

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ



К П. ДРАМАРЕЦЬКА, кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту
ім. проф. Й. С. Завадського
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
ORCID 0000-0002-9886-1663
E-mail: kristinadramarecka@gmail.com

Анотація. У статті розкрито роль мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційного розвитку. Зазначено, що в сучасних умовах розвитку інновацій є недостатній рівень мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств щодо активізації інноваційної діяльності. Встановлено, що існує проблема до розуміння суті мотивації, через множинність підходів і методів її вивчення. Наведено трактування вітчизняними й зарубіжними науковцями поняття «мотивації».

Зазначено, що в сучасних умовах для забезпечення ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств виникає необхідність інноваційної активності персоналу. Представлено трактування науковцями поняття «інновації». На основі узагальнення різних поглядів науковців встановлено, що не існує єдиної позиції щодо визначення поняття «інновації». У сучасній економічній науці, залишається питанням: інновації це кінцевий результат інноваційної діяльності чи це процес втілення нової ідеї?

Визначено, що ефективно управління сільськогосподарськими підприємствами необхідно формувати на основі сприйняття нововведень працівниками. Запропоновано механізм мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційного розвитку, який передбачає реагування на інноваційні, економічні, соціальні, екологічні зміни, де акцент зроблено на підвищенні ділової активності працівників, на заохоченні їх до впровадження та швидкого сприйняття нововведень.

Встановлено, що вдало побудований механізм мотивації персоналу сприяє формування відповідних стимулів і умов праці, за якими працівники працюватимуть для досягнення поставлених цілей підприємства. Позитивні результати мотиваційних заходів, щодо активізації інноваційної діяльності в сільськогосподарському підприємстві, будуть досягнуті на основі стимулювання працівників до саморозвитку для забезпечення їхнього професійного зростання.

Ключові слова: мотивація, персонал, інновації, сільськогосподарське підприємство.

Актуальність.

У сучасних умовах успішне управління сільськогосподарськими підприємствами залежить від високого кваліфікаційного та інтелектуального рівня працівників. Тому, необхідною умовою інноваційного розвитку суб'єкта господарювання є інноваційна активність персоналу. Досягнення ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами залежить від уміння керівництва забезпечити зацікавленість та захоплення працівників у досягненні мети та цілей господарства. Отже, мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційного розвитку набуває особливого інтересу та потребує подальших досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питанням мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств багато уваги у своїх дослідженнях приділяли такі вчені, як М. Альберт, О. Бакуліна, І. Борисенко, Н. Бутенко, О. Гудзинський, Н. Дикань, М. Мескон, В. Рябоконт, Л. Савчук, Ф. Хедоурі та інші. Водночас, проведений аналіз наукових праць дає підстави стверджувати, що питання мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах, особливо, в умовах інноваційного розвитку потребує детальнішого вивчення.

Метою дослідження є розкриття сутності мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств та визначення її ролі в інноваційному розвитку сільськогосподарських підприємств України.

Матеріали і методи.

У процесі дослідження для збору, аналізу, оцінки інформації та форму-

вання висновків було використано діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові методи: аналізу, синтезу, порівняння та узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення.

У сучасних умовах інноваційного розвитку спостерігається недостатній рівень мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств щодо активізації інноваційної діяльності, що призводить до зниження впровадження нововведень суб'єктами господарювання, що реалізуються в аграрній сфері (сортів рослин, порід тварин, засобів захисту рослин або тварин, технологій вирощування тощо).

Погоджуємось із думкою науковців, що «складність і багатоаспектність проблеми мотивації зумовлює множинність підходів до розуміння її суті, природи, структури, а також до методів її вивчення, через що це поняття трактується авторами по-різному» [1, с. 11]. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. [6, с. 256] наводять визначення, що «мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації». Вчені Н. В. Дикань, І. І. Борисенко [3, с. 54] визначають мотивацію як «готовність людей докласти максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу». Рябоконт В. П. [10, с. 14] пропонує визначення, що «мотивація – спонукання людини до виробничої чи невиробничої діяльності для задоволення своїх матеріально-побутових потреб і запитів, яке досягається за рахунок її праці». Група науковці [11, с. 87] вважають, що «мотивація – процес спонукання індивіда чи групи людей до діяльно-

сті та вибору поведінки, спрямованої на досягнення цілей організації».

