

8. Berezin O.V. & N.V. Butenko (2009) *Ekonomika pidpryyemstva* [The economy of the enterprise]. Kyiv.: Knowledge [in Ukrainian].
9. Grushko, V. I. Sidak, V. S., Pylypchenko, O. I., Alkeum V. G. Sidak V. S. (2013) *Ekonomichna bezpeka derzhavy na makro- ta mikrorivnyakh* [Economic security of the state at macro and micro levels]. Kyiv [in Ukrainian].
10. Petrovich, J. M., Prokopyshyn-Rashkevich, L. M. (2014). *Ekonomika i finansy pidpryyemstva* [Economics and finance of the enterprise]. Lviv: Magnolia [in Ukrainian].
11. Ivanyuta, T.M. (2013). *Metodychni pidkhody do analizu ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstv* [Methodical approaches to the analysis of economic security of enterprises]. *Visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu. Ekonomika. - Bulletin of the Odessa National University. Economy.*(Vols. 1), (pp. 137-141). Odessa: Odessa National University [in Ukrainian].
12. Kvasny, L.G., Shcherban, O.Ya. (2015). *Pidkhody do analizu ekonomichnoyi bezpeky turystychnykh pidpryyemstv* [Approaches to the analysis of the economic safety of tourist enterprises]. *Visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu. Seriya : Ekonomika - Visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu. Seriya : Ekonomika.* (Vols. 20), (pp. 162-166). Odessa: Odessa National University [in Ukrainian].
13. Pochechun, O. I. (2012). *Problemy metodyky otsinky stanu i rivnya systemy finansovoyi bezpeky pidpryyemstv zaliznychnoho transportu* [Problems of the methodology for assessing the state and level of the financial security system of the railway transport enterprises]. *Visnyk Dnipropetrovs'koho natsional'noho universytetu imeni V. Lazaryana - Bulletin of Dnipropetrovs'k National University named after V. Lazaryan*, 41, 2012-2016 [in Ukrainian].
14. Polinkevych O.M. (2018). *Strategies and technologies innovative development corporations*. Lutsk : Veza-Druk. 416 s.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2019 р.

УДК 005.32:331.101.3]-049.5

Коленда Наталія,  
кандидат економічних наук, доцент,  
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,  
кафедра менеджменту,  
м. Луцьк, ORCID ID 0000-0003-4809-0191  
e-mail: [Natalya.Kolenda@gmail.com](mailto:Natalya.Kolenda@gmail.com)

<https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-04-67-74>

## СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Розглянуто підходи до структурного наповнення мотиваційної безпеки та її змістового визначення. Сформульовано авторське трактування мотиваційної безпеки та визначено її складові (матеріальну, кар'єрну, трудову, соціально-психологічну та пенсійно-страхову безпеку). Подано тлумачення цих складових. Визначено етапи процесу стратегічного забезпечення мотиваційної безпеки. Запропоновано стратегії забезпечення мотиваційної безпеки, вибір яких залежить від наявного рівня безпеки та потенційних можливостей підприємства щодо її забезпечення, зокрема стратегію зростання (інтегрованого, комбінованого та селективного), стратегію утримання позицій (активну та пасивну), стратегію узгодження (об'єктоорієнтованого та суб'єктоорієнтованого узгодження) та стратегію саморегулювання.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні сутності мотиваційної безпеки, її структурної будови, етапів стратегічного забезпечення та відповідних стратегій.

**Ключові слова:** безпека, мотиваційна безпека, соціальна безпека, кадрова безпека, мотивування, стимулювання, стратегія.

Коленда Наталия  
кандидат экономических наук, доцент,

Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки,  
кафедра менеджмента,  
г. Луцк

## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ МОТИВАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Рассмотрены подходы к структурному наполнению мотивационной безопасности и ее содержательного определения. Сформулирована авторская трактовка мотивационной безопасности и определены ее составляющие (материальная, карьерная, трудовая, социально-психологическая и пенсионно-страховая безопасность). Подано толкование этих составляющих. Определены этапы процесса стратегического обеспечения мотивационной безопасности. Предложено стратегии обеспечения мотивационной безопасности, выбор которых зависит от имеющегося уровня безопасности и потенциальных возможностей предприятия по ее обеспечению, в том числе стратегию роста (интегрированного, комбинированного и селективного), стратегию удержания позиций (активную и пассивную), стратегию согласования (объектоориентованого и субъектоориентованого согласования) и стратегию саморегулирования.

