

Грей Юрій,
аспірант спеціальності 073 «Менеджмент»
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

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Процес удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства передбачає врахування та впровадження на підприємстві системи стратегічних мотиваційних заходів, направлених на підвищення стратегічної активності підприємства в цілому та стратегічної активності персоналу зокрема. У пропонованій нами мотиваційній концепції удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства основою виступає розробка мотиваційної стратегії, під якою ми розуміємо комплекс заходів, спрямований на підвищення стратегічної активності підприємства та стратегічної активності персоналу.

Мотиваційна стратегія повинна розроблятися як один із підвидів функціональної кадрової стратегії та за своїм змістом і структурою відповідати корпоративній стратегії підприємства та доповнювати її. Мотиваційна стратегія підприємства повинна впливати із стратегічної концепції підприємства та доповнювати її, а також відповідати місії підприємства в цілому. Мотиваційна стратегія має на меті підвищення стратегічної активності персоналу, що в свою чергу впливає на підвищення стратегічної активності підприємства, що і є основною метою запропонованого нами мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства.

Місія підприємства, якій мають відповідати і стратегічна концепція сільськогосподарського підприємства в цілому, і мотиваційна стратегія зокрема, відображає всі основні складові (ринок, товар, споживач, працівники), і як наслідок є передумовою до формування орієнтації на споживача, соціальної відповідальності сільськогосподарського підприємства, орієнтації на розвиток кадрового потенціалу підприємства та формування загальної дієвої та ефективної організаційної культури на підприємстві. Як свідчить практика, підприємства, що використовують комплексний підхід до розв'язання проблем мотивування персоналу та оптимізації своєї діяльності в цілому, мають більш сильну конкурентну позицію на ринку та зростаючу прихильність споживачів, що забезпечує їх перспективний довгостроковий розвиток [1].

Беручи до уваги той факт, що конкуренція між сільськогосподарськими підприємствами на сьогоднішній день посилюється. Тому підприємствам досліджуваних груп слід сконцентрувати всю свою увагу на зміцненні стратегічної позиції, що можливо лише за підвищення стратегічної активності підприємства та персоналу. Цю умову можливо виконати при формуванні комплексного концептуального підходу до мотивування на сільськогосподарському підприємстві, який передбачає визначення мотиваційної «зони», встановлення мотиваційних цілей, розробку мотиваційної стратегії, визначення комплексу мотивування та розробку мотиваційних заходів. Таким чином для удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства, нами пропонується, в першу чергу, застосування мотиваційної концепції, при розробці якої ми вказали, що сільськогосподарське підприємство може поетапно планувати та на що потрібно звернути увагу та що обов'язкове для врахування на кожному з вказаних етапів.

Мотиваційна стратегія, що виступає основним засобом управління кадровим потенціалом сільськогосподарського підприємства повинна полягати у визначенні потреб підприємства та його персоналу зокрема та мати на меті створення відповідного середовища для задоволення цих потреб. При формуванні мотиваційної стратегії на підприємстві важливим аспектом є тісний

взаємозв'язок об'єкта мотивування з тими, хто розробляє мотиваційну стратегію. Адже в цьому процесі мають бути задіяні майже всі важливі елементи діяльності підприємства, що мають вплив на його перспективний розвиток [2].

Врахування складових при формуванні та реалізації на підприємстві мотиваційної стратегії дозволить чітко розмежувати задачі робочої групи, що займатиметься розробкою та впровадженням мотиваційної стратегії та врахувати найважливіші аспекти діяльності підприємства для його перспективного розвитку. Не менш важливим є і вибір підходу до удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства в процесі формування мотиваційної стратегії підприємства, а саме обґрунтування моделі для визначення планової потреби в персоналі і розмірі мотиваційних виплат [3].

Тут можна виділити наступні підходи: По-перше, підхід на основі розвитку організаційної культури підприємства (адже персонал, що дотримується правил та принципів організаційної культури підприємства розуміє свою значущість у процесі управління підприємством та відчуває відповідальність за свою діяльність). По-друге, підхід на основі створення ефективної команди (приділення особливою уваги підбору та мотивуванню «мозкового центру» - робочої групи, що відповідає за складання перспективних планів підприємства). По-третє, підхід на основі застосування адміністративно-розпорядчих методів (при наявності персоналу, що здійснює сильний опір змінам, які передбачаються стратегічним розвитком підприємства, такий підхід є незамінним). По-четверте, підхід на основі формування позитивного іміджу підприємства (даний підхід передбачає поєднання уваги підприємства до рівня організаційної культури та наявності ефективної команди, яка вбачає при розробці планів орієнтацію підприємства на споживача, його соціальну відповідальність за зміцнення конкурентної позиції на ринку)[4].

Процес удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства повинен відбуватись з урахуванням

особливостей персоналу, що працює на підприємстві, що включають потреби, інтереси, установки і ціннісні орієнтації працівників і повинен враховувати існуючу структуру управління персоналом організації, чинники, що впливають на підприємство всередині і ззовні, а також традиції, що склалися на підприємстві, і історичний досвід роботи [5]. У процесі удосконалення мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства власники та керівництво мають чітко усвідомлювати, яким має бути очікуваний ефект від реалізації даного механізму. Більшість сучасних сільськогосподарських підприємств зорієнтовані скоріше на отримання прибутку в короткостроковому періоді та не приділяють уваги довгостроковим прибуткам, які залежать від ефективності реалізації стратегічного проекту. Саме тому, на нашу думку, і повинен бути сформований мотиваційного механізму управління розвитком сільськогосподарського підприємства, який буде доступним для реалізації, зрозумілим, послідовним та змістовно наповненим.

Список використаних джерел

1. Белова О.І. Формування схеми контролю мотиваційного механізму стратегічного управління підприємством. Харків: БІЗНЕС ІНФОРМ 2013.
2. Лаптев В.І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. Херсон: ВД «Гельветика». №2 (15), 2015. С. 49-53.
3. Чикуркова А.Д. Моделювання як інструмент стратегії планування персоналу підприємств. Сталий розвиток економіки. 2011. С. Вип. 1. 153-157.
4. Чикуркова А.Д., Фень К.С. Стратегія формування позитивного іміджу в системі управління конкурентоспроможністю підприємств. Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». 2019. №1-2. С.107-113.
5. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. International Journal of Management and Business Research. 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215-226.