

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Цветков Н. *Защо е толкова неефективно здравеопазването в България.* URL: <http://www.dw.com/bg> (дата звернення: 27.04.2018 р.).
2. *Здравеопазване // Българска Стопанска Камара. Союз на българський бизнес.* URL: <https://www.bia-bg.com/focus/view/21293/> (дата звернення: 27.04.2018 р.).

**Сагановська Тетяна Валеріївна, магістрантка 1 курсу,**  
**Козин Лариса Володимирівна, к.е.н.,**  
*доцент кафедри міжнародної економіки,*  
*маркетингу і менеджменту*

## ПОБУДОВА «ГНУЧКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ» ЯК ТРЕНД МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Сьогодні, коли глобальна економіка починає демонструвати ознаки відновлення, роботодавці починають вірити, що вони зможуть повернутись до вже перевірених практик щодо набору, утримання, розвитку і винагороди своїх талановитих кадрів. Проте експерти зазначають, що поточний економічний цикл принципово відрізняється від усіх попередніх і що більшості компаній вже ніколи не вдасться повернутися до «звичайного» бізнесу [1].

Оскільки організації стають все більш цифровими, вони стикаються з вимогою невідкладної трансформації, щоб мати можливість швидше рухатися, адаптуватися, навчатися, а отже й відповідати динамічним вимогам щодо кар'єрного розвитку свого персоналу.

Ключові фактори, що впливають на продуктивність лорганізаційної поведінки людини, описані в моделі MARS, запропонованій С. МакШейном і М.-А. Фон Глінов, яка вважається сьогодні однією з основних теорій управління людськими ресурсами - мотивація, здібності, сприйняття ролі та ситуаційні фактори (рис. 1). Якщо хоча б одна з цих чотирьох змінних знижується або є відсутньою, то й продуктивність буде скорочуватися [2, с. 23].

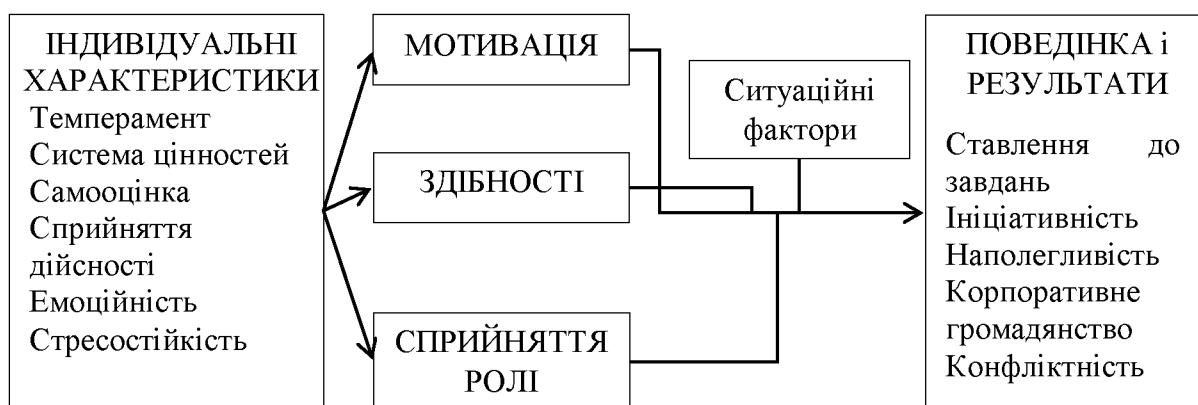


Рис. 1. Модель MARS (Джерело: [2])

Мотивація – це поняття, яке використовується у багатьох значеннях і має різні варіанти тлумачення. Проте, в контексті мотивації персоналу воно визначається як «внутрішній ентузіазм працівника щодо і поклик до вчинення дій, пов'язаних з виконанням своїх обов'язків» [2]. Виходячи з даного

визначення, це та внутрішня рушійна сила, яка змушує працівників діяти. На мотивацію працівника впливають біологічні, раціональні, соціальні та емоційні змінні.

