

## УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В АСПЕКТІ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

### THE MANAGEMENT OF MOTIVATION OF THE STAFF OF THE ENTERPRISE IN THE ASPECT OF INCREASING ITS ECONOMIC SECURITY

УДК 658.012.2

**Судакова О.І.**

к.т.н., доцент, доцент кафедри обліку, економіки і управління персоналом підприємства Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

**Брискіна А.О.**

студент Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

**Долга А.В.**

студент Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

*У статті розглянуто механізм управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки. Запропоновано управління мотивацією персоналу для забезпечення економічної безпеки підприємства визначати на основі причинно-наслідкового зв'язку «причина – мотивація – потреба – результат», а склад факторів, що впливають на мотивацію та поведінку, визначати на основі запропонованих форм їх прояву та структур їх змісту.*

**Ключові слова:** персонал підприємства, механізм управління мотивацією персоналу, система управління економічною безпекою підприємства, причина, мотивація, потреба, результат.

*В статье рассмотрен механизм управления мотивацией персонала предприятия в аспекте повышения его экономической безопасности. Предложено управление мотивацией персонала для обеспечения экономической безопасности предприятия определять на основе причинно-следственной связи «причина – мотивация – потреб-*

*ность – результат», а состав факторов, влияющих на мотивацию и поведение, определяют на основе предложенных форм их проявления и структур их содержания.*

**Ключевые слова:** персонал предприятия, механизм управления мотивацией персонала, система управления экономической безопасностью предприятия, причина, мотивация, потребность, результат.

*The article deals with the mechanism of motivation management of the enterprise in the aspect of increasing its economic security. The proposed motivation management of the staff to provide economic security of the enterprise is determined on the basis of the causal link "reason – motivation – need – result", and the composition of the factors influencing the motivation and behavior, to determine based on the proposed forms of their manifestation and structures of their content.*

**Key words:** staff of the enterprise, mechanism of staff motivation management, system of management of economic safety of the enterprise, reason, motivation, need, result.

**Постановка проблеми.** Запобігання негативному впливу комплексу зовнішніх та внутрішніх загроз можна здійснити шляхом забезпечення своєчасної реакції на них та створення умов для безпечного розвитку через ефективне управління економічною безпекою в рамках загальної системи управління суб'єктом господарювання. Зростаюча необхідність швидкої адаптації до умов підвищення агресивності зовнішнього ринкового середовища, що змінюються, та попиту на продукцію обумовлює необхідність підвищення загальної організації виробництва, чіткого ув'язування його ланок, підвищення керованості системи, її чутливості до керуючих впливів. Задоволення цих вимог є можливим на основі застосування механізму мотивації персоналу та впровадження його в механізм управління економічною безпекою підприємства.

Прийняття оптимальних рішень в галузі управління та забезпечення економічної безпеки підприємств потребує вирішення низки питань, пов'язаних з урахуванням сучасних тенденцій налагодження та розширення стратегічної взаємодії підприємств із суб'єктами зовнішнього середовища для забезпечення реалізації власних стратегічних інтересів. У зв'язку з цим перед економістами та менеджерами постає завдання перегляду наявних принципів та підходів до управління економічною безпекою, а також їх вдосконалення з урахуванням нових вимог, які висуває нестабільне зовнішнє середовище функціонування підприємств. Одними з таких вимог є оперативність

та результативність управлінських рішень, що можна забезпечити шляхом використання сучасних інструментів управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сьогодні в науковій літературі значна увага приділяється питанню економічної безпеки підприємств. Вагомий внесок у дослідження, пов'язані з проблемами економічної безпеки, зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Н.С. Безугла, О.Р. Бойкевич, Т.Г. Васильців, Г.Б. Веретенникова, О.А. Грунін, С.О. Грунін, Я.А. Жаліло, А.В. Іванов, А.В. Кірієнко, Р.М. Качалов, Г.Б. Клейнер, Г.В. Козаченко, Т.Б. Кузенко, В.А. Ліпкан, В.Я. Пригунов, А.С. Соснін, А.Г. Шаваєв, В.В. Шликов, В.І. Ярочкин, В.М. Ячменьова [1–3].

Дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених свідчать про те, що для підприємства більш важливим є не уникнення загрози загалом, а вміння її вчасно й точно передбачити для того, щоби вжити необхідних заходів. Це стосується як підприємств, що перебувають у кризовому стані, так і успішно працюючих підприємств.

Однак залишилася невирішена проблема, що полягає в протидії загрозам, що виникають під час взаємодії підприємства з контрагентами, діючими в загальному життєвому просторі, оскільки метод прийняття управлінських рішень на основі лише інтуїції не може в наявних умовах забезпечити максимально ефективно функціонування суб'єктів господарювання без впровадження механізму управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки.

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка системи управління економічною безпекою взаємодії підприємства з контрагентами, діючими в загальному життєвому просторі в умовах нестабільного економічного середовища, на основі застосування механізму управління мотивацією персоналу підприємства в аспекті підвищення його економічної безпеки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Результати діяльності підприємства значною мірою визначаються зовнішнім середовищем, а саме підприємство як відкрита система залежить від атмосфери у відносинах постачань ресурсів, енергії, кадрів, а також від споживачів та конкурентів. При цьому виникають два принципові типи загроз, пов'язаних як із самим протіканням процесу виробничо-господарської діяльності, що обумовлюється взаєминами підприємства з поставальниками, споживачами та конкурентами, так і з природною відповідною реакцією контрагентів підприємства на його активні дії.

Невід'ємним та активно функціонуючим елементом будь-якої структури, що входить у підприємство, є людина, яка є одночасно суб'єктом та об'єктом різних міжособистісних відносин, тому для економічної безпеки підприємства необхідно використовувати сучасні охоронні технології, які вимагають загалом вкладення досить серйозних фінансів.

Як демонструють сучасні дослідження, визначити джерело загрози (небезпеки) щодо таких навмисних дій та реальний збиток, нанесений у результаті цих дій, досить складно.

Це пояснюється такими факторами:

1) та сама ситуація, в якій може опинитись індивід, може привести до посилення мотивації або до «відключення» його від процесу;

2) множинність ситуацій, в яких може виявитись індивід, вимагає вироблення для нього самого ("intra") та з іншого боку ("inter") правил поведінки відповідно до його місця в організації, виконуваних функцій, правил підпорядкування, які прийняті в цій організації;

3) реалізовані співробітником функції співвідносяться як «я керую» та «мною керують», причому реалізуються одночасно в декількох станах, в яких людина може перебувати;

4) альтернатива фактично протилежних станів припускає насамперед наявність досить чіткого нормативного визначення можливостей (поведінки) індивіда в процесі його діяльності;

5) співробітник є одночасно елементом того підрозділу, в якому він безпосередньо виконує свої функції, та частиною організації загалом, що накладає на нього «контекстні» функції, тобто такі, які характеризують рівень організації більш високого порядку, ніж той, на якому він перебуває;

6) взаємини окремих співробітників будуються на внутрішньо командних, міжпідроздільних та

зовнішніх відносинах, що приводить до значного розширення безлічі характеристик його ефективного сталого функціонування.

Будь-яка діяльність людини в організації є цілеутворюючою, тобто організація, форми, зміст діяльності повинні відповідати вибраним цілям. З цього випливає, що принаймні це визначається способом функціонування та рольовою функцією людини, а також її розумінням того, який вона «має вигляд» з боку. Ці процеси можуть виступати як фактором, що посилює мотивацію, так і фактором, що знижує її залежно від дії інших зовнішніх факторів. Водночас інтенсивність дії зовнішніх факторів може приводити до різних явищ, результатами яких можуть бути зміна мотивації, що приводить до зміни норм та правил у житті індивіда, а також до зміни його потреб. Зміна потреб може стати причиною дій, що належать до таких, які характеризуються порушенням економічної безпеки підприємства. Розглянемо деякі положення теорії мотивації, що відображають сутність поведінки людини в навколишньому середовищі.