У сучасних умовах питання переорієнтації сільськогосподарських підприємств на інноваційну модель розвитку надзвичайно актуальне. Вчені [9, с. 522] зазначають, що «інноваційна діяльність є важливою складовою частиною системи заходів щодо прискорення розвитку сільського господарства, підвищення його конкурентоспроможності й ефективності».

Необхідно визнати, що науковці не мають однозначної позиції щодо визначення поняття «інновації». В сучасній економічній науці, залишається питанням: інновації це кінцевий результат інноваційної діяльності чи це процес втілення нової ідеї? Визначення даної дефініції деякими вченими наведені в табл. 1.

Згідно Закону України від 4 липня 2002 року № 40-IV «Про інноваційну діяльність» інновації визначаються як «новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або

іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [8].

Під інноваційним розвитком сільськогосподарських підприємств часто розуміють лише модернізацію виробництва, не беручи до уваги роль людського чинника. У новітніх умовах акцент необхідно робити на активізації інтелектуальної діяльності працівників. У сучасних умовах інтелектуальний капітал стає одним з основних каталізаторів інноваційного розвитку підприємства. Федулова Л. І. [13, с. 211-212] зазначає: «інтелектуальний капітал (ІК) – це передусім люди та їхні знання, навички і все те, що допомагає ефективно використовувати ці знання й навички; це збірне поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об’єктивно підвищують ринкову вартість компанії. ІК охоплює: кваліфіковану сукупну робочу силу й контракти з провідними спеціалістами (людський капітал); інтелектуальну власність, інформаційні ресурси, локальні мережі (організаційний капітал); стосунки з клієнтами, широко відомі товарні знаки тощо (клієнтський капітал)». Отже, одним із чинників інноваційного розвитку сіль-

1. Тракткування науковцями поняття «інновації»

Автор	Визначення
Щербань В. М., Козубенко Л. Д. [14, с. 26].	Під інноваціями мається на увазі прибуткове використання новацій у вигляді нових технологій, видів продукції і послуг, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного чи іншого характеру
Синиця С. М., Гринів Л. В., Крупа О. М. [12, с. 342].	Інновація – це комерційне застосування науково-технічних розробок і нових та більш продуктивних технологій, які суттєво змінюють обсяги, структури та якість виробництва і споживання; вони існують у формі нових чи вдосконалених товарів чи послуг (інновація-продукт/продукційні інновації) і технологічних процесів (інновація-процес/ технологічні інновації)
Єрмаков О. Ю., Саранчук Г. М. [4, с. 12].	нагромадження нових знань, втілених у наукових, економічних, технічних, організаційних, соціальних новинках з метою одержання суб’єктами господарювання прибутку на основі задоволення суспільних потреб

Джерело: сформовано за [4; 12; 14].

