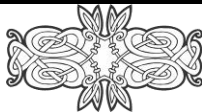


ТЕХНОЛОГІЇ
МЕНЕДЖМЕНТУ
І МАРКЕТИНГУ



TECHNOLOGIES
OF MANAGEMENT
AND MARKETING

Грей Юрій. Науково-методичні підходи до формування мотиваційного механізму як засобу досягнення цілей управління розвитком підприємства. *Економічний дискурс*. 2019. Випуск 2. С. 121-131.
DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2019-2-12>

УДК 005:332:331.101.3:631.11
JEL Classification M54

Грей Юрій
аспірант

Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський, Україна
E-mail: Alladomanchuk@gmail.com

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЯК ЗАСОБУ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація

Вступ. Аналіз сучасного стану розвитку підприємств в умовах трансформаційної економіки, ґрунтовна розробка процесу їх управління обумовлюють необхідність теоретичного переосмислення проблем мотивації людської діяльності, її адаптації до нових умов їх функціонування. Тому, розробка науково-методичних підходів до формування мотиваційного механізму як засобу досягнення цілей управління розвитком підприємств є вкрай важливою проблемою.

Методи. Під час проведення дослідження використано методи логічного узагальнення та порівняння – для формування основних положень та передумов досягнення цілей підприємством через мотиваційний механізм на підприємстві; системного аналізу та синтезу, зокрема, при дослідженні факторів впливу на досягнення цілей підприємствами, ключових характеристик і вимог, що ставляться до мотиваційного механізму; логічного узагальнення – під час формулювання висновків.

Результати. Стаття присвячена дослідженню сутнісного наповнення понять «розвиток», «управління», «мотиваційний механізм». Розкрито основні передумови досягнення цілей підприємством через мотиваційний механізм. Систематизовані фактори впливу на досягнення цілей підприємством. Визначена сутність наукових підходів до формування мотиваційного механізму на підприємстві.

На основі розглянутих підходів сформульовані ключові характеристики ефективного мотиваційного механізму в контексті забезпечення реалізації цілей розвитку підприємства. Обґрунтовані вимоги, що ставляться до мотиваційного механізму як засобу реалізації цілей управління розвитком підприємств. На основі проведених досліджень визначені організаційно-методологічні складові формування мотиваційного механізму на підприємствах.

Перспективи. Перспективним напрямом дослідження є вивчення стану розвитку сільськогосподарських підприємств, системи управління розвитком і, зокрема, мотиваційного механізму з метою подальшої розробки рекомендацій, направлених на покращення результативності діяльності організаційних формвань, більш повного

використання ресурсного потенціалу, зокрема, людських ресурсів через мотивацію трудової діяльності.

Ключові слова: мотивація, розвиток, мотиваційний механізм, управління, стратегія, ціль, синергетичний підхід.

Вступ.

Аналіз сучасного стану розвитку підприємств в умовах трансформаційної економіки, ґрунтовна розробка процесу їх управління обумовлюють необхідність теоретичного переосмислення проблем мотивації людської діяльності, її адаптації до нових умов їх функціонування. Тому, розробка науково-методичних підходів до формування мотиваційного механізму як засобу досягнення цілей управління розвитком підприємств є вкрай важливою проблемою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Методологічні основи теорії розвитку систем та системного підходу до вивчення розвитку підприємств закладені в роботах таких науковців, як: Н. Афанасьєв [1], І. Белко [2], Є. Борщук [3], М. Бурмака і Т. Бурмака [4], Л. Запасна [11], В. Кифяк [13], І. Кононенко [15], Погорєлов [20], О. Равнева [22], В. Рогожин [1], В. Рудика [1], Ю. Сурмін [24] та інших. Різномічні аспекти місця і ролі людини у виробництві, формування мотиваційного механізму досліджуються в роботах С. Вечері [5], О. Гудзинського [6], Г. Дмитренко [7], Д. Доманчука [8; 9], С. Кафлевської [12], А. Кібанова [14], О. Краснюк [12], С. Лучик [8; 9], М. Маліка [18], А. Чикуркової [8; 9; 18] та інших.

Теоретичні основи управління підприємством і формування стратегій розвитку закладені в роботах таких видатних дослідників-економістів, як: О. Гудзинський [23], Ю. Гудзинська [23], Л. Забродська [10], М. Кизим [21], Е. Коротков [17], В. Пономаренко [21], О. Тридід [21], С. Судомир [23], Ю. Шипуліна [19] та інших.

