

**Міністерство освіти і науки України  
Департамент агропромислового розвитку Полтавської обласної  
державної адміністрації  
Інститут свинарства і агропромислового виробництва  
Національної академії аграрних наук України  
Department of Prozesse Engineering, Technical-Natural Faculty, University of  
Opole, Poland  
Азербайджанський державний аграрний університет  
Варшавський аграрний університет  
Львівський національний аграрний університет  
Лубенський фінансово-економічний коледж ПДАА  
Полтавська державна аграрна академія  
Факультет економіки та менеджменту  
Кафедра економіки підприємства**



**МАТЕРІАЛИ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ  
«Наукове забезпечення економічного розвитку, правового  
регулювання і управління в агропромисловому  
комплексі»  
«The scientific providing of economic development, legal  
adjusting and management in agroindustrial complex»**

**29 березня 2019 року**

**Полтава 2019**

Наукове забезпечення економічного розвитку, правового регулювання і управління  
в агропромисловому комплексі  
Міжнародна науково-практична конференція, м. Полтава, ПДАА, 29 березня 2019 р.

*Редакційна колегія:*

**Аранчій В. І.** – к.е.н., професор, ректор Полтавської державної аграрної академії

**Галич О. А.** – к.е.н., доцент, декан факультету економіки та менеджменту Полтавської державної аграрної академії

**Макаренко П. М.** – д.е.н., професор, член.-кор. НААН України, завідувач кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії

**Березіна Л. М.** – д.е.н., професор, заступник завідувача кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії

**Калініченко А. В.** – д.с.-г.н., професор, Університет Опольський (Польща), Полтавська державна аграрна академія (Україна)

**Помаз Ю. В.** – к.і.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Наукове забезпечення економічного розвитку, правового регулювання і управління в агропромисловому комплексі» (м. Полтава, 29 березня 2019 року). – Полтава: ПДАА, 2019. – 253 с.

Відповідальність за зміст і редакцію тез несуть їх автори та наукові керівники.

Для здобувачів освіти, викладачів та науковців

© Полтавська державна аграрна академія

© Кафедра економіки підприємства

Кулакова С. Ю.,  
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом  
Кладченко Я. О.,  
ЗВО 3 курсу  
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка  
м. Полтава, Україна

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ – ВАЖЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ: ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ**

Мотивація праці належить до числа провідних питань, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялося багато уваги. В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед підприємствами постає необхідність працювати по-новому, зважаючи на вимоги ринку. Підприємства різних форм власності шукають ефективний механізм керування працею, що забезпечує активізацію людського фактора. Мотивація праці персоналу, створює умови для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактують неоднозначно, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. Одні автори наголошують на тому, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [4]. На думку інших, мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленої комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників [5]. Відсутність єдності поглядів у ключових категоріях суттєво ускладнюють процес вивчення даної теми, однак практичний досвід використання мотиваційних механізмів управління персоналом українських підприємствами є ще менш дослідженим. Мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішньофірмового управління. Вітчизняні теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках та посадових окладах, і малоефективні. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідне використання вже накопиченого світовою практикою досвіду. Сучасні напрацювання щодо іноземного досвіду мотивації персоналу виділяють три основні моделі мотивації, а саме:

- японську;
- американську;
- західноєвропейську [6].

Американська модель заснована на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. В основі системи мотивації праці в США знаходиться оплата праці [3, с. 9].

Однією з основних особливостей мотивації персоналу в західноєвропейських країнах є поширення партнерських стосунків між підприємцями та працівниками. Це проявляється в активній участі персоналу у власності, прибутках і ухваленні рішень [2, с. 83].

Японська ж модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці відносно до зростання рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. Вона ґрунтується на принципі довічного найму працівників. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки (ставкою за кваліфікацію). Яскравою особливістю є те, що заробіток менеджерів значною мірою залежить від загальних показників діяльності підприємства, оскільки колектив підприємства сприймається як єдине ціле, а менеджер покликаний організовувати та скеровувати його діяльність [1, с. 245].

В узагальненому вигляді світові моделі мотивації праці наведені в таблиці 1.

Таким чином, на основі проведеного дослідження варто зазначити, що світові моделі мотивації праці є особливими за своєю структурою. Дана порівняльна характеристика чітко допомагає зрозуміти, що японська модель серед інших досить виділяється. Вона специфічна і відображає історичні особливості, варіації суспільно-економічного укладу, культуру і суспільну психологію цієї країни.

