

На сьогоднішній день залучення реальних інвестицій для нашої держави можна вважати першою і найнеобхіднішою умовою виходу з кризи. Раціональний підхід та контроль за вирішенням цих завдань забезпечить українським підприємствам сталий розвиток та позитивно вплине на економіку країни, що дозволить підвищити соціально-економічний рівень життя населення.

Список використаних джерел

1. Кармазина Н.В. Шляхи залучення іноземних інвестицій на економічний розвиток України. "Ефективна економіка", 2010. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>

2. Державна служба статистики України. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/zd/ivu/ivu_u/ivu0416.html

3. Загірняк Д. М., Рубанова Е. К. Проблеми іноземного інвестування в економіку України. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/

4. Лазебник Л. Л. Інвестиційний клімат та економічна мотивація іноземного інвестування в Україні. URL: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=rT1Fh9cAAAAJ&hl=ru>

Грей Юрій Миколайович
аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.**,
д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Умови розвитку ринкової системи України висувують на перший план проблему ефективності управління підприємством як соціально-економічною системою. Актуалізуються питання визначення етапу розвитку підприємства

для впровадження пропозицій щодо окремих аспектів управління відповідно до рівня розвитку. Важливим питанням залишається ефективне використання людських ресурсів, розробка заходів підвищення результативності людської праці. В даному контексті важливим питанням є визначення рівня мотивації праці та розробка заходів по її вдосконаленню.

Дослідження в сфері управління розвитком сільськогосподарських підприємств необхідно проводити, поєднуючи теоретичні та емпіричні методи дослідження, використовуючи закордонний досвід, ширше застосовувати нові методологічні підходи до вивчення економічних та соціальних проблем села.

Як показали дослідження, сучасні аграрні підприємства нагально потребують кваліфікованих працівників, адже саме люди, з їхньою кваліфікацією і мотивацією, є тією рушійною силою, завдяки якій організація досягає необхідного рівня конкурентоспроможності. Тому на зміну примусовим методам управління поступово приходять методи, які стимулюють трудові зусилля. Тенденцією сучасного виробничого менеджменту є перехід від технократичних методів управління до методів, які впливають на свідомість і трудову поведінку працівників. Впливати на трудову поведінку можна через поглиблену мотивацію співробітників [1, с. 379].

Вчений-економіст О. М. Бородіна відзначає, що вітчизняна наука характеризується недостатньою теоретичною та методологічною обґрунтованістю агроекономічних досліджень та низькою кваліфікацією [2, с. 11]. Шлях до побудови мотиваційного механізму на підприємстві лежить через вивчення та використання певних методів та способів науково-практичної діяльності, володіння та застосування теоретичної інформації щодо існуючих підходів до вивчення поставленої проблеми, окреслення шляхів досягнення результату.

Окремі предметні області мотивації знаходяться в сфері дослідження різних дисциплін. Використання різноманітних наукових підходів,

вузькопредметних закономірностей та принципів дозволяють все глибше проникнути в сутність розуміння сучасного мотиваційного механізму. Вивчається інтелектуальний потенціал людини, її взаємодія з зовнішнім середовищем, внутрішній світ.

Науковець О. О. Клокар слушно вказує на тривале знаходження питань мотивації в сфері досліджень філософії, психології, соціології та інших наук і відсутності системних економічних досліджень даного об'єкту [3].

На підставі вивчення наукових джерел було узагальнено сутність існуючих науково-методичних підходів до формування мотиваційного механізму на підприємстві (табл. 1).

Таблиця 1

Сутність наукових підходів до формування мотиваційного механізму на підприємстві*

