

УДК 331.101.3  
JEL Classification J210

Лаврук Н.А.  
к.е.н., асистент

кафедра фінансів  
Фінансово-кредитний факультет  
Буковинський державний фінансово-економічний  
університет  
Чернівці, Україна  
E-mail: [lavruklv@gmail.com](mailto:lavruklv@gmail.com)

## МОТИВАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ЖІНОК

*Розглядаються теоретичні і практичні аспекти мотивації праці, її засоби, чинники і функції. Визначені основні елементи мотивації, що формують трудовий процес у використанні праці сільських жінок. Обґрунтовуються підходи, методи і моделі мотивації праці та необхідність їхнього використання у практиці господарювання сільськогосподарських підприємств.*

*Досліджено сутність і зміст складових понять мотивації: потреби, мотиви, стимул і на цій основі розглянуто способи мотивації, етапи мотиваційного процесу і мотиваційну структуру поведінки жінок. Виявлено, що для жінки важливою є не тільки самореалізація у материнстві, але й у професійному зростанні, розвитку здібностей і творчих схильностей. Визначено найбільш важливі етапи алгоритму формування механізму мотивації праці та вказано основні напрями його удосконалення, які сприятимуть поєднанню сімейних і професійних функцій жінок та ефективному розвитку аграрних підприємств.*

**Ключові слова:** мотивація, мотиваційний механізм, жінки, аграрні підприємства, мотиви, трудова активність, мотивуючі чинники, ефективний розвиток.

**Вступ.** Сучасна аграрна політика спрямована на інтенсивний і індустріальний розвиток сільського господарства, збільшення обсягів виробництва якісної сільськогосподарської продукції, підвищення її конкурентоспроможності, урегулювання сезонних коливань цін і розширення можливостей внутрішнього продовольчого ринку, розвиток і раціональне використання наявних виробничих та трудових ресурсів.

Важливою ланкою у функціонуванні аграрного виробництва є формування і удосконалення системи мотивації ефективної праці працівників, яка є необхідною умовою стійкого і послідовного розвитку сільськогосподарських підприємств, оскільки дає можливість створювати необхідні умови для постійного нарощування виробництва і підвищення конкурентоспроможності аграрної продукції. Водночас забезпечення інтенсивного розвитку сільськогосподарського виробництва потребує покращення мотиваційної роботи з метою підвищення рівня раціональності і ефективності використання трудового потенціалу жінок.

У першу чергу ці питання є актуальними для сільських жінок, оскільки використання їхньої праці у сучасних умовах господарювання аграрних підприємств має свої характерні особливості, а тому потребує розробки таких форм і методів мотивації, яка б активувала їхні здібності, трудову активність та спонукала до ефективної трудової діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний науковий внесок у вивчення людської поведінки, мотиваційних теорій і мотивації праці зробили праці відомих зарубіжних вчених: С. Адамса, К.Альдерфера, В.Врума, М.Вебера, Ф.Герцберга, Е.Лоулера, А.Маслоу, Д.МакГрегора, Д.МакКлеланда, М.Мескона, Л.Портера,

Ф. Тейлора та багатьох інших.

Теоретичні і методологічні аспекти розвитку сучасних теорій мотивації праці, формування, відтворення і використання трудового потенціалу та ринку праці розглядали вітчизняні вчені: Д.Богиня, І.Бондар, О.Бугуцький, О.Грішнова, В.Дієсперов, А.Колот, Г.Купалова, Г.Куліков, Ю.Краснов, І.Лотоцький, М.Малік, І.Петрова, М.Семикіна, К.Якуба та інші.

Незважаючи на значний внесок цих вчених у їхніх наукових дослідженнях лише поверхнево вивчаються окремі питання використання праці статевікових груп сільського населення, до цих пір не існує чіткого визначення мотивації праці сільських жінок, не визначені найбільш важливі чинники, що мотивують працівниць до високоефективної праці у сільськогосподарських підприємствах.