Відповідно до теорії потреб А. Маслоу, в якій потреба визначена як рушійна сила в системній цілеутворюючій діяльності людини, вона виявляється в різних формах через переживання, що є відображенням внутрішніх та зовнішніх умов, відносин, що змінюються відповідно до змін зовнішнього середовища. Коли вони мають негативний характер, потреби можуть трансформуватись таким чином, що перетворюються на свою протилежність: наприклад, потреба до «існування» в разі незадоволення потреби в необхідній оплаті праці (тобто іншої потреби) приводить до зміни потреби в «безпеці», тобто те, що вчора здавалось неможливим зробити через якість обставини, обмеження, допущення, сьогодні стає доступним завдяки зміненим уявленням людини про ці обмеження (зокрема, здійснені в стані стресу).

Зміна потреб може здійснюватися в комунікаційній сфері, що є свого роду провідником суспільних відносин, що має багатоаспектний характер. Таким чином, можна припустити, що в одних умовах ці відносини, а саме деякі їхні аспекти, підсилюють мотивацію, а в інших – послабляють її або приводять до деструктивних змін, причому одні умови створюють передумови до позитивного відтворення суспільних відносин, а інші його дестабілізують. Потреба – це причинний системоутворюючий фактор, а мета – це модель результату, який дає змогу задовольнити цю потребу. Отже, характеризуючи сферу суспільних відносин на різних рівнях структури суспільства, можемо виділити потреби суб'єктів цих відносин (організацій, інститутів), потреби суб'єктів відносин всередині цих організацій (підрозділів) та потреби суб'єктів, що входять у ці підрозділи.

Відповідно до приведених міркувань пропонується така структура поняття «потреба» (рис. 1).

