

The most important role in solving global problems belongs to international organizations, and primarily the UN system. Preservation of peace, strengthening of international security and disarmament, being the main task of the UN, serve as the main prerequisite for the creation the international climate needed to solve global problems. An important place in the work of the United Nations is occupied by the problems of protection environment, health, normalization of the situation with food, etc.

The International Scientific and Practical Conference was called "Globalization and the Agrarian Economy: Trends, Possible Strategies and Risks".

These are the main resources that are used in the agricultural sector. And it is necessary to increase the efficiency of using this potential both for satisfying the needs of the domestic market and for the world food system. Especially in connection with the worsening world food problems.

The rate of growth in world population is faster than the rate of increase in food production. The scarcity of mineral resources in the world is aggravated by the shortage of land resources and water. The use of water resources accounted for half of their availability – hence the difficulty of providing moisture. The plowing of territories in the world exceeded 40%, in India - 70%, in China - 75%. According to some forecasts, by 2030 the degree of ecosystem damage will increase.

It is important to take into account the growing influence of the global market in the internal processes that take place in our agriculture.

#### **List of used literature**

1. Akhiezer AS, Ryabova M.E. Social Philosophy in a Complicated World //Social sciences and modernity, 2005.
2. M. Reshetnikova Political Science, 2001.
3. Melville A.Y. Categories of political science., Moscow: 2002.

**УДК 005:332:331.101**

### **НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА НА СЕЛЬСЬКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

**Грэй Ю.Н., аспирант**

**Чикуркова А.Д., д.э.н., профессор**

*Подольский государственный аграрно-технический университет,  
Каменец-Подольский, Украина*

**Ключевые слова:** мотивационный механизм, мотивация, управленческое решение, критерий, цели, социальные нужды.

**Keywords:** motivational mechanism, motivation, managerial decision, criterion, goals, social needs.

**Аннотация:** Формирование и внедрение мотивационного механизма, основанного на гармонии целей развития предприятия и работника, будет способствовать руководству предприятия строить, корректировать и совершенствовать систему мотивации, которая была бы результативной и для предприятия, и для работника. Результативный мотивационный механизм должен направляться на достижение долгосрочных целей предприятия, быть чувствительным к внутренним и внешним факторам влияния на его деятельность, способствовать инновационной активности персонала, личностном развитии работника, улучшению качества его жизни. Должна реализоваться возможность долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества предприятия и работника, а также предусматривать возможность обучения работника необходимым для сельскохозяйственных предприятий умениям и способствовать выбору им определенного типа поведения.

**Summary:** Formation and implementation of a motivational mechanism based on the harmony of the development goals of the enterprise and the employee and will help the management of the enterprise to build, adjust and improve the system of motivation, which would be effective for both the enterprise and the employee. Effective motivation mechanism should be aimed at achieving the long-term goals of the enterprise, be sensitive to internal and external factors influencing its activities, promote innovative activity of staff, personal development of the employee, improving his quality of life. The possibility of long-term mutually beneficial cooperation between the enterprise and the employee must be realized, as well as the possibility of educating the worker with the skills necessary for agricultural enterprises and facilitating the selection of certain types of behavior.

Формирование мотивационного механизма на предприятии должно осуществляться на основе системного подхода для обеспечения повышения мотивационного воздействия на субъектов деятельности и предусматривает выделение таких структурных элементов: единая целевая направленность развития предприятия, системы управления и системы мотивации; задачи и функции системы управления мотивацией; ресурсное и информационное обеспечение, субъекты и объекты мотивационной системы, методология системы мотивации. Данный подход к формированию мотивационного механизма будет способствовать принятию верных управленческих решений по мотивации работников и позволит повысить результаты деятельности предприятия.