Разом з тим, проблеми формування дієвих мотиваційних механізмів в контексті забезпечення розвитку підприємств залишаються відкритими для подальшої розробки в економічній теорії та управлінській практиці. Широта та складність поставлених проблем вимагають продовження наукових досліджень, подальшої конкретизації набутих знань. Недостатнє розроблення окремих положень проблеми мотивації персоналу та необхідність подальшого розкриття науково-методичних підходів до формування мотиваційного механізму як засобу досягнення цілей управління розвитком підприємства зумовили актуальність теми, визначили мету й завдання дослідження.

Мета.

На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає у вивченні теорії та розробленні науково-методичних підходів до формування мотиваційного механізму в системі управління розвитком досліджуваного підприємства для забезпечення успішної його діяльності в умовах динамічної зміни середовища.

Методологія дослідження.

Теоретичною основою дослідження є фундаментальні положення економічної науки у сфері управління мотивацією праці на підприємстві в процесі його поточного функціонування та досягнення стратегічних цілей. Під час проведення дослідження використано методи логічного узагальнення та порівняння – для формування основних положень та передумов досягнення цілей підприємством через мотиваційний механізм на підприємстві; системного аналізу та синтезу, зокрема, при дослідженні факторів впливу на досягнення цілей підприємствами, ключових характеристик і вимог, що ставляться до мотиваційного механізму; логічного узагальнення – під час формулювання висновків.

Результати.

Мотивація персоналу здійснює підсилюючу дію на ефективність управління розвитком

соціально-економічного формування. Врахування особливостей напрямків, типів, етапів, стратегій розвитку підприємств та побудова системи мотивації з врахуванням цих характеристик є необхідною умовою його збалансованого, довготривалого розвитку.

Наявність великої кількості підходів до трактування поняття «розвиток» обумовлює необхідність узагальнення існуючих положень. В сучасній науковій літературі поняття «розвиток» розглядається з наступних позицій: як зміна [1-3; 15]; як явище [13]; як процес, рух [10; 20; 21; 22].

Проаналізувавши визначення даного поняття, необхідно вказати на існування двох позицій в трактуванні розвитку. Одна група вчених під поняттям «розвиток» розуміє лише прогресивні зміни [10; 13; 16; 17], інша – зміни як прогресивні, так і регресивні [3; 15; 19].

Розвиток – це керований процес. Як об'єкт управління він має розглядатися як складна система, що характеризується наступними властивостями: наявністю відносно самостійних складових елементів, об'єднаних загальною метою; наявністю зв'язків між елементами, цілісністю і єдністю елементів, упорядкованою структурою та ієрархією. Досягнення цілей розвитку потребує від підприємства чіткої стратегії управління.

В цьому контексті для розуміння суті управління розвитком актуальне визначення Ю. П. Сурміна, що розуміє під управлінням «вплив на систему з метою забезпечення її функціонування, орієнтований на збереження її основної якості в умовах зміни середовища, або на виконання деякої програми, що забезпечує стійкість, гомеостат, досягнення певної мети» [24, с. 227].

М. М. Бурмака, Т. М. Бурмака, даючи визначення поняттю «управління розвитком», наголошують на виділенні об'єкта управління, під яким розуміється процес розвитку підприємства, «що являє собою сукупність кількісних, якісних й структурних змін у просторі і часі, які здійснюються при реалізації взаємопов'язаних інноваційних процесів та процесів функціонування в рамках виділених структурно-функціональної та виробничо-економічної підсистем підприємства, потребують спеціального механізму управління і призводять до підвищення рівнів потенціалу й конкурентоспроможності підприємства» [4, с. 19].

Отже, першою необхідною умовою розвитку підприємства є системність, другою є цілеспрямованість розвитку. В сучасних економічних умовах лише цілеспрямований розвиток підприємства дасть змогу йому конкурувати на ринку.

