

няної науки, часто виявляється малозастосовним до сучасної ситуації, якій властива поява принципово нових проблем та можливостей у галузі стратегічного управління.

Аналіз сучасного стану науково-технічної та інноваційної сфери в Україні свідчить про те, що за рівнем інноваційної активності, станом виробництва високотехнологічної продукції, обсягами фінансування науки, розвитком інфраструктури інноваційного підприємництва України значно відстає від провідних країн світу. Існує невідповідність науково-технічного потенціалу країни загальній продуктивності національної економіки, що зумовлено низькою ефективністю національної інноваційної системи. Головною проблемою, що гальмує розвиток високотехнологічного сектора економіки, залишається відсутність фінансування та недостатньо ефективна державна інноваційна політика, що призводить до скорочення чисельності наукових працівників, ускладнює отримання економічної віддачі у вигляді формування завершених інноваційних пропозицій та їх реалізації у сферах вітчизняної економіки.

Для кожного підприємства проблема постійної готовності до вдосконалення процесу і продукту відіграє важливу роль. Стратегічне управління ж інноваційною діяльністю відрізняється на різних підприємствах залежно від початкового стану і постановки завдань, а також потребує застосування нових форм організації економічної роботи. Отже, дослідження, що присвячене стратегічному управлінню інноваційним розвитком підприємства, є актуальним та має важливе наукове і практичне значення.

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

**Гриненко В.О.**

*Науковий керівник – Запорожець Г.В., канд. екон. наук, доцент*

На сьогоднішній день управління персоналом представляє складну систему теорій, правил й закономірностей, вивчення яких має величезне значення при виборі тактики й стратегії управління підприємством. Персонал є невід'ємною частиною будь-якого підприємства, воно не може існувати без людей, а, отже, щось виробляти, досягати мети своєї діяльності. Управління персоналом, насамперед, базується на принципах зацікавленості співробітників працювати на досягнення певних цілей. Саме тому сьогодні актуальне вивчення принципів і методів ефективної мотивації персоналу, особливо у зв'язку з кардинальними змінами в нашій.

На етапі становлення й розвитку ринкових відносин відбувається зміна особистісних систем мотивації працівників до праці, що вимагає пізнання й формування системи мотивації на кожному підприємстві, із чітким визначенням провідних мотиваторів для різних категорій фахівців та пов'язування із взаєминами в колективі.

Процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей підприємства надзвичайно динамічний. Від методу «батога й пряника» до застосування змістовних й процесуальних теорій мотивації, від застосування командно-адміністративних методів до ринкових методів мотивації пройшло не так вже багато часу. За часи СРСР було просто неможливе практичне впровадження й апробування прогресивних методів мотивації, тому що вся радянська політична система була механізмом, що будувався на принципі копіювання єдиної системи мотивації людей в усіх галузях, на всіх рівнях громадського життя. Зараз же підприємства мають необмежену свободу у виборі того або іншого способу організації управління, але щоб не повторювати помилки, відомі з міжнародного досвіду, при здійсненні основної діяльності підприємства, потрібно дуже ретельно ставитися до аналізу принципів мотивації в управлінні персоналом. У цьому зв'язку побудова мотиваційного механізму, адекватного вимогам часу, представляється актуальною і практично необхідною.

Проблема здійснення мотиваційного управління на підприємствах розглядалась з різних рівнів та різних позицій у роботах всесвітньо відомих вчених-економістів: А.Сміта, Ф.Тейлора, Г.Емерсона, Е.Мейо; значний внесок у розробку даної проблеми було зроблено у різний час західними теоретиками й дослідниками трудової мотивації – А.Маслоу, К.Альдерфером, Д.Мак-Клелландом, Ф.Герцбергом, Д.Мак-Грегором, В.Оучи, В.Врумом, С.Адамсом, а також російськими та українськими Дмитренко, А.Єгоршиним, А.Колотом, О.Новіковою, В.Онікієнко, Г.Цехановецьким, О.Ястремською. Однак, великий потенціал, напрацьований у даній сфері вітчизняної науки, часто виявляється малозастосовним до сучасної ситуації, якій властива поява принципово нових проблем та можливостей у галузі мотивації персоналу. Західні ж концепції трудової мотивації не завжди співвідносяться з соціально-економічними й культурними умовами України та не відповідають на питання, що стоять перед теорією та практикою вітчизняного управління.

Таким чином, подальший розвиток підприємств України потребує реформування на науковій основі, насамперед, щодо ефективного використання людських ресурсів, і вимагає зміни застосовуваних підходів до управління персоналом. Це передбачає розробки стратегій

мотиваційного управління робітниками вітчизняних підприємств, які забезпечували б залучення, збереження та заохочення кращих спеціалістів та досягнення ними високих результатів діяльності. Отже, дослідження, що присвячене розвитку сучасних підходів до мотиваційного управління та обґрунтуванню мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства, є актуальним та має важливе наукове і практичне значення.

## **СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПАРТНЕРСЬКИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В РЕАЛЬНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

*Нікулін Д.В.*

*Науковий керівник – Момот Т.В., д-р екон. наук, професор*

В умовах ринкового середовища на виробничо-господарську діяльність помітно впливають партнерські відносини між підприємствами, організаціями, установами незалежно від їхньої форми власності та організаційно-правової структури. В Україні формування наукових засад партнерських відносин перебуває лише у зародковому стані, проте надійність взаємодії з суб'єктами зовнішнього оточення підприємства відіграють значну роль в забезпеченні його фінансово-економічної безпеки. Підвищення безпеки партнерських взаємовідносин забезпечить зниження фінансових та юридичних ризиків в діяльності підприємства та призведе до зростання стабільності та рівня фінансово-економічної безпеки. Швидкий та якісний збір необхідної інформації для перевірки надійності контрагента, призводить до мінімуму виникнення ризику фінансових втрат та можливості стати жертвою фінансових махінацій.

Партнерські зв'язки в сучасному бізнесі виступають не лише складовим елементом підприємницьких дій з реалізації ділового проєкту взаємодії з ринком, з колективом, з партнерами, але й необхідною умовою довірливих відносин між підприємцями. Партнерські зв'язки дають можливість кожному з партнерів отримати очікуваний прибуток, за рахунок партнерської взаємодії.

У своїй діяльності підприємство формує і налагоджує зв'язки з іншими суб'єктами господарювання, державними і муніципальними органами влади. Будь-який зв'язок з часом може бути перерваний або порушений під впливом різних обставин, а отже діяльність підприємства піддається постійній небезпеці. Порушення каналів зв'язків може відбутися з наступних причин: в результаті конкуренції (добросовісної та недобросовісної); змін у навколишньому середовищі, що змушує