

## ПОБУДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ, ЇЇ ОПЛАТИ ТА ОБЛІКУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

© 2016 ЛИННИК О. І., КОРОБКА Ю. А., БОНДАРЕНКО О. М.

УДК 631.158

**Линник О. І., Коробка Ю. А., Бондаренко О. М. Побудова ефективної системи мотивації праці, її оплати та обліку в аграрному секторі**

Метою статті є дослідження та побудова ефективної системи мотивації, її оплати та обліку в аграрному секторі економіки. Проаналізовано кількість зайнятого населення в сільському господарстві, існуючу мотивацію праці та її облік на аграрних підприємствах. Також проаналізовано розмір заробітної плати працівників, що зайняті в різних галузях виробництва. Обґрунтовано актуальність розвитку та вдосконалення мотиваційної системи оплати праці та її ефективного обліку. Виділено основні чинники, що є найважливішими при створенні ефективної мотиваційної системи на підприємстві, а також основні форми оплати праці, які б задовольнили потреби та інтереси працівників, що зайняті в сільському господарстві. Наголошено, що впровадження погодинної оплати праці на аграрних підприємствах дало б змогу підвищити заробіток і повернути більше найманих працівників. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем мотивації праці, обліку та їхнє вдосконалення.

**Ключові слова:** заробітна плата, аграрний сектор економіки, сільське господарство, мотивація праці, облік оплати праці, форми оплати праці.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 10.

**Линник Олена Іванівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економічного аналізу та обліку, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** linnik.khpi@gmail.com

**Коробка Юлія Андріївна** – студентка економічного факультету, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** yulia.fedko.ua@gmail.com

**Бондаренко Олексій Миколайович** – асистент кафедри економічного аналізу та обліку, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** bondarenko\_alnik@mail.ru

УДК 631.158

**Линник Е. И., Коробка Ю. А., Бондаренко А. Н. Построение эффективной системы мотивации труда, его оплаты и учета в аграрном секторе**

Целью статьи является исследование и построение эффективной системы мотивации, оплаты и учета в аграрном секторе экономики. Проанализированы количество занятого населения, существующая мотивация труда и ее учет на аграрных предприятиях. Также проанализирован размер заработной платы работников, занятых в различных отраслях производства. Обоснована актуальность развития и совершенствования мотивационной системы оплаты труда, эффективность ее учета. Выделены основные факторы, которые являются важнейшими при создании эффективной мотивационной системы на предприятии, а также основные формы оплаты труда, которые бы удовлетворили потребности и интересы работников, занятых в сельском хозяйстве. Отмечается, что внедрение почасовой оплаты труда на аграрных предприятиях позволило бы повысить заработок и привлечь больше наемных работников. Предложены пути по решению существующих проблем мотивации труда, учета и их совершенствования.

**Ключевые слова:** заработная плата, аграрный сектор экономики, сельское хозяйство, мотивация труда, учет оплаты труда, формы оплаты труда.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 1. **Библ.:** 10.

**Линник Елена Ивановна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического анализа и учета, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Кирпичева, 2, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** linnik.khpi@gmail.com

**Коробка Юлия Андреевна** – студентка экономического факультета, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Кирпичева, 2, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** yulia.fedko.ua@gmail.com

**Бондаренко Алексей Николаевич** – ассистент кафедры экономического анализа и учета, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Кирпичева, 2, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** bondarenko\_alnik@mail.ru

UDC 631.158

**Lynnyk O. I., Korobka Yu. A., Bondarenko O. M. Building an Efficient System of Labor Motivation, Remuneration and Accounting in the Agrarian Sector**

The article is aimed at researching and building an efficient system of motivation, remuneration and accounting in the agrarian sector of economy. The article analyzes number of the employed population, the existing labor motivation and its accounting at the agricultural enterprises. Also the salaries of workers in various industry sectors have been analyzed. The topicality of development and improvement of the motivational remuneration system, as well as efficiency of its accounting have been substantiated. The major factors that are essential in creating an effective motivation system at enterprise, as well as the main forms of remuneration, which would satisfy the needs and interests of workers employed in agriculture, have been allocated. It is specified that the introduction of the hourly wage at the agricultural enterprises would enhance earnings and attract more employees. Some ways to solve existing problems of labor motivation, accounting and improving them have been proposed.

