

ніж ставка плати за їх переробку, як це робиться у ряді країн ЄС (передусім в країнах Скандинавії).

Для покращення екологічних стандартів у діяльності підприємств в ЄС ними активно використовуються кошти структурних фондів Євросоюзу, на фінансування з яких можуть розраховувати й українські підприємства, насамперед експортери до ЄС, при умові підготовки відповідних заявок. Важливо, щоб ці заявки передбачали спільну роботу з підприємствами ЄС щодо поліпшення еколого-економічних умов їх господарювання.

Висновки і пропозиції. Загалом, аналіз зарубіжної та вітчизняної наукової літератури дозволяє стверджувати, що до основних фінансово-екологічних проблем у діяльності підприємств у країнах ЄС на майбутнє слід віднести наступні: зростання ставок вуглецевого податку та запровадження його у тих країнах, де його поки немає; введення обов'язкового для всіх країн ЄС екологічного збору за шкідливі викиди в навколишнє середовище; суттєве підвищення податку на захоронення відходів; «кліматичні вимоги громадськості»; «токсичний податок»; поступове скорочення ставки «зеленого» тарифу тощо. Все це вимагає від українських підприємств прискореного впровадження заходів з «екологізації» свого виробництва, якщо вони хочуть залишитися на ринку ЄС. Відповідно, Українська держава повинна фінансово про стимулювати подібну перебудову, використовуючи для цього не тільки штрафні санкції, а й екологічні стимули.

Використана література:

1. Citizen summary. EU climate and energy package [Electronic resource]. – Mode of access: http://ec.europa.eu/climate/policies/strategies/2020/docs/climate_package_en.pdf.
2. Карлін М. І., Проць Н. В., Цимбалюк І. О. та [ін]. Кліматичні фінанси [Текст]: кол. моногр. Луцьк. Вежа-Друк. 2017. 184 с.

Коленда Н., к.е.н., доц.,
Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки,
м.Луцьк, Україна

ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Досвід діяльності передових підприємств на вітчизняному та міжнародному просторі показує, що найважливішим ресурсом, правильне використання якого приносить найкращий результат, є персонал. Зважаючи на це, приділення уваги його формуванню та розвитку – досить важливий напрям управлінської діяльності. При цьому акцент повинен робитися на забезпечення безпеки персоналу, що, у свою чергу, сприятиме зростанню рівня безпеки підприємства загалом.

Питанням безпеки підприємства та його персоналу приділено увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема Т. Васильців, Я. Жаліло, О. Іляш, Л. Ільчук, О. Новікової, В. Паламарчук, Г. Пастернак-Таранушенко та ін. Щодо мотиваційної безпеки, то її розглядали Т. Бушман, О. Герасименко, В. Кравченко, О. Литовченко, А. Маренич, Н. Мехеда, О. Сліпа, А. Череп. Не дивлячись на значну кількість наукових напрацювань у сфері безпеки та мотивації, вченими до

цього часу не сформовано одностайної думки щодо мотиваційної безпеки. Зокрема, дехто її розглядає у складі кадрової безпеки, інші – як елемент соціальної чи соціально-мотиваційної безпеки. Значна частина науковців взагалі упускає її з поля зору і не вважає за доцільне виділяти як окрему складову, а вивчають у комплексі економічної чи соціальної безпеки підприємства.

Серед тих нечисленних праць, у яких висвітлено результати дослідження мотиваційної безпеки, можемо побачити різні підходи до її структурного наповнення та відсутність трактування самого поняття. Крім того аналіз наукової літератури показав, що мотивацію розглядають як важливу складову у системі забезпечення фінансово-економічної (О. Лаврик, Т. Булига [1, с. 225-229]), економічної (В. Барило, О. Гуцол, М. Гнатюк), соціальної (О. Ілляш, М. Биченкова [2, с. 373-376], кадрової (А. Маренич, Н. Мехеда [3, с. 40]) чи інформаційної безпеки (Л. Нікіфорова) [4]. Це дозволяє зробити висновок про її широку функціональну спрямованість та важливість у системі забезпечення безпеки підприємства загалом. Також припускаємо, що така зацікавленість мотивацією та її роллю у безпеці праці, фінансово-економічній, соціальній та інформаційній безпеці обумовлює необхідність виділення її окремим елементом, а саме – мотиваційну безпеку як окреме явище та напрям управлінської діяльності.