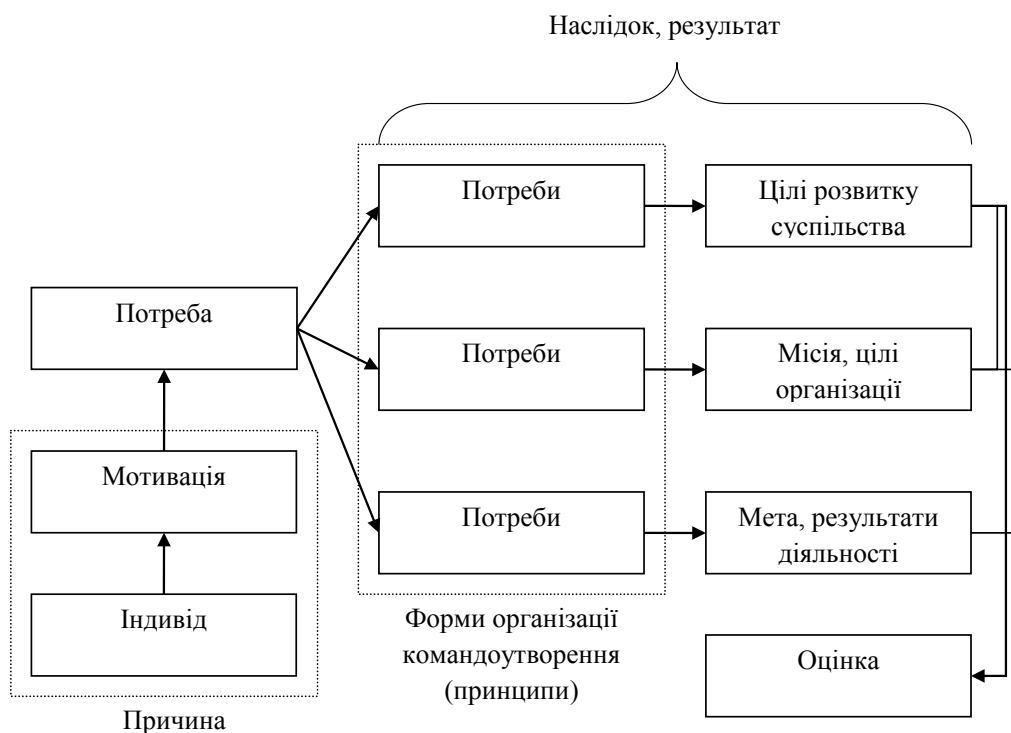


Рис. 1. Структура поняття «потреба» стосовно цілі розвитку

Основними факторами, які впливають на потреби суспільства, є процеси взаємодії, які характеризуються та визначаються у вигляді ланцюжка «потреби суспільства – потреби організації – потреби індивіда». Основна характеристика цього фактору зводиться до оцінювання відповідності всіх зазначених потреб одна одній. Якщо вони мають причинно-наслідковий зв'язок (відношенням), то, мабуть, аналогічний зв'язок буде мати місце у відносинах між цілями суспільства, організації та окремого індивіда, а порушення зв'язку може привести до порушення властивості цілеполягання системних суспільних відносин.

З обліком викладеного пропонується схема, що представляє розширений варіант потреби за А. Маслоу (рис. 2).

Таким чином, потребу можна визначити через стани індивіда, склад яких наведений на рис. 3.

Розглянемо можливі сценарії розвитку та форм прояву таких потреб (рис. 3), які мають негативний характер.

1) відношення «індивід – мотив» – відсутність мотивації та внутрішніх мотиваційних мотивів у індивіда;

2) стан індивіда – приналежність до соціально небезпечної групи, що обумовлено як вкрай негативне явище стосовно засобів досягнення цілей.

3) відношення «мотив – потреба» – недостатня вмотивованість (низький рівень мотивації) стосовно якоїсь потреби;

4) відношення «потреба – вид потреби» – протиріччя між видами потреб, що склались до дійсного часу та характеризують загальний стан індивіда;

5) відношення «вид потреби поведінки» – відсутність альтернативних схем поведінки індивіда, що відображають ступінь задоволення визначеного виду потреби.

Очевидно, що основним фактором, який визначає поведінку персоналу, є поточна або прогнозована ситуація. Так, наприклад, безладдя вдома, в родині або ж вказані ситуації разом з високим рівнем ймовірності можуть привести до зміни, модифікації, «реструктуризації» потреб, зміні їхнього положення в суб'єктивно створюваної людиною ієрархії мотивів дій та вчинків. Отже, один з принципів забезпечення лояльності, відданості, захисту інтересів організації полягає в управлінні мотивацією в кризових ситуаціях, «антикризовому» управлінні мотивацією. Наочним прикладом тут є зрадництво державним інтересам людей, які мають досить високий рівень життя та займають високі посади й положення в структурах влади. Нарешті, парадигма «ситуація – антикризове управління – мотивація – поведінка» визначає сучасний підхід до управління мотивацією персоналу в умовах реалізації підходів до управління економічною безпекою. В цих умовах на перший план виходять такі фактори, як необхідність безперервного навчання, постійна мобілізація своїх можливостей для виконання поставлених задач, що приводить до причин, що ініціалізують процеси, які протидіють духу відданості, лояльності, ідеології організації, в якій працює людина.

Все вищевикладене дає змогу зробити висновок про необхідність формування та оцінювання найбільш значимих факторів, що впливають на



Рис. 2. Розширені поняття потреб (за А. Маслоу)

такі поняття, як збереження та зміцнення лояльності й відданості фірмі, її прапору, торговельній марці, іміджу.

Основними факторами є такі.

1) Матеріальна винагорода.

Форма прояву така: співробітник реалізує свої потреби за рахунок постійного високого рівня заробітної плати, інших заохочень, що мають відчутний матеріальний (фінансовий) характер.