**Keywords:** salaries, agrarian sector of economy, agriculture, labor motivation, accounting of remuneration, forms of remuneration.

**Fig.:** 2. **Tbl.:** 1. **Bibl.:** 10.

**Lynnyk Olena I.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Analysis and Accounting, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (2 Kyrpychova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** linnik.khpi@gmail.com

**Korobka Yuliia A.** – Student of the Faculty of Economics, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (2 Kyrpychova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** yulia.fedko.ua@gmail.com

**Bondarenko Oleksiy M.** – Assistant of the Department of Economic Analysis and Accounting, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (2 Kyrpychova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** bondarenko\_alnik@mail.ru

У наш час в Україні встановлені нові правові та економічні відносини підприємств з державою, і, своєю чергою, відносини між керівництвом та підлеглими. На даному етапі розвитку багато розробок і положень з питань мотивації, обліку та оплати праці в сільському господарстві з тих чи інших міркувань застаріли або вимагають уточнення, оскільки в країні будується нова економіка, змінилася форма власності.

Недостатня мотивація робітників у сучасних умовах часто стає обмежувальним чинником, що, своєю чергою, призводить до зменшення потенціалу сільськогосподарського підприємства. Ефективна система мотивації та обліку дасть змогу підвищити ефективність та результативність виробництва.

Актуальність проблеми полягає в незадовільному функціонуванні існуючої системи мотивації та обліку, а також у створенні нової, тобто такої системи стимулів, яка б задовольнила як економічні, так і соціальні та соціально-психологічні потреби населення.

Питанню мотивації та обліку оплати праці присвячено багато робіт як вітчизняних, так і зарубіжних учених: О. А. Бугуцького, В. М. Жука, Н. Л. Правдюк, О. Д. Радченко, Н. В. Семенишевої, О. Шпиклюка, В. В. Микитенка, В. К. Горкавого, А. М. Кандиба, Ю. М. Краснова, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маслоу, В. Петті та ін.

На сучасному етапі розвитку як сільського господарства, так і країни в цілому значну увагу потрібно приділити дослідженню та побудові ефективної системи мотивації та обліку оплати праці в сільському господарстві, що і є метою статті.

На підприємствах усіх форм власності форми і системи оплати праці, тарифні сітки, розцінки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встанов-

люються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством [1].

Вдало обрана система організації оплати праці повинна вирішувати такі завдання:

- ✦ забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва і реалізації робіт та послуг оптимального результату, який дозволив би йому після відшкодування витрат отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку;
- ✦ забезпечити працівнику вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень відповідно до кількості, якості результатів його праці та вартості відповідних послуг робочої сили на ринку праці заданого регіону [2].

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових витратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать від факторів, що непадвласні людині, насамперед, це погоднокліматичні умови, родючість ґрунтів, сорти насіння. Усе це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм і систем стимулювання та оплати праці.

Питання оплати праці регулюються Законом України «Про оплату праці», законами України «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про селянське (фермерське) господарство» та іншими законами і нормативно-правовими актами. Законодавство також передбачує можливість оплати праці в сільському господарстві разом з грошовою і натуральною.

Підприємство самостійно розпоряджається всією виготовленою продукцією і вирішує, чи віддавати якусь її частину на натуральну оплату.

За даними Державної служби статистики України, останніми роками в сільському господарстві з різних причин знизився рівень зайнятого населення та спостерігається значний відплив із села робочої сили, особливо молоді (табл. 1) [3].

