

Morgan Stanley and Mr. Mark Saunders, AIA Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.actuaries.org.hk/upload/File/ASHK%20Asia%20Conference%202017/05_PanelDiscussion.pdf

16. Leigh A. Keys to Bancassurance Success: Partnership, Innovation and Alignment [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rgare.com/media-center/Pages/Newsletters/ EQ_Dec/ bancassurance.html

17. Rupali S. An analysis of effectiveness of bancassurance as a distribution channel in India // Delhi Business Review. – January - June 2014. – Volume 15 – №1, – 41-52 pg/[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.delhibusinessreview.org/V15n1/dbr_v15nd_pg41_52.pdf

18. Sharma B., Bhateja R. Bancassurance in India: Promising Distribution Network of Insurance Industry // Pacific Business Review International. – Sept 2016. – Volume 1. – Issue 4. – 89-95pg. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pbr.co.in/September2016/10.pdf>

19. Козьменко С.М. Розвиток регіональних ринків банківського страхування: закордонний досвід / С.М. Козьменко, К.В. Багмет // Вісник НБУ. – 2011. – №6. – С. 20-26.

Тринчук В., Кучеренко В. Зарубежный опыт развития банкострахования

В статье исследована экономическую природу банкострахования, осуществлен обзор моделей развития банкострахования в разных странах мира, выделены важнейшие современные тенденции и проблемы развития сотрудничества банковских учреждений и страховых компаний в зарубежных странах. С целью адаптации позитивного зарубежного опыта определены возможные направления для эффективного формирования и развития национальной модели банкострахования.

Ключевые слова: банковское учреждение, страховая компания, банкострахования

Trynchuk V., Kucherenko V. Foreign exchange development of bancassurance

The article examined the economic nature of bank insurance. In a broad interpretation of bank insurance is considered as the integration of financial intermediaries - banks and insurance companies for the distribution of insurance products through the banking network. Done monitoring of bank insurance channel around the world, in particular: the EU, China, India, Singapore, Turkey, Indonesia, Thailand, Hong Kong. Dedicated key current trends and problems of cooperation between banks and insurance companies in foreign countries. The study found that the bank insurance has become an important channel for the sale of insurance products, and also allowed not only expand the geographic presence of banks, but their overall product portfolio. In the globalized world of financial services, the concept of bank insurance began to play a central role in the growth strategy of financial institutions. Sales of insurance products through the bank channel became the natural choice for the mass market, which looks simple, accessible and inexpensive products from a trusted financial institution. In a relationship of bank insurance, deep integration and interaction between banks and insurers as partners is very important. This integration should include: operational and cultural integration and the integration of management information reporting. In order to adapt the positive foreign experience identified possible areas for the effective formation and development of national bank insurance model.

Keywords: banking institution, insurance company, bancassurance

Дата надходження до редакції: 13.02.2017

Рецензент: д.е.н., професор Борисова В.А.

УДК 658.336

ВИДИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

В. М. Онегіна, д.е.н., професор

А. І. Горенко, аспірант

Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка

В статті досліджено зміст, види та методи мотивації найманих працівників в умовах інноваційного розвитку. З урахуванням вимог інноваційного розвитку уточнено сутність та зміст мотивації, сформульовані фундаментальні принципи економічної мотивації, наведено можливі методи мотивації для умов інноваційного розвитку підприємства.

Ключові слова: мотивація, інноваційний розвиток, підприємство, найманий працівник.

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин головною роллю у системі факторів суспільного прогресу відіграють інформація, знання, інтелект, інновації. Орієнтація еко-

номіки на інноваційні зміни потребує, з одного боку, активного впровадження нововведень, пов'язаних із науково-технічним прогресом, оновлення матеріально-технічної бази, удосконалення організації виробництва, а з іншого – пошуку

нових підходів до формування мотивації праці.