Структура змісту:

– можливість задоволення практично всіх своїх потреб;

– накопичення матеріальних ресурсів, що дає змогу оптимістично дивитися в майбутнє;

– тривала робота, що дає змогу досить впевнено прогнозувати результати та планувати своє життя (потреба жити).

2) Цікава робота.

Форма прояву така: високий мотиваційний рівень щодо потреб самовираження, визнання, соціальних відносин, компетенції.

Структура змісту:

– зацікавленість вищого рівня управління, що дає змогу постійно, безупинно підвищувати рівень компетентності співробітників;

– впевненість у тому, що така робота може бути надана співробітнику тільки в цій організації;

– рівень роботи, що дає змогу розвивати межі самовираження, як наслідок, формувати «свій» самоменеджмент.

3) Кар'єра.

Форма прояву така: робота як у минулому, так і в майбутньому формує умови (процес) для кар'єрного зростання співробітника, переходу його в нову якість у системі управління організацією.

Структура змісту:

– перспектива зростання, що створює передумови для саморозвитку;

– кар'єрне просування, що дає змогу підвищити соціальний статус людини в організації та суспільстві;

– перехід на більш високий рівень, що дає змогу «наблизитись» до місії організації.

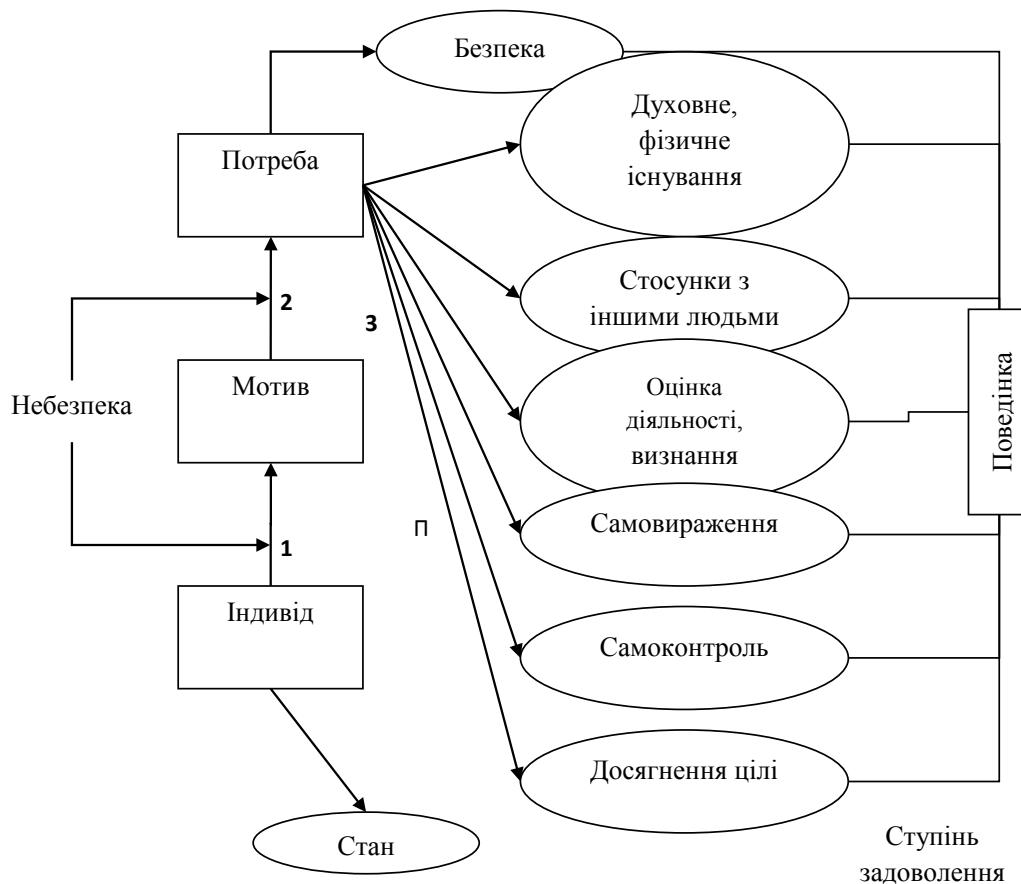


Рис. 3. Структура та форми прояву потреб персоналу

4) Умови роботи.