Научная новизна исследования заключается в определении сущности мотивационной безопасности, ее структурного наполнения, этапов стратегического обеспечения и соответствующих стратегий.

**Ключевые слова:** безопасность, мотивационная безопасность, социальная безопасность, кадровая безопасность, мотивации, стимулирования, стратегия.

**Kolenda Nataliia**  
**Ph.D. in Economics, Associate Professor,**  
**Lesya Ukrainka Eastern European National University**  
**Department of Management,**  
**Lutsk**

## STRATEGIC APPROACH TO FORMATION THE MOTIVATION SECURITY

**Introduction.** The analysis of scientific sources showed that the issues of staff motivation are considered as a solution of the tactical level, with which we can agree. But in our opinion, ensuring of motivational security should be reflected as a strategic vision. However, the issues of motivational security are rarely violated by scientists, so they remain practically not studied and require further research.

**The purpose of the article.** The purpose of the paper is to highlight the problem of strategic approach to ensuring of motivational security. In accordance with the stated goal, the task of the research: to reveal the essence of motivational security; develop strategies of providing the motivational security.

**Results.** The article deals with the approaches of scientists to the structural filling of motivational security and its content definition. On the basis of generalizations and assumptions, the author's interpretation of motivational security was formulated and components of motivational security were determined. In particular, motivational security should include material, career, labor, socio-psychological and pension-insurance security. An explanation of each component of motivational security is given.

The steps of the process of strategic providing the motivational security are determined. It is determined that a strategic approach to managing the process of providing the motivational security include the following steps: gathering information about the enterprise's motivational policy, its effectiveness and the current level of motivational security; identification the factors of influence, risks and threats to motivational security; assessment of the level of impact of identified risks and threats on motivational security; assessment of the enterprise's capabilities to providing the motivational security; choosing a strategy for ensuring motivational of security; implementation the strategy; monitoring the process of strategy implementation and making adjustments if necessary; evaluation of the results of the strategy implementation and formulation conclusions and recommendations for the future.

Motivational security strategies have been developed. Considering the current level of motivational security and the available capabilities of the company to provide it, the following strategies are outlined: a growth strategy that can be implemented as an integrated, combined or selective growth strategy; position retention strategy, which is divided into active and passive; a coordination strategy that can be object-oriented or subject-oriented; self-regulation strategy.

**Conclusions.** The scientific novelty of the research is to determine the essence of motivational security, its structural content, stages of strategic support and appropriate strategies.

**Key words:** security, motivational security, social security, personnel security, motivation, stimulation, strategy.

**Постановка проблеми та її значення.** В останній час все більше уваги приділяється проблемам забезпечення безпеки на різних рівнях. Адже доведено, що тільки за умов, коли члени суспільства відчувають захищеність та комфорт, вони можуть взаємодіяти із повною віддачею та спрямовувати свої зусилля на досягнення стратегічних цілей розвитку громади, регіону і держави загалом. Якщо аналізувати ситуацію на рівні підприємства, то спостерігається аналогічна тенденція: тільки мотивований персонал, впевнений у завтрашньому дні, та якому гарантовані відчуття безпеки у всіх її аспектах, – працює продуктивно та ефективно, досягаючи поставлених цілей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проте самі підходи до мотивації персоналу та його мотиваційної безпеки розглядаються неоднозначно як науковцями, так і практиками, серед яких можна назвати Т. Бушман, Д. Богиню, Т. Васильціву, Я. Жаліло, З. Живко, О. Іляш, А. Колота, В. Кравченко, О. Кузьміна, А. Маренича, Н. Мехеду, О. Новікова, Г. Пастернак-Таранушенко, С. Цимбалюк. Одні вважають, що за сучасного стану ринку праці та економічної ситуації в державі, людям достатньо гарантувати прийнятну матеріальну винагороду і тим самим забезпечити бажаний рівень мотиваційної безпеки. Деякі дотримуються думки, що в умовах сьогодення взагалі не варто говорити про першочергові потреби працівників, такі як фізіологічні (забезпечуються за рахунок отримання певного рівня заробітної плати), безпеки (формується через створення сприятливих умов праці та надання гарантій щодо зайнятості), оскільки факт їхньої наявності є беззаперечним і навіть не повинен обговорюватися. Відповідно, мотиваційна безпека – це результат забезпечення потреб вищого порядку.