**Метою** дослідження є обґрунтування теоретичних положень формування мотиваційних моделей та розробка практичних рекомендацій щодо їхнього використання для забезпечення ефективної праці жінок аграрних підприємств.

**Методологія.** Теоретичною і методологічною основою проведених досліджень стали наукові концепції і розробки провідних вітчизняних і зарубіжних учених психологів, соціологів, економістів, управлінців у галузі мотивації праці та підвищення її ефективності.

Для проведення дослідження були використані такі методи: абстрактно-логічний (узагальнення теоретичних засад мотивації праці і мотиваційних процесів), економічного аналізу (обґрунтування мотиваційних тенденцій, трудової активності і продуктивності праці), графічний (алгоритмізація формування механізму мотивації праці) та вибіркового соціологічного дослідження.

**Результати.** Нинішній етап розвитку аграрних підприємств Хмельницької області потребує вирішення складних завдань за умови створення належної мотиваційної системи результативних форм і методів, здатних спонукати жінок до ефективної праці. Варто зазначити, що добре організована мотивація сприяє формуванню організаційної культури, досягненню поставлених підприємством виробничих цілей, задоволенню наявних потреб працівниць, отриманню винагород за вкладену працю та створенню міцних взаємовідносин у трудовому колективі.

Зазвичай основними елементами мотивації, яким слід надавати найбільше уваги, є відносини між жінками, що характеризуються як специфічна група працюючих, з урахуванням змісту і умов виконуваної праці. У цьому контексті не менш важливе значення мають засоби: заохочення (матеріальні і нематеріальні стимули), адміністративного примушування (накази, розпорядження, заборона), переконання (настанови, перемовини, консультації). Отже, система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних методів і заходів, які стимулюють кожну працівницю і її трудовий колектив до досягнення індивідуальних і спільних цілей виробничої діяльності підприємства [4, 5, 6].

У даному випадку ефективний розвиток кожного підприємства можливий лише при наявності у сільських жінок відповідної мотивації до праці і заінтересованості до її результатів. Належне ставлення жінок до праці та їхня свідома поведінка характеризуються системою цінностей, умовами праці та застосовуваними методами стимулювання. При цьому основними чинниками, що в першу чергу мотивують жінку до трудової діяльності, є інтересна і творча робота, можливість професійного зростання, визнання досягнутих успіхів, зацікавленість і впевненість у виконуваній роботі, належні умови для праці, взаємовідносини з колективом і керівництвом, достойна заробітна плата.

Зазначимо, що трудова діяльність жінки виступає найбільш важливою потребою у

необхідності розвитку її особистості за рахунок підвищення рівня освіти, індустріалізації праці, механізації і автоматизації сільськогосподарського виробництва. Все це характеризує той факт, що найкращі результати трудової діяльності (збільшення у 1,5-2 рази обсягів якісної сільськогосподарської продукції, ріст (на 6,8%) трудової активності, продуктивності праці (на 12,4%) і прибутковості виробництва) можна отримати за рахунок вдалого поєднання професійного розвитку, трудової поведінки і відповідального ставлення працівниць до трудового процесу.

У даний час сільськогосподарська праця для багатьох сільських жінок (частка зайнятих у сільському господарстві області від загального числа працюючих складає лише 30,1%), стала сенсом життя і перетворилася на основний засіб виживання. Однак не завжди можна забезпечити високопродуктивну і ефективну працю, зростання рівня кваліфікації працівниць, розвиток їхньої трудової ініціативи без формування сильної мотивації [9], оскільки прямиї шляхи до ефективного управління працівницею пролягає через розуміння нею процесу мотивації. Вчені характеризують мотивацію як певні сили, які існують усередині людини або поза нею і, тим самим, «збуджують у ній ентузіазм і завзятість до виконання певних дій» [1, с. 54]. Мотивація показує, як внутрішній стан людини, що нерозривно пов'язаний з потребами, активізує, стимулює і направляє його дії до поставленої мети [2], або ж «спонукає працівника до високоефективної праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі» [7, с. 321] і «...регулює трудову поведінку та трудову діяльність» [3, с. 30].