Таблиця 1

Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2014 рр. (тис. осіб)

Вид економічної діяльності	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Абсолютне відхилення 2013–2014 рр.
1	2	3	4	5
Усього зайнято	19261,4	19314,2	18073,3	-1240,9
У тому числі:				
Сільське господарство	3308,5	3389,0	3091,4	-297,6
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	-271,8
Будівництво	836,4	841,1	746,4	-94,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	-303,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	-50,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	-19,8
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	-15,1
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	-19,4
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	-28,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	-37,6

1	2	3	4	5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	-9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	962,3	959,5	-2,8
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	-23,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	-21,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	-5,3
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	-40,8

З наведених даних у табл. 1 бачимо, що кількість зайнятого населення в сільському господарстві зменшилася на 297,6 тис. осіб (цей показник знаходиться на другому місці).

Як відомо, одним з головних факторів зростання зайнятості населення в тій або іншій галузі є розмір заробітної плати.

Згідно з рис. 1 нині в Україні спостерігається тенденція до підвищення заробітної плати як у сільському господарстві, так і в інших сферах діяльності. Так, у 2015 р. середньомісячна заробітна плата становила 3309 грн, що на 29% більше, ніж у 2014 р. і на 41% більше, ніж у 2013 р. Але заробітна плата в сільському господарстві залишається однією з найменших серед інших видів діяльності.

Для розвитку сільського господарства і збільшення кількості зайнятого в ньому населення потрібно розробити відповідну систему мотивації робітників.

Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [4].

Процес мотивації складний і багаторівневий, тісно пов'язаний зі стимулюванням праці. Важливо правильно обрати необхідні в кожному конкретному випадку стимули, які б забезпечили потрібний результат.

Механізм мотивації, в основі якого лежать потреби, зображено на рис. 2.

А. Л. Спесівцев у своїй роботі доводить, що мотиваційна структура у сфері аграрної праці формується під впливом як внутрішніх (пов'язаних і породжених самою трудовою діяльністю), так і зовнішніх (що знаходяться поза межею праці) чинників. Чинник мотивації праці найбільше виявляється в необхідності забезпечення життєвих потреб працівника. Найважливішими чинниками мотивації праці є:

- ✦ достатній рівень заробітної плати;
- ✦ почуття відповідальності;
- ✦ зручне місцерозташування підприємства;
- ✦ дружні взаємовідносини з колегами;
- ✦ можливість самостійного прийняття рішень;
- ✦ самореалізація в праці;
- ✦ соціальна справедливість;
- ✦ наявність перспектив стабільної роботи;
- ✦ впевненість у майбутньому.

Крім цих чинників, А. Л. Спесівцев також виділяє соціальні чинники (соціальна інфраструктура села, тема соціального забезпечення, демографічна ситуація

села), що також відіграють вагомий роль у структурі мотиваційного механізму [6].

Діючі нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, а взаємозв'язок між заробітком працівника і результатами господарювання з року в рік ослаблюється. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників (інфляція, державне регулювання, економічна ситуація в країні тощо).

А. А. Гаврилюк і М. С. Пономарьова на даному етапі розвитку виділяють такий ряд проблем щодо організації оплати праці в сільському господарстві:

- ✦ заробітна плата в сільському господарстві значно нижча, ніж в інших галузях народного господарства, що зумовлено неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями;
- ✦ спостерігається значна диференціація середньомісячної заробітної плати між регіонами України;
- ✦ як економічна категорія заробітна плата майже перестала виконувати функцію відтворення людських ресурсів та стимулювання продуктивної діяльності, що стало головною причиною виникнення негативних явищ;
- ✦ порушено закон темпів зростання продуктивності праці та її оплати;
- ✦ серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються в нестачі оборотного капіталу;
- ✦ підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю [7].