Система мотивації має містити її дієві методи для всіх учасників інноваційного процесу, пробуджувати в них мотиви до творчої праці, створювати стимули щодо формування компетентностей, відповідних вимогам інноваційної моделі розвитку підприємств, забезпечувати спроможність та готовність працювати в умовах високої швидкості перманентних змін, прискорення науково-технічного прогресу, викликів четвертої промислової революції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретико-практичні засади мотивації працівників розкриваються в розробках вітчизняних науковців, а саме: І. Беляєвої, Д. Богині, Л. Болтянської, І. Давидової, А. Колота, С. Рогача, О. Сердюка та інших [1-9]. Однак на разі мотивація має включати такі методи, що заохочують найманих працівників до впровадження інновацій, формування їх знань та навиків, відповідних сучасній технологічній хвилі.

Формування цілей статті. Метою наукового дослідження, результати якого викладені в цій статті, стало визначення видів та методів мотивації працівників в умовах інноваційного розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. Мотивація праці у сучасний період є одним із найважливіших чинників підвищення її продуктивності, впровадження змін, вмиле використання якого сприятиме активізації інноваційної діяльності підприємства, імплементації інноваційної моделі його розвитку.

У науковій літературі термін «мотивація» висвітлюють по-різному, хоча переважно визначення багато в чому схожі. А.М. Колот визначав мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [6]. Беляєва І.Ф. розглядає мотивацію – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності [1]. Богиня Д.П. трактує мотивацію як суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів [2]. Сердюк О.Д. вважав, що мотивація – це процес спонукування та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації [9]. С. Піндер, розглядаючи мотивацію до праці, розкриває її зміст через сукупність стимулів, рушійних сил, що ініціюють трудову поведінку, визначають її форми, напрями, інтенсивність та тривалість [12]. В іншому визначенні, мотивація визначається через суму процесів, що впливають на стимули, напрями і підтримують поведінку, щодо установок відносно роботи [11].

Узагальнюючи підходи науковців до розу-

міння змісту мотивації працівників, ми розглядаємо її з урахуванням відповідності інноваційним змінам як сукупність процесів спонукування працівників до продуктивної творчої праці, спрямованої на впровадження новацій, створення інноваційних продуктів, процесів, форм організації, на основі підвищення якості робочої сили задля досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб і досягнення особистих цілей кожного працівника.

Та побудова системи мотивації відповідної засадам інноваційного розвитку підприємства потребує уточнення її видів та методів. У науковій літературі виділяють різні види мотивації трудової діяльності: матеріальна, економічна, моральна, соціально-психологічна, організаційна, адміністративна [1, 8, 9]. Стосовно завдань нашого дослідження за основні види мотивації ми виділяємо економічну, моральну (соціально-психологічну), організаційну, адміністративну.

Економічна мотивація включає як матеріальну мотивацію, так і мотивацію вільним часом, реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках, а також гнучкий графік роботи, більші відпустки, зручний час роботи. Крім стимулювання цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій (при зниженні якості продукції, допущенні браку).

Моральна мотивація (соціально-психологічна) передбачає використання системи оцінювання заслуг, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за своє підприємство, відданості їй, відчуття необхідності, потреби підприємства в їх діяльності.

Організаційна мотивація може передбачати мотивацію цілями, участю у прийнятті рішень підприємства, збагаченням праці.

Адміністративна мотивація ґрунтується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарні заохочення.

В основу дієвої економічної мотивації мають бути закладені умови еквівалентності обміну на ринку факторів виробництва [7]. Такими умовами, як було нами визначено, є алокативна умова макрорівня, алокативна макрорівня та відтворювальна. Алокативна умова мікрорівня щодо еквівалентного ціноутворення на працю передбачає рівність між ціною граничного продукту праці та її оплатою (ціною праці), що засвідчує відповідність між внеском працівника у створену вартість та його доходом. Та працівники схильні постійно порівнювати винагороду за свою працю з винагородою інших працівників, враховуючи складність, напруженість, інтенсивність праці та її умови. До того ж за мобільності робочої сили різниця в оплаті однакової за важливішими характеристиками праці призводить до реалокативної робочої сили. Тому рівність доходів працівників

при застосуванні однакової за якістю робочої сили та однакових умов її використання утворює макроалокативну умову еквівалентності обміну праці.

