



Рис. 1. Схема механізму мотивування трудової діяльності управлінських кадрів

На основі вивчення літературних джерел цей комплекс принципів виглядає наступним чином:

- мотивування людини визначається її потребами;
- потреби людини можна структурувати на певні ієрархічні групи, кожна з яких доповнює процес формування сукупного мотивування людини, створює індивідуальне мотивування;

- кожна з груп потреб характеризується двома основними показниками: інтенсивністю та важливістю. Інтенсивність визначається кількістю благ, необхідних для задоволення даної групи потреб, а важливість – пріоритетністю задоволення потреб даної групи порівняно задоволенням потреб інших груп. Ці показники можуть бути виражені в кількісній формі, що також буде підґрунтям для побудови математичної моделі мотивування;

- залежність сукупного мотивування від груп потреб (мотивуючих факторів) має прямий характер, тобто, чим вищою є інтенсивність і/чи

важливість даної групи потреб, тим вищим є сукупне мотивування;

- потреби кожної групи задовольняються відповідними характерними тільки для цієї групи засобами. Засоби (матеріальні, нематеріальні чи абстрактні блага), що задовольняють потреби однієї групи, можуть бути використані для задоволення потреб різних груп, так само, як різні групи потреб спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення різних цілей.

Отже, формування мотиваційного механізму управлінських кадрів є складним багатоаспектним процесом – від побудови найпростіших систем матеріального стимулювання до побудови й організації функціонування власне механізму мотиваційного управління як складової частини загального механізму управління підприємством.

Література:

1. Вовканич С. Й. *Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку* / С. Й. Вовканич, О. Т. Риндзак. – Львів : ІРД НАН України, 2010. – 186 с.
2. Шевчук Л. Т. *Трудове мотиваційне поле і його значення для раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону* / Л. Т. Шевчук // *Тези доповідей респ. наук. практичної конференції* / Міністерство економіки України, Луцьк. – 2012. – 56-59 с.

Федик Зоряна
ст. гр. МОА-31,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник:
к.е.н., доцент Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Неодмінною умовою рентабельної діяльності будь-якої господарюючої одиниці є формування у достатньому обсязі фінансових ресурсів, капіталу, їх раціональний розподіл і використання. Дефіцит фінансових ресурсів негативно впливає як на виробничу, так і на фінансову діяльність підприємств, зумовлюючи зменшення можливостей фінансування дальшого їх розвитку, зменшення надходжень до бюджету, виникнення та зріст заборгованостей

перед суб'єктами господарювання, погіршення підсумкових результатів діяльності.

Основними фінансовими джерелами ведення бізнесу суб'єктами діяльності підприємств є власні кошти або залучений капітал – кошти банків, кредитних спілок, організацій або приватних осіб. Однак часто цих коштів може не вистачати, а діяльність підприємства та його продукція має стратегічно важливе значення для забезпечення якісного суспільного життя. Саме у цьому випадку використовується фінансова підтримка підприємницької діяльності зокрема через застосування фінансових методів, фінансових важелів, правового, нормативного та інформаційного забезпечення.

Основною метою фінансової підтримки підприємництва є забезпечення сприятливих умов для підвищення продуктивної діяльності суб'єктів підприємництва, як невіддільної частини структури економіки, та участі суб'єктів підприємництва у вирішенні завдань соціально-економічного розвитку.

Система інструментів фінансової підтримки підприємництва реалізується якісно лише в тому випадку, якщо є державні програми, що чітко визначають його переваги. Інструменти фінансової підтримки підприємництва спрямовуються на вирішення таких завдань:

- фінансування поточної виробничо-господарської діяльності;
- пошук можливостей збільшення доходів, прибутку, підвищення рентабельності та платоспроможності;
- реалізація фінансових зобов'язань перед іншими суб'єктами підприємництва, бюджетом, банками;
- мобілізація фінансових ресурсів в обсязі, необхідному для фінансування виробничого розвитку, збільшення власного капіталу;
- контроль за результативним, цільовим розподілом та використанням фінансових ресурсів.

Перспективним, однак мало застосовуваним у вітчизняній практиці господарювання інструментом фінансової підтримки підприємства є

венчурне інвестування через вливання акціонерного капіталу фаховими фірмами в приватні підприємства, що показують значний потенціал росту на первинному етапі розвитку, при одночасному керівництві цими підприємствами.

У разі браку власних оборотних коштів підприємства спрямовують валовий прибуток головним чином на повсякденні потреби, а не на заміну й модернізацію фондів. Одним зі способів забезпечення фінансових потреб підприємств є емісія корпоративних облігацій, які можуть використовуватися для прискорення процесів перерозподілу фінансових ресурсів; залучення на ринковій основі довго- й короткострокових позикових ресурсів; трансформації заощаджень організацій і громадян у інвестиції; розвитку та підвищення конкурентоспроможності внутрішнього фінансового ринку.

Перевагами корпоративних облігацій як механізму забезпечення фінансових потреб підприємств є широке коло потенційних інвесторів; публічність залучення й використання коштів; застосування біржових технологій; вища ліквідність вкладень у корпоративні облігації порівняно з кредитом та іншими формами залучення коштів.

Філь Вікторія
ст. гр. ЕЕУПм-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Дяків О.П.)

ЕЛЕМЕНТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ

Сучасні тенденції розвитку бізнесу змінюють роль менеджера в сторону лідера, основна увага в управлінні приділяється не дисципліні і контролю поведінки, а навчанню та розвитку працівника, підвищенню задоволеності від виконуваної роботи. Йти в ногу з даними процесами допоможе гуманістичний підхід до управління персоналом, який заснований на корпоративній культурі компанії.