Для вирішення деяких з цих проблем, а саме, низької заробітної плати, А. Л. Спесівцев пропонує, перш за все, удосконалення форм і систем оплати праці. Адже існуюча нині організація оплати праці робітникам аграрної сфери майже не відповідає ринковій економіці, тому її необхідно удосконалювати [6].

Науковець також наголошує, що наявність на сільськогосподарських підприємствах різних категорій працівників і орендодавців відкриває можливості створення індивідуалізованих систем мотивації та стимулювання, що враховуватимуть інтереси кожної катего-

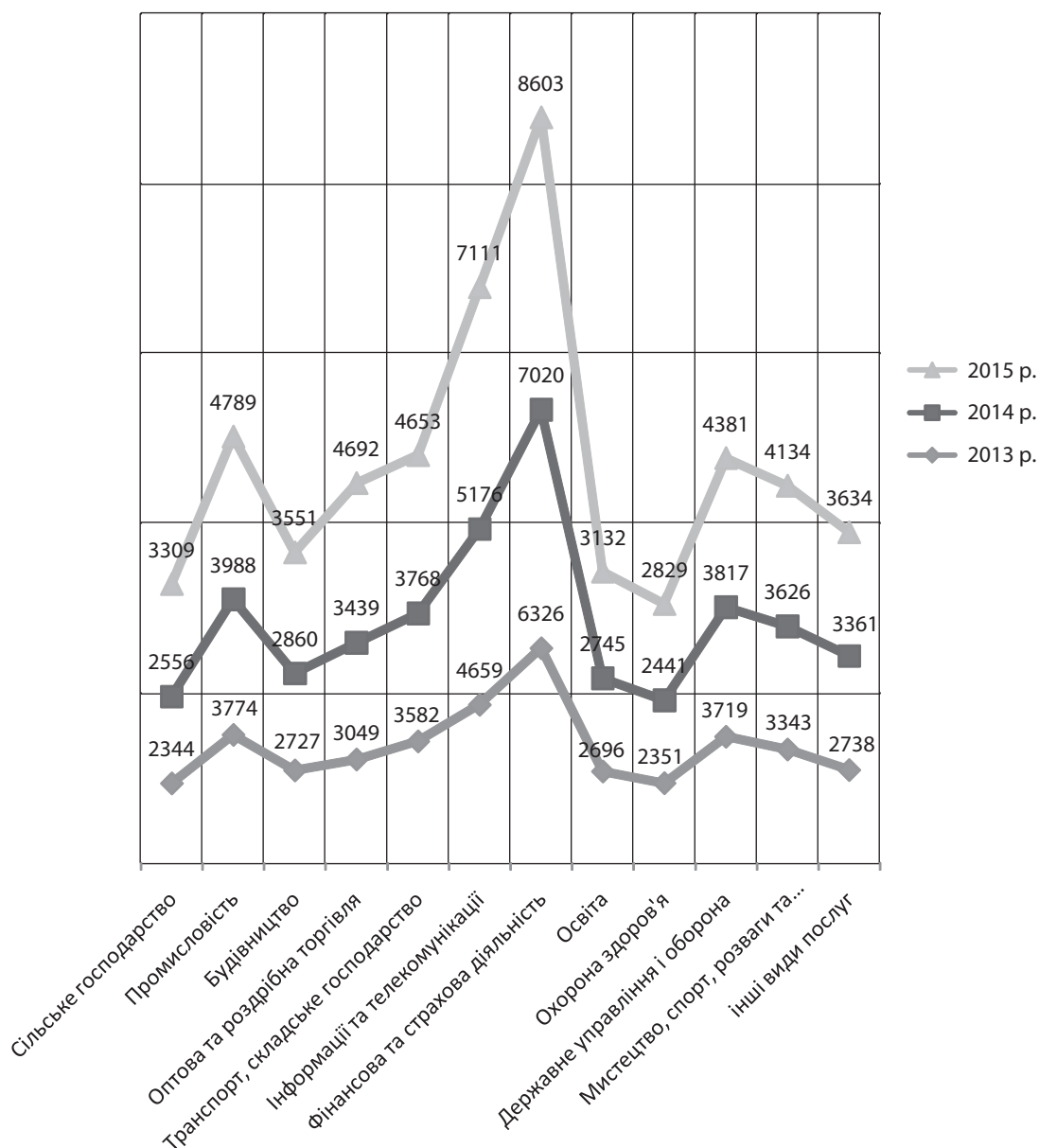


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2013–2015 рр., грн [3]



