

заходів з охорони праці, що запроваджує держава. В подальшому потрібно ще більше підвищувати рівень поінформованості людей, адже як було нами встановлено основною причиною виникнення травм все ж таки залишається людська необережність. Такі дії допоможуть вберегти населення від електротравм та зберегти не одне життя.

Список використаних джерел:

1. Гогіташвілі Г.Г. *Основи охорони праці: навч. посібник*/Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Ланін. – [4-те вид., випр. і доп]. – К.: Знання, 2008. – 302 с.
2. Манойлов В.Е. *Основы электробезопасности*. – [изд. 4-е, перераб. и доп.]. – Л.: Энергоатомиздат. Ленингр. отделение, 1985. – 384 с.
3. *Электробезопасность на промышленных предприятиях: справочник* / [Р. В. Сабарно, А. Г. Степанов, А. В. Слонченко, Г. Д. Харламов]. – К.: Техніка, 1985. – 288с.
4. Гажаман В. И. *Электробезопасность на производстве* / В. И. Гажаман. – К., 1998. – 272 с.
5. *Статистичний бюлетень «Травматизм на виробництві» [Електронний ресурс]*. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publzdorov_u.htm.

Гонта Д.С., студентка,
Білик В.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку нашої економіки однією із найважливіших цілей, що постали перед вітчизняними підприємствами є забезпечення економічної безпеки. Дана проблема спричинена значним впливом на діяльність організацій як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Саме внутрішні чинники тісно пов'язані з персоналом підприємства, адже він впливає абсолютно на всі процеси діяльності організації та є основним чинником підвищення її ефективності. Тому однією із найважливіших складових економічної безпеки підприємства є кадрова безпека, оскільки вона відіграє вирішальну роль у ліквідації соціально-економічних загроз діяльності організації, які можуть бути спричинені неправильним управлінням трудовим колективом. На думку багатьох вчених, основним засобом забезпечення кадрової безпеки є мотивація персоналу, оскільки від ступеня задоволення та зацікавленості персоналу своєю роботою залежить ефективність виробничо-господарської діяльності суб'єкта господарювання. Тому вдосконалення мотиваційного механізму є досить актуальним в умовах конкурентного ринку.

Метою даної роботи є визначення та дослідження методів мотиваційного механізму як головного інструменту кадрової безпеки підприємства.

Мотивація – це комплекс причин, які спонукають працівників до цілеспрямованих дій і є рушійною силою людської діяльності і поведінки на основі глибокої особистої зацікавленості і залучення до її здійснення. Мотивація праці як механізм представляє собою систему, яка узгоджує багатоміжні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації й настанови, мотиви і мотиваційну структуру поведінки[2, 60].

Саме мотивація може виступати засобом подолання багатьох проблем, пов'язаних із кадровою безпекою підприємства.

Типовими проблемами в організаціях, які пов'язані з низькою мотивацією співробітників, є: неякісна праця; низький рівень виконавчої дисципліни; висока плинність кадрів; нераціональність мотивів поведінки працівників; висока конфліктність; слабкий зв'язок заохочення і результатів праці виконавців; недбале ставлення до виконання обов'язків; низька ефективність впливу керівників на підлеглих; відсутність умов для реалізації потенціалу співробітників; слабка перспектива зростання; відсутність ініціативи в роботі; незадовільний морально-психологічний клімат в колективі; відсутність інтересу до можливості розвитку, навчання та інші[1, 126]. Тому дуже важливим для уникнення даних проблем на підприємстві є оптимальний вибір видів та методів мотивації працівників.

Існує три види мотивації трудової діяльності: матеріальна, моральна, адміністративна. Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках. Крім матеріального стимулювання цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій (при зниженні якості продукції, допущенні браку). Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання праці, ділових якостей працівників, виховання у них почуття гордості за підприємство, на якому працюють, відданості йому, відчуття необхідності їхньої роботи. Адміністративна мотивація базується на дисципліні, відповідальності працівника, використанні різних форм дисциплінарного покарання (зауваження, догана, звільнення з роботи) і дисциплінарні заохочення.

