

бізнесу як власними силами, так і шляхом залучення спеціалізованих установ на договірній основі.

Таким чином, малий бізнес має наступні переваги: він швидко реагує на потреби споживачів, є доволі гнучким і швидко адаптується до змін в кон'юктурі ринку. В Україні частка малих суб'єктів господарювання у ВВП країни всього 16 %, що удвічі менше, ніж у країнах ЄС. Тому тут є резерви підвищення ефективності його функціонування.

Список використаних джерел

1. Annual Report on European SMEs 2018/2019 Research & Development and Innovation by SMEs. URL: <https://ec.europa.eu/>.
2. Косович Б.І., Дмитрук В.О. Ризики розвитку малого підприємництва в сучасних умовах глобалізації. *Економіка та держава*. 2020. №5. С.88-92.
3. Бізнес та COVID-19: вижити не можна померти. Аналітичний центр економіко-правових досліджень та прогнозування роботодавців України. URL: https://fru.ua/images/doc/analytics/BUSINESS_AND_COVID-19.pdf.
4. Пукало О. Теоретичні проблеми та перспективи розвитку малого бізнесу в Україні. URL: <http://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/766>.
5. Звонар Й.П. Бар'єри на шляху розвитку малого бізнесу в Україні та інструменти їх подолання. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_15/1/10.pdf.

Костюк І. С., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група УП-181
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ВПЛИВ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУСПІЛЬСТВА НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

У наш час мотивація персоналу є одним з найбільш важливих аспектів в моделі розвитку будь-якого підприємства. З кожним роком людський потенціал набуває все більших обертів, відбуваються зміни в соціокультурному сприйнятті, що спричиняє суттєві зрушення у формуванні людських потреб, а отже, в їхній ціннісній шкалі теж. Такі зрушення напряму впливають на структуру мотивації персоналу та є передумовою формування філософії стимулювання персоналу нового часу.

Мотивація персоналу як важливий елемент управління підприємством передбачає спонукання працівників до плідної роботи, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Без мотивації неможливо ефективно впливати на працівника при виконанні прийнятих рішень і завдань. Правильно побудована модель мотивації персоналу на підприємстві дає змогу вирішити ряд завдань, а саме: досягти поставлених цілей, високого рівня трудової віддачі, лояльності до підприємства з боку працівників, забезпечити високий рівень конкурентоспроможності та інші. Будь-яка модель стимулювання персоналу на підприємстві включає в себе матеріальну, трудову та статусну мотивацію праці. Беззаперечним є те, що всі вони є ключовими елементами впливу на рівень продуктивності, професійного росту, самовіддачі та ефективності працівників.

В Україні провідну роль відіграє саме матеріальна мотивація праці. Таке явище зумовлене низкою причин, зокрема низьким рівнем заробітку, диференціацією доходів, а

також необхідністю генезису нових методів матеріального заохочення зайнятих в економічній діяльності.

Проте варто зазначити, що разом з духовним та моральним розвитком суспільства, в Україні роль трудової та статусної мотивації невинно зростає. Це викликано тим, що в певний етап розвитку суспільства, під впливом таких чинників, як якість життя, структура цінностей, через певні соціокультурні особливості, одні потреби стають на противагу іншим, і тоді впорядкування в ієрархії потреб трансформується та набуває нової форми. З цього випливає те, що динаміка потреб працівників не стоїть на місці, вона весь час зазнає змін.

Враховуючи постійні зміни в динаміці потреб працівників, наразі для керівництва підприємств та компаній стає актуальним питання мотиваційного моніторингу. Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва. Проведення мотиваційного моніторингу в значній мірі може сприяти розробці ефективних напрямів впливу на працівників з метою задоволення цілей як працівника, так і підприємства.

Отже, беззаперечним є те, що ціллю будь-якої людини є не лише матеріальні здобутки, а і статусні та духовні. Під впливом часу, безперервного розвитку та рушійних обставин ієрархія потреб зазнає змін, що напряду впливає на структуру мотивації зайнятих в економіці осіб.

Котеленець А. М., аспірантка 2 курсу,
Науковий керівник – **Забаштанський М. М.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ФІНАНСОВА ОЦІНКА ЗЕМЕЛЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Оцінка земель є невід'ємною частиною функціонування Державного земельного кадастру, який за чинним законодавством є єдиною державною системою географічної інформації про земельні ділянки в межах кордонів України, її цільового призначення, обмежень у використанні, а також кількісних даних та якісних характеристик країни., оцінка, розподіл землі між власниками та користувачами

Економічна оцінка характеризує виробничі потужності країни як засіб виробництва. Якщо порівняти економічну оцінку з іншим видом оцінки земельних ресурсів, класифікацією землі, яка вивчає ґрунт як природне тіло, без урахування економічних умов сільськогосподарського виробництва, то в цьому випадку земля розглядається як засіб виробництва пов'язаний з економічними умовами у сільськогосподарському виробництві. Тобто ґрунти одного виду, які за фізичними, хімічними та біологічними властивостями належать до однакової якості, можуть отримувати різні точки економічної родючості через різні економічні умови (тобто розташування, спеціалізацію, умови на дорогах тощо).

Економічна оцінка земель визначається в умовних кадастрових гектарах або у грошовому виразі, а її дані є передумовою для проведення нормативної грошової оцінки земельних ділянок, аналізу ефективності використання земель порівняно з іншими