Рис. 2. Мотиваційний ланцюг «потреби – бажання – винагорода» [5]

рії: засновників підприємства (власників) – отримання сталого доходу, примноження власності; найманих працівників – максимізації заробітку; орендодавців – отримання пристойної орендної плати. Причому найвищу мотивацію можна забезпечити працівникам – власникам земельних і майнових паїв, які використовуються даним підприємством [6].

Принципово важливе значення при формуванні механізму мотивації праці матиме впровадження почасової оплати праці, яка повинна базуватися на обґрунто-

ваних нормах, досконалій організації праці й увібрати в себе кращі елементи відрядної форми оплати праці. Погодинна оплата праці на підприємстві може бути у двох формах: фіксованій і заохочувальній. Варто розробити варіанти тарифної сітки для диференціації тарифних ставок для двох форм оплати, оскільки при погодинній оплаті праці велике значення надаватиметься саме правильному визначенню тарифу.

Слід здійснювати поступовий перехід до впровадження погодинної оплати праці з метою максималь-



ного наближення вітчизняної системи оплати праці до кращих зразків країн розвинутої економіки.

Крім проблем мотивації праці, в аграрному секторі існує проблема обліку оплати праці.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства [8].

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати та його структуру.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з робітниками з оплати праці.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування [8].

Здійснюючи побудову або вдосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

На думку Т. І. Карпенко, важливими завданнями вдосконалення обліку оплати праці є: прискорення науково-технічного прогресу, зменшення використання «живої» праці, механізація трудомістких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу [9].

На сьогоднішній день дуже широко використовуються засоби обчислювальної техніки. Відмінною їх особливістю є можливість складання в автоматичному режимі машинограм, узагальнюючих облікову інформацію в розрізах, необхідних для управління, контролю, аналізу та складання бухгалтерської звітності [10].

Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці дозволить вирішити проблему не тільки вдосконалення форми бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємствах, а й своєчасності погашення боргів.

Отже, удосконалюючи організацію обліку оплати праці, підприємство повинно підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

## ВИСНОВКИ

Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Тому особливого значення набуває необхідність його розвитку, важливим фактором

якого є мотивація праці та ефективна система обліку оплати праці.

Для вирішення існуючих проблем мотивації праці та обліку оплати праці особливу увагу слід приділити:

- ✦ аналізу та використанню поширених теорій мотивації та систем обліку, існуючих у зарубіжній практиці, аналізу стану мотивації праці та обліку оплати праці в сільському господарстві країни, впливу різних чинників на рівень мотивації та ефективність обліку;
- ✦ забезпеченню регулювання мотивації праці в сільському господарстві на державному рівні, що являє собою комплекс економічних, організаційних, правових та адміністративних заходів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва.