Підходи	Суть підходу
Системний підхід	Передбачає розгляд елементів мотиваційного механізму як цілісних об'єктів, відношень і зв'язків між ними.
Синергетичний підхід	Передбачає дослідження мотиваційного механізму як складної відкритої самоорганізуючої системи, для якої характерні випадковість, балансування між стійкістю і нестійкістю, що становить основу її розвитку.
Структурний підхід	Передбачає вичленування структури мотиваційного механізму, а також виявлення зв'язку з ширшою системою – управління підприємством.
Комплексний підхід	Передбачає дослідження всіх властивостей, складових, факторів впливу, що дозволяє виявити конкретний стан мотиваційного механізму як цілісності.
Функціональний підхід	Передбачає дослідження мотиваційного механізму як процесу з виділенням його окремих елементів та виявленням функцій, які вони виконують.
Гуманістичний підхід	Передбачає розгляд мотиваційного механізму з позиції визнання людини найвищою цінністю, а її розвиток – першочерговою метою.
Антропосоціальний підхід	Передбачає надання пріоритету «людському капіталу» порівняно з ресурсами матеріального характеру.
Цільовий підхід	Передбачає задання напрямку діяльності мотиваційного механізму, як підсистеми управління та напрямку розвитку всієї організації в цілому.
Поведінковий підхід	Направлений на сприяння працівникові в розкритті потенціалу.
Інтеграційний підхід	Передбачає дослідження та налагодження взаємозв'язків: між мотиваційною підсистемою та іншими підсистемами управління, між рівнями управління, між стадіями життєвого циклу
Інноваційний підхід	Передбачає використання інновацій при побудові мотиваційного механізму.
Порівняльний підхід	Допомагає вивчати систему мотивації різних країн, етнічні, соціальні, економічні особливості, а також в історичному контексті.

**Систематизовано автором на основі літературних джерел [4; 5; 6; 7].*

В основі побудови мотиваційного механізму, що є складовою системи управління соціально-економічним формуванням, має бути системний підхід, як такий, що забезпечує діалектичну єдність як керуючої, так і керованої

систем, тісний взаємозв'язок зовнішнього і внутрішнього середовищ, зовнішніх та внутрішніх факторів впливу [8, с. 61–63].

Отже, важливою умовою досягнення успішної діяльності є мотиваційний механізм, спрямований на досягнення цілей розвитку підприємства та забезпечення інтересів учасників господарського процесу. Формування мотиваційної системи як цілісності, збалансованої з новими задачами цільової спрямованості діяльності, є необхідною умовою прогресивного розвитку сільськогосподарських підприємств, що вирішить економічні та соціальні проблеми села.

Вважаємо, що ефективний мотиваційний механізм повинен мати такі властивості: збалансованість складових елементів, системність; здатність адаптуватися до мінливих факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; динамічність залежно від рівня розвитку підприємства, стратегії, стадій життєвого циклу підприємства, типу реакції на зміни, моделей розвитку; визнання пріоритетними цілей та потреб працівників та врахування їх при формуванні мотиваційного механізму; орієнтація на інноваційність розвитку; здатність досягати цілей розвитку підприємства, забезпечення ефективності та конкурентноздатності.

Список використаних джерел

1. Чикуркова А.Д. Мотиваційний профіль як складова системи мотивації праці персоналу Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету . Мелітополь, 2012. №2(18), том 1. С. 379-388
2. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. К. : ІАЕ УААН, 2003. 277 с.
3. Клокар О. О. Методологічні засади до вивчення трудової мотивації аграріїв [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.rusnauka.com/33_NIEK_2008/Economics/36355.doc.htm
4. Кафлевська С. Г., Краснюк О.П. Основні шляхи посилення мотивації праці у сільському господарстві. Збірник наукових праць Таврійського

державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2013. № 3(23). С. 105-108.

5. Брендон К.Ф. Качество в XXI веке : роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. М. : Стандарты и качество, 2005. 278 с.

6. Гудзинський О. Д., Судомир С. М., Гудзинська Ю. С. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект). К. : Аграр Медіа Груп, 2012. 771 с.

7. Хаєт Г. Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизацией его среды. Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000. 554 с.

8. Гудзинський О. Д. Менеджмент в системі агробізнесу. К. : Урожай, 1994. 237 с.

Годнюк Святослав,
студент 2 СТН курсу спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець – Подільський

СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Досвід роботи провідних підприємств свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний кадровий потенціал. Досить високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їх праці, своєю чергою, створюють відповідну репутацію фірми, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню професійної компетенції робітників та розвитку їх навичок і вмінь, тому актуальним виявляється вивчення