Винагорода за працю має забезпечувати нормальні умови відтворення робочої сили в певній соціально-економічній системі, що виступає відтворювальною умовою еквівалентності обміну такого фактора виробництва, як труд. У зворотному випадку, працівники не лише втрачають мотиви та стимули до праці, але й не мають достатньо коштів для відтворення робочої сили, що призводить до зменшення її якості та чисельності і через міграційні процеси, і через демографічні.

Ці умови формують фундаментальні принципи економічної мотивації. Вважаємо, що їх використання при побудові системи мотивації у підприємствах підвищить їх готовність до викликів, які породжуються з приходом четвертої індустріальної революції. Стосовно змін у системі зайнятості та праці фахівці наголошують на таких викликах, як: зростання розриву між доходами на капітал і працю; збільшення попиту на високо кваліфіковану працю та низько кваліфіковану при зниженні попиту на середньо кваліфіковану працю; збільшення безпечних професій, суттєве зростання частки інтелектуальної та управлінської праці; співпраця з роботами, штучним інтелектом [10].

Та для формування інноваційної спрямованості системи мотивації фундаментальні принципи мотивації мають доповнюватися актуальними, які забезпечуватимуть як зацікавленість працівників у формуванні необхідних компетентностей, так і в постійному навчанні, самовдосконаленні.

В сучасній теорії та практиці менеджменту розроблені та апробовані численні й різноманітні методи мотивації персоналу. Методи мотивації як певні способи управлінського впливу на персонал для досягнення цілей підприємства класифікують за об'єктами і видами мотивації, стимулами, видами потреб та іншими критеріями.

Система мотивації в умовах інноваційного розвитку в частині вибору методів мотивації має будуватися відповідно до, по-перше, конкретизованих особливостей стану продуктивних сил та економічних відносин поточної технологічної хвилі, її викликів, по-друге, завдань інноваційного розвитку підприємства, по-третє, кваліфікаційних вимог до працівників, по-четверте, сукупності їх потреб, цілей та цінностей.

Системи мотивації підприємств в умовах їх інноваційного розвитку можуть включати такі методи:

- прями економічні методи: різні форми та системи заробітної плати; премії за створення та

впровадження інновацій, підвищення продуктивності праці, економію ресурсів, підвищення рівня кваліфікації, набуття нових професійних навиків; участь у прибутку; оплата за навчання та підвищення кваліфікації; пільгове та зручне харчування; пільгове користування житлом; пільгове користування транспортом;

- непрямі економічні методи: гнучкий робочий графік, зручний час роботи; комфортні умови праці, забезпечення необхідним обладнанням та доступом до джерел інформації;

- організаційні: підвищення по кар'єрній сходинці; участь у прийнятті рішень на більш високому рівні; програми з утвердження корпоративної культури; творчі відпустки; стажування;

- моральні: оголошення та дипломи переможців у конкурсах «кращий новатор (раціоналізатор)», формування здорового психологічного клімату, креативної атмосфери, атмосфери здорового змагання;

- адміністративні: пониження у посаді за відмову опанувати інноваційні технології.

Якщо враховувати, що кожне підприємство має свою мету й перебуває в специфічних умовах, то можна стверджувати, що методи мотивації в умовах інноваційного розвитку будуть містити як загальні, так і специфічні. Більше того, на одному підприємстві паралельно можуть існувати декілька систем мотивації для різних підрозділів і категорій персоналу. Для кожного підприємства у визначений момент часу потрібно розробляти свою систему мотивації, яка дасть змогу вирішити конкретні проблеми, а в кінцевому результаті досягнути бажаної мети [4].

Висновки. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством різні види та групи методів мотивації. Фундаментальною основою економічної мотивації має стати єдність умов еквівалентності обміну на ринку ресурсів: алокативна макрорівня, алокативна макрорівня та відтворювальна. Та цей базис економічної мотивації має бути доповнений актуальними її методами та методами моральної, організаційної, адміністративної мотивації. Використання винятково матеріальних або нематеріальних методів мотивацій не дозволяє мобілізувати творчу активність персоналу на досягнення цілей організації. Для досягнення максимальної ефективності та вирішення завдань інноваційного розвитку необхідно поєднувати матеріальні й нематеріальні мотиваційні заходи. При їх застосуванні необхідно звертати увагу як на кваліфікаційні вимоги, які формуються не лише підприємством, але й зовнішнім середовищем, так і на сучасні потреби, ментальні та психологічні особливості працівників.