Форма прояву така: умови роботи формують «комфортний» стиль та значною мірою підвищення змістовного рівня роботи, самого процесу праці.

Структура змісту:

– трудові процеси, умови їхнього протікання, що супроводжуються «зручною» обстановкою та умовами;

– якість праці, що стає нормою в умовах, близьких до задоволення потреби «не займатись непотрібними справами», що супроводжує саму працю;

– відсутність необхідності співробітнику витрачати час на рутинні операції, підготовчі процеси або їхнє забезпечення;

– постійна адаптація до умов, що змінюються.

5) Соціально-психологічна атмосфера в підрозділах, компанії загалом.

Форма прояву така: відносини між членами колективу в процесі їхньої взаємодії між собою визначаються як доброзичливі, чесні, патріотичні, що не допускають гноблення, національної та релігійної ворожнечі, є помірковано конформістськими.

Структура змісту:

– недопущення різних конфліктів на національному та релігійному ґрунті;

– додержання правил та методів організаційної психології;

– формування та додержання правил соціальної відповідальності кожного співробітника;

– управління соціальними відносинами з урахуванням приналежності співробітника до етносів з різною культурою, правилами та нормами поведінки.

6) Корпоративна культура та індивідуальна культура.

Форма прояву така: визначення та представлення організації як вищої форми культури й формування характеристик індивідуальної культури на основі самовираження співробітників для досягнення індивідуальних успіхів відповідно до принципів корпоративної культури.

Структура змісту:

– вирішення проблем на основі творчого підходу та ініціативи всіх співробітників;

– погодження інтересів співробітників з інтересами та цілями організації;

– здійснення керівництва на основі гнучкої системи, в якій керівник виступає комунікатором виробничих та соціальних відносин, а підлеглому дається право індивідуальної творчої роботи;

– відкритий, довірчий характер відносин.

7) Особистість та поведінка керівників різних рівнів управління.

Форма прояву така: керівник має високий індивідуальний соціальний та виробничий статус, рівень компетентності, здатність пропонувати ефективні управлінські рішення, доводити їх до кінцевого результату, дотримуючись колегіального стилю, творчо розподіляючи всі зазначені процеси між співробітниками, тобто своїми підлеглими.

Структура змісту:

- керівник є лідером (формальним та неформальним), діяльність якого не піддається сумніву;
- керівник має високі особистісні індивідуальні характеристики;
- постійне проведення керівником пошуку та формування «союзників» серед персоналу підприємства;
- робота з підлеглими як керівник, фахівець, вихователь, людина (чотири якості).

Аналіз розглянутих в літературі факторів показав, що базовий простір прояву негативних сторін розглянутих факторів формують сім вищенаведених чинників.

#### Висновки з проведеного дослідження.

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки.

1) Результати діяльності підприємства значною мірою визначаються зовнішнім середовищем, а саме підприємство як відкрита система залежить від атмосфери у відносинах постачальників ресурсів, енергії, кадрів, а також від споживачів та конкурентів. При цьому виникають два принципові типи загроз, пов'язаних як із самим протіканням процесу виробничо-господарської діяльності, що обумовлюється взаєминами підприємства з постачальниками, споживачами та конкурентами, так і з природною відповідною реакцією контрагентів підприємства на його активні дії.

2) Управління мотивацією персоналу для забезпечення економічної безпеки підприємства визначається на основі причинно-наслідкового зв'язку «причина – мотивація – потреба – результат».