В Японії 99% населення складають японці. У зв'язку з цим в японських фірмах практично всі співробітники – японці. Природно, коли на фірмі панує дух однієї нації, що володіє власною культурою, традиціями, управляти стає простіше. Процес управління – складний, а різний менталітет співробітників лише ускладнює його. Японський стиль мотивації базується на переконанні, а не на примусах працівників. Існування такої моделі можливе тільки при високому розвитку, в усіх членів суспільства, національної самосвідомості, пріоритети інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни.

Тоді як за американською системою працівники працюють ефективніше для того, щоб отримати більш високий дохід. Західноєвропейські країни все більше поширюють партнерські стосунки. Тісні ділові відносини між підприємцями та працівниками підвищують рівень довіри один до одного, що дозволяє зробити дану співпрацю більш ефективною. Безперечно, мотивація праці є одним із ефективних механізмів, який уможливорює значне підвищення продуктивності трудової діяльності персоналу, що, в свою чергу, примножує загальну результативність діяльності підприємства.

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика світових моделей мотивації праці**

Категорії	Моделі		
	Японська	Американська	Західноєвропейська
<b>Країни поширення</b>	Японія	США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія	Німеччина, Австрія, Нідерланди, Скандинавія, Франція та частково Бельгія
<b>Фактори мотивації</b>	Професійна майстерність, вік, стаж, результативність	Заохочення підприємницької активності, якість роботи, висока кваліфікація	Кваліфікація, якість роботи, кількість раціональних пропозицій, рівень мобілізації, дохід, якість, солідарна заробітна плата
<b>Особливості мотивації праці</b>	Довічний найм, одноразова допомога при виході на пенсію	Елементи відрядної і погодинної систем, система подвійних ставок, премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання/інструменту, дотримання технологічної дисципліни	Індивідуалізація оплати праці, додаткові винагороди, участь у прибутках, пайова участь у капіталі, соціальні гарантії, диференціація системи податків і пільг, сильна соціальна політика
<b>Моніторинг діяльності</b>	Переважно банківський і міжкорпоративний	Переважно ринковий (за допомогою сигнальних функцій ринку – фіктивного капіталу)	Переважно банківський, на постійній основі
<b>Форми фінансування</b>	Орієнтоване на контроль (опосередковане) – на основі контролю за прийняттям інвестиційних рішень. Достатня представленість банківського кредитування серед джерел фінансування	Дистанційне – через ринок цінних паперів. Перевага внутрішніх джерел фінансування	Орієнтоване на контроль (опосередковане) – на основі контролю за прийняттям інвестиційних рішень. Достатня представленість банківського кредитування серед джерел фінансування
<b>Законодавча база</b>	Практично скопійована з американської. Уряд традиційно впливає на діяльність корпорацій через своїх представників	США – закони штату, федеральні закони, комісія з цінних паперів і бірж. У Великій Британії – парламентські акти, колегія з цінних паперів і інвестицій	Федеральні і місцеві закони, Федеральне агентство по цінних паперах

Гострота й актуальність проблем мотивації потребують подальшого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик



формування й реалізації мотиваційних моделей в умовах нестабільного середовища суспільного життя.

### Список використаних джерел

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М. : Экономика, 2007. 256 с.
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в западной Европе и США. *Проблемы теории и практики управления*. 2012. № 2. С. 83–88.
3. Дряхлов Н. И., Куприянов Е.А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе. *Социологические исследования*. 2011. № 12. С. 1–12.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
5. Крамаренко В. І., Холод Б. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2003. 272 с.
6. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці. URL:  
[http://www.rusnauka.com/2\\_KAND\\_2012/Economics/10\\_99163.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99163.doc.htm)

Кулик О. С.,  
ЗВО спеціальності «Економіка» СВО «Бакалавр»  
Науковий керівник – Волкова Н. В.  
к.е.н., ст. викладач кафедри економіки підприємства  
Полтавська державна аграрна академія  
м. Полтава, Україна

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

В сучасних умовах сільське господарство України є однією із найбільш пріоритетних галузей економіки. Аграрний сектор створює соціально-економічні умови розвитку сільського господарства, забезпечує формування продовольчої, в деякій мірі економічної, екологічної, національної безпеки країни, створення розвитку технологічно пов'язаних галузей національної економіки. Українські агропромислові комплекси оснащені значними потужностями, які можуть стати рушієм розвитку національної економіки та входом в світовий економічний простір, або ж забезпечити постійну залежність від зовнішніх умов, оскільки Україна є постачальником сировинних матеріалів, що ставить країну залежною від світових цін та попиту. Однак, націленість уряду на розвиток сільського господарства, рекордні врожаї та розширення ринків збуту української сировини не виводить Україну на якісно новий рівень економічного розвитку.