

- нічної конференції цукровиків України «Підвищення конкурентоспроможності цукрового виробництва» – К.: «Цукор України», 2008. – С. 156–159.
5. Ярчук М.М. Вплив світових тенденцій на розвиток цукрової галузі України / М.М. Ярчук // Матеріали науково – технічної конференції цукровиків України «Вплив світових тенденцій на розвиток цукрової галузі України» – К.: «Цукор України», 2009. – С. 83–107.

**Annotation.** *The complex of measures is considered on providing stably of high quality of products of sugar beet production, with the purpose of increase of his efficiency and competitiveness, by the improvement of good quality of the inlaid labour and decline of losses at growing, collection and processing of sugar beets.*

**Key words:** *quality of products of sugar beet production, increase of efficiency, competitiveness, losses, factors of influence on quality of production.*

УДК 336.71 (35.08.)

**Барило В.М.,** старший викладач Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій;

**Гуцол О.Є.,** студентка Львівського державного університету внутрішніх справ;

**Гнатюк М.В.,** магістрант Львівського національного університету ім. І. Франка

## МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

У даній статті розглядається поняття, суть мотивації та мотивування персоналу на підприємстві. На основі проведених спостережень визначаються основні проблеми мотивації на підприємстві та в Україні. Наводяться практичні рекомендації щодо підвищення мотивації працівників.

**Ключові слова:** мотивація, економічна безпека, персонал, забезпечення, мотив, стимулювання.

**Актуальність проблеми.** Сьогодні проблема мотивації персоналу на підприємстві є досить актуальною, особливо в розрізі забезпечення економічної безпеки бізнесу, адже вся діяльність людини обумовлена існуючими потребами, тому від правильного використання мотивації залежить успіх підприємства.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Питання мотивації цікавило багатьох вчених та філософів, таких як Аристотель, Сократ, Платон, М.Вебер, К.Маркс, Ф.Енгельс. Значний внесок у розвиток теорії мотивації внесли А.Шопенгауер, А.Маслоу, Д.Мак-Клеланд, Ф.Герцберг, К.Альдерфер, Д.Мак-Грегор, У.Оучі, В.Врум, С.Адамс, Дж.Аткінсон, Л.Портер, Е.Лоулер. Слід також відмітити, що вагомий внесок у розвиток теорій мотивування зробили українські вчені, зокрема, Михайло Вольський (1834–1876) вважав необхідним поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини, наголошуючи, що політекономія є наукою про діяльність людини, спрямовану на задоволення матеріальних і духовних потреб. Григорій Цехановецький (1833–1889) виступав проти узагальнень Адама Сміта про людську поведінку, стверджуючи, що багато людей намагається поліпшити своє становище не тільки завдяки власній

праці, а й за рахунок інших. Михайло Туган– Барановський (1865–1919) одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб [1, с. 95 – 96].

Сучасні напрацювання щодо покращення мотивування персоналу знайшли своє відображення у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, саме В.С. Мерлін, Б.Г. Ананьєв, В.В. Стадник, О.Є. Кузьміна, З.Б. Живко, Г.А. Дмитренко, І.К. Макарової, Д.П. Богині, Н. Д. Дарченко та ін. Воші дослідили методологічні засади та роль мотиваційного механізму до праці стосовно різних сфер економічної діяльності, психологічні аспекти мотивації та чинники впливу на процес формування мотивації персоналу.

Однак, в питаннях залежності економічної безпеки підприємства від ефективно діючої системи мотивації персоналу є багато не вирішених проблем, які підлягають як теоретичному дослідженню, так і практичному обтрушуванню.

**Метою** написання даної статті визначення суті та проблем мотивації на сучасному підприємстві через призму забезпечення економічної безпеки бізнесу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Мотивація не лише детермінує поведінку працівника в процесі виробництва, але і зачіпає в основному всі сфери його діяльності. Праця ж як діяльність залучає до себе найбільшу кількість операційних мотивів [6]. Німецький філософ Артур Шопенгауер (1788–1860) у статті «Чотири принципи достатньої причини» вперше вжив термін «мотивація», після чого його почали застосовувати для пояснення причин поведінки людей [2].

На думку Пітера Е.Ленда, термін «мотивація» походить від латинського слова «motio» – рух і буквально означає, те що рухає, спонукає до дій головним чином із середини.

Згідно економічного словника-довідника мотивація (від фр. *motif* – спонукальна причина, привід до будь-яких дій) – усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси та цілі. У Академічному тлумачному словнику поняття «мотивації» визначається, як сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось. Таке тлумачення мотивації є найбільш загальним і підходить до будь-якої галузі економіки.

Як зазначає Стадник В.В., мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей [2], З. Б. Живко розглядає мотивацію як процес дії на чинники виробничого і соціального середовища, під впливом яких змінюється поведінка працівника, досягається певна поставлена мета щодо вдосконалення виробництва і механізму його управління, стверджуючи, що через не вирішення проблематики мотивації, відсутність ефективних мотиваційних механізмів управління, в найближчій перспективі не слід чекати значних позитивних змін і зрушень у всіх сферах економіки [6].