Определение критериев и показателей оценки уровня результативно-

сти данного механизма необходимо рассматривать с позиций достижения целей развития предприятия и индивидуального развития работников. Развитие предприятием своих работников через мотивационный механизм обеспечивает высокую результативность его деятельности. Использование данного подхода будет способствовать оценке степени развития индивидуальных ценностей и возможностей работников, формированию у них чувства привлечения к реализации целей предприятия и соответствия целей работника целям предприятия и является важным средством получения необходимой информации о состоянии мотивационного механизма предприятия [1, с. 46].

Результативность мотивационного механизма будет достигаться только на тех предприятиях, где будет поддерживаться баланс интересов между целями персонала и руководства. Согласованность интересов этих групп, их слаженное взаимодействие способствует достижению эффекта синергии, когда суммарный эффект от деятельности предприятия как системы является большим, чем эффект, которого каждая составляющая достигла бы в одиночку.

Управление результативной мотивацией персонала предприятия должно предусматривать оценку уровня мотивации через достижение целей предприятия и работника. Задачей методики должно быть измерение степени развития индивидуальных ценностей и возможностей работников, степени формирования у них чувства привлечения к целям компании и степени соответствия целей работника целям предприятия. Для достижения целей развития предприятия через удовлетворение целей развития работников и формирования предложений и рекомендаций для предприятий, согласно проведенным исследованиям, сформирована оценка уровня результативности мотивационного механизма [2, с. 59].

Нами обобщено и дополнено критериями оценки методика определения уровня результативности мотивационного механизма через оценку достижения целей предприятия и работника.

Данный показатель уровня результативности мотивационного механизма труда следует оценивать следующим образом:

- значение показателя до 0,5 балла – низкий уровень оценки мотивационного механизма;
- значение показателя от 0,51 до 0,60 балла – уровень оценки мотивационного механизма ниже среднего;
- значение показателя от 0,61 до 0,7 балла – средний уровень оценки мотивационного механизма;
- значение показателя от 0,71 до 0,80 балла – уровень оценки мотивационного механизма выше среднего;
- значение показателя от 0,81 до 0,90 балла – уровень оценки мотивационного механизма выше среднего;

- значение показателя от 0,91 до 1 балла – высокий уровень оценки мотивационного механизма;

Коэффициент достижения целей индивидуального развития работников предлагаем оценивать по формуле (2):

$$K_{ц.прац.} = (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11) / 11 \quad (2)$$

где  $K_{с. труда}$  – коэффициент достижения целей индивидуального развития работников;

K1 – коэффициент оценки удовлетворенности условиями рабочего места;

K2 – коэффициент оценки удовлетворенности руководством;

K3 – коэффициент оценки психологического климата в коллективе;

K4 – коэффициент оценки удовлетворенности содержанием труда;

K5 – коэффициент профессионального развития;

K6 – коэффициент развития деловых качеств работников и личного потенциала;

K7 – коэффициент удовлетворенности нематериальным мотивацией;

K8 – коэффициент удовлетворенности материальной мотивацией;

K9 – коэффициент уровня осведомленности работников о системе мотивации;

K10 – коэффициент удовлетворения социальных потребностей;

K11 – коэффициент оценки внешних факторов влияния.

Данный коэффициент показывает, насколько работники довольны реализацией мотивационного механизма на предприятии.

Показатели K1 – K11 оцениваются на основе опросов работников. Для оценки частных коэффициентов использована балльная оценка от 1 до 3, где 3 – высокое значение показателя; 2 – среднее значение показателя; 1 – низкое значение показателя.

Показатель уровня результативности мотивационного механизма должен служить индикатором действенности системы мотивации. Периодическое проведение оценки уровня мотивации с помощью данных коэффициентов будет способствовать устранению недостатков в мотивации труда и способствовать достижению баланса интересов субъектов хозяйственного процесса.