Аналіз наукових джерел також показав, що питання мотивації персоналу розглядають як рішення тактичного рівня, з чим можна погодитися. Але забезпечення мотиваційної безпеки, на нашу думку, повинно відображатися як стратегічне бачення. Проте питання мотиваційної безпеки досить рідко порушуються науковцями, тому вони лишаються практично не вивченими і потребують подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Тому метою роботи буде висвітлення проблеми стратегічного підходу до забезпечення мотиваційної безпеки. Відповідно до поставленої мети, завданнями дослідження визначимо:

- розкрити сутність мотиваційної безпеки;
- розробити стратегії забезпечення мотиваційної безпеки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Отже, що стосується мотиваційної безпеки, то існують неоднозначні погляди щодо необхідності виділення такого типу безпеки та її структурної приналежності. Значна частина науковців на рівні підприємства виділяють соціальну безпеку або кадрову і не вважають за необхідне виокремлювати мотиваційну. Проте є ряд праць, у яких як елемент кадрової безпеки виділено соціально-мотиваційну чи мотиваційну безпеку.

Зокрема, А. Маренич та Н. Мехеда, у структурі кадрової безпеки виділили соціально-мотиваційну, яка, у свою чергу, складається із фінансової, кар'єрної, технологічної, адміністративної та естетичної [1, с. 40]. Таке ж бачення щодо компонентів соціально-мотиваційної безпеки у В.Кравченко [2, с. 304]. Дещо ширше наповнення подає Т. Бушман, яка серед елементів соціально-мотиваційної безпеки виокремила фінансову, кар'єрну, естетичну, адміністративно-незалежну, техніко-технологічну [3, с. 77]. О. Сліпа – фінансову, кар'єрну, естетичну, адміністративно-незалежну [4, с. 60]. А. Череп та О. Степаненко серед елементів соціально-мотиваційної безпеки виокремили фінансову, кар'єрну та адміністративну [5, с. 60].

Проведене наукове дослідження дозволило виявити, що існують одиничні праці, у яких виділено саме мотиваційну безпеку. Однією з них є робота О. Герасименко, у якій автором при розробці механізму забезпечення кадрової безпеки, як її елемент, було визначено мотиваційну безпеку [6, с. 121]. Проте, на жаль, науковцем не було подано трактування, що саме він розуміє під нею.

В одному із авторських досліджень [7, с. 16], розглядаючи соціальну безпеку підприємства, також було виділено, як її складову, мотиваційну безпеку, яка включає фінансову, пенсійно-страхову та безпеку звільнення.

Тобто, як бачимо, компонентне наповнення соціально-мотиваційної безпеки знайшло своє відображення в науковій літературі, проте вченими не проведено системного дослідження мотиваційної безпеки та практично відсутні підходи до його трактування.

Тому на основі узагальнення підходів до структурного наповнення соціально-мотиваційної безпеки та припущень автора пропонуємо мотиваційну безпеку визначити як стан, за якого персонал захищений від зовнішніх та внутрішніх загроз щодо його професійного, психо-емоційного, фізичного стану та рівня життєзабезпечення у довгостроковій перспективі, за якого відбувається збереження та розвиток трудового потенціалу, а також зростання продуктивності праці.

Відповідно, основними елементами мотиваційної безпеки виділимо матеріальну, кар'єрну, трудову, соціально-психологічну, пенсійно-страхову (рис. 1).



Рис. 1. Компонентна будова мотиваційної безпеки \*

\*Джерело: Власна розробка автора

Матеріальна безпека формується як результат зваженої компенсаційної політики підприємства. Тобто, це стан, за якого працівники відчують задоволення та вважають справедливим рівень оплати їхньої праці, інших грошових та негрошових винагород.