У роботах Г.А. Дмитренко, К.О. Шарпацова, Т.М. Максименко поняття мотивації розглядають як систему тайників, що викликають активність організму та визначають спрямованість поведінки людини (потреби, мотиви, наміри, цілі, інтереси, прагнення); як характеристику процесу, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні [3, с. 38].

Можна узагальнити і об'єднати вище згадані поняття «мотивації» і створити загальне визначення мотивації, як процес дії на сукупність чинників (мотивів), які спонукають людину до діяльності на досягнення заданих цілей.

У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи [1, 5]: застосування політики «батога та пряника»; використання методів

психології і фізіології (згідно з доктринами Зігмунда Фрейда (1856–1936), Е. Мейо, М. Туган-Барановського та ін.) [1, с. 94].

Мотивація діяльності персоналу розглядається як найскладніша функція управління, що полягає в спонуканні працівників до результативної діяльності за допомогою різноманітних чинників впливу для досягнення цілей організації і задоволення особистих потреб [4, с. 102].

Звідси можна зробити висновок, що мотивація є функцією менеджменту і розглядається як мотивування людської діяльності.

Мотивування – вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей [1, с. 94].

Елтон Мейо був одним з небагатьох освічених людей свого часу, який правильно розумів наукове управління і був підготовлений в галузі психології. Він став відомим у процесі експерименту, який проводився на текстильній фабриці в Філадельфії в 1923–1924 рр. Плинність робочої сили на прядильній дільниці тут досягала 250 %, тоді як на інших дільницях лише 5–6 %, Матеріальні засоби стимулювання результатів не дали, тому президент фірми звернувся за допомогою до Мейо. Мейо зрозумів, що вирішення проблеми криється у зміні умов праці, а не в збільшенні винагороди. Задля експерименту він встановив для прядильників дві 10-хвилинні перерви для відпочинку. Плинність робочої сили різко знизилася, поліпшився моральний стан робітників, а виробіток дуже зріс. Однак і сам Мейо повністю не зрозумів важливості своїх винаходів у цій галузі, оскільки психологія тоді була ще на початковій стадії розвитку [2].

Узагальнити модель мотивації через потреби можна тим, що потреби породжують у свідомості людини інтерес, а він – мотиви (усвідомлене спонукання до дії). Відповідно мотиви зумовлюють певну поведінку людини, спонукають її до вчинків і дій з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей. Результатом цього може бути повне задоволення, часткове задоволення чи незадоволення потреб індивіда. Для правильного використання мотивації потрібно використовувати певну модель мотивування, яку можна спостерігати на рис. 1. Проте якщо неправильно використовувати техніку мотивування працівники замість того, щоб збільшувати ефективність роботи створюють небезпеку для економічної безпеки підприємства.

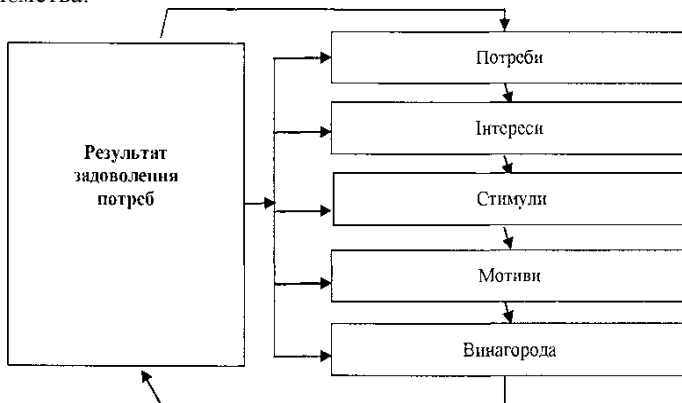


Рис. 1. Модель мотивування через потреби

За даними zahid.net за 2011 рік в Україні рівень хабарництва зріс до 25.8% і досяг рівня у 2007 році (25.6%). На даний час Україна посідає 57 місце з 59 країн за рівнем хабарництва і цим показником поступається лише Росії. З бідністю пов'язані такі біди як корупція, кримінальна злочинність і тіньова економіка. За експертними оцінками, у «тіні» вже перебуває понад 45% ВВП, що є критичним рівнем. Обсяги тіньової зарплати становлять близько 50% від легальних виплат. На цьому тлі корупція почуває себе упевнено, маючи в своєму розпорядженні достатній ресурс, що зводить нанівець будь-які почини, які можуть змінити наявну ситуацію. Такі сумні дані насамперед свідчать про те, що мотивація у працівників є зниженою (низькі заробітні плати, мінімальне стимулювання та ін.), як результат – хабарництво [7].