Мотиваційний механізм праці та ефективна система обліку в аграрному секторі економіки України має значні резерви і потенціал розвитку, що, за сприятливих умов, дасть можливість реалізувати й забезпечити життєво необхідні інтереси та потреби людини.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Управление персоналом: энциклопедический словарь/под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998. 453 с.
2. Збрицька Т. П., Савченко Г. О. Роль мотивації у менеджменті персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. Сер.: Економічні науки. 2011. № 2. Т. 3. С. 220–224.
3. Інформаційна Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Кредісов А. І., Панченко С. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. Київ: Знання, 1999. 556 с.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента/пер. с англ. М.: Дело, 1997. 704 с.
6. Спесівцев А. Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2011. № 19. С. 146–148.
7. Гаврилюк Л. А., Пономарьова М. С., Чернега І. І. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення. *Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва*. Сер.: Економічні науки. 2014. № 3. С. 111–126.
8. Кім Г. С., Сопко В. В., Кім Ю. Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Центр навчальної літератури, 2009. 480 с.
9. Карпенко Т. І. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці. Шляхи вдосконалення проблем. *Технології та дизайн*. 2016. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/td\\_2016\\_1\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_17)
10. Сєкіріна Н. В., Лобанова І. О. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2012. № 2. С. 34.

## REFERENCES

Havryliuk, L. A., Ponomaryova, M. S., and Chernenka, I. I. "Polityka dokhodiv ta orhanizatsiia opłaty pratsi v rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn na zasadakh instytutsiinoho zabezpechennia" [The policy of income and organization of remuneration of labor in the development of socio-labour relations on the principles of institutional support]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu im. V. V. Dokuchaieva*. Serii: Ekonomichni nauky, no. 3 (2014): 111-126.

Informatsiina Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Kredisov, A. I., Panchenko, S. H., and Kredisov, V. A. *Menedzhment dlia kerivnykiv* [Management]. Kyiv: Znannia, 1999.

Kim, H. S., Sopko, V. V., and Kim, Yu. H. *Bukhhalterskyi oblik: pervynni dokumenty ta poriadok yikh zapovnennia* [Accounting: primary documents and how to fill them]. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 2009.

Karpenko, T. I. "Stan ta perspektyva obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi. Shliakhy vdoskonalennia problem" [Status and prospects of the account of calculations on payment. Ways of improving the problems]. *Tekhnologii ta dyzain*. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/tid\\_2016\\_1\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/tid_2016_1_17)

Meskon, M. Kh., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of management]. M.: Delo, 1997.

Spesivtsev, A. L. "Formuvannia systemy motyvatsii ta oplaty pratsi v silskomu hospodarstvi" [The formation of the system of motivation and remuneration of labour in agriculture]. *Produktivnist ahropromysloвого vyrobnytstva*, no. 19 (2011): 146-148.

Siekirina, N. V., and Lobanova, I. O. "Udoskonalennia orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvakh" [Improving the organization of the account of calculations on payment at the enterprises]. *Visnyk Kyivskoho instytutu biznesu ta tekhnolohii*, no. 2 (2012): 34.

*Upravleniye personalom: entsiklopedicheskiy slovar* [Personnel management: encyclopedic dictionary]. Moscow: INFRA-M, 1998.

Zbrytska, T. P., and Savchenko, H. O. "Rol motyvatsii u menedzhmenti personalu" [The role of motivation in personnel management]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu*. Seriya: Ekonomichni nauky vol. 3, no. 2 (2011): 220-224.

УДК 330.142

## ДОВІРА ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

© 2016 ГРИЦАЄНКО М. І.

УДК 330.142

### Грицаєнко М. І. Довіра як передумова розвитку підприємницької діяльності

Метою статті є визначення ролі довіри у створенні власної справи та розвитку підприємницької діяльності. Визначено сутність довіри як головної складової соціального капіталу, яка формує менталітет людей, забезпечує певний рівень їх спілкування та об'єднання в соціальні групи. Проаналізовано взаємозв'язки між оцінками населенням України задоволення життям, економічної ситуації в країні, а також розміру ВВП у розрахунок на душу населення. Крім цього, побудовані моделі залежності між ставленням населення України до розвитку приватного підприємництва та рівнем довіри до підприємців, а також між бажанням відкрити власну справу та рівнів різноманітних довір, які об'єднуються в міжособистісні та інституційні групи. На основі дослідження позицій України в рейтингу ступеня сприятливості умов ведення бізнесу, який щорічно визначається Всесвітнім банком, а також плану дій щодо імплементації кращих практик якісного та ефективного регулювання, відображених у методології цього рейтингу на 2016 р., намічено перспективи подальших досліджень – визначення напрямів інституційних перетворень, які сприятимуть розширенню довіри та стимулюванню розвитку соціального капіталу в підприємницькій діяльності та суспільстві в цілому.