Щодо місця мотиваційної безпеки у системі забезпечення безпеки підприємства, то для вирішення цієї наукової проблеми пропонуємо застосувати ієрархічний підхід (рис. 1).

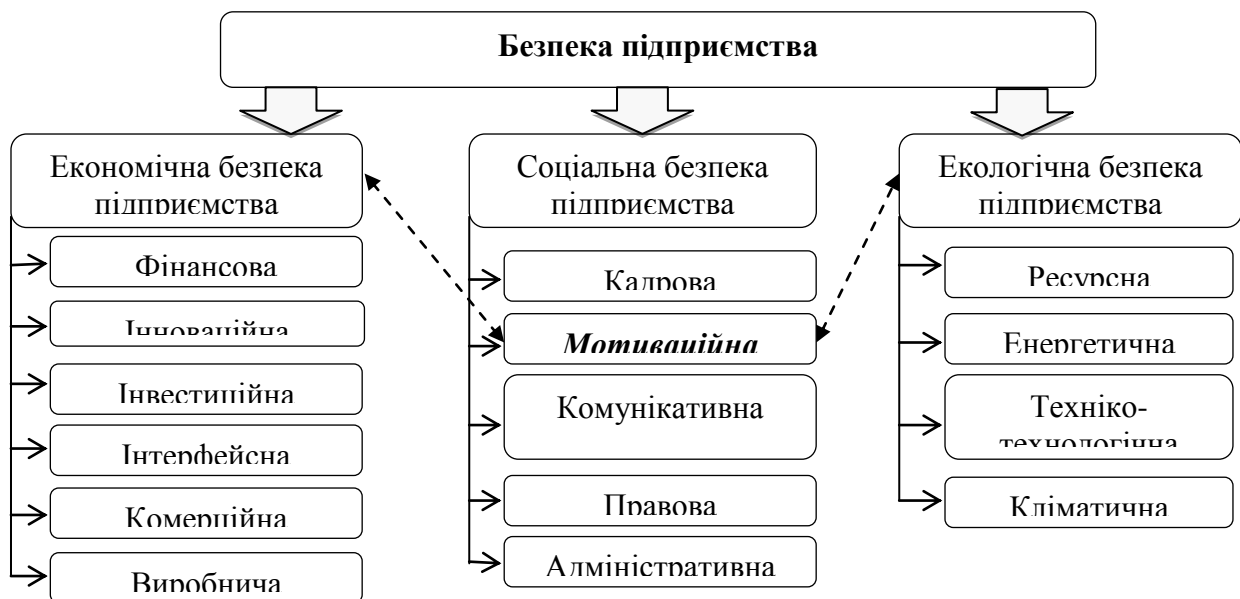


Рис. 1. Місце мотиваційної безпеки у структурі безпеки підприємства

Примітка. Авторська розробка

На першому (найвищому) рівні знаходиться безпека підприємства загалом. На другому рівні – економічна, соціальна та екологічна безпека. Третій рівень складатиметься з компонентів, які формують, відповідно, економічну, соціальну

та екологічну безпеку. Мотиваційну безпеку розглядатимемо у системі соціальної безпеки. Проте варто зауважити, що вона перебуває у взаємозв'язку із економічною та екологічною безпекою. Зокрема, взаємозв'язок із економічною безпекою полягає у тому, що мотивований персонал, споживачі позитивно впливають на показники результативності діяльності. З іншої сторони, рівень мотиваційної безпеки та мотивація персоналу залежить від фінансових можливостей підприємства та їх використання відповідно призначенню.

Щодо взаємозв'язку із екологічною безпекою, він також прослідковується. Оскільки правильно організована система мотивації та забезпечення мотиваційної безпеки сприяє більш економічному та раціональному використанню ресурсів, енергії, спрямуванню інвестицій на збереження навколишнього середовища та попередження змін клімату, використання передових екологобезпечних технологій та техніки. Зворотній вплив відображається у тому, що мотиваційна безпека може бути досягнута при забезпеченні відповідних умов праці та безпеки життєдіяльності, що відноситься до завдань екологічної безпеки.