Під час пошуку підходів до вдосконалення управління розвитком підприємства як складної соціально-економічної системи, потрібно елементи даної системи розглядати не ізольовано, а в їх взаємозв'язку. Також потрібно здійснювати глибокий аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища для попередження ризиків, пошуку можливостей та конкурентних переваг. Такий підхід створить умови для ефективного функціонування підприємства як системи та підвищить його конкурентну позицію. Дана система складається з взаємопов'язаних підсистем. На основі вивчення існуючих підходів можна виділити наступні структурні компоненти системи управління розвитком підприємства – це виробнича підсистема, технологічна підсистема, фінансова підсистема, інноваційна підсистема, комунікаційна підсистема, структурно-організаційна підсистема, маркетингова підсистема, кадрова підсистема, підсистема правового забезпечення, економічна підсистема, соціально-психологічна підсистема, мотиваційна підсистема [6; 11]

Зазначені компоненти взаємодіють між собою та із зовнішнім середовищем. Розвиток підприємства залежить від успішності управління кожною з компонент, від взаємодії між підсистемами, від розуміння та виконання кожною з компонент цілей підприємства як системи, від єдності підсистем та виконання кожною з них функції системи.

Успішність розвитку підприємства залежить від передумов, спрямованих на розвиток працівника, задоволення його потреб в комфортних умовах праці, формування в нього мотиваційної спрямованості до реалізації цілей підприємства та ідентифікації особистих цілей з цілями підприємства (рис. 1). Реалізація на підприємстві зазначених передумов є кістяком мотиваційної системи.

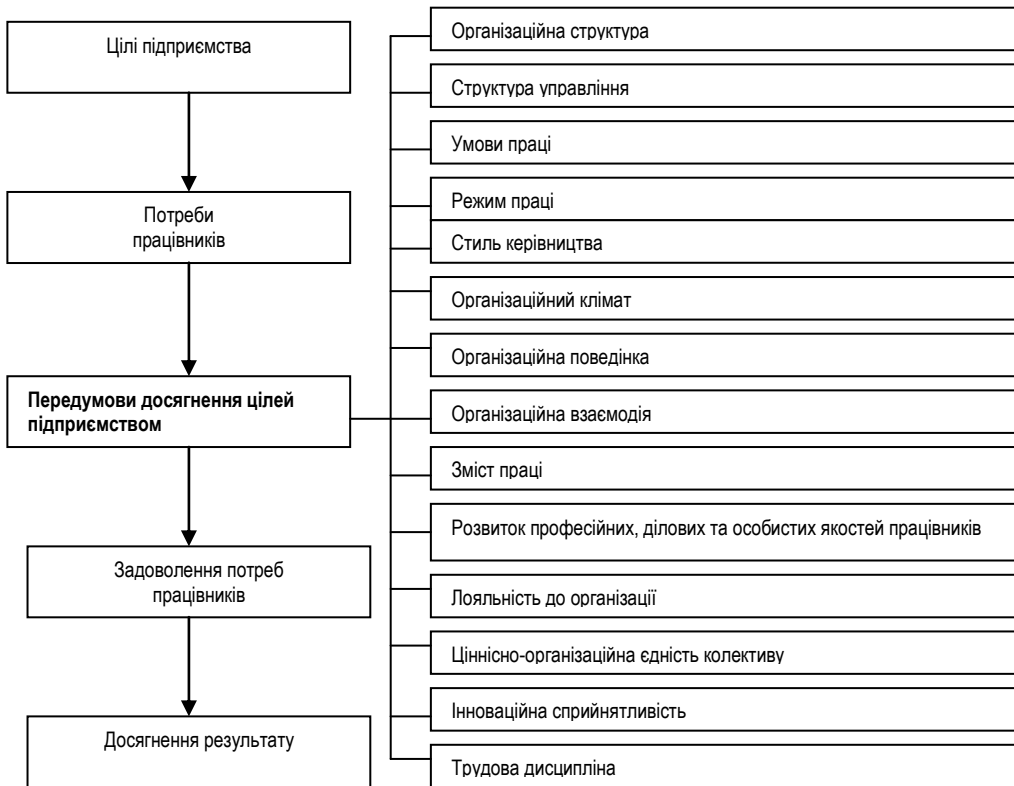


Рис. 1. Передумови досягнення цілей підприємством через мотиваційний механізм*

*Джерело: розроблено автором на основі літературних джерел [10; 13; 14; 15; 19].

Успіх і благополуччя і, як наслідок, ефективний розвиток організації гарантує дотримання філософії організації. Вона являє собою сукупність внутрішньо-організаційних принципів, моральних і адміністративних норм і правил взаємовідносин персоналу, систему цінностей і переконань, що сприймаються всім персоналом і підпорядковуються глобальній цілі організації. Порушення філософських постулатів веде до розвитку конфліктів між керівництвом і працівниками, до зниження ефективності функціонування організації, втраті її іміджу і може призвести до банкрутства, так як персонал – головне її надбання [8, с. 13].

