

6. УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК 005.95:331.101.3:658

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Іващенко О.В., к.т.н., доцент, Шелеметєва Т.В., к.е.н., доцент

*Запорізький національний університет
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

ovi@list.ru t, shelemeteva@mail.ru

Важливою умовою життєдіяльності сучасного підприємства є вміння його системи управління забезпечити його економічну безпеку. При цьому, підприємства все частіше відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням кадрової, а відповідно й економічної безпеки підприємства. Тому фахівці вважають, що кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства. Запропоноване таке визначення кадрової безпеки підприємства – це такий стан кадрового та управлінського потенціалу, при якому підприємство протистоїть зовнішнім і внутрішнім загрозам, пов'язаним з персоналом, відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, а також забезпечується реалізація основних цілей статутної діяльності підприємства. Визначено внутрішні та зовнішні загрози кадровій безпеці підприємства. Однією з важливих груп критеріїв кадрової безпеки є показники якості мотиваційної системи. Відсутність мотивації персоналу або низька якість мотиваційної системи створюють загрози кадровій безпеці підприємства. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Для забезпечення кадрової безпеки керівництву підприємства потрібно підвищити рівень задоволеності персоналу, зміцнивши головні мотиватори його ефективної праці. Наведено матеріальні та нематеріальні методи мотивації. Так, матеріальною мотивацією є: заробітна плата; додаткові виплати; участь в акціонерному капіталі; страхування персоналу; медичне обслуговування тощо. До нематеріальних стимулів відносять: соціальні (престижність праці; можливість кар'єрного росту); моральні (повага з боку друзів, родичів; нематеріальні нагороди); творчі (можливості самовдосконалення; самореалізація). Вдало сформована ефективна система мотивації на підприємстві, сприяє підвищенню продуктивності праці персоналу, так і зміцненню кадрової безпеки підприємства. Своєю чергою, високий рівень кадрової безпеки дозволяє реалізувати всі завдання бізнесу щодо забезпечення економічної безпеки підприємства.

Ключові слова: економічна безпека, кадрова безпека, мотивація, загрози, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, методи мотивації.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Іващенко О.В., к.т.н., доцент, Шелеметєва Т.В., к.э.н., доцент

*Запорожский национальный технический университет
Украина, 69063, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66*

Важным условием жизнедеятельности современного предприятия является умение его системы управления обеспечить его экономическую безопасность. При этом, предприятия все чаще испытывают увеличение угроз со стороны собственного персонала, что сопровождается ухудшением кадровой, а соответственно и экономической безопасности предприятия. Поэтому специалисты считают, что кадровая безопасность играет доминирующую роль в системе экономической безопасности предприятия. Предложено следующее определение кадровой безопасности предприятия – это такое состояние кадрового и управленческого потенциала, при котором предприятие противостоит внешним и внутренним угрозам, связанным с персоналом, происходит эффективное экономическое функционирование предприятия, а также обеспечивается реализация основных целей уставной деятельности предприятия. Определены внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности предприятия. Одной из важных групп критериев кадровой безопасности являются показатели качества мотивационной системы. Отсутствие мотивации персонала или низкое качество мотивационной системы создают угрозы кадровой безопасности предприятия. В общем понимании мотивация – это

совокупность движущих сил, стимулирующих человека к выполнению определенных действий. Для обеспечения кадровой безопасности руководству предприятия нужно повысить уровень удовлетворенности персонала, укрепив главные мотиваторы его эффективной работы. Приведены материальные и нематериальные методы мотивации. Так, материальной мотивацией являются: заработная плата; дополнительные выплаты; участие в акционерном капитале; страхование персонала; медицинское обслуживание и т. д. К нематериальным стимулам относят: социальные (престижность труда, возможность карьерного роста); моральные (уважение со стороны друзей, родственников; нематериальные награды); творческие (возможности самосовершенствования; самореализация). Удачно сформированная, а соответственно эффективная система мотивации на предприятии, способствует как повышению производительности труда персонала, так и укреплению кадровой безопасности предприятия. В свою очередь, высокий уровень кадровой безопасности позволяет реализовать все задачи бизнеса по обеспечению экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, мотивация, угрозы, материальная мотивация, нематериальная мотивация, методы мотивации.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF PERSONNEL MOTIVATION IN PROVIDING ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY

Ivashchenko O.V., Ph.D., associate Professor (docent),

Shelemeteva T.V., Ph.D., associate Professor (docent)

*Zaporizhzhya National Technical University
Ukraine, 69063, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66*

An important condition of modern enterprise viability is the ability of its management system to ensure its economic security. At the same time, enterprises are experiencing an increase of threats from their own personnel, which is accompanied by a deterioration of the personnel security as well as deterioration of enterprise economic security itself. Therefore, experts believe that personnel security plays a dominant role in the enterprise economic security system. The following definition of enterprise personnel security is given in this article. The enterprise personnel security is considered to be a state of personnel and managerial potential in which an enterprise counteracts external and internal threats related to personnel, likewise the company performs effective economic transactions, ensures the implementation of the main objectives of its statutory activity. Internal and external threats to enterprise personnel security are defined. One of the important groups of criteria for personnel security is the quality indicators for motivational system. The lack of staff motivation or low quality of the motivational system creates threats to the enterprise personnel security. In general, a motivation is a set of driving forces that stimulate a person to perform certain actions. To ensure staff security, the company management needs to increase the level of staff satisfaction, reinforcing the main motivators for its effective work. The article provides financial and non-financial methods of staff motivation. Thus, financial staff motivation techniques include wages, increments, profit sharing and stock options, insurance, health care, etc. Non-financial staff motivation incentives include social (job security, opportunities for advancement, empowerment), moral (recognition, better job titles) and creative (challenging work). Successfully formed, and correspondingly, effective motivation system at the enterprise, promotes both increase of labor efficiency of the personnel and strengthening of enterprise personnel security. In the similar way, a high level of personnel security allows to realize all business objectives to ensure the enterprise economic security.

Key words: economic security, personnel security, motivation, threats, material motivation, intangible motivation, methods of motivation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливою умовою життєдіяльності сучасного підприємства є вміння його системи управління забезпечити економічну безпеку діяльності. Актуальність забезпечення економічної безпеки підприємства пов'язана зі складними умовами господарювання, що характеризуються безліччю внутрішніх і зовнішніх загроз. Прагнення досягати головних цілей своєї діяльності потребує від підприємства досягнення достатнього рівня його економічної безпеки, який, своєю чергою, залежить від стану функціональних складових економічної безпеки: фінансова; кадрова; техніко-технологічна; політико-правова; інформаційна; екологічна; ринкова; силова. При цьому, фахівці вважають, що кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства, оскільки робота з персоналом є первинною на підприємстві, а власний персонал може нести серйозну загрозу його економічному стану. Своєю чергою на рівень кадрової безпеки впливає безліч факторів, серед яких система мотивації, що використовується на підприємстві, має одне з найважливіших значень.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням, пов'язаним із забезпеченням кадрової безпеки підприємства, присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних учених: А. Джобави, А. Кибанов, Л. Калініченко [1], О. Кіріченко, А. Маренич [2], Н. Мехеда [2], І. Мігус, О. Митрофанов, Н. Підлужна, С. Цимбалюк, І. Чумарін [3], А. Шавасєв [4], Н. Швець та ін.

Проблемою мотивації праці займалися багато вчених, серед яких: С. Адамс, М. Армстронг, Л. Балабанова, Т. Базарова, О. Виханський, В. Врум, В. Галенко, Ф. Герцберг, О. Гетьман, Р. Дафт, О. Єгоршин, Б. Єремина, С. Занюк, Є. Ільїн, Л. Карташова, Г. Келлі, А. Кибанов, А. Колот, М. Курбатова, Є. Лоулер, М. Магура, Д. Макклелланд, В. Маслова, А. Маслоу, Е. Мейо, О. Наумов, Ю. Одегов, Л. Портер, О. Сардак, О. Сліпа [5], Е. Уткін, В. Шаповал, С. Шапіро та ін.

Так, у праці Н. Мехеда й А. Маренича [2] досліджено соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки, обґрунтовано доцільність та необхідність вивчення загроз кар'єрної безпеки як складової кадрової безпеки.

Значний внесок у визначення сутності мотивації зробили Г. Завіновська [6], Д. Богиня і О. Грішнова [7], які досліджували мотивацію праці в контексті управління персоналом підприємства.