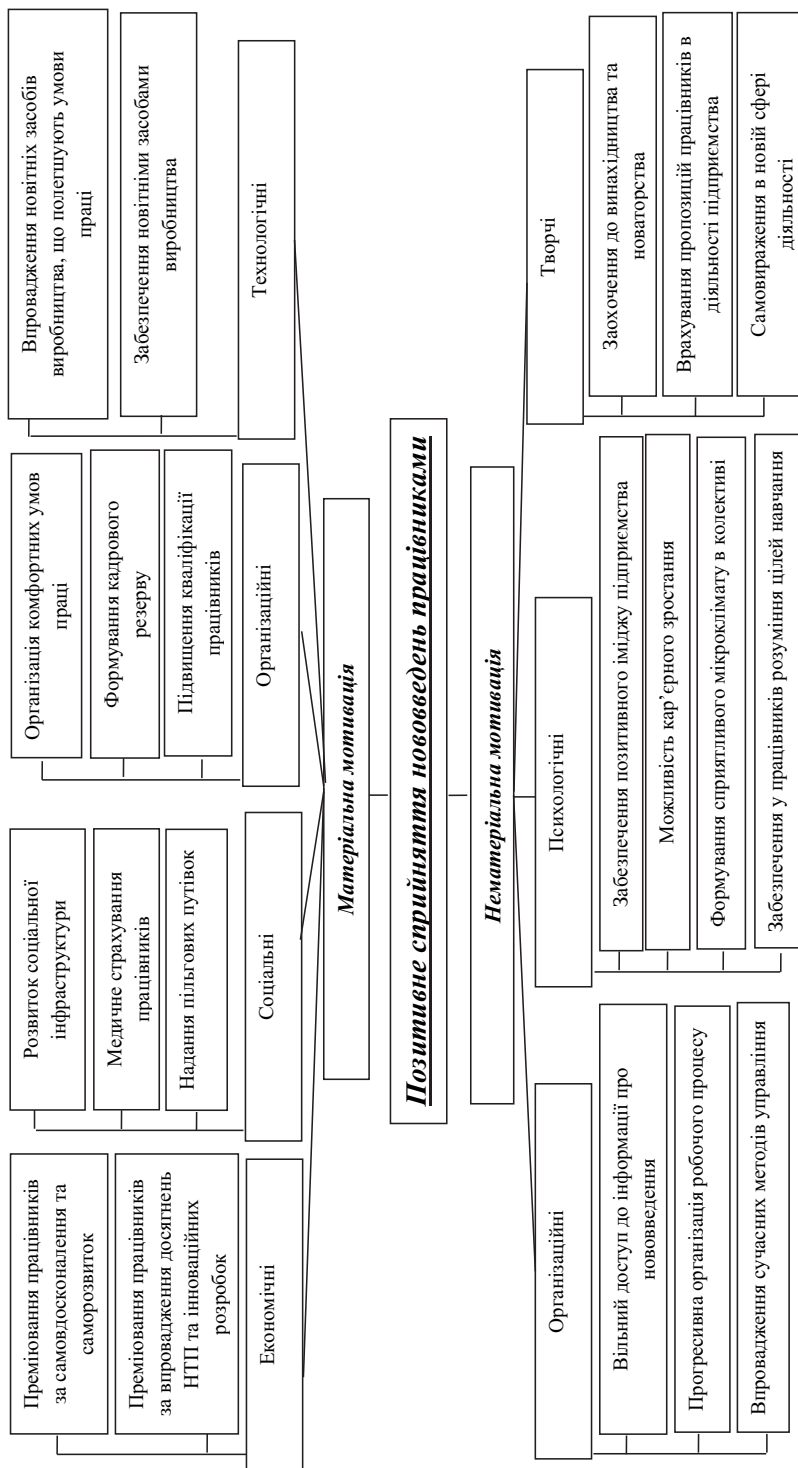


Рис. 1. Складові механізми мотивації працівників сільськогосподарських підприємств щодо активізації інноваційної діяльності

Джерело: сформовано за [2, с. 154]

ськогогосподарських підприємств є ефективне використання та розвиток інтелектуального капіталу.

Вчені А. М. Колот, С. О. Цимбалюк [5, с. 32] зазначають, що «містком, що поєднує готовність людини до діяльності з безпосереднім виявом цієї готовності – творчою, інноваційною, успішною працею, є механізм мотивації персоналу». Науковці Нижник В. М., Харун О. А. [7, с. 129] сформулювали таке визначення: «механізм мотивації це саморегулююча система мотивів і стимулів персоналу, сформованих на основі індивідуальних потреб, реалізованих через колективний (груповий) інтерес персоналу підприємства з урахуванням форм, принципів, методів та важелів управління, використовуючи запропоновані інструменти в процесі здійснення соціально-трудових відносин для отримання оптимальних результатів діяльності підприємства».

У сучасних умовах ефективне управління сільськогосподарськими підприємствами необхідно формувати на основі складових мотивації працівників щодо активізації інноваційної діяльності. Сприйняття нововведень працівниками – це їхня здатність використовувати нововведення, яка характеризується часом впровадження, тобто чим швидше або чим більша кількість освоєних нововведень. Варто зазначити, що сприйняття нововведень працівниками може відрізнятись через ступінь задоволення різних чинників кожною людиною. Отже, сучасну концепцію управління сільськогосподарським підприємством варто базувати на принципі розвитку персоналу підприємства та механізму мотивації працівників сільськогосподарських підприємств щодо активізації інноваційної діяльності (рис. 1).