Вважаємо, що мотивація праці практично завжди робить поведінку жінки цілеспрямованою, оскільки характеризує процес стимулювання працівниць до ефективного здійснення виконуваної роботи, спрямованої на досягнення цілей конкретного підприємства. Поряд з цим ефективно управління виробничим процесом у трудових колективах працівниць практично не можливе без розробки і розумного використання системи мотиваційних заходів, які мають велике значення для підвищення ефективності праці жінок (рис. 1).



**Рис. 1. Основні складові і елементи мотиваційних заходів**

Зважаючи на це, дуже важливо встановити перелік мотивів, якими керуються сільські жінки, оскільки в цьому разі можна визначити рівень розуміння ними своєї трудової діяльності і ставлення до виконуваної роботи у складних ринкових умовах сільськогосподарського виробництва. При цьому доцільно використовувати такі форми мотивації, які могли би бути пристосовані до організаційних змін виробничої системи, вимог і потреб самих працівниць.

Забезпечення ефективного розвитку мотиваційної діяльності обумовлює

необхідність розробки алгоритму, який включає основні складові системи мотивації і послідовні етапи перевірки існуючих умов (узгодження потреб, інтересів, мотивів працівниць і можливостей господарств) з метою визначення раціональних методів, способів мотивування і стимулювання працівниць до продуктивної трудової участі у виробничому процесі та підвищення ефективності функціонування аграрних підприємств (рис. 2).

Отже, трудова мотивація жінок до цих пір залишається однією із самих важливих у стратегічному розвитку підприємств і основною складовою при формуванні мотиваційного механізму, який у свою чергу є одним із компонентів механізму зацікавленості у досягненні максимальних економічних і соціальних результатів виробничої діяльності.