На практиці застосовуються такі методи мотивації трудової діяльності:

1. Прямі економічні: діючі на підприємстві форми та системи оплати праці; преміювання працівників за раціоналізацію та винахідництво; преміювання працівників за високі результати праці; оплата навчання; виплати за відсутність невиходів на роботу.

2. Непрямі економічні: доплати за стаж роботи; оплата додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством; оплата путівок працівникам на лікування чи відпочинок; пільгове харчування, користування службовим житлом і транспортом; встановлення надбавок до пенсій, одноразова допомога при виході на пенсію.

3. Негрошові (соціальні): раціональний режим праці, гнучкі графіки роботи; забезпечення високого рівня охорони праці; підвищення змістовності, привабливості праці; підвищення по службі; участь в управлінні виробництвом та в розподілі прибутків[2, 61].

Згідно з опитуванням Work.ua 67,2% українців вважають грошові заохочення найкращим способом мотивації, підтверджуючи думку кадрових експертів. За безкоштовне навчання та тренінги віддали свої голоси 8,9% опитаних. Похвалу від керівництва цінують 6,6% респондентів, персональні подарунки від компанії – 5,8%. Штрафи та покарання змушують краще працювати 4,7% українців, а корпоративні свята – 4,1%. Найменше цінуються додаткові вихідні – так відповіли лише 2,7% опитаних[3].

Ефективна система мотивації праці персоналу підприємства повинна включати наступні складові: система оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати) повинна залежати від внеску працівника, де він працює, і від підсумкового результату діяльності підприємства; соціальні гарантії, до яких належать оплата листків непрацездатності; гарантія зайнятості; програми страхування; надання пільг, які включають будівництво житла, безвідсоткові позики на особисті потреби, путівки до баз відпочинку; участь працівників у власності підприємства (надання акцій за пільговими цінами – опціон); участь працівників в управлінні підприємством (надання їм права голосу при вирішенні низки проблем, делегування повноважень, консультування з працівниками; участь працівників у розподілі прибутку підприємства; ротація персоналу, яка забезпечує працівникові просування по службі, професіональне та кар'єрне зростання; покращення умов праці[4, 152-153].

Отже, розумний вибір конкретних методів мотивації персоналу дозволить запобігти виникненню проблем кадрової небезпеки на підприємстві, адже ефективна та злагоджена робота трудового колективу, перш за все, залежить від міри особистої зацікавленості та можливості задовольнити свої фізичні та духовні потреби.

Список використаних джерел:

1. Баркер А. Как еще лучше управлять людьми/ А. Баркер// – М.: ФАИР ПРЕСС, 2005. – 272 с.
2. Економіка і підприємництво, менеджмент / [С.М. Рогач, Т.А. Гуцул, В.А. Ткачук та ін.]. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 714 с.
3. Результаты опроса: денежные поощрения – самый эффективный способ мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.work.ua/news/ukraine/490/>.
4. Семенова Л.Ю., Мірясов А.С. Формування ефективної системи мотивації праці на промислових підприємствах / Л.Ю. Семенова, А.С. Мірясов// Молодий вчений.– № 1. – Частина 1.– 2016. – С. 150-155.

*Гончаренко А.С., студентка,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Кропивницький В.С., к.т.н.,
Начальник українського науково-дослідного інституту цивільного захисту*

ВПЛИВ КОМУНІКАЦІЙНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

Процес прийняття рішення з управління економічною безпекою підприємства, як і будь-яке інше управлінське рішення, потребує певного інформаційного забезпечення та побудови сукупності комунікаційних зв'язків всередині організації. Це пов'язане з тим, що процес управління, насамперед, представляє собою інформаційний процес, що за допомогою певної інформації реалізує зв'язок між керуючою та керованою системами. Отже, необхідність належного забезпечення процесу управління економічною безпекою підприємства інформаційними ресурсами є безперечною.