Усвідомлення працівником цілей підприємства та бажання їх досягнення формується під впливом значної кількості факторів, серед яких управлінські, соціальні, економічні, педагогічні, психологічні, економічні, організаційні, людські якості керівника, які у своїй сукупності формують філософію організації (рис. 2).

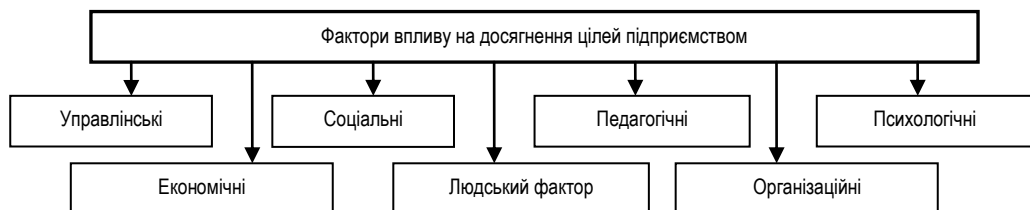


Рис. 2. Фактори впливу на досягнення цілей підприємством*

*Джерело: [6, с. 59].

Розвиток, як в цілому на рівні державної економіки, так і на рівні підприємства, а, особливо, на рівні окремого працівника – це той напрямок, що вирішить соціальні проблеми людей, такі як безробіття, бідність. Керівники підприємств мають прагнути до розвитку не лише підприємства, але й працівників, оскільки максимальне задіяння потенціалу останніх створює умови для реалізації місії підприємства. Зростання добробуту людей – важливий кількісний параметр людського розвитку. Проте фінансова складова має бути способом досягнення кращого рівня життя, а не кінцевою метою розвитку. Важливими є такі якісні показники людського розвитку, як: здоров'я, тривалість життя, доступ до ресурсів, можливість отримання знань, інформації, покращення професійних навичок, реалізація бажань та можливостей, свобода вибору [9, с. 154].

Як відомо, в основу стратегічного управління підприємством покладено цільовий підхід. Основою для побудови мотиваційного механізму є розробка стратегії розвитку підприємства. Не визначившись з цілями підприємства, неможливо націлити працівників. Також і система мотивації, відірвана від реальних потреб, буде терпіти постійні необґрунтовані зміни, що значно знижуватиме її ефективність.

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 [6, с. 61–63] (табл. 1).

Використання перелічених наукових підходів є основою побудови ефективного мотиваційного механізму управління персоналом підприємства.

Мотиваційний механізм як система складається з комплексу елементів. Організаційно-методологічні складові формування мотиваційного механізму в підприємстві передбачають:

- визначення суб'єкта та об'єкта мотивації;
- визначення цільової спрямованості мотиваційного механізму;
- визначення цілей і задач мотиваційного механізму;
- визначення місця мотиваційного механізму в структурі управління підприємством та в системі функцій менеджменту;

Таблиця 1. Наукові підходи 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 – управлінням 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
Антропосо-ціальний 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

*Джерело: [5; 6; 7; 18].

- інформаційне забезпечення мотиваційного механізму;
- визначення принципів, підходів, функцій, методів, критеріїв оцінки мотиваційного механізму (рис. 3).

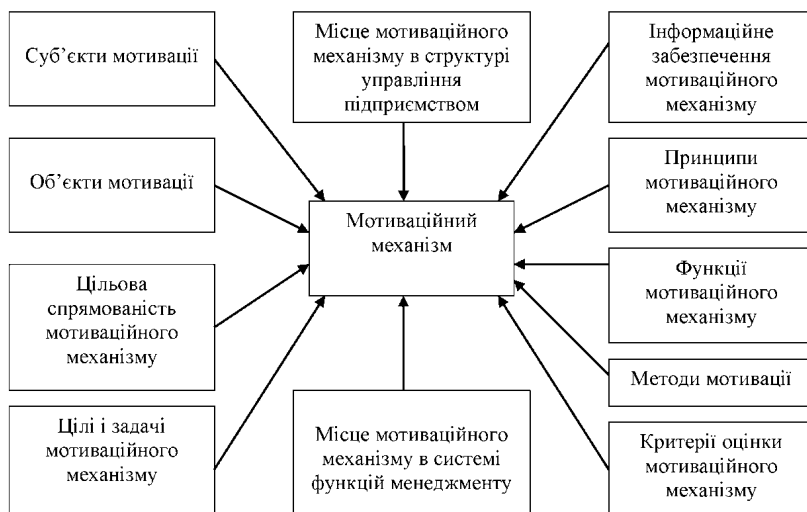


Рис. 3. Організаційно-методологічні складові формування мотиваційного механізму на підприємствах*

*Джерело: систематизовано за дослідженнями автора.