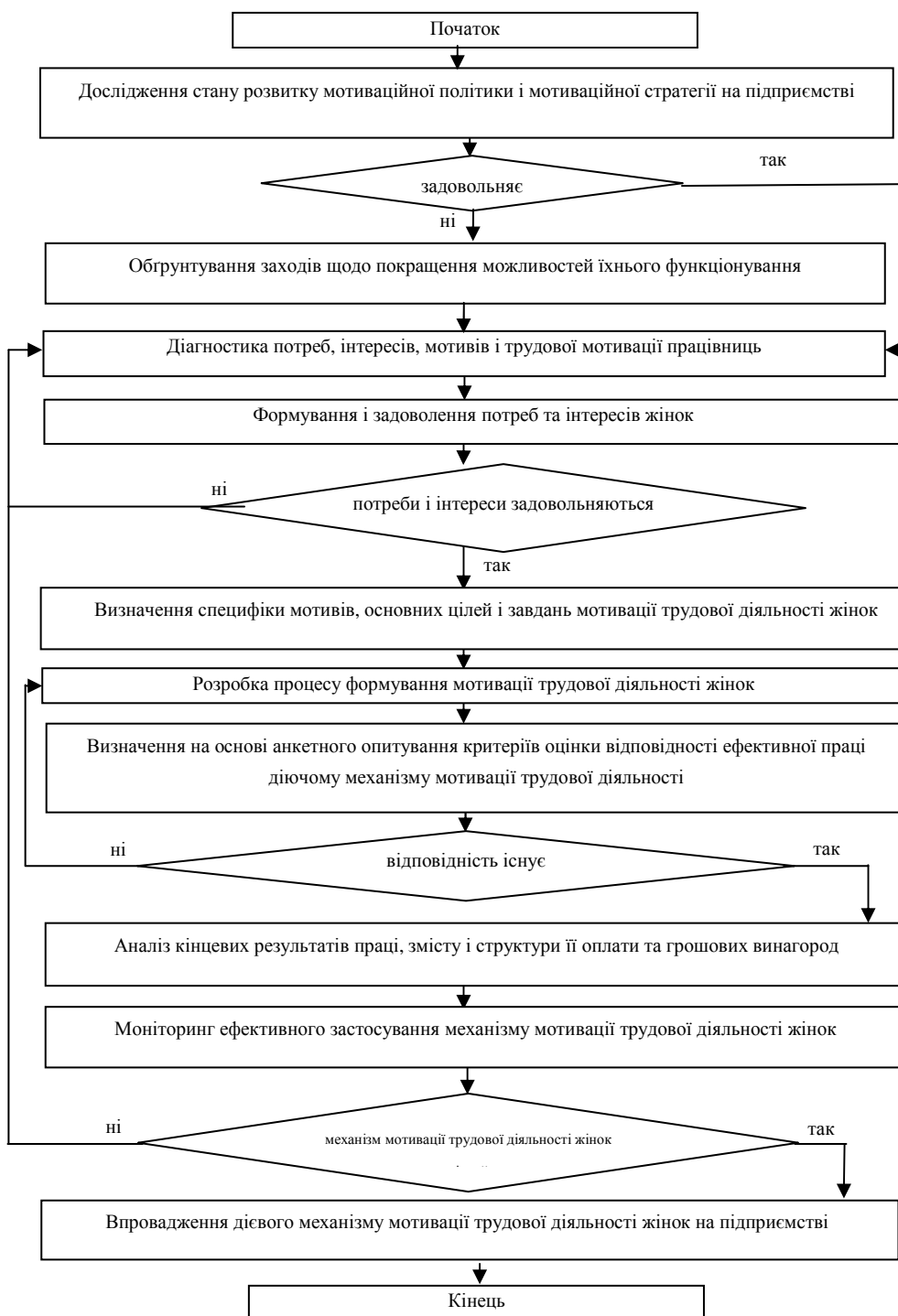
Трудова діяльність завжди була джерелом матеріальних і духовних цінностей, а тому процес мотивації проявляється у внутрішніх стимулах до праці та прагненні жінок досягати найкращих її результатів. Наразі особливо важливим питанням є формування і широке застосування моделі мотивації трудової діяльності жінок, яка здатна поєднати спонукання працівниць до праці і викликати в них інтерес до досягнення її високої якості і ефективності.

Викладене дає підстави зробити висновок, що для сучасних сільськогосподарських підприємств більш прийнятними є ті форми мотивації праці, які направлені на забезпечення належного психологічного клімату у трудових колективах, розвиток ініціативної діяльності, творчої самостійності жінок і надання їм широких можливостей проявити свої здібності на виробництві. Тут важливо враховувати, що для жінок характерні різні професійні і особистісні характеристики, які можуть підпорядковуватися безпосередньому впливу мотивації відповідно внутрішнім бажанням і потребам.

У той час, коли відбувається процес переосмислення багатьох теоретичних і практичних аспектів організації мотивації праці, жінки є тим важливим ресурсним потенціалом, який забезпечує досягнення найкращих кінцевих результатів виробництва, його конкурентоспроможність і стійке положення на ринку. Слід відмітити, що за даними вибіркового обстеження, проведеного у господарствах Хмельницької області, більшість (47,3%) керівників сільськогосподарських підприємств не знають принципів приведення в дію сучасних теорій мотивації, не мають досвіду впровадження її різних методів і способів у виробництво. А тому подальший розвиток ринкових відносин в сільськогосподарському виробництві буде вимагати особливого підходу до застосування прогресивних форм та методів мотивації, які забезпечать раціональність і ефективність у використанні праці жінок.

**Висновки.** Вважаємо, що мотивація праці характеризує складний соціально-економічний і психологічний процес, що регулює і спрямовує функціональну діяльність жінок на окремих етапах їхньої поведінки відповідно до професійних знань, здібностей і можливостей досягнення кращих результатів господарської діяльності підприємств. Вона дає змогу відновити не тільки ставлення працівниць до праці, але й сформуванню нової свідомості у працюючих жінок. Однак без знання актуальних проблем мотивації праці та оцінки трудової участі жінок проблематично впроваджувати заходи по організації ефективних трудових процесів в основних галузях виробництва.