Отже, інноваційний розвиток сільськогосподарських підприємств відбувається на межі синтезу наукових

знань та матеріальних активів. У наш час інтелектуальний капітал є вирішальним чинником економічної та соціальної безпеки країни.

Висновки й перспективи подальших досліджень.

В умовах інноваційного розвитку виникають особливі вимоги до персоналу сільськогосподарських підприємств. Результати проведеного дослідження дають підстави зробити висновок, що це не лише підбір і навчання персоналу, а й формування позитивного сприйняття нововведень та їх практичної реалізації працівниками, що підвищить рівень інноваційного розвитку суб'єкта господарювання.

Список використаних джерел:

1. Бакуліна О. С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах реалізації євроінтеграційних пріоритетів: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Житомир, 2015. 303 с.
2. Гудзинський О. Д., Драмарецька К. П. Управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств в умовах їх інноваційного розвитку. Київ: ЦП «Компринт», 2015. 256 с.
3. Дикань Н. В., Борисенко І. І. Менеджмент: навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 389 с.
4. Єрмаков О. Ю., Саранчук Г. М. Інноваційний розвиток зерновиробництва в сільськогосподарських підприємствах: монографія. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 196 с.
5. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента (Management). М.: Дело, 1997. 704 с.

7. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с.
8. Про інноваційну діяльність: Закон України від 4 липня 2002 року № 40-IV. URL: –<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>
9. Прокопішина О. В., Коптева О. В. Особливості та передумови формування організаційно-економічного механізму інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 20. 2017. С. 521-527. URL: <http://global-national.in.ua/issue-20-2017/28-vipusk-20-graden-2017-r/3588-prokopishina-o-v-kopteva-o-v-osoblivosti-ta-peredumovi-formuvannya-organizatsijno-ekonomichnogo-mekhanizmu-innovatsijnoi-diyalnosti-silskogospodarskikh-pidpriemstv>
10. Рябоконь В. П. Економічні та соціальні проблеми розвитку сільського господарства України в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.07.02; Ін-т аграр. економіки УААН. Київ. 2001. 38 с.
11. Савчук Л. М., Бутенко Н. Ю., Власова А. М. [та ін.]. Організаційна поведінка: навч.-метод. посібник. Київ: КНЕУ, 2001. 250 с.
12. Синиця С. М., Гринів Л. В., Крупа О. М. Управління конкурентоспроможністю підприємств: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Івано-Франківськ: Видавництво прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2010. 408 с.
13. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: підручник. Київ: Либідь, 2006. 480 с.
14. Щербань В. М., Козубенко Л. Д. Товарна інноваційна політика: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2006. 400 с.
15. prioritytetiv [Staff motivation at agricultural enterprises under the conditions of implementing the European integration priorities]. Zhytomyr. (in Ukrainian)
2. Hudzynski O. D., Dramaretska S. P. (2015). Upravlinnia konkurentospromozhnistiu silskohospodarskykh pidpriemstv v umovakh yikh innovatsiinoho rozvytku [Management of competitiveness of agricultural enterprises in the conditions of their innovative development]. Kyiv. (in Ukrainian)
3. Dykan N. V, Borisenko I. I. (2008). Menedzhment [Management]. Kyiv. (in Ukrainian)
4. Yermakov O. Yu., Saranchuk H. M. (2011). Innovatsiinyi rozvytok zernovyrobnytstva v silskohospodarskykh pidpriemstvakh: monohrafiia. Nizhyn [Innovative development of grain production in agricultural enterprises]. Nizhyn. (in Ukrainian)
5. Kolot A. M., Tymbaliuk S. O. (2011). Motyvatsiia personalu [Staff motivation]. Kyiv. (in Ukrainian)
6. Mescon M., Albert M., Hedouri F. (1997). Osnovy Menedzhmenta (Management) [Fundamentals of Management (Management)]. Moscow. (in Russian)
7. Nyzhnyk V. M., Kharun O. A. (2011) Mekhanizm motyvatsiiv vysokoproduktyvnoi pratsi personalu pidpriemstv [The mechanism of motivation of highly productive work of the personnel of the enterprises]. Khmelnytskyi. (in Ukrainian).
8. Pro innovatsiinu diialnist: Zakon Ukrainy vid 4 lypnia 2002 roku № 40-IV [On innovation activity: Law of Ukraine on July 4, 2002 № 40-IV] Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>. (in Ukrainian)
9. Prokopishyna O. V., Kopteva O. V. (2017). Osoblyvosti ta peredumovy formuvannya orhanizatsiino-ekonomichnogo mekhanizmu innovatsiino diialnosti silskohospodarskykh pidpriemstv. [Peculiarities and prerequisites for the formation of organizational and economic mechanism of agricultural enterprises innovative activity]. Global and national economic problems. no. 20. pp. 521-527. Retrieved from: <http://>