Своєю чергою, О. Сліпа [5], присвятила статтю визначенню ролі мотивації в підвищенні трудової активності працівників, оцінюванню переваг і недоліків мотивації персоналу, розробленню заходів покращення системи мотивації працівників на вітчизняних підприємствах.

Незважаючи на зацікавленість фахівців у вирішенні проблеми забезпечення кадрової безпеки, а також наявності великої кількості публікацій і досліджень вчених щодо проблеми мотивації персоналу, питання сутності мотивації персоналу в забезпеченні кадрової безпеки підприємства залишається недостатньо вивченим, що й зумовило необхідність даного дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є теоретичне дослідження ролі та сутності мотивації персоналу в забезпеченні кадрової безпеки підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Економічна безпека підприємства характеризується станом ефективного використання ресурсів підприємства, при якому усуваються потенційні загрози внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства та здійснюється досягнення цілей підприємства. У забезпеченні економічної безпеки підприємства однією з важливих складових є кадрова безпека.

Підприємства все частіше відчують зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням кадрової, а відповідно й економічної безпеки підприємства. За оцінками фахівців, такі загрози можуть не тільки завдати підприємству фінансових втрат, а й призвести до його повної втрати власниками.

Дані статистичних досліджень доводять, що майже 80% збитків компаній світу спричинені незаконними та непрофесійними діями власних співробітників [8, с. 69].

Відповідно до опублікованого у 2000 році звіту асоціації професійних слідчих у справах про шахрайства, щорічні втрати організацій США від злочинства та зловживання посадовим становищем своїми співробітниками становлять понад 400 млрд. дол., або 6% ВВП. У середньому, кожне американське підприємство втрачає через шахрайство своїх співробітників 6% річного доходу або більше 9 дол. в день на кожного працівника. У Європейському Союзі, за оцінками консультаційної фірми «Саладін» в питаннях безпеки, в

середньому, кожен четвертий співробітник будь-якої компанії обманює свого роботодавця. Шахрайство та зловживання своїми співробітниками щорічно завдає європейським корпораціям збиток від 2 до 7% річного обороту [9].

Отже, персонал підприємства має безпосередній вплив на всі аспекти його життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із забезпеченням кадрової безпеки.

Однак поняття «кадрова безпека» ще не має однозначного визначення. Науковці розглядають поняття кадрової безпеки з різних позицій: як процес, як сукупність заходів (дій) та як стан.

Так, науковці Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Пономарьов і І. Чумарін розглядають кадрову безпеку як «процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому» [10, с. 126; 3, с. 34].

Своєю чергою, Н. Чередниченко трактує кадрову безпеку «як комплекс дій та взаємовідношень персоналу, за якого відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним із персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом» [11].

Такої ж думки про кадрову безпеку дотримуються й автори О. Ареф'єва й О. Литовченко, вони трактують кадрову безпеку як «сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства» [12, с. 97].

А. Шаваєв розуміє кадрову безпеку «як стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами, й мінімізації ризиків компанії пов'язаних із її кадровою складовою» [4, с. 73].

Також Л. Калініченко під кадровою безпекою розуміє «такий стан індивідуумів, колективу підприємства, його людського потенціалу та системи управління персоналом, при якому забезпечується ефективне використання економічного потенціалу та розвиток підприємства. Відповідно до цього кадрова небезпека проявляється у вигляді кадрових ризиків та пов'язаних з ними загроз, що призводять до виникнення кризових явищ на підприємстві» [1, с. 86].

Вважаємо більш доцільним трактувати кадрову безпеку як стан, тому можна запропонувати таке визначення кадрової безпеки підприємства – це такий стан кадрового та управлінського потенціалу, при якому підприємство протистоїть зовнішнім і внутрішнім загрозам, пов'язаним з персоналом, відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, а також забезпечується реалізація основних цілей статутної діяльності підприємства.

До загроз кадровій безпеці підприємства відносять як ті, що існують у зовнішньому середовищі, так і ті, що зумовлені внутрішнім середовищем. Загрози кадровій безпеці підприємства подано в табл. 1.

