцевому підсумку загальний показник витрат на мотиваційну роботу збільшився майже у 2,5 рази, підвищився також і рівень рентабельності сільськогосподарської діяльності.

Надалі, при цілеспрямованій роботі усіх складових мотиваційного механізму, можна буде забезпечити: ефективне використання нової техніки і технології виробництва сільськогосподарської продукції, покращення її якості, підвищення рівня використання жіночих трудових ресурсів і стимулювання їхньої трудової діяльності, ріст продуктивності праці і її оплати, покращення результатів господарської діяльності.

Слід зазначити, що процес дієздатності мотиваційного механізму у першу чергу потребує урахування тих внутрішніх і зовнішніх факторів, які не тільки його ускладнюють і регулюють у відповідності до специфічних особливостей і закономірностей розвитку сільськогосподарських підприємств, але й обумовлюють його ефективну дію і мотивовану поведінку підприємств та їхніх працівників.

Важливими внутрішніми факторами, які впливають на функціонування мотиваційного механізму є: раціональна структура виробництва, створення нових робочих місць, організація виробництва і праці, мотивація трудової діяльності, запровадження прогресивних систем стимулювання праці, моральне заохочення, інтеграція виробництва і інші. Ці фактори, як і багато інших, сприяють збільшенню обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, реалізуючи її підприємства отримують грошові надходження, які можна буде використати при організації мотиваційної роботи та стимулювання праці жінок.

Висновки. Таким чином, активізувати трудову діяльність жінок можливо лише за рахунок впровадження дієвого мотиваційного механізму, основними складовими елементами якого є мотивація, мотиваційні, трудові, організаційні, психологічні, економічні, соціальні, правові процеси та система взаємозв'язків між ними, що утворюють динамічне мотиваційне середовище для трудової діяльності жінок. Основною його метою є отримання максимальної віддачі від використання праці жіночих трудових ресурсів, що дозволяє забезпечити високу ефективність і прибутковість господарської діяльності підприємств.

Вважаємо, що в перспективі створення у сільськогосподарських підприємствах максимально сприятливих умов для реалізації дієвих функцій мотиваційного механізму дасть можливість задовольняти економічні, соціальні і соціально-психологічні потреби сільських жінок та підвищити рівень їх зацікавленості у кінцевих результатах своєї діяльності.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики/[Д.П. Богиня, Л.І. Долгова, Г.Т. Куліков, Л.С. Лисогор та ін.]. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с.

2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник/А.М.Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
 3. Лісогор Л.С. Шляхи забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили / Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили/Л.С.Лісогор. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 53–60.
 4. Пелих О. Мотиваційний механізм ефективного управління / О.Пелих // Економіст, 1999. – №11. – С.59-60.
 5. Праця у Хмельницькій області 2012: Статистичний збірник. – Хмельницький. – 2013. – 191с.
 6. Семикіна М.В. Проблеми мотивації праці на тлі глобалізації / Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили/М.В.Семикіна. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 61-76.
 7. Сорока І. Мотивація (мотиваційний механізм) підприємства/І.Сорока // Економічна енциклопедія: У 3-х т. / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавн. центр «Академія», 2001. – Т. 2. – С.492-493.
 8. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2012 рік./За ред. В.В.Скальського.– Хмельницький. – 2013. – 412с.
 9. Шаульська Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романова / Зб. наук. праць // Вісник технологічного університету Поділля. Сер. «Економічні науки». – 2003. - № 4. – Ч.1. – Т.2. – С.36-39.
- Рецензент – д.е.н., професор Місюк М.В.*

УДК 658.012

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЇХ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ

Лайко О.О., аспірант

Національний університет біоресурсів і природокористування України

У статті досліджено сутність бізнес-плану та обґрунтовано необхідність планування виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. Визначено місце та роль бізнес-планування у системі загального стратегічного розвитку підприємства, як важливої умови функціонування, економічного розвитку та зростання сільськогосподарських підприємств в непередбачуваних ринкових умовах. Розглянуто основні задачі, які вирішує система бізнес-планування та особливості складання бізнес-плану на підприємствах сільського господарства. Визначено основні структурні розділи бізнес-плану, їх функціональна спрямованість та шляхи їх реалізації. Запропоновано пріоритетні напрямки та заходи бізнес-планування для забезпечення зростання, розвитку та вдосконалення діяльності с/г підприємств.

The article investigates the nature of the business plan and the necessity of planning production and business activities of agricultural enterprises. The place and role of business planning in the general strategic development of the company as an important condition for the functioning of economic development and growth of agricultural enterprises in unpredictable market conditions. Consider the main problem that solves the system of business planning and features a business plan for agricultural enterprises. Indicated the main structural sections of the business plan, their functional orientation and ways of its implementation. Proposed priorities ways and measures of business planning for growth, development and improvement of agricultural enterprises.

Постановка проблеми. Підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств є важливим напрямом зростання та розвитку економіки України в цілому. Ефективність діяльності та використання наяв-