Щодо визначення місця мотиваційної безпеки у структурі соціальної, то вважаю, що вона повинна займати одне з основних місць і розглядатися як самостійне явище, а не як елемент кадрової безпеки. Хоча таке бачення є дискусійним і до цього часу не знайшло єдиного рішення серед науковців. З однієї сторони можна вважати, що мотиваційна безпека повинна розглядатися як структурний елемент кадрової, оскільки остання стосується усіх аспектів управління персоналом (підбір, добір, найм персоналу; його розташування та організація праці; мотивування; розвиток). З іншого боку, мотиваційну безпеку варто досліджувати значно ширше, а не тільки стосовно персоналу. Адже мотивувати можна і клієнтів, контрагентів та навіть конкурентів. Саме зважаючи на такі міркування, пропонуємо розглядати мотиваційну безпеку як окремий елемент соціальної.

Обґрунтовуючи такий підхід, під кадровою безпекою підприємства розуміємо стан захищеності від ризиків та загроз, пов'язаних із підбором, добром та наймом персоналу й організацією його праці.

Комунікативна безпека – це стан, за якого відбувається продуктивна внутрішня та зовнішня комунікація на засадах безпечності та дотримання етичних норм.

Правова безпека – це стан, за якого рішення підприємства відповідають нормам законодавства і забезпечують рівність усіх суб'єктів економічних відносин на засадах економічної доцільності, соціальної відповідальності та екологічної допустимості.

Адміністративна безпека – це стан, за якого управління підприємством здійснюється на умовах відкритості, рівності, гласності, відсутності упередженості та корупції.

Мотиваційну безпеку пропонуємо розглядати як стан захищеності від зовнішніх та внутрішніх загроз щодо професійного, психо-емоційного, фізичного стану персоналу та рівня його життєзабезпечення у довгостроковій перспективі, за якого відбувається збереження і розвиток трудового потенціалу, зростання

продуктивності праці, а також стан, за якого споживачі, контрагенти та конкуренти проявляють прихильність до підприємства та взаємодіють на засадах довіри і рівноправ'я.

Отже, результати дослідження відображають рішення наукової проблеми визначення сутності мотиваційної безпеки підприємства та її місця у системі загальної безпеки. Це свідчить, що робота має теоретичну цінність та практичну значимість. Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше подано трактування мотиваційної безпеки підприємства, яке на відміну від існуючих підходів, розглядає поняття у широкому розумінні, а не тільки відносно персоналу. Практична значимість роботи полягає у тому, що теоретичні напрацювання, зокрема, які стосуються рекомендацій щодо забезпечення складових мотиваційної безпеки, доцільно реалізовувати у безпосередній діяльності підприємств.

Використана література:

1. Лаврик О.Л., Булига Т.О. Система мотивації діяльності персоналу як чинник досягнення фінансово-економічної безпеки підприємства. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. 2017. Том 27. № 4. С. 225-229.
2. Іляш О.І., Биченкова М.Е. Роль мотивації праці у системі соціальної безпеки працівників. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.2. С. 373-376.
3. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал*. Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). Черкаси, 2012. №2 (6). С. 38-45.
4. Нікіфорова Л. О. (2017) Використання мотиваційних важелів для підвищення інформаційної безпеки підприємства URL: <https://conferences.vntu.edu.ua> > all-fm > all-fm-2017 (date of access: 22.11.2019)

Компанець К., к. е. н.,
доц. каф. «Менеджмент»

Повshedний І., студент
Національний транспортний університет,
Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНО - ЕКОЛОГІЧНИЙ ЕФЕКТ ПРИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ НА АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальність теми дослідження.

Собівартість на виконання транспортної роботи, тобто перевезення вантажів й пасажирів, є одним з основоположних економічних показників діяльності автотранспортних підприємств, які характеризують якість та рівень менеджменту на підприємстві. За їх величиною можна судити про економічну ефективність використання окремих видів транспорту при перевезеннях різноманітних вантажів.

Більшу частину даного показника складають прямі витрати, серед яких близько 50% припадає саме на паливо мастильні матеріали (ПММ), як один із невід'ємних елементів необхідних для здійснення руху автомобіля. В той же час,