У якій спосіб організація може забезпечити такі умови, щоби усі ці чинники утворили середовище, сприятливе для позитивної умотивованості персоналу? Сьогодні особливої популярності набуває концепція гнучкої організації (agile organization) – компанії, здатна відчувати зміни в поточному діловому кліматі та активно реагувати на ці зміни, щоб утримати бізнес на плаву. На конкурентному ринку з постійною зміною очікувань клієнтів, бізнес більше не може себе почувати себе в безпеці, орієнтуючись на вчорашні технології, процеси або методи навчання. Гнучкі компанії завжди «тримають руку на пульсі» інновацій і здатні адаптуватися до змін на ринку, як тільки вони виникають. За словами М. Базігоса, професора Колумбійського університету, майбутнє бізнесу полягає в тому, щоб сприйняти таку гнучкість: «В умовах сучасного висококонкурентного, глобалізованого ринку ми повинні погодитися з тим, що все, що ми бачимо шляхами досягнення успіху, може раптово та непрогнозовано змінюватися, вимагаючи від нас переосмислення підходу для управління, готовності до перманентної і швидкої трансформації. Ті організаційні культури, які створюють для свого персоналу можливість критично мислити, задавати питання і дискутувати щодо того, як діє компанія, формує найкращий шлях для поступу вперед – саме вони є найкраще озброєними для боротьби за гнучкість» [3].

Щоб досягти цього, бізнес повинен бути орієнтованим на відповідність трьом ключовим характеристикам:

1. Спільна орієнтація на організаційні цілі;
2. Акцент на роботу в команді;
3. Принцип адаптивної діяльності.

Водночас із закликом до працівників брати на себе відповідальність за свою діяльність в контексті досягнення цілей компанії, цей підхід дозволяє їм відчувати свободу, заохочує і винагороджує за активність та творчість. Саме у цьому полягає їх кардинальна відмінність від традиційних організацій, які спрямовані на зниження витрат, оптимізацію та ефективність, які не обов'язково ведуть до розквіту, креативності та інновацій. Такі організації ставлять свій персонал в рамки визначених ролей, субординації і ієрархії.

Варто зазначити, що принципи гнучкої організації є досить загальними, і менеджери часто вважають, впровадити їх буде швидко і просто. Таке припущення є досить далеким від істини. Їх прийняття потребує докорінної трансформації усіх аспектів організаційної діяльності: від структури і бізнес-процесів до філософії і бачення.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. *Леценко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва [Електронний ресурс] / Л. О. Леценко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим доступу: [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua)*
2. *McShane S., Von Glinow M. Organizational Behavior / Steven McShane. - New York: McGraw-Hill Education, 2016. – 384 p.*

3. Bazigos M., De Smet A., Gagnon C. *Why agility pays* [Електронний ресурс]/ Michael Bazigos. - Режим доступу : [https://hetprogrammahuis.nl/wp-content/uploads/2016/03/Why-agility-pays\\_McK-Quarterly\\_July2015.pdf](https://hetprogrammahuis.nl/wp-content/uploads/2016/03/Why-agility-pays_McK-Quarterly_July2015.pdf)
- 

**Кінашук Марія Василівна**, студентка 4 курсу,  
**Фурса Тетяна Петрівна**, к.е.н., доцент,  
доцент кафедри обліку та фінансів

## **ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ**

Забезпечення економічної безпеки є найголовнішим завданням будь-якої держави, особливо на даному етапі розвитку світової економічної системи, характерними рисами якої є глобалізація, фінансові та економічні кризи, становлення нового економічного порядку.

Економічна глобалізація є однією з головних тенденцій розвитку сучасного світу. Виклики глобалізації для нашої держави набули особливо загрозливого характеру та потребують негайного подолання. Проблема забезпечення економічної безпеки України набуває нового суттєвого змісту. Для створення ефективного механізму запобігання негативним наслідкам глобалізації та їх нейтралізації необхідним є визначення основних загроз економічній безпеці України [1].

Загрозами економічній безпеці України, які створюються в умовах глобалізації, на нашу думку, слід уважати реальні або потенційні явища та події, що загрожують функціонуванню і розвитку економічної, соціальної та політичної системи, а також життєво необхідним потребам та інтересам людини, суспільства і держави. При цьому загрози економічній безпеці прийнято поділяти на зовнішні та внутрішні.

До внутрішніх загроз економічній безпеці України слід віднести:

- низький технологічний рівень більшості галузей, високі витрати виробництва, низьку якість продукції і, як наслідок, низьку конкурентоспроможність національної економіки;
- втрату значної частини науково-технічного потенціалу, позицій на важливих напрямках науково-технічного прогресу;
- деформовану структуру виробництва;
- зруйнування системи відтворення виробничого потенціалу;
- неефективність державного управління соціально-економічними процесами .

До головних зовнішніх загроз належать:

- імпортна залежність України з багатьох видів продукції, включаючи стратегічні товари, енергоносії, комплектуючі вироби для машинобудування, продовольчі товари;
- нераціональна структура експорту;
- перебування в зародковому стані фінансової, організаційної та інформаційної інфраструктури підтримки конкурентоспроможності українського експорту [3].