Таблиця 1 – Загрози кадровій безпеці підприємства

Зовнішні загрози	Внутрішні загрози
1	2
інфляційні процеси – оскільки впливають на рівень заробітної плати працівників; кращі умови мотивації у конкурентів; настанова конкурентів на переманювання; тиск з боку підприємств-конкурентів; потрапляння працівників у різні види залежності тощо	– неефективна система управління персоналом; – відсутність або неефективність корпоративної політики; – недостатня кваліфікація працівників або невідповідність кваліфікації працівників вимогам до них; помилки в плануванні трудових ресурсів;

Проджсовження таблиці 1

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> – тяжкі та/або несприятливі умови праці; – несприятливий морально-психологічний клімат в колективі; – неякісна перевірка кандидатів при прийомі на роботу; – відсутність або слабкість системи адаптації персоналу; – слабка організація системи навчання та просування по кар'єрних сходах; – неефективна система мотивації праці тощо

До головних груп критеріїв в кадровій безпеці фахівці відносять показники кваліфікації й інтелектуального потенціалу персоналу, чисельного складу та динаміки персоналу, ефективності використання персоналу, а також показники якості мотиваційної системи.

Така група критеріїв забезпечення кадрової безпеки як якість мотиваційної системи, мабуть є найбільш складною, оскільки пов'язана із суб'єктивізмом сприйняття персоналом відповідних методів мотивації. Однак відсутність мотивації персоналу або низька якість мотиваційної системи створюють внутрішні загрози кадровій безпеці підприємства. Своєю чергою, введення прогресивної системи мотивації додатково «прив'язує» працівників до підприємства та сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу.

В економічній літературі є безліч визначень мотивації, які розкривають її сутність із різних сторін.

Мотивація праці – це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою заохочення працівника чи групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їх власних потреб [13].

Мотивація загалом являє собою процес спонукання, стимулювання себе чи інших людей до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації [14, с. 139].

Тобто в загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій.

Тому для підвищення ефективності роботи і для забезпечення кадрової безпеки на підприємстві, необхідно застосовувати різні методи мотивації, до яких можна віднести:

- використання грошей як інструменту винагороди та стимулу;
- визнання досягнень;
- участь в управлінні підприємством;
- розвиток почуття причетності, мотивування через саму роботу;
- заохочення та винагорода групової праці;
- кар'єрний розвиток працівників;
- лімітування обмежувальних факторів;
- накладення стягнень у випадку неефективної роботи тощо.

Якщо працівник не буде впевнений у тому, що його зусилля будуть заохочені відповідною нагородою, він може не тільки знизити ефективність своєї праці, а й піти на протиправні дії, пов'язані з розголосом комерційної таємниці або іншої конфіденційної інформації, шахрайством, крадіжкою матеріально-фінансових цінностей тощо. Тому для забезпечення кадрової безпеки керівництву підприємства потрібно підвищити рівень задоволеності персоналу, зміцнивши головні мотиватори його ефективної праці.

При цьому, необхідно використовувати як матеріальну мотивацію, так і нематеріальні методи мотивації.

Матеріальна мотивація направлена на досягнення достатку, певного рівня добробуту, забезпечення матеріального стандарту життя. Своєю чергою нематеріальна мотивація дозволяє підвищити зацікавленість співробітників до підприємства без прямого підвищення їх заробітної плати.

Основні матеріальні та нематеріальні стимули наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Матеріальні та нематеріальні стимули праці

Матеріальні стимули	Нематеріальні стимули
1	2
заробітна плата; додаткові виплати; участь в акціонерному капіталі; страхування персоналу; медичне обслуговування тощо	соціальні: престижність праці; можливість кар'єрного росту; моральні: повага з боку друзів, родичів; нематеріальні нагороди; творчі: можливості самовдосконалення; самореалізація тощо

Чим вищий рівень мотивації праці, тим більше факторів спонукають працівника до більш ефективної роботи, тим більше зусиль він схильний докладати.

Необхідно також враховувати відмінність мотивації праці працівників різних рівнів управління підприємством (вищого, середнього та нижчого), оскільки керівники підприємств мають особливі потреби та інтереси, які й визначають мотиви їх діяльності. Так, наприклад, для керівників середньої ланки управління та спеціалістів визначальними є рівень заробітної плати, кар'єрний ріст, безпосередня участь в управлінні та прийнятті рішень, організаційна свобода, можливість використовувати творчий підхід в роботі тощо.

Однак для того, щоб отримувати максимальну віддачу від застосування методів мотивації і підвищувати рівень продуктивності праці та кадрової безпеки, необхідно використовувати їх у комплексі, системно та постійно, тобто мотивація повинна бути пріоритетом та частиною культури підприємства.