Кар'єрна безпека базується на забезпеченні рівних умов для просування, відкритості та справедливості у формуванні резервів на заміщення вакантних посад, а також критеріїв відбору на ці посади. По-іншому можемо визначити, що це стан, за якого гарантована рівність, справедливість кар'єрного просування працівників.

Трудова безпека формується у результаті забезпечення належних умов праці, можливості участі в управлінні та прийнятті рішень, наданні творчих, нестандартних завдань. Тому трудову безпеку характеризуємо як стан, за якого сам процес роботи приносить задоволення, незалежно від рівня матеріальної винагороди за працю.

Соціально-психологічна безпека забезпечується через формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, розвитку корпоративної культури, управління конфліктами в організації. Тобто цей тип безпеки трактуємо як стан, за якого працівники відчують психологічний комфорт при роботі у трудовому колективі та відбувається безконфліктна взаємодія.

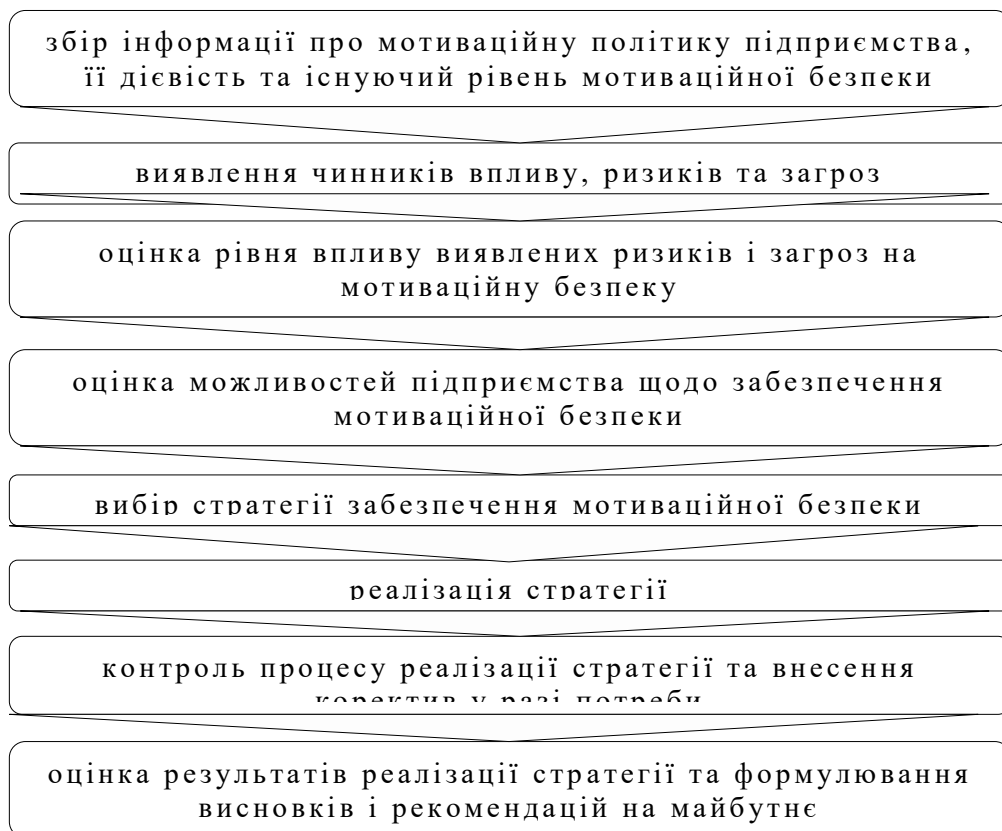
Пенсійно- страхова безпека досягається шляхом дотримання та надання певних соціальних стандартів, гарантій та забезпечень (у випадку втрати працездатності, виходу на пенсію, звільнення). По суті, це стан, за якої працівник має стійке відчуття захищеності та гарантії у разі зміни його соціального чи фізичного стану.