References:

1. Bakulina O. (2015). Motyvatsiia personalu silskohospodarskykh pidpriemstv v umovakh realizatsii yevrointehratsiinykh

- global-national.in.ua/issue-20-2017/28-vi-pusk-20-gruden-2017-r/3588-prokopishina-o-v-kopteva-o-v-osoblivosti-ta-peredumovi-formuvannya-organizatsijno-ekonomichnogo-mekhanizmu-innovatsijnoji-diyalnosti-silskogospodarskikh-pidpriemstv (in Ukrainian)
10. Ryabokon V. P. (2001). Ekonomichni ta sotsialni problemy rozvytku silskoho hospodarstva Ukrainy v suchasnykh umovakh [Economic and social problems of development of agriculture of Ukraine in modern conditions]. Kyiv. (in Ukrainian)
11. Savchuk L. M., Butenko N. Yu., Vlasova A. M [etc.]. (2001). Orhanizatsiina povedinka [Organizational behavior]. Kyiv. (in Ukrainian)
12. Synytsia S. M., Hryniv L. V., Krupa O. M. (2010). Upravlinnia konkurentospromozhnosti pidpriemstv [Enterprise competitiveness management]. Ivano-Frankivsk. (in Ukrainian)
13. Fedulova L. I. (2006). Innovatsiina ekonomika [Innovative economy]. Kyiv. (in Ukrainian)
14. Shcherban V. M., Kozubenko L. D. (2006). Tovarna innovatsiina polityka [Product innovation policy]. Kyiv. (in Ukrainian)
-

K. P. Dramaretska (2020). EMPLOYEE MOTIVATION OF AGRICULTURAL ENTERPRISES IN CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT. БІОЕКОНОМІКА ТА АГРАРНИЙ БІЗНЕС, 11(4): 60-66. <http://doi.org/10.31548/bioeconomy2020.04.007>

Abstract. *The article reveals the role of employee motivation of agricultural enterprises in terms of innovative development. In modern conditions of innovation development there is an insufficient level of employee motivation of agricultural enterprises to intensify innovation activity. There is a problem in understanding the essence of motivation, due to the multiplicity of approaches and methods of its study. The interpretation of the concept of "motivation" by Ukrainian and foreign scientists is given.*

In modern conditions to ensure, the effective functioning of agricultural enterprises there is a need for innovative activity of employee. Scientists' interpretation of the concept of "innovation" is presented. Based on the generalization of different views of scientists, it is established that there is no single position on the definition of "innovation". In modern economics, the question remains: is innovation the result of innovation or is it a process of implementing a new idea?

Employees must form effective management of agricultural enterprises based on the perception of innovations. The mechanism of employee motivation of agricultural enterprises in the conditions of innovative development is offered, which provides response to innovative, economic, social, ecological changes, where the emphasis is made on increase of business activity of workers, on their encouragement to introduction and fast perception of innovations.

In modern conditions, the development of innovative activities of agricultural enterprises is on the verge of synthesis of scientific knowledge and tangible assets. The modern management system of an economic entity should be based on the principle of development of its staff and the development of a mechanism for motivating employees of agricultural enterprises to intensify innovation. It was found that the perception of innovations by employees of the enterprise is their ability to implement innovations, which is characterized by the time of implementation.

It is established that a well-built mechanism of staff motivation contributes to the formation of appropriate incentives and working conditions under which employees will work to achieve the goals of the enterprise. Positive results of motivational measures to intensify innovation in the agricultural enterprise will be achieved by encouraging employees to self-development to ensure their professional growth.

Keywords: *motivation, employee, innovations, agricultural enterprise.*