Формування мотиваційної системи як цілісності, збалансованої з новими задачами цільової спрямованості діяльності, є необхідною умовою прогресивного розвитку підприємств. Формування даної системи, поряд з іншими потенційними можливостями, дозволить подолати такі існуючі проблеми економіки, як: відтік працездатного населення із сільських місцевостей, низька мотивація праці, неефективність діяльності, низька продуктивність праці, недостатність ідей, інновацій, а також дасть можливість активізувати діяльність та вийти на новий рівень розвитку.

Рівень мотивації праці можливо визначити через оцінку досягнення своїх цілей працівником (ступінь досягнення цілей індивідуального розвитку працівника) та через оцінку рівня розвитку цінних для підприємства якостей у працівника (ступінь досягнення цілей розвитку підприємства).

Нами виділено основні параметри оцінки рівня результативності мотиваційного механізму (табл. 2).

Таблиця 2. Основні параметри оцінки мотиваційного механізму*

Назва параметру	Характеристика параметру
Об'єкт дослідження	Працівник; підприємство
Предмет дослідження	Мотивація
Методи збору інформації	Опитування; анкетування; експертні оцінки; аналіз документів; розрахунок показників
Методи інтерпретації (оцінки) даних	Бальний; рейтинговий
Характеристика оцінюваних показників	Кількісні; якісні
База оцінки	Показники попереднього періоду; кращі показники; середнє значення показників

*Джерело: систематизовано за дослідженнями автора.

На основі опрацювання літературних джерел доцільним є підсилення методичного аспекту у напрямках вивчення явищ і процесів у підприємствах за критеріями рівня результативності мотиваційного механізму:

– досягнення цілей працівника: задоволеність умовами робочого місця, керівництвом, змістом праці; оцінкою психологічного клімату в колективі; професійного розвитку, розвитку ділових якостей працівників; задоволеності нематеріальною мотивацією; задоволеності матеріальною мотивацією; задоволення соціальних потреб; обізнаності працівників про систему мотивації; оцінки зовнішніх факторів впливу;

– досягнення цілей підприємства: кваліфікаційно-професійного рівня, лояльності до організації, сформованості ціннісно-орієнтаційної єдності колективу, трудової дисципліни, інноваційної активності та сприйнятливості, виконання виробничих завдань, плинності кадрів.

Отже, система теоретичних положень, методологічних підходів, критеріїв, методів та параметрів оцінки персоналу та мотиваційних заходів є основою формування аналітичної інформації на підприємствах для прийняття управлінських рішень щодо формування мотиваційного механізму.

Синергетичний підхід до побудови мотиваційного механізму, як системи, проявляється в ефекті підсилення, який має місце при збалансованій структурі всіх складових.

Важливим є застосування антропосоціального та гуманістичного підходів. Людина вже давно перестала бути простим виконавцем робочих дій, проте багато науковців все ще вбачають головним завданням мотивації збільшення продуктивності праці, не беручи до уваги інтелектуальний потенціал людини, потребу в розвитку особистості. Від однобокого розуміння працівника та мотивації праці, необхідно переходити до позиції, коли виробничі сили і виробничі відносини повинні аналізуватися з системних позицій як соціальної особи, інтелектуального капіталу, так і виробничої сили [12, с. 106]. Дослідження, направлені на удосконалення мотиваційного механізму, мають бути спрямовані на поліпшення умов праці, збільшення вільного часу працівників, покращення фізичного, емоційного здоров'я працюючих, збільшення тривалості життя, поліпшення освітнього, культурного рівня людей. Дослідження в сфері мотивації праці мають бути направлені на збагачення робочого процесу, розвинення функцій людини на робочому місці, можливості проявити себе.

На основі перелічених підходів сформулюємо ключові характеристики ефективного мотиваційного механізму в контексті забезпечення реалізації цілей розвитку підприємства:

- 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 конкурентоздатності.