3) Поняття «потреба» (за А. Маслоу) може бути модифіковано відповідно до вимог економічної безпеки та визначається як забезпечення таких потреб та їх рівнів, що сприяли би підвищенню рівня безпеки та усуненню причин, що приводять до порушення сформованого рівня безпеки на підприємстві. Склад факторів, що впливають на мотивацію та поведінку, визначаються на основі запропонованих форм їхнього прояву та структур їхнього змісту.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бойкевич О.Р. Оцінка характеристик зовнішнього середовища у контексті формування системи економічної безпеки підприємства. Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Вип. 252. Т. 4. Дніпропетровськ: Дніпропетр. нац. ун-т, 2009. С. 866–871.

2. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємства України: стратегія та механізми зміцнення: монографія. Львів: Арал, 2008. 384 с.

3. Веретенникова Г.Б. Економічна безпека підприємства: планування й організація. Харків: ХНЕУ, 2008. 136 с.

4. Дубицький Д.П. Методологічні особливості оцінки економічної безпеки підприємства та аналізу зовнішньоекономічної діяльності. Прометей: регіон. зб. наук. пр. з економіки. Вип. 3(30). Донецьк: Дон. економіко-гуманітар. ін.-т, Інститут економіко-правових досліджень НАН України, 2009. С. 157–160.

5. Кавун С.В. Економічна безпека підприємства: інформаційний аспект: монографія. Харків: ТОВ «Щедра садиба плюс», 2014. 312 с.

6. Камышнікова Э.В. Методы формирования комплексной оценки уровня экономической безопасности предприятия. Актуальные проблемы экономики. 2009. № 12. С. 87–92.

7. Капітула С.В., Турило А.М. Методика оцінки інвестиційної безпеки підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 2(80). С. 140–143.

8. Ковтун О.І. Стратегія підприємства: навч. посіб. Київ: Ліра-К, 2014. 680 с.

9. Пекна Г.Б. Вибір вектору регіонального інтеграційного розвитку України з позиції забезпечення економічної безпеки. Вчені записки ун-ту економіки та права «КРОК». 2011. Вип. 25. С. 100–108.

10. Шевченко І.О. Особливості формування економічної безпеки підприємства. Наука молода. 2010. № 10. С. 178–181.

11. Шутяк Ю.В. Обґрунтування критерію економічної безпеки підприємства з позиції відтворювального підходу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 4. Т. 2. С. 229–234.

12. Судакова О.І., Щеглова О.Ю., Гасенко О.О. Головна характеристика механізму управління економічною безпекою розвитку підприємства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент». 2017. № 24. С. 11–14.

#### REFERENCES:

1. Boykevych O.R. Otsinka kharakterystyk zovnishn'oho seredovyscha u konteksti formuvannya systemy ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva / O.R. Boykevych // Ekonomika: problemy teorii ta praktyky : zb. nauk. pr. / Dnipropetr. nats. un-t. – Dnipropetrovs'k, 2009. – Vyp. 25. T. 4. – S. 866–871.

2. Vasyl'tsiv T.H. Ekonomichna bezpeka pidpryyemnytstva Ukrayiny: stratehiya ta mekhanizmy zmitsnennya : monohrafiya / T.H. Vasyl'tsiv. – L'viv: Aral, 2008. – 384 s.

3. Veretennykova H.B. Ekonomichna bezpeka pidpryyemstva: planuvannya y orhanizatsiya / H.B. Veretennykova. – Kharkiv: KhNEU, 2008. – 136 s.

4. DUBYTS'KYI D.P. Metodolohichni osoblyvosti otsinky ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva ta analizu zovnishn'oeconomichnoyi diyal'nosti / D.P. DUBYTS'KYI // Prometey : rehion. zb. nauk. pr. z ekonomiky / Don. ekonomiko-humanitar. in.-t, Min-vo osvity i nauky Ukrayiny, Instytut ekonomiko-pravovykh doslidzhen' NAN Ukrayiny. – Donets'k, 2009. – Vyp. 3(30). – S. 157–160.

