

## СЕКЦІЯ 4 ІННОВІНГ БЕЗПЕКООРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГРОМАД

**Жук Микола Васильович**

Подільський державний університет, Україна  
*доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування*

**Пацарнюк Олексій Васильович**

Подільський державний університет, Україна  
*доктор філософії (PhD), асистент кафедри менеджменту, публічного  
управління та адміністрування*

### КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Необхідність створення дієвого механізму стимулювання праці на підприємстві потребує, в свою чергу, глибокого методологічного обґрунтування підходів та інструментів стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності. Тому доцільно з'ясувати змістовну складову та функціональні аспекти стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.

Першим кроком на шляху визначення сутності категорії «стимулювання» є осмислення основних понять, нерозривно пов'язаних із нею та необхідних для розуміння цієї самої категорії.

Ми розділяємо аргументацію А.М. Колота, який в функціональному аспекті розглядає мотивацію як сферу фахової та практичної діяльності, що має на меті вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих її цілей і цілей організації в цілому [1, 2].

Проте мотивацію не можна розглядати тільки як сукупність спонукальних сил, чинників, це швидше процес формування мотиваційної структури людини, як сукупності мотивів, під впливом комплексу мотивоутворюючих чинників, що спонукають її, як суб'єкта праці до цілеспрямованої поведінки і здобуття певного результату. Співвідношення різних мотивів, що зумовлюють поведінку людини, утворює його мотиваційну структуру. У процесі формування мотиваційної структури людини існує зв'язок із потребами, інтересами, очікуваннями людини, як суб'єкта праці, та результатами праці у сфері інноваційної діяльності.

У кожного суб'єкта праці мотиваційна структура індивідуальна й обумовлюється безліччю факторів: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією; посадою, ціннісними орієнтаціями та ін. Внутрішня мотивація визначає пріоритети ділової активності, посилює бажану поведінку людини.

Якщо людина виконує певну роботу лише з метою отримання засобів для існування, її зусилля необхідно підкріплювати стимулами. Суб'єкт управління може їх змінювати з метою посилення керівного впливу на підлеглого, якщо попередні стимули втратили силу. Використання певних стимулів протягом

тривалого часу, їх періодична зміна та оновлення формують у працівників такі стереотипи поведінки, що потрібні підприємству для нормального функціонування та досягнення поставлених цілей.

Стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності, безумовно, повинно розглядатися як процес, що постійно реалізується, може бути представлений у вигляді сукупності взаємопов'язаних елементів, зумовлених один одним, і в цілому, є складовою мотиваційного механізму інноваційної діяльності.

Таким чином, стимулювання персоналу до інноваційної діяльності – це цілеспрямований вплив на його мотивацію за допомогою сукупності економічних, організаційних і соціальних інструментів стимулювання праці, що повинен реалізуватися за відповідними правилами та нормами, з дотриманням організаційних стандартів управління процесами й відносинами у сфері стимулювання інноваційної діяльності для досягнення певного рівня інноваційної активності персоналу та конкурентних переваг підприємства.

На західних підприємствах, що впроваджують інновації [3, 4] працівників винагороджують не тільки за результат, одержаний від упровадження нововведень, а й за зусилля, докладені для його одержання.

З огляду на це, стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності повинно спиратися не лише на матеріальні, а й на нематеріальні (соціально-психологічні) форми стимулювання, зорієнтовані на задоволення потреб вищого рівня.

Крім того, необхідно, щоб процес стимулювання інноваційної діяльності був постійним, а застосовувані методи та інструменти стимулювання збагачувалися відповідно до зміни мотиваційних преференцій виконавців.

Лише за цих умов інноваційна активність персоналу буде високою, що розширюватиме інноваційні можливості підприємства.

Розробка досконалого механізму стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності передбачає органічне та оптимальне поєднання різноманітних форм, методів і відповідних інструментів стимулювання праці з урахуванням організаційних аспектів.

Однак, не менш важливо розвивати креативні здібності працівників, заохочувати їхню активність у пошуку нових знань та ідей, стимулювати прийняття нестандартних рішень, підтримувати атмосферу творчості в колективі. Це створює сприятливі умови для інноваційної діяльності, підвищує кількість інноваційних ідей, що можуть бути корисними для організації за умов їх упровадження.

#### **Список використаних джерел:**

1. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами[Текст]: навчальний посібник/ Г.В. Осовська, О. В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2003.-224с.
2. Пілецький В.С. Комунікативна природа професійної вузівської підготовки майбутніх менеджерів/В.С.Пілецький//Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ: Вид-во „Плай” Прикарпатського ун-ту, 2003. – Вип.8. – Ч.1. – с. 219-231.

3. Drucker P. Managing the non-profit organization: Principles and practices / P. Drucker. -New York: Harper Business, 7-14

4. 116. Isom C. J. Innovations in small business: drivers of change and value [Electronic resource] / C. J. Isom, D. R. Jarczyk. - Ceteris, Inc. - 2009.

**Кормишкіна Ірина Валеріївна,**

Миколаївський національний аграрний університет, Україна

*доктор філософії*

**Marek Janicki,**

Академія прикладних наук-вища школа управління та адміністрації в

Ополе, Польща

*PhD in Economics*

### **СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СТРАХУВАННЯ У СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ**

У сучасних реаліях України все більшого значення набувають проблеми розвитку регіонів. Світова практика показує, що стійкість і життєздатність держави багато в чому залежить від рівня соціально-економічної безпеки її адміністративно-територіальних одиниць. Сьогодні функціонування регіонів характеризується наявністю ризиків та загроз, що спричиняють ряд економічних та соціальних проблем, а важливість проблеми профілактики та усунення кризових ситуацій в економіках регіонів зумовлює необхідність пошуку нових підходів до розробки заходів щодо забезпечення їх ефективного поступального розвитку. Одним із найбільш перспективних інструментів запобігання та нейтралізації загроз соціально-економічній безпеці регіону та створення умов сталого функціонування регіональної економіки є розвиток страхування.

Дослідження різних наукових поглядів на соціально-економічну безпеку дало змогу сформуванню власне бачення цієї категорії. Соціально-економічну безпеку регіону запропоновано розглядати як комплекс умов і факторів регіональної економічної системи, які забезпечують стабільний і ефективний соціально-економічний розвиток, раціональне використання економічного потенціалу регіону та досягнення інтересів території в межах національної економіки. На нашу думку, соціально-економічна безпека регіону проявляється в двох взаємозалежних аспектах: соціальному та економічному.

Страховання слугує інструментом захисту фізичних та юридичних осіб на комерційній основі, що формує основу капіталовкладень. Удосконалено концептуальну модель формування страхового ринку в сучасних умовах, яка базується на врахуванні реалізації інтересів всіх груп стейкхолдерів: держави (в частині регулювання та контролю), регіону (в частині впливу на соціально-економічну безпеку), громадян (в частині якості отримуваних страхових послуг та забезпечення захисту прав страхувальників) та бізнесу (в частині розширення діяльності страхових компаній), використанні технологічних інновацій та застосуванні інформаційних технологій з метою досягнення синергетичного ефекту.