Список використаної літератури:

1. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / Беляева

- ва И. Ф. // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М.: НИИ труда. – 1992. – С. 69-86.
2. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. Наук. Праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
 3. Болтянська Л.О. Економіка підприємства: навчальний посібник [навчальний посібник] / Л.О. Болтянська, Л.О. Андреева, О.І. Лисак. – Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. – 668 с.
 4. Василичев Д. В. Аналіз підходів до мотивації інноваційної активності персоналу вітчизняних підприємств / Д. В. Василичев, В. О. Лихолат // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. - № № 5 (86). – С. 69-73.
 5. Давидова І.О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик / І.О. Давидова [Електронний ресурс] // Ефективна економіка. – 2015. - №5.- Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
 6. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
 7. Онегіна В.М. Еквівалентність умов обміну / В.М. Онегіна // Економіка України. – 2012. - №12. – С. 4-12.
 8. Рогач С.М. Економіка і підприємництво, менеджмент: [навчальний посібник] / С.М. Рогач, Т.А. Гуцул, В.А. Ткачук та ін. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 714 с.
 9. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: [навчальний посібник] / О. Д. Сердюк. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.
 10. Шваб К. Четвертая индустриальная революция: вызовы и возможности / К. Шваб [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hvylya.net>
 11. Moran V. B. Library and Information Center Management / V.B. Moran. – Santa Barbara, Ca: Libraries Unlimited, 2013. – 198 p.
 12. Pinder C.C. Work Motivation in Organizational Behavior / C.C. Pinder. – Psychology Press, 2008. – 214 p.

Онегина В.М., Горенко А.И. Виды и методы мотивации в условиях инновационного развития

В статье исследовано содержание, виды и методы мотивации наемных работников в условиях инновационного развития. С учетом требований инновационного развития уточнено содержание и содержание мотивации, сформулированы фундаментальные принципы экономической мотивации, приведено возможные методы мотивации для условий инновационном развитии предприятия.

Ключевые слова. мотивация, инновационное развитие, предприятие, наемный работник.

Onegina V. M., Gorenko A.I. Types And Methods Of Motivation Under Conditions Of Innovative Development

The article explores the contents, types and methods of motivation of employees in terms of innovative development. The essence of motivation for the conditions of innovative development has been revealed, motivation has been offered to consider as the processes of encouraging workers to productive creative work aimed to generation and implementation of innovations, creation of the innovative products, processes, forms of organization, by improving the quality of the labor force to achieve the goals of the enterprises by satisfaction of the needs and achievement of personal goals of each employee.

The modern stage of socio-economic relations was characterized by extremely important role of knowledge, intelligence, and innovation. The orientation for innovative economy requires, on the one hand, active implementation of innovation, updating the material and technical base of production, improvement of the organization of production, on the other - finding new approaches for motivation.

The motivation system should include effective methods of motivation for all participants of the innovation process, evoke for creative work, create incentives for the formation of competencies relevant requirements of the model innovative development, provide the capacity and willingness to work under conditions of high speed permanent changes, acceleration of scientific and technological progress, fourth industrial revolution.

The fundamental principles of economic motivation were defined as correspondences of employees' income to the conditions of equivalent exchange on labor market: allocation condition of micro-level (the equality between the price of the marginal product of labor and wage), allocation condition of macro-level – the equality of incomes of workers in the terms of equal quality labor force and similar conditions of its use), the reproduction condition (the correspondence of wages to the costs of reproduction of labor force).

The content of economic, organization, social-psychological, administrative types of motivation were revealed. The system of motivation and choice of the methods for innovative development of motivation must be built in accordance with concretized features of the productive forces and economic relations at the current technological wave, its challenges, the tasks of innovative development of enterprise, qualification re-

quirements for workers by taking into account the needs, values and goals of employees..