На нашу думку, для забезпечення безпеки бізнесу та зниження рівня корупції потрібно, щоб доходи працівника були достатніми, покривали його витрати та забезпечували відтворення. Тому необхідно визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу, при наймі працівника виявити його основні мотиви, інтереси, систему цінностей та підвищити моральні та матеріальні стимули працівників та ін. Практика стимулювання підприємств за рахунок дешевої робочої сили витісняє найкваліфікованіших працівників на зарубіжні ринки, знижує стимули персоналу до праці, а також скорочує зацікавленість підприємців у модернізації. А це деморалізує населення і роз'їдає державні фінанси – населення більше орієнтується на соціальну допомогу з боку уряду, ніж на перспективу самостійно заробити на життя.

Висновки. Отже, підсумовуючи вище наведене, мотивація управління персоналом займає значне місце у розвитку підприємства та забезпеченні його безпеки. Якщо не правильно, або взагалі не використовувати систему мотивації змінюється не тільки стан на підприємстві, а й рівень економічної ситуації у країні. Тому кожному керівнику потрібно дбати та покращувати мотиваційну ситуацію на підприємстві, розробляти нові підходи до мотивування персоналу. На макrorівні – вагомими факторами є успішне проведення реформ і модернізація країни; ефективність самої влади, як у внутрішній, так і в зовнішній політиці; розглядати персонал як ключову фігуру бізнесу та його безпеки.

#### Список використаних джерел

1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. – 2-е вид. доп. і перобл. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2003. – 352 с.
2. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Навч. посіб. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
3. Дмитренко Г.А. Мотивація і оцінка персоналу; Навч. посіб./ Дмитренко Г.А., Шарпатова Е.А., Максименко Т.М.. – К.: МАУП, 2002. – 248с.
4. Макарова І. К. Управління персоналом: Підручник. – М.: Юриспруденція, 2004. – 304 с.
5. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
6. Живко З.Б. Суть мотивування та моделі мотивації персоналу у вугледобувній промисловості / З.Б.Живко / Наука й економіка. Науково-теоретичний журнал. – Хмельницький: Вид-во Хмельницького економічного університету, 2010. – Випуск 1(17). – С. 86–91.
7. Економіка України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.chamber.m/Prmtded Publications/Coimtry Profile Ukr/Countrv-Profile-UKR2011.odf>

*Annotation. A concept is examined in this article, essence of motivation and reason*

*of personnel on an enterprise. On the basis of the conducted supervisions the basic problems of motivation are determined on an enterprise and in Ukraine. Practical recommendations are pointed in relation to the increase of motivation of workers.*

**Key words:** *motivation, economic security, personnel, support, motivation, stimulation*

УДК330.341.1: 629.5

**Кириченко О.П.**, викладач Національного університету кораблебудування ім. адм. Макарова, м. Миколаїв

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ШЛЯХ РОЗВИТКУ СУДНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ: НЕОБХІДНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ**

*Наведено обґрунтування інноваційного шляху розвитку для підприємств суднобудівної галузі. Проаналізовано сучасний стан суднобудування. Систематизовано ключові фактори, що визначають необхідність інноваційних впроваджень. Також узагальнено основні переваги інноваційної спрямованості для підприємств галузі.*

*Ключові слова:* *інновації, інноваційний розвиток, конкурентоспроможність, суднобудівне підприємство.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах швидких змін, світ вимагає від підприємств інших методів управління. У виграші залишається той, хто швидше за всіх здатний реагувати на зміни в суспільстві і втілювати в життя задумане, тобто використовувати свої інноваційні можливості [1].

Знання стали важливим інструментом підвищення ефективності діяльності організації. Характерною рисою сучасності є взаємопроникнення стратегічного та інноваційного управління. Це пов'язано з тим, що інновації визначають основну лінію перспективного розвитку підприємства.

Як бачимо, у глобальній конкуренції вирішальну роль відіграють саме інновації. Безпосередньо це стосується і галузі суднобудування.

Деякі науковці схильні до думки, що суднобудівна галузь знаходиться на стадії вимирання, а передумов для її відродження не передбачається. Проте, більшість вчених не так критично оцінюють перспективи розвитку цього сектору економіки. Не зважаючи на досить складне становище основних підприємств галузі та процесів занепаду, не можна не враховувати потужний потенціал, який є у розпорядженні нашої держави і який може розкритися на повну при створенні відповідних сприятливих умов, зокрема виведення галузі на інноваційний шлях розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення, аналіз та систематизація наукових публікацій показує, що питаннями інноваційного розвитку займалися такі фахівці: Ілляшенко С.М., Новицький В.С., Федулова Л.І. та інші автори. Дослідженню проблемних аспектів функціонування галузі суднобудування присвячені роботи таких вчених, як Письменна К.С., Романюк, Ю.Л., Беглиця В.П., Михайленко Н.А. та інші. Проте деякі аспекти залишаються не дослідженими, а дані публікації створюють умови для генерації нових рішень за визначеною темою.

Метою статті є обґрунтування необхідності реалізації інноваційного шляху розвитку для підприємств галузі суднобудування та визначення основних переваг