Своєю чергою, мотиваційна система може вважатися якісною, якщо:

- робітниче середовище відповідає всім вимогам – зручне робоче місце, низький рівень шуму, чистота і т.д.;
- винагорода конкурентна та справедлива (за результатами роботи), наявні соціальні блага (медобслуговування, культурний відпочинок, оплачене харчування і т.д.);
- працівник відчуває власну приналежність і потребу для підприємства, повагу, визнання, схвалення з боку колег і керівництва;
- для працівників існує можливість для навчання, кар'єрного росту, самовдосконалення та самовираження;
- робота в працівників викликає інтерес і вона ускладнюється, потребує зростання майстерності й т.д.

Ретельно розроблена система мотивації персоналу підприємства дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу та забезпечувати кадрову безпеку підприємства. Оскільки тільки мотивований працівник може дійсно демонструвати високі результати своєї роботи та бути лояльним до підприємства (організації), де працює.

ВИСНОВКИ

Вдало сформована, а відповідно ефективна система мотивації на підприємстві, сприяє як підвищенню продуктивності праці персоналу, так і зміцненню кадрової безпеки

підприємства. Своєю чергою, високий рівень кадрової безпеки дозволяє реалізувати всі завдання бізнесу щодо забезпечення економічної безпеки підприємства.

Однак актуальність дослідження різних аспектів з мотивації персоналу у забезпеченні кадрової безпеки не вгасає і тому потребує подальшого наукового дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Калініченко Л.Л. Концепція забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту / Л.Л. Калініченко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. — 2012. — № 39 (2). — С. 83—92.
2. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич // Фінансовий простір. — 2012. — № 2 (6). — С. 44—51.
3. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. — 2003. — № 2. — С. 34—41.
4. Шаваев А.Г. Криминологическая безопасность негосударственных объектов экономики / А.Г. Шаваев. — М. : ИНФРА-М, 1995. — 126 с.
5. Сліпа О.З. Мотивація персоналу та її роль у забезпеченні кадрової безпеки підприємства / О.З. Сліпа // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. — 2014. — № 2. — С. 351—361.
6. Завіновська Г.Т. Економіка праці : начальний посібник / Г.Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
7. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — К. : Знання-Прес, 2006. — 313 с.
8. Царенко Ю. Позабосьтесь о кадровой безопасности / Ю. Царенко // Кадровое дело. — 2005. — № 1. — С. 69—73.
9. Мошенничество персонала и возможные пути его предотвращения [Электронный ресурс] // Центр оценки достоверности информации. — Режим доступа : <http://polygraph.com.ua/materialy/56-moshennichestvo-personala-i-vozmozhnye-puti-ego-predotvrashcheniya>.
10. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства : сутність та механізм забезпечення : монографія // Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. — К. : Лібра, 2003. — 280 с.
11. Чередниченко Н. В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки [Електронний ресурс] / Н.В. Чередниченко. — Режим доступа : <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8570/1/579.doc>.
12. Ареф'єва О.В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О.В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 11. — С. 95—100.
13. Мотивація праці [Електронний ресурс] // Енциклопедія економіки. — Режим доступа : <http://economic.lviv.ua/resursi/motivats-ya-prats.html>.
14. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами : філософські засади : навч. пос. / В.Г. Воронкова. — К. : ВД «Професіонал», 2006. — 576 с.

REFERENCES

1. Kalinichenko, L.L. (2012). "The concept of ensuring human resources security at the railway transport enterprises". *Rozvitok metodiv upravlinnya ta gospodaryuvannya na transporti*, vol. 39 (2), pp. 83–92.
2. Meheda, N.G. and Marenich, A. I. (2012). "Socio-motivational components of personnel security". *Finansoviy prostir*, vol. № 2 (6), pp. 44–51.
3. Chumarin, I.G. (2003). "What is personnel security". *Kadryi predpriyatiya*, vol. № 2, pp. 34–41.
4. Shavaev, A.G. (1995), *Kriminologicheskaya bezopasnost negosudarstvennyih ob'ektov ekonomiki* [Criminological security of non-state economic entities], Moscow, Russia.
5. Slipa, O.Z. (2014), "Personnel motivation and its role in providing personnel security of the enterprise". *Naukoviy visnik Lvivskogo derzhavnogo universitetu vnutrishnih sprav. Seriya ekonomichna*, vol. № 2, pp. 351–361.
6. Zavinovska, G.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labor Economics], Kiev, Ukraine.
7. Boginya, D.P. and Grishnova, O A. (2006), *Osnovi ekonomiki pratsi* [Fundamentals of Labor Economics], Kiev, Ukraine.
8. Tsarenko, Yu. (2005). "Take care of personnel security". *Kadrovoe delo*, vol. № 1, pp. 69–73.
9. Center for Information Valuation "Personnel fraud and possible ways to prevent it", available at: <http://polygraph.com.ua/materialy/56-moshennichestvo-personala-i-vozmozhnye-puti-ego-predotvrashcheniya> (access April 21, 2017).