The possible methods of motivation for innovative development were offered. The necessity of their complex use was stressed.

Keywords: motivation, innovative development, enterprises, employee.

Дата надходження до редакції: 11.03.2017

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.

УДК: 502.13:339.97(477)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

А. Я. Гадзало, д.е.н., с.н.с., Інститут агроекології і природокористування НААН

Досліджена проблематика з питань природокористування в документах з транскордонного співробітництва, та визначено її місце і роль. Визначено особливості формування та реалізації відповідних програм, стратегій, пріоритетів в Україні та країнах-ЄС. Обґрунтовано принципи екологічно-спрямованого підходу до складання нормативних матеріалів та документації щодо співробітництва між прикордонними територіальними структурами. Показано тісний взаємозв'язок економічних, соціальних та екологічних підходів у питаннях прикордонного співробітництва.

Ключові слова: транскордонне співробітництво, програма транскордонного співробітництва, фінансування, природоохоронні заходи, екологічні пріоритети.

Постановка проблеми. Інтенсивне використання природних ресурсів, їх виснаження та деградація стає предметом занепокоєння органів державного регулювання, керівників місцевого самоврядування, інших представників державних структур та природоохоронних організацій. А це, в свою чергу, сприяє підвищенню рівня екологічної свідомості серед населення. В Інформаційній довідці [1] зазначаються пріоритетні позиції вирішення проблем захисту навколишнього середовища шляхом співпраці транскордонного співробітництва у зв'язку зі специфічними географічними характеристиками (прикордонні лісові масиви, річки та заповідні зони) таких територій. Тому важливе значення для розвитку держави в цілому, має співробітництво між прикордонними територіальними структурами в таких галузях, як регіональний, міський та сільський розвиток, охорона довкілля, поліпшення діяльності підприємств, а також взаємна допомога у надзвичайних ситуаціях.

Так, Європейська рамкова конвенція про транскордонне співробітництво між територіальними общинами або властями (прийнята в Мадриді, що набула чинності 22.12.1993) визначає основні принципи, положення та правове регулювання взаємодії сторін транскордонного співробітництва. Згідно Конвенції [2], транскордонне співробітництво здійснюється в межах компетенції територіальних общин або властей, визначеної внутрішнім законодавством. Набутий досвід Держав-членів Ради Європи, які її підписали, свідчить про те, що співробітництво між місцевими та регіональними властями в Європі дозволяє їм ефективно виконувати свої завдання і сприяє, зокрема, благоустрою та розвитку прикордонних регіонів.

Правовою основою транскордонного спів-

робітництва України є Закон України «Про транскордонне співробітництво» (визначає мету та принципи державної політики у даній сфері, повноваження суб'єктів, принципи та форми державної підтримки та його фінансове забезпечення), Європейська рамкова конвенція з транскордонного співробітництва, та інші міжнародні договори. Згідно Закону [3], транскордонне співробітництво – спільні дії, спрямовані на встановлення і поглиблення економічних, соціальних, науково-технічних, екологічних, культурних та інших відносин між територіальними громадами, їх представницькими органами, місцевими органами виконавчої влади України та територіальними громадами, відповідними органами влади інших держав у межах компетенції, визначеної їх національним законодавством.

Так, у 2011 році Україна долучилася до реалізації Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону. Крім того, для заохочення, підтримки та розвитку транскордонного співробітництва у 2012 році Верховна Рада України ратифікувала Протокол № 3 до Європейської рамкової конвенції про транскордонне співробітництво між територіальними общинами або властями стосовно об'єднань євро регіонального співробітництва (ОЕС).

В Інструменті Європейського Сусідства та Партнерства [4] зазначається, що з метою забезпечення екологічного, соціально-економічного, науково-технічного та культурного розвитку суб'єктів транскордонного співробітництва місцевими державними адміністраціями затверджуються Регіональні програми щодо розвитку транскордонного співробітництва. Оскільки реалізація спільних стратегій сприяє оптимізації вимог та порядку складання проектів, а також гармонізації нормативно-правової документації з сусідніми