Отже, у послідовні роки аграрним підприємствам необхідно забезпечити формування ефективної системи мотивації праці жінок, яка б стимулювала їх до досягнення стратегічних цілей шляхом запровадження дієвого механізму щодо раціональної зайнятості та розширення сфер прикладання праці у сільськогосподарському виробництві.



**Рис. 2. Алгоритм формування і впровадження механізму мотивації трудової діяльності жінок (розроблено автором)**

**Список використаних джерел**

1. Колот, А. М. Мотиваційний менеджмент [Текст] : Підручник / А. М. Колот, С.О.Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
2. Кобеля, С. Показники оцінки трудової мотивації [Текст] / С. Кобеля, Р. Білик // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 42-46.
3. Куликов, Г. Т. Мотивация труда наемных работников [Текст]: Монография / Г.Т.Куликов / Отв. ред. Д. П. Богиня. – К. : Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
4. Лугова, В. М. Діагностика мотивації жіночої праці [Текст] //Управління розвитком / В.М. Лугова, В. І. Ковальова. – Харків : ХНЕУ, 2005. – №2. – С.103-106.
5. Мотивація праці в ринковій економіці [Текст] : проблеми, теорії і практики / [Д.П. Богиня, Г. Т. Куликов, М. В. Семикіна та ін]. Наукове видання. – К. : Інститут економіки НАН України, 1997. – 182с.
6. Наумік, К. Г. Сутність категорії “мотивація”, аналіз та узагальнення її класифікаційних ознак [Текст] / К. Г. Наумік // Економіка : проблеми теорії і практики : Зб. наук. пр. Вип. 141. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2002. – С.86-90.
7. Петрович, Й. М. Економіка підприємства [Текст]: Підручник / [Й. М. Петрович, А.Ф. Кіт, О. М. Семенів та ін.] / За зав. ред. Й. М. Петровича. – Львів. : «Новий світ-2000», 2004. – 680с.
8. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2014 рік/ За ред. Л.О. Хамської. – Хмельницький. – 2015. – 404с.
9. Шаульська, Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу [Текст] / 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.

**References**

1. Kolot, A. M. & Tsybaliuk, S. O. (2014). *Motivatsiyniy menedzhment* [Motivational management]. Kiev : KNEU [in Ukrainian].
2. Kobelya, S. & Bilyk, R. (2010). *Pokazniki otsinki trudovoyi motivatsiyi* [Performance evaluation work motivation]. *Ukrayina: aspekti pratsi* [Ukraine: aspects of labour], 6, 42-46 [in Ukrainian].
3. Kulikov, G. T. & Boginya, D. P. (Eds). (2002). *Motivatsiya truda naemnyh rabotnikov* [Motivation of employees]. Kiev : Institute of Economics NAS of Ukraine [in Russian].
4. Lugova, V. M. & Kovaleva, V. I. (2005). Diagnostika motivatsiyi zhinochoyi pratsi [Diagnostics of motivation of female labour]. *KhNUE*, 2, 103-106 [in Ukrainian].
5. Boginya, D. P., Kulikov, G. T. & Semykina, M. V. (1997). *Motivatsiya pratsi v rinkoviy ekonomitsi* [Labour motivation in the market economy]. Kyiv : Institute of Economics NAS of Ukraine [in Ukrainian].
6. Naumik, K.G. (2002). Sutnist kategoriyi “motivatsiya”, analiz ta uzagalnennya yiyi klasifikatsiynih oznak [The essence of the category “motivation”, analysis and synthesis of its classification features]. *Ekonomika: problemi teorii i praktiki. DNU, 141*, 86-90 [in Ukrainian].
7. Petrovich, Y. M. (Ed.), Kit, A. F., & Semenov, A. M. (2000). *Ekonomika pidpriemstva* [Enterprise economy]. Lviv: «Noviy svit-2000» [in Ukrainian].
8. Hamska, L. O. (Ed). (2015). *Statistichniy shchorichnik Hmelntskoyi oblasti za 2014rik* [Statistical Yearbook of Khmelntsky region 2014rik]. Khmelntsky [in Ukrainian].
9. Shaulska, L. V. & Romanova, N. V. (2003). Motivatsiyniy mehanizm efektyvnogo vikoristannya trudovogo potentsialu [Motivational mechanism of efficient use of labor potential]. *Visnik tehnologichnogo universitetu Podillya. Ser. «Ekonomichni nauki»* [Bulletin of technological University of Podillya. The series "Economic Sciences"]. 4 P.1 V.2, 36-39 [in Ukrainian].

