

8. Сергеева О. Р. Сутність та основні аспекти управління грошовими потоками підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 12, Ч. 2. С. 107-110.

9. Барановська А.С. Оцінка ефективності дебіторської та кредиторської заборгованості. *Вісник Сумського аграрного університету. Серія Фінанси і кредит*. 2010. № 1. С. 51-55.

10. Вареник В.М. Політика управління грошовими потоками в економіці України. *Академічний огляд*. 2014. № 1 (40) 32. С.32-40.

Лаврук О., канд.екон.наук, доцент
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський, Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Вступ. Однією із головних проблем сучасної економіки України є створення високоефективного мотиваційного механізму господарювання в рамках корпоративного управління, оскільки ніщо так не зумовлює якість, темпи і кінцевий успіх виходу економіки України з кризи, як ефективна система спонукання людей до праці.

Основна частина. Встановлено [1, 2, 4], що мотиваційний механізм господарювання являє собою сукупність спонукальних причин і усвідомлених способів господарського ставлення до діяльності підприємства, а також господарських процесів виробничих колективів і різних соціальних груп підприємства, що підсилюють шанси на досягнення успіху. На відміну від мотивації праці, яка притаманна кожному працівнику підприємства і малим виробничим групам, члени яких безпосередньо взаємодіють в трудовому процесі, мотивація господарювання має місце в трудових колективах, що взаємодіють у виробничому процесі, а також інших господарських підрозділів підприємства. Ці два види мотивації (праці і господарювання) тісно пов'язані між собою: одні мотиви праці несуть в собі ті чи інші мотиви господарювання, інші – їх генерують. Так, високий рівень внутрішніх мотивів праці породжує підтримку персоналом прогресивних технічних нововведень (один з мотивів господарювання). Зовнішні позитивні мотиви праці, основою яких є заробітна плата, визначають мотиви ощадливості і відповідальності за результати праці.

Очевидно, що чим вищий рівень мотивації високоякісної продуктивної праці членів виробничого колективу, тим поширеніше в цьому колективі господарське ставлення до справи і сильніші мотиви господарювання.

У свою чергу, високий рівень господарської мотивації породжує підприємницький стиль поведінки підприємства, для якого характерні орієнтація на споживача і задоволення його потреб, цільова установка на підвищення потенціалу прибутковості, прагнення до оновлення виробництва і асортименту виробленої продукції, гнучка різноманітна реакція на зміну ситуації на ринку, заохочення ініціативи в пошуку шляхів досягнення успіху, готовність йти на обґрунтований ризик. Тому, формуючись під впливом мотивів високоякісної продуктивної праці, господарська мотивація, в свою чергу, здатна посилити

мотивацію праці.

Існує чимало наукових поглядів щодо змісту поняття мотивації (рис.). На наш погляд, в найбільш загальному вигляді мотивація являє собою систему мотивів, яка виникає у своїй комплексності і цілісності, єдності соціального, економічного і психологічного начал, цілей і завдань, механізмів реалізації. Ключовим словом тут є вихідне поняття «мотив». Мотив (від лат. *movere* рухаю) – це те, що збільшує активність діяльності, заради чого вона здійснюється, що визначає її спрямованість. За своїми функціями і регуляції поведінки мотивуючі чинники можуть бути розділені на три види: потреби, переваги та інстинкти як джерела активності організму; власні мотиви як причини, які визначають вибір поведінки; емоції, переживання і установки як способи регуляції поведінки суб'єкта.

Встановлено, що мотиваційний механізм тісно взаємопов'язаний з трудовим потенціалом і відображає процес перетворення реальних об'єктивних можливостей працівників в кінцеві результати діяльності підприємства. У загальному вигляді мотиваційний механізм являє собою цілісну систему спонукальних сил трудової діяльності людини. Мотиваційний механізм корпоративного управління включає мету мотивації, суб'єкти виробничих відносин і об'єкти господарювання, економічні інтереси і стимули до діяльності, основні принципи функціонування механізму.

Основними компонентами мотиваційного механізму є суб'єкти виробничих відносин і об'єкти господарювання, які володіють системою внутрішніх біосоціальних факторів мотивації економічної поведінки людей (потреби, установки, інтереси, мотиви, цілі, ціннісні орієнтації). Склад механізму мотивації визначається комплексом соціально-економічних умов, які забезпечують включення людини в систему виробничих відносин. У спрощеному вигляді мотиваційний механізм корпоративного управління визначається системою відносин між трьома складовими: акціонерами, топ-менеджментом і державою.

Таким чином, мотиваційний механізм корпоративного управління є цілісною системою взаємообумовлених і взаємопроникаючих спонукальних сил, що діють на основі суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних відносин та задають певний ступінь свободи для суб'єктів корпоративного управління.

Розуміючи механізм мотивації як комплекс економічних важелів і засобів соціального та морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці та підсилюють її, можна виділити основні групи мотивів, які відповідають основним потребам особистості:

– потреби матеріального існування є основою формування мотивів, які пов'язані з оплатою праці та отриманням різних благ. При цьому стимули стають мотивом і фактично спонукають до трудової діяльності тільки за умови, якщо система оцінки трудової діяльності кожного працівника зрозуміла для всіх, гарантує отримання благ при виконанні необхідних умов.