**Ключові слова:** довіра, соціальний капітал, підприємницька діяльність, власна справа, інституційні перетворення.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 4. **Формул.:** 2. **Бібл.:** 11.

**Грицаєнко Микола Ігорович** – кандидат економічних наук, Таврійський державний агротехнологічний університет (пр. Богдана Хмельницького, 18, Мелітополь, Запорізька обл., 72315, Україна)

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

УДК 330.142

### Грицаєнко Н. И. Доверие как предпосылка развития предпринимательской деятельности

Целью статьи является определение роли доверия в создании собственного дела и развитии предпринимательской деятельности. Определена сущность доверия как главной составляющей социального капитала, которая формирует менталитет людей, обеспечивает определенный уровень их общения и объединения в социальные группы. Проанализированы взаимосвязи между оценками населением Украины удовлетворенности жизнью, экономической ситуации в стране, а также размером ВВП в расчете на душу населения. Кроме того, построены модели зависимости между отношением населения Украины к развитию частного предпринимательства и уровнем доверия к предпринимателям, а также между желанием открыть собственное дело и уровнями различных доверий, которые объединяются в межличностные и институциональные группы. На основе исследования позиций Украины в рейтинге степени благоприятности условий ведения бизнеса, который ежегодно определяется Всемирным банком, а также плана действий по имплементации лучших практик качественного и эффективного регулирования, отраженных в методологии этого рейтинга на 2016 г., намечены перспективы дальнейших исследований – определение направлений институциональных преобразований, которые будут способствовать расширению доверия и стимулированию развития социального капитала в предпринимательской деятельности и обществе в целом.

**Ключевые слова:** доверие, социальный капитал, предпринимательская деятельность, собственное дело, институциональные преобразования.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 4. **Формул.:** 2. **Библ.:** 11.

**Грицаєнко Николай Игоревич** – кандидат экономических наук, Таврический государственный агротехнологический университет (пр. Богдана Хмельницкого, 18, Мелітополь, Запорізька обл., 72315, Украина)

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

UDC 330.142

### Gritsaenko M. I. Confidence as a Prerequisite for Development of the Entrepreneurial Activity

The article is aimed to define the role of confidence in creating own business and developing the entrepreneurial activity. The article determines the essence of confidence as the main component of the social capital, which forms the mentality of people, provides a level of their communication and social grouping. Interrelations between estimating the life satisfaction along with the economic situation in the country by the population of Ukraine and GDP per capita, have been analyzed. In addition, models of dependence between the attitude of the Ukrainian population towards the development of private entrepreneurship and the level of confidence to entrepreneurs, as well as between the desire to start their own businesses and different levels of confidence that are combined in the interpersonal and institutional groups, have been built. Based on the study of the positions of Ukraine in the rating on favorableness of conditions for doing business, which is determined by the World Bank annually, as well as considering the plan of action for implementing the best practices of qualitative and effective regulation, as reflected in the methodology of this ranking as to 2016, prospects for further research will be determining directions of institutional changes that will enhance confidence and stimulate development of the social capital in the entrepreneurial activities and society in general.

**Keywords:** confidence, social capital, entrepreneurial activity, own business, institutional changes.

**Fig.:** 1. **Tbl.:** 4. **Formulae:** 2. **Bibl.:** 11.

**Gritsaenko Mykola I.** – PhD (Economics), Tavria State Agrotechnological University (18 Bohdana Khmelnytskoho Ave., Melitopol, Zaporizka obl., 72315, Ukraine)

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