Зважаючи на складну структуру мотиваційної безпеки та її важливість у системі управління безпекою підприємства, процес її забезпечення повинен базуватися на стратегічному підході. Існує безліч моделей стратегічного управління, проте найбільш відомими є моделі І. Ансоффа, М. Мескона та А. Томпсона [8, с. 34]. Кожна модель складається із різної послідовності етапів та їх кількості, проте відмінності не є принциповими, оскільки більш чи менш детально висвітлюють процес стратегічного управління.

Стратегічний підхід до управління процесом забезпечення мотиваційної безпеки бачимо, як послідовність наступних кроків (рис. 2):

- збір інформації про мотиваційну політику підприємства, її дієвість та існуючий рівень мотиваційної безпеки;
- виявлення чинників впливу, ризиків та загроз мотиваційній безпеці;
- оцінка рівня впливу виявлених ризиків і загроз на мотиваційну безпеку;
- оцінка можливостей підприємства щодо забезпечення мотиваційної безпеки;
- вибір стратегії забезпечення мотиваційної безпеки;

- реалізація стратегії;
- контроль процесу реалізації стратегії та внесення коректив у разі потреби;
- оцінка результатів реалізації стратегії та формулювання висновків і рекомендацій на майбутнє.



**Рис. 2.** Процес забезпечення мотиваційної безпеки на засадах стратегічного підходу\*

\*Джерело: Власна розробка автора

Як видно зі схеми, процес забезпечення мотиваційної безпеки передбачає вибір певної стратегії. У зв'язку з тим, що у науковій літературі є обмежене число досліджень мотиваційної безпеки, а проблема стратегічне управління процесом її забезпечення взагалі не розкрита, запропонуємо авторський підхід до формування відповідних стратегій.

Тому, зважаючи на існуючий рівень мотиваційної безпеки та наявні можливості підприємства до її забезпечення, можна орієнтуватися на одну з таких стратегій (рис. 3):

- стратегію зростання, яка може бути реалізована як стратегія інтегрованого, комбінованого чи селективного зростання;
- стратегію утримання позицій, яка поділяється на активну та пасивну;
- стратегію узгодження, що може бути об'єктоорієнтованою чи суб'єктоорієнтованою;
- стратегію саморегулювання.

Отже, стратегію зростання доцільно обирати підприємствам із низьким чи недостатнім рівнем мотиваційної безпеки або її окремих складових. При цьому, якщо рівень мотиваційної безпеки за усіма компонентами є недостатнім, а підприємство володіє ресурсами та можливостями для зміни ситуації, то варто орієнтуватися на стратегію інтегрованого зростання. Її суть полягає у забезпеченні зростання загального рівня мотиваційної безпеки у довгостроковій перспективі.

За умов, коли проблеми існують тільки в окремих компонентах мотиваційної безпеки, але їх загальна кількість більше одного; чи коли у підприємства недостатньо ресурсів і можливостей для забезпечення комплексного зростання безпеки, то може бути реалізована стратегія комбінованого зростання. Суть цієї стратегії полягає у забезпеченні бажаного рівня окремих компонентів мотиваційної безпеки, які є найбільш важливими для працівників у певний період часу.



**Рис. 3.** Стратегії забезпечення мотиваційної безпеки \*

\*Джерело: Власна розробка автора

Стратегія селективного зростання доцільна для підприємств, де існують проблеми у сфері забезпечення окремої складової мотиваційної безпеки, чи коли підприємство володіє обмеженими можливостями. Тобто, при виборі цієї стратегії підприємство спрямовує свої зусилля на забезпечення фінансової, кар'єрної, трудової, соціально-психологічної чи пенсійно-страхової безпеки.

Стратегія утримання позицій може бути реалізована як активна чи пасивна.

Стратегія активного утримання позицій рекомендована для підприємств, які досягли бажаного рівня безпеки, але є перспективи зростання, які варто використати. Також доцільна для підприємств, які досягли певного рівня безпеки, вичерпавши свої ресурси і можливості на даний момент, але мають за мету досягти планового рівня. Тому, обираючи таку стратегію, вони роблять, так звану, «перерву», під час якої докладають максимум зусиль для утримання досягнутого рівня мотиваційної безпеки.