Також треба орієнтуватися на вимоги, що ставляться до мотиваційного механізму (табл. 3).

Таблиця 3. Вимоги, що ставляться до мотиваційного механізму*

Вимога	Характеристика вимоги до мотиваційного механізму
Простота і зрозумілість	Даний механізм має бути зрозумілим і прозорим для кожного працівника.
Гнучкість	Здатність відповідати на вимоги зовнішнього та внутрішнього середовища, до вдосконалення.
Справедливість	Застосовувані засоби мотивації мають бути психологічно та економічно обґрунтованими.
Ефективність	Мотиваційний механізм має сприяти досягненню цілей учасників мотиваційного процесу.
Збалансованість	Має зберігатися баланс між складовими даного механізму

*Джерело: [23, с. 46].

Використання перелічених наукових підходів є основою побудови ефективного мотиваційного механізму управління трудовими ресурсами на підприємстві.

Висновки і перспективи.

З наведеного вище можна зробити наступні висновки.

Важливим завданням системи управління підприємством і, зокрема, мотиваційного механізму, є забезпечення економічного розвитку. Необхідною 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.

Сам по собі мотиваційний механізм – складна система, але він є, в свою чергу, частиною значно більшої системи – управління розвитком підприємства. Перспективним напрямом дослідження є вивчення стану розвитку сільськогосподарських підприємств, системи управління розвитком і, зокрема, мотиваційного механізму з метою подальшої розробки рекомендацій, направлених на збільшення результативності діяльності організаційних формувань, більш повне використання ресурсного потенціалу, зокрема, людських ресурсів через мотивацію трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Афанасьев Н. В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. Управление развитием предприятия : монография. Харьков : ИНЖЭК, 2003. 179 с.
2. Белко І.А. Генезис понятия «Развиток». Стратегія збалансованого використання економічного, технологічного та ресурсного потенціалу країни: Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція, 1 червня 2016 р. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 77-80.
3. Борщук Є. М. Основи теорії стійкого розвитку еколого-економічних систем : монографія. Львів : Растр-7, 2007. 436 с.
4. Бурмака М. М., Бурмака Т.М. Управління розвитком підприємства на прикладі підприємств будівельної галузі : монографія. Харків : ХНАДУ, 2011. 204 с.
5. Вечеря С.В. Організаційно-методологічні основи формування мотиваційного механізму на сільськогосподарських підприємствах. Вісник Черкаського університету. Серія Економічні науки. 2014. № 37 (330). С. 44–50.
6. Гудзинський О.Д. Менеджмент в системі агробізнесу. К. : Урожай, 1994. 237 с.
7. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала. К. : МАУП, 2002. 248 с.
8. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудова відносини. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 284 с.
9. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Економіка праці. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 332 с.
10. Забродська Л.Д. Стратегічне управління : реалізація стратегії. Харків : Консум, 2004. 208 с.
11. Запасна Л.С. Економічна сутність розвитку підприємства. Культура народів Причорномор'я. 2007. № 96. С. 33-37.
12. 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.
13. Кифяк В. Теоретичні основи визначення категорії «розвиток підприємства». Економічний аналіз. 2011. Вип. 8, ч. 2. С. 190-194.
14. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М. : ИНФРА-М, 2007. 447 с.
15. Кононенко І.В. Управління розвитком підприємства. Харків : НТУ «ХПІ», 2001. 136 с.
16. Короткий філософський словник-довідник : [Українсько-англо-німецько-французький словник-довідник] / [Чорний І.П., Бродецький О.Є., Драненко Г.Ф. та ін.] ; за ред. І. П. Чорного, О. Є. Бродецького ; М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці : Рута, 2006. 285 с.

17. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. М. : ДеКА, 1996. 301 с.
18. Малік М.Й., Чикуркова А.Д. Управління підготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу аграрних підприємств. Економіка АПК. 2012. № 2. С. 3-10
19. Механізм управління потенціалом інноваційного розвитку промислових підприємств : монографія / Ю. С. Шипуліна [та ін.] ; за заг. ред. Ю. С. Шипуліної. Суми : Папірус, 2012. 458 с.
20. Погорелов Ю.С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства : монографія. Харків : АдВА, 2010. 352 с.
21. Пономаренко В.С., Трідід О.М., Кизим М.О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи : монографія. Х. : ІНЖЕК, 2003. 328 с.
22. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства : методологія, механізми, моделі : монографія. Х. : ІНЖЕК, 2006. 496 с.
23. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект) : колективна монографія / [Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гудзинська Ю.С. та ін.]; за заг. ред. О.Д. Гудзинського. К. : Аграр Медіа Груп, 2012. 771 с.
24. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ. К. : МАУП, 2003. 368 с.