5. Kavun S.V. (2014) Ekonomichna bezpeka pidpriemstva [Economic security of the enterprise]. Kharkiv: "Shchedry farmstead plus" LLC (in Ukrainian).

6. Kamyishnikova E.V. Metody formirovaniya kompleksnoy otsenki urovnya ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya / E.V. Kamyishnikova // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2009. – № 12. – S. 87–92.

7. Kapitula S.V. Metodyka otsinky investytsiynoyi bezpeky pidpriyemstva / S.V. Kapitula, A.M. Turylo // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2008. – № 2(80). – S. 140–143.

8. Kovtun O.I. (2014) Strategiya pidpriemstva [Strategy of the enterprise]. Kyiv: Lira-K (in Ukrainian).

9. Pekna H.B. Vybir vektora rehional'noho intehratsiynoho rozvytku Ukrayiny z pozytsiyyi zabezpechennya ekonomichnoyi bezpeky / H.B. Pekna // Vcheni

zapysky un-ut ekonomiky ta prava "KROK". – 2011. – Vyp. 25. – S. 100–108.

10. Shevchenko I.O. Osoblyvosti formuvannya ekonomichnoyi bezpeky pidpriyemstva / I.O. Shevchenko // Nauka moloda. – 2010. – № 10. – S. 178–181.

11. Shutyak Yu.V. Obgruntuvannya kryteriyu ekonomichnoyi bezpeky pidpriyemstva z pozytsiyyi vidtvoryuval'noho pidkhodu / Yu.V. Shutyak // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2010. – № 4. T. 2. – S. 229–234.

12. Sudakova O.I., Scheglova O.Yu., Gasenko O.O. Golovna charakteristika mehanizmu upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu rozvitku pidpriemstva [The main characteristic of control mechanism of the economic security enterprise]. Scientific bulletin of the International Humanitarian University. Series: "Economics and Management". – No. 24. – P. 11–14 (in Ukrainian).

**Sudakova O.I.**

Candidate of Technical Sciences, Senior Lecturer at  
Department of Accounting, Economics  
and Personnel Management of the Enterprise  
Prydniprov's'ka State Academy of Civil Engineering and Architecture

**Bryskina A.O.**

Student  
Prydniprov's'ka State Academy of Civil Engineering and Architecture

**Dolga A.B.**

Student  
Prydniprov's'ka State Academy of Civil Engineering and Architecture

## THE MANAGEMENT OF MOTIVATION OF THE STAFF OF THE ENTERPRISE IN THE ASPECT OF INCREASING ITS ECONOMIC SECURITY

Prevention of the negative impact of a complex of external and internal threats is possible by ensuring timely response to them and creating conditions for safe development through effective management of economic security within the overall management system of a business entity. The growing need for rapid adaptation to the increasing aggressiveness of the external market environment changing and demand for products, necessitates increase in the overall organization of production, clearly linking its parts, enhancing manageability system, its sensitivity to control actions. Satisfaction of these requirements is possible on the basis of application of the mechanism of motivation of the staff and its introduction in the mechanism of management of economic safety of the enterprise.

The results of the enterprise are largely determined by the external environment, namely, the enterprise as an open system depends on the atmosphere in the supply of resources, energy, staff, as well as from consumers and competitors. In this case, there are two principal types of threats associated with the very course of the process of production and economic activity and the relationship of the enterprise with suppliers, consumers and competitors, as well as with the natural corresponding reaction of counteragents of the enterprise on its active actions.

Managing the motivation of the staff to ensure the economic security of the enterprise is determined on the basis of cause-effect relationship "cause – motivation – need – result".

The notion of "necessity" (by A. Maslow) can be modified according to the requirements of economic security and defined as provision of their needs and levels, which would contribute to the safety and elimination of the causes leading to violation of the prevailing level of security in the enterprise. The composition of factors influencing motivation and behavior is determined on the basis of the proposed forms of their manifestation and the structures of their content.