Итак, мотивация должна отталкиваться от потребностей конкретного работника и учитывать цели конкретного предприятия. Мотивационный механизм должен строиться на единстве интересов предприятия и работника, взаимовыгодном сотрудничестве. Важным направлением развития системы мотивации труда считаем не шаблонный, не стандартизированный подход, а индивидуальный подход к мотивации каждого работника, кото-

рый позволяет ему раскрыть себя как личности с ориентацией на опыт, квалификацию, деловые качества, пользу для организации. В этом важное значение играют управленческие навыки руководителя, который в ходе непосредственного контакта с работником может выявить индивидуальные наклонности и мотивационную направленность и применить соответствующие рычаги мотивации.

Мотивация труда на предприятиях должно способствовать повышению качества жизни работников. Также предприятие должно играть важную роль в повышении качества жизни населения, где оно размещено. Сюда относится развитие инфраструктуры, улучшение условий быта, решения социальных проблем населения. Положительным было бы направление государственной политики на создание рычагов влияния на руководство предприятия по развитию инфраструктуры и обеспечении работников объектами социальной инфраструктуры. Современной тенденцией в сфере труда является увеличение свободного времени работников из-за введения гибких графиков работы. Это стимулирует работников к экономии рабочего времени [3, с. 217].

По нашему мнению, важным является рост заработной платы до экономически обоснованного уровня. Низкая оплата труда и плохое качество жизни людей приводят к тому, что люди начинают ориентироваться на краткосрочные выгоды. Реалии экономики ставят работника в безвыходное положение борьбы за выживание, единственным желанием его становится своевременная выплата заработной платы, а единственным чувством – страх потерять рабочее место. В таких условиях даже самые хорошие системы мотивации не будут давать результата. Только после того, как заработная плата достигнет уровня, который бы обеспечивал нормальное качество жизни работника, начнут давать результат другие факторы мотивации. Важным условием формирования достойного уровня оплаты труда есть политика государства по повышению уровня минимальной заработной платы до экономически обоснованного уровня.

Построение мотивационного механизма должно осуществляться с ориентацией на долгосрочную перспективу. На современных предприятиях преимущественно отсутствуют программы долгосрочного финансирования в человеческий капитал, который включал бы обучение работников, реализацию их потребности в саморазвитии, привитие персоналу корпоративных ценностей предприятия. Подавляющее большинство работников украинских предприятий и организаций в существующих условиях массово ориентированы на реализацию в работе так называемой «ближней мотивации», которая по содержанию близка к мотивации «выжива-

ния» в условиях настоящего и не ориентирована на достижение целей «дальней мотивации», связанных творчеством, постоянным инвестированием в саморазвитие, подъемом конкурентоспособности.

Считаем целесообразным развитие у работников перспективного мышления. Занятость работника должна формироваться с учетом его предпочтений, видения перспективы для себя, наличия возможностей для развития на рабочем месте. Получение удовольствия от работы повышает самооценку работника, стимулирует способность делать свою работу качественно, вносить предложения по совершенствованию. Вместе с тем, на предприятии должна быть прозрачная кадровая политика и открытая информация о возможностях карьерного роста, должна поощряться долгосрочная работа на предприятии.

### Список использованной литературы

1. Вечера С. В. Организационно-методологические основы формирования мотивационного механизма на сельскохозяйственных предприятиях / Вестник Черкасского университета. Серия Экономические науки. – 2014. № 37 (330). – С. 44–50.

2. Чикуркова А.Д., Деренко А.Н. Рынок труда. – Каменец-Подольский: Азбука. 2002. – 92с.

3. Markina I., Chyurkova 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.

УДК 330.341.1-047.58

## РОЛЬ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Зернюк Е.В., к.т.н., доцент**

*Национальный университет «Полтавская политехника имени Юрия Кондратюка», г. Полтава, Украина*

**Ключевые слова:** бизнес-модель, инновации, инновационные бизнес-модели, менеджмент, предприятие.

**Key words:** business model, innovation, innovative business models, management, enterprise.

**Аннотация.** Исследованы наиболее распространенные современные типы инновационных бизнес-моделей. Отмечено, что в Украине все большее