10. Kozachenko, G.V., Ponomarov, V.P. and Lyashenko, O.M. (2003), *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist ta mehanim zabezpechennya* [The economic security of the enterprise: the essence and mechanism of ensuring], Kiev, Ukraine.
11. Cherednichenko, N.V. (2009), "Human security as an integral part of economic security", available at: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/8570> (access April 21, 2017).
12. Aref'eva, O.V. and Litovchenko, O.Yu. (2008), "Personnel component in the system of economic engineering enterprises". *Aktualni problemi ekonomiki*, vol. № 11, pp. 95–100.
13. Encyclopedia of Economics "Motivation of work", available at: <http://economic.lviv.ua/resursi/motivats-ya-prats.html> (access April 21, 2017).
14. Voronkova, V.G. (2006), *Upravlinnya lyudskimi resursami: filosofski zasadi* [Human resource management: the philosophical foundations], Kiev, Ukraine.

УДК 330.35 (574)

ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В КАЗАХСТАНЕ

Азбергенова Р.Б., к.э.н., доцент

*Казахский национальный педагогический университет им. Абая
Республика Казахстан, 050010, г. Алматы, пр. Достык, 13*

К настоящему времени в Казахстане сформировалась экспортно-сырьевая модель экономического роста, в основе которой лежит доминирующее развитие добывающего сектора экономики. При преимущественном формировании ВВП за счет внешних факторов, ослаблении экономического суверенитета возрастает неуправляемая зависимость национальной экономики от внешних конъюнктурных колебаний.

Неустойчивость развития экономики Казахстана перед внешними факторами ставит задачу создания новой модели экономического роста. Это означает, что экономический рост должен осуществляться главным образом за счёт индустриально-инновационных достижений, внедрения НТП, применения компьютерных, ресурсосберегающих технологий.

Основные барьеры на пути инновационного развития экономики можно разбить на две группы:

- проблемы со стороны бизнеса (спроса);
- проблемы со стороны предложения, т.е. собственно сектора научных исследований и разработок.

Несмотря на определенный потенциал в сфере человеческого капитала и научных разработок, развитие инновационных процессов в Казахстане находится на низком уровне. Малочисленные инновационные разработки предприятий, слабая патентная активность, наука продолжают функционировать в рамках традиционной (индустриальной) модели, оторванной от бизнеса и образования. Необходимо стимулировать не только предложение, но и спрос на инновации, развивать конкурентные механизмы.

Поддержку инновационной активности нужно направлять в те сектора, которые способны или уже участвуют в международной конкуренции и международной кооперации. Нужно активно привлекать в РК транснациональных игроков на рынке инноваций, развивать механизмы сетевого взаимодействия.

Ключевые слова: модель экономического роста, конкурентоспособность, человеческий капитал, индекс человеческого развития, инновационная деятельность, инновационная активность, национальная инновационная система, кластер.

ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В КАЗАХСТАНІ

Азбергенова Р.Б., к.е.н., доцент

*Казахський національний педагогічний університет ім. Абая
Республіка Казахстан, 050010, м. Алмати, пр. Достык, 13*

Дотепер в Казахстані сформувалася експортно-сировинна модель економічного зростання, в основі якої лежить домінуючий розвиток видобувного сектора економіки. При переважному формуванні ВВП за рахунок зовнішніх факторів, ослабленні економічного суверенітету зростає некерована залежність національної економіки від зовнішніх кон'юктурних коливань.

Нестійкість розвитку економіки Казахстану перед зовнішніми факторами ставить завдання створення нової моделі економічного зростання. Це означає, що економічне зростання має здійснюватися переважно за рахунок