– потреби соціального захисту – пов'язані з приналежністю до певної соціальної групи, соціальним статусом працівника, престижністю праці. Стимулами, які формують мотиви, можуть бути: участь в управлінні, прийнятті

рішень, справедливий розподіл благ, умови і організація праці, які сприймаються в даному випадку як увагу суспільства до працівника, тобто оцінка його соціальної значущості, престиж професії, можливості просування (зарахування до резерву), підвищення розряду, категорії.

– потреби духовного і інтелектуального розвитку є основою формування мотивів самореалізації (використання в роботі знань, навичок і умінь), підвищення кваліфікації, прагнення до цікавої змістовної роботи, творчої та ініціативної діяльності. Стимулами, які формують ці мотиви, можуть бути: участь в освоєнні нових видів продукції і нового обладнання, виконання особливо важливих і складних замовлень, стимулювання раціоналізації та винаходів, можливість переходу від малозмістовних і монотонних видів робіт.

Сучасні умови господарювання вимагають від працівників нових якостей. З одного боку посилення виконавської дисципліни, відповідальності, з іншого – високої кваліфікації і професійної майстерності, вміння постійно вчитися, освоювати різні новації, ініціативно і креативно виконувати свою роботу [3]. Тому управління працею має базуватися на використанні переважно адміністративних методів до різноманітних форм непрямого економічного регулювання, яке забезпечувало б інтерес до праці при одночасному посиленні відповідальності за неефективне виконання своїх обов'язків. Відповідно до цього повинна змінюватися і система стимулювання, особливо та її частина, яка регулює розподіл трудових ресурсів.

Все це дозволить, по-перше, забезпечити гідний рівень оплати, необхідний для нормального відтворення працівників і членів їх сімей. По-друге, створити умови для обґрунтованого відображення витрат на оплату праці в собівартості продукції і послуг різних галузей народного господарства, що дозволить правильно визначати порівняльні кінцеві результати діяльності різних товаровиробників. По-третє, стимулювати збільшення виробництва продукції і послуг, підвищення їх якості та зниження собівартості.

Висновки та пропозиції. Таким чином, досягти посилення спонукальних мотивів до праці можна на основі вдосконалення мотиваційного механізму за рахунок забезпечення заробітної плати за кінцевими результатами праці з точним визначенням внеску кожного працівника; забезпечення пріоритетів соціальної безпеки працівників на основі інвестицій у їхній розвиток; розвиток корпоративної культури; запровадження моніторингу ефективності дії мотиваційних механізмів для кваліфікованого управління підприємством; поліпшенням соціальних умов; підвищенням техніко-технологічного рівня виробництва і можливої в кожному конкретному випадку організаційно-господарської модернізації підприємств. У перспективі подальших розробок лежать прикладні аспекти комплексного механізму управління корпораціями.

Використана література:

1. Білик Ю.І. Напрями удосконалення мотиваційного менеджменту сучасних бізнес-структур в АПК / Ю.І. Білик, О.С. Лаврук // Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 30 жовтня 2015 р. (ПДАТУ, м. Кам'янець-Подільський). – Тернопіль : Крок, 2015. – С. 127-129.

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. Лаврук В.В. Управління мотивацією інноваційної діяльності / В.В.Лаврук, О.С. Лаврук // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького. – Том14, №1(51). Частина 1. – Львів, 2012. – С. 376-381.

4. Сисоліна Н. П. Мотиваційні механізми на сучасному підприємстві / Н. П. Сисоліна, С. С. Нісфоян // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки : зб. наук. пр. – Кропивницький : ЦНТУ, 2017. – Вип. 31. – С. 273-279.

Миськовець Н., к.е.н.

ПВНЗ Міжнародний економіко-гуманітарний
університет імені академіка Степана Дем'янчука,
м. Рівне, Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ ЕКОСИСТЕМНОГО КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Вступ. Екосистемне корпоративне підприємництво (ЕКП) для України поняття досить нове, під яким розуміється економічна діяльність підприємств, орієнтована на задоволення традиційних, екологічних та суспільних потреб при веденні підприємницької діяльності з позиції екосистемного підходу.

Основний текст. Екосистемне підприємництво потребує від держави та зацікавлених підприємств тісної співпраці, особливий акцент нині ФАО робить на розвиток приватного сектору та проведення децентралізації влади, адже тільки на місцях можна вирішити місцеві питання та проблеми. Вивчення та залучення досвіду та механізмів регулювання корпоративного екосистемного підприємництва на основі співпраці з ФАО потребує постійних досліджень.

Приоритети екосистемного корпоративного підприємництва співпадають з пріоритетами та глобальними Цілями Сталого Розвитку на 2016-2030 роки, затвердженими в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку на Саміті ООН у вересні 2015 року, досягнення яких певною мірою можливе при застосуванні екосистемного ведення підприємницької діяльності, що сприятиме зменшенню навантаження на природні екосистеми, створенню продовольчих запасів, підвищенню зайнятості населення та економічному розвитку підприємств.

Особливе практичне значення мають розробки в рамках ФАО міжнародних норм і стандартів на сільськогосподарську, лісову та рибну продукцію, виконання яких має ключове значення для експортерів в умовах жорсткої конкуренції в міжнародній торгівлі та загострення боротьби за потенційні ринки збуту. Слід визнати, що з часу співпраці Україна та ФАО (з 2003 року) зацікавленими міністерствами і відомствами зроблено чимало для входження в її діяльність, забезпечення участі в роботі основних міждержавних ФАО органів, а також міжнародних конференцій, що проводяться по її лінії.