Дата надходження статті до редакції : 28.03.2016

1 рецензування 14.04.2016 Прийняття в друк: 20.04.2016

Received: 28.03.2016 1st Revision: 14.04.2016 Accepted: 20.04.2016

**Natalia Lavruk**

*PhD. (Econ.), Assistant*

*Department of Finance*

*Financial and credit department*

*Bukovyna State Finance and Economics University*

*Chernivtsi, Ukraine*

*E-mail: [lavrukly@gmail.com](mailto:lavrukly@gmail.com)*

## MOTIVATION OF WOMEN EFFECTIVE LABOUR

*Theoretical and practical aspects of motivation, funds, factors and functions are examined. It is noted that the identification of women as a special object of study determined by their special role in the social and labour sphere, the need to combine the functions of procreation and participation in social production and the emergence of new trends in their employment and in labour activity. The basic elements of motivation that shape the labour process in the employment of rural women were formulated.*

*There were used methods and models of motivation and their implementation in practice of agricultural enterprises management were formulated. Important is the approach to forming of women labor activity motivation, able to combine the motivation of employees to work and to inspire their interest in achieving high quality and efficiency.*

*The essence and content of the motivation concept components and the nature and content of the motivation constituent concepts: needs, motives, impetus were investigated, and on this basis methods of motivation, the stages of the motivational process the motivational structure and behavior of women were grounded. The research examined that for women it is important not only to reach high goals in motherhood, but also in the professional growth, development of creative abilities and inclinations.*

*The most important steps of the motivation formation mechanism algorithm and the main directions of its improvement, contributing to the reconciliation of family and professional roles of women and effective development of agricultural enterprises were outlined.*

**Keywords:** *motivation, motivational mechanism, women, agricultural enterprise, motives of labour activity, motivating factors, effective development.*

**Наталія Лаврук**

*к.э.н., ассистент*

*кафедра финансов*

*Финансово-кредитный факультет*

*Буковинский государственный финансово-экономический университет*

*Черновцы, Украина*

*E-mail: [lavrukly@gmail.com](mailto:lavrukly@gmail.com)*

## МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА ЖЕНЩИН

*Рассматриваются теоретические и практические аспекты мотивации труда, ее средства, факторы и функции. Определены основные элементы мотивации, которые формируют трудовой процесс в использовании труда сельских женщин. Обосновываются подходы, методы и модели мотивации труда и необходимость их использования в практике хозяйствования аграрных предприятий.*

*Исследована сущность и содержание составляющих понятий мотивации: потребности, мотивы, стимулы и на этой основе рассмотрены способы мотивации, этапы мотивационного процесса и мотивационную структуру поведения женщин. Выявлено, что для женщины важна не только самореализация в материнстве, но и в профессиональном росте, развитии способностей и творческих наклонностей. Определены наиболее важные этапы алгоритма формирования механизма мотивации труда и указаны основные направления его совершенствования, способствующие объединению семейных и профессиональных функций женщин и эффективному развитию аграрных предприятий.*

**Ключевые слова:** *мотивация, мотивационный механизм, женщины, аграрные предприятия, мотивы, трудовая активность, мотивирующие факторы, эффективное развитие.*