Стратегія пасивного утримання позицій рекомендована для вибору, коли працівники задоволені досягнутим рівнем мотиваційної безпеки, хоча він нижчий планового, і підприємство не має можливостей для забезпечення його зростання. Тому виникає «перерва», під час якої спостерігають за ситуацією, щоб утримати наявні позиції, але не застосовують жодних дій для забезпечення зростання рівня мотиваційної безпеки.

Стратегія узгодження передбачає пошук консенсусу між потребами персоналу щодо рівня мотиваційної безпеки та можливостями підприємства для його забезпечення. Вона може бути об'єктоорієнтованою чи суб'єктоорієнтованою. Якщо підприємство обирає стратегію об'єктоорієнтованого узгодження, то в цьому випадку докладається максимум зусиль для забезпечення мотиваційної безпеки усіх працівників (або окремих професійних груп). А, зважаючи на те, що потреби у людей різні, то вибір цієї стратегії передбачатиме впровадження більш індивідуального підходу до забезпечення мотиваційної безпеки, методи та підходи, які використовуватимуться, будуть диференційовані та персоналізовані.

Натомість стратегія суб'єктоорієнтованого узгодження передбачає більший акцент на потреби і можливості підприємства. Вибір цієї стратегії повинен супроводжуватися широким висвітленням та відкритістю рішень. Працівникам необхідно пояснити, чому обирається така стратегія, якими

причинами це обумовлено, з метою отримання розуміння, схвалення та прийняття з їхньої сторони.

Стратегія саморегулювання рекомендована для підприємств, де досягнуто бажаного рівня мотиваційної безпеки та відсутні суттєві ризики чи загрози для неї. За такої ситуації керівництво спостерігає за ситуацією, не проводячи жодних дій щодо підвищення рівня безпеки чи окремих її компонентів.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, у статті частково розкрито проблему забезпечення мотиваційної безпеки. Наукова новизна проведеного дослідження полягає у тому, що:

- вперше сформульовано визначення мотиваційної безпеки та запропоновано стратегії її забезпечення;

- набули подальшого розвитку підходи до компонентного наповнення мотиваційної безпеки, які на відміну від наявних, враховують усі напрями мотивації і стимулювання персоналу та методи забезпечення потреб працівників; стратегічний підхід до забезпечення мотиваційної безпеки, який враховує специфіку управлінського напрямку та передбачає вибір відповідних стратегій.

Вважаємо, що проведене дослідження має теоретичну та практичну значимість. Теоретична цінність полягає у розширенні наукових поглядів щодо визначення сутності мотиваційної безпеки та її компонентної будови. Практична – у формулюванні рекомендацій щодо обрання стратегії забезпечення мотиваційної безпеки.

Однак це дослідження не висвітлює усіх аспектів мотиваційної безпеки, тому варто приділити увагу розробці методів оцінки її рівня та механізмів забезпечення.

#### Джерела та література

1. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал*. Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). Черкаси, 2012. №2 (6). С. 38-45.
2. Кравченко В.О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика: збірник наукових праць*. 2014. № 1 (7). С. 301–306.
3. Бушман Т.С. Морфологічний аналіз поняття «кадрова безпека». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. Випуск 17. Ч. 2. С. 76–79.
4. Сліпа О.З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2014. Том 2. № 1 (1). С. 56–63.
5. Череп А.В., Степаненко О.В. Теоретико-методичні основи забезпечення економічної безпеки машинобудівних підприємств. *Економіка і регіон*. 2013. № 3 (40). С. 78–83.
6. Герасименко О.М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №2 (128). С. 118–124.
7. Теоретичні засади формування системи соціоекологоекономічної безпеки підприємств: колективна монографія / Л.М. Черчик, Н.В. Коленда, Н.М. Матвійчук та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.М. Черчик. Луцьк: Терен, 2018. 248 с.
8. Chandler A.D. *Strategy and Structure*. Cambridge MIT Press, 2007. 480 p.