Статтю отримано: 09.05.2019 / Рецензування 12.06.2019 / Прийнято до друку: 20.06.2019

Yurii Hrei

Postgraduate Student

State Agrarian and Engineering University in Podilya

Kamianets-Podilskiy, Ukraine

E-mail: alladomanchuk@gmail.com

SCIENTIFIC-METHODICAL APPROACHES TO FORMING MOTIVATION MECHANISM AS AIMS OF ACHIEVEMENT OF DEVELOPMENT GOALS OF ENTERPRISE

Abstract

Introduction. The analysis of the current state of development of enterprises in the conditions of transformational economy, thorough development of the process of their management necessitate theoretical rethinking of problems of motivation of human activity, its adaptation to new conditions of their functioning. Therefore, developing of scientific and methodological approaches to the formation of a motivational mechanism as a means of achieving the goals of managing enterprise development is an extremely important problem.

Methods. Methods of logical generalization and comparison were used during the research to formulate the basic provisions and prerequisites for achieving the goals of the enterprise through a motivational mechanism at the enterprise; systematic analysis and synthesis, in particular, in the study of factors influencing the achievement of goals by enterprises, key characteristics and requirements related to the motivation mechanism; logical generalization - when formulating conclusions.

Results. The article is devoted to the study of the essential content of the concepts of "development", "management", "motivational mechanism". The basic prerequisites for achieving the goals of the enterprise through the motivational mechanism are revealed. Systematic factors influencing the achievement of the goals of the enterprise. The essence of scientific approaches to the formation of a motivational mechanism in the enterprise is determined.

Key characteristics of an effective motivational mechanism in the context of ensuring the achievement of the goals of the enterprise development are formulated based on the considered approaches. The requirements concerning the motivational mechanism as a means of realization of the goals of management of the enterprise development are substantiated. On the basis of the conducted researches the organizational and methodological components of the formation of the motivational mechanism at the enterprises were determined.

Discussion. A promising area of research is to study the state of development of agricultural enterprises, the system of development management and, in particular, a motivational mechanism to further develop recommendations aimed at increasing the effectiveness of organizational units, fuller use of resource potential, in particular, human resources through the motivation of work.

Keywords: motivation, development, motivational mechanism, management, strategy, purpose, synergetic approach.