#### References

1. Mekheda, N.H., Marenych, A.I. (2012) Sotsialno-motyvatyshiini skladovi kadrovoi bezpeky. *Finansovyi prostir: mizhnarodnyi naukovopraktychnyi zhurnal*. Cherkaskyi instytut bankivskoi spravy Universytetu bankivskoi spravy NBU (m. Kyiv). Cherkasy, 2 (6). 38-45. (in Ukrainian)
2. Kravchenko, V.O. (2014) Kadrova bezpeka – osnova ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva. *Cotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zbirnyk naukovykh prats*. 1 (7). 301–306 [in Ukrainian].
3. Bushman, T.S. (2016) Morfolohichnyi analiz poniattia «kadrova bezpeka». *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Seriya «Ekonomiczni nauky». Vypusk 17. Ch. 2. 76–79. (in Ukrainian)
4. Slipa, O.Z. (2014) Kadrova bezpeka pidpriemstva: poniattia, struktura ta osnovni mekhanizmy yii zabezpechennia. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal Naukovyi ohliad*. Tom 2. 1 (1). 56–63 [in Ukrainian].
5. Cherep, A.V., Stepanenko, O.V. (2013) Teoretyko-metodychni osnovy zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky mashynobudivnykh pidpriemstv. *Ekonomika i rehion*. 3 (40). 78–83 [(in Ukrainian)].
6. Herasymenko, O.M. (2012) Modeliuvannia systemy zabezpechennia kadrovoi bezpeky subiekta hospodariuvannia. *Aktualni problemy ekonomiky*. 2 (128). 118–124 [in Ukrainian].
7. Cherchyk, L.M. Kolenda, N.V. Matviichuk, N.M. ta in. (2018) Teoretychni zasady formuvannia systemy sotsioekolohoeconomichnoi bezpeky pidpriemstv: kolektyvna monohrafiia / za zah. red. d-ra ekon. nauk, prof. L.M.

Cherchyk. Luts'k: Teren [in Ukrainian].

8. Chandler, A.D. (2007) Strategy and Structure. Cambridge MIT Press [in English].

Стаття надійшла до редакції 11.11.2019 р.

УДК 631.115.8:330.341.2

Келеберда Тарас,  
аспірант,  
Львівський національний аграрний університет,  
кафедра міжнародних економічних відносин та маркетингу,  
м. Дубляни, ORCID ID: 0000-0003-2300-4795,  
e-mail: [tarasykel@ukr.net](mailto:tarasykel@ukr.net)

<https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-04-74-82>

## **НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЧОГО КООПЕРАТИВУ**

В статті обґрунтовано необхідність опрацювання науково-методичних аспектів економічного механізму сільськогосподарського виробничого кооперативу. Розкрито сутність економічного механізму як складової господарського механізму і цілісної системи на рівні сільськогосподарського виробничого кооперативу. Обґрунтовано потребу диференційованого дослідження змісту економічного механізму підприємства на стадіях виробництва, розподілу, обміну та споживання результатів його господарської діяльності. Визначено особливу роль економічному механізму, який регулює відносини на стадії розподілу результатів господарської діяльності підприємства, для його розвитку. Розкрито зміст складових економічного механізму сільськогосподарського виробничого кооперативу на стадії розподілу результатів його господарської діяльності, до яких, зокрема, належать методика та алгоритм формування показників, отриманих внаслідок розподілу кінцевої продукції та доходу підприємства.

**Ключові слова:** економічний механізм, сільськогосподарський виробничий кооператив, розподіл кінцевих результатів.

Келеберда Тарас,  
аспірант,  
Львівський національний аграрний університет,  
кафедра міжнародних економічних відносин та маркетингу,  
г. Дубляны

## **НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КООПЕРАТИВА**

В статье обоснована необходимость разработки научно-методических аспектов экономического механизма сельскохозяйственного производственного кооператива. Раскрыта сущность экономического механизма как составляющей хозяйственного механизма и целостной системы на уровне сельскохозяйственного производственного кооператива. Обоснована необходимость дифференцированного исследования содержания экономического механизма предприятия на стадиях производства, распределения, обмена и потребления результатов его хозяйственной деятельности. Определена особая роль экономического механизма, который регулирует отношения на стадии распределения результатов хозяйственной деятельности предприятия, для его развития. Раскрыто содержание составляющих экономического механизма сельскохозяйственного производственного кооператива на стадии распределения результатов его хозяйственной деятельности, к которым, в частности, относятся методика и алгоритм формирования показателей, полученных вследствие распределения конечной продукции и дохода предприятия.