References

1. Afanasyev, N.V., Rogozhin, V.D., & Rudyka, V.I. (2003). *Upravleniye razvitiem predpriyatiya : monografiya* [Management of development of the enterprise: monograph]. Kharkiv, Ukraine: INJEC.
2. Bielko, I.A. (2016). Henezys poniattia «Rozvytok». [Genesis of the concept of «Development»]. *Stratehiia zbalansovanoho vykorystannia ekonomichnoho, tekhnolohichnoho ta resursnoho potentsialu krainy: Mizhnarodna nauk.-praktych. Internet-konf. Kamianets-Podilskyi, Ukraine, 77-80.*
3. Borschuk, Ye.M. (2007). *Osnovy teorii stiikoho rozvytku ekoloho-ekonomichnykh system : monohrafiia* [Fundamentals of the theory of sustainable development of ecological and economic systems: monograph]. Lviv, Ukraine : Rastr-7.
4. Burmaka, M.M., & Burmaka, T.M. (2011). *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva na prykladi pidpriemstv budivelnoi haluzi : monografiya* [Management of enterprise development on the example of enterprises of the construction industry: monograph]. Kharkiv, Ukraine: KhNADU.
5. Vecheria, S.V. (2014). Orhanizatsiino-metodolohichni osnovy formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu na silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Organizational and methodological bases of formation of a motivational mechanism at agricultural enterprises]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky* [Bulletin of Cherkasy university. Series economic sciences], 37(330), 44-50.
7. Hudzynskyi, O.D. (1994). *Menedzhment v systemi ahrobiznesu* [Management in the agribusiness system]. Kyiv, Ukraine : Urozhai.
8. Dmitrenko, G.A. (2002). *Motivatsiya i otsenka personala* [Personnel motivation and assessment]. Kyiv, Ukraine : MAUP.
9. Domanchuk, D.P., Luchyk, S.D., & Chykurkova, A.D. (2003). *Ahrarni sotsialno-trudovi vidnosyny* [Agrarian social-labor relations]. Kamianets-Podilskyi, Ukraine: Abetka.
10. Domanchuk, D.P., Luchyk, S.D., & Chykurkova, A.D. (2004). *Ekonomika pratsi* [Labor economics]. Kamianets-Podilskyi, Ukraine: Abetka.
11. Zbrodska L.D. (2004). *Stratehichne upravlinnia : realizatsiia stratehii* [Strategic management: strategy implementation]. Kharkiv, Ukraine : Konsum.
12. Zapasna, L.S. (2007). Ekonomichna sutnist rozvytku pidpriemstva [Economic essence of enterprise development]. *Kultura narodov Prichernomor'ya* [Culture of the peoples of the Black Sea region], 96, 33-37.
13. Kaflevska, S.H., & Krasniuk, O.P. (2013). Osnovni shliakhy posylennia motyvatsii pratsi u silskomu gospodarstvi [The main ways to increase the motivation for work in agriculture]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnogo ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky)* [Proceedings of the Tavrida State Agrotechnological University (economic sciences)], 3 (23), 105-108.
14. Kyfiak, V. (2011). Teoretychni osnovy vyznachennia katehorii «rozvytok pidpriemstva» [Theoretical bases of definition of the category «enterprise development»]. *Ekonomichnyi analiz* [Economic analysis], 8, 2, 190-194.
15. Kibanov, A.Ya. (2007). *Osnovy upravleniya personalom* [Personnel management basics]. Moscow, Russia: INFRA-M.
16. Kononenko, I.V. (2001). *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva* [Enterprise development management]. Kharkiv, Ukraine : NTU «KhPI».
17. Chorny, I.P., & Brodetskyi, O.Ie. (Eds.). (2006). *Korotkyi filosofskyi slovnyk-dovidnyk* [Short philosophical dictionary directory]. Chernivtsi, Ukraine: Ruta.
18. Korotkov, E.M. (1996). *Kontseptsiya menedzhmenta* [Management concept]. Moscow, Russia: DeKA.
19. Malik, M.I., & Chykurkova, A.D. (2012). Upravlinnia pidhotovkoiu i pidvyshchenniam kvalifikatsii personalu ahrarnykh pidpriemstv [Management of training and advanced training of personnel of agricultural enterprises]. *Ekonomika APK* [Economy AIC], 2, 3-10.
20. Shypulina, Yu.S. (Ed.). (2012). *Mekhanizm upravlinnia potentsialom innovatsiinoho rozvytku promyslovykh pidpriemstv : monohrafiia* [Mechanism for managing the potential of innovative development of industrial enterprises: monograph]. Sumy, Ukraine: Papirus.
21. Pohorielov, Yu.S. (2010). *Pryroda, rushiini syly ta sposoby rozvytku pidpriemstva : monohrafiia* [Nature, driving forces and ways of enterprise development: monograph]. Kharkiv, Ukraine : AdvA.
22. Ponomarenko, V.S., Trydid, O.M., & Kyzym, M.O. (2003). *Stratehiia rozvytku pidpriemstva v umovakh kryzy : monohrafiia* [The strategy of enterprise development in a crisis: monograph]. Kharkiv, Ukraine : INZhEK.
23. Raievnjeva, O.V. (2006). *Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva : metodolohiia, mekhanizmy, modeli : monohrafiia* [Enterprise development management: methodology, mechanisms, models: monograph]. Kharkiv, Ukraine : INZhEK.

24. Hudzynski, O.D. (Ed.). (2012). *Systema menedzhmentu instytutsionalnoi transformatsii ekonomiky Ukrainy (teoretyko-metodolohichni aspekt) : kolektyvna monohrafiia* [Management system of institutional transformation of ukrainian economy (theoretical and methodological aspect): collective monograph]. Kyiv, Ukraine: Ahrar Media Hrup.

25. Surmin, Yu.P. (2003). *Teoriya sistem i sistemnyy analiz* [Systems theory and systems analysis]. Kyiv, Ukraine: MAUP.

Received: 05.09.2019 / Review 06.12.2019 / Accepted 06.20.2019

