

ОЦІНКА МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

© 2014 ПЕЧЕНЮК А. В.

УДК 331.101.3:37

Печенюк А. В. Оцінка мотиваційної спрямованості науково-педагогічних працівників до професійного розвитку

На основі соціологічного опитування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів Західного регіону України були виявлені мотиви до професійного розвитку. Встановлено, що для тих науково-педагогічних працівників, які мають неістотні наукові результати, головними мотивами виступають матеріальні. У той час, як для працівників, які здійснюють активний професійний розвиток і мають суттєві наукові досягнення, структура мотивів змінюється від матеріальних до творчих. Доведено, що в сучасному суспільстві науково-педагогічний працівник має займати активну позицію щодо власного професійного розвитку при виборі основних форм і джерел фінансування. Оскільки сьогодні обмежуючим фактором до здійснення безперервного професійного розвитку виступають не можливості (тобто обсяги фінансування, які можуть бути суттєво збільшені за рахунок альтернативних джерел), а потенціал науково-педагогічного працівника та його бажання до здійснення професійного розвитку.

Ключові слова: мотиви, професійний розвиток, науково-педагогічні працівники.

Рис.: 6. **Бібл.:** 12.

Печенюк Анна Вікторівна – аспірантка, кафедра трудових ресурсів і підприємництва, Національний університет водного господарства та природокористування (вул. Соборна, 11, Рівне, 33028, Україна)

E-mail: pechenyuk_ann@ukr.net

УДК 331.101.3:37

UDC 331.101.3:37

Печенюк А. В. Оценка мотивационной направленности научно-педагогических работников к профессиональному развитию

На основе социологического опроса научно-педагогических работников высших учебных заведений Западного региона Украины были обнаружены мотивы к профессиональному развитию. Установлено, что для тех научно-педагогических работников, у которых несущественные научные результаты, главными мотивами выступают материальные. В то время, как для работников, осуществляющих активное профессиональное развитие и имеющих существенные научные достижения, структура мотивов меняется от материальных к творческим. Доказано, что в современном обществе научно-педагогический работник должен занимать активную позицию в отношении собственного профессионального развития при выборе основных форм и источников финансирования. Поскольку сегодня ограничивающим фактором к совершению непрерывного профессионального развития выступают не возможности (т. е. объемы финансирования, которые могут быть существенно увеличены за счет альтернативных источников), а потенциал научно-педагогического работника и его желание к осуществлению профессионального развития.

Ключевые слова: мотивы, профессиональное развитие, научно-педагогические работники.

Рис.: 6. **Библ.:** 12.

Печенюк Анна Викторовна – аспірантка, кафедра трудових ресурсів і підприємництва, Національний університет водного господарства і природопользования (ул. Соборная, 11, Ровно, 33028, Украина)

E-mail: pechenyuk_ann@ukr.net

Pechenyuk A. V. Assessment of Motivational Orientation of Academic Staff Towards Professional Development

On the basis of the opinion poll of research and teaching staff of higher education institutions of the Western region of Ukraine the motifs to professional development were discovered. It was found that for those researchers and teachers who have insignificant scientific results material things are the main motives. While for the employees engaged in active professional development and have significant scientific achievement, the structure of motives vary from material to creative. It is proved that in today's society of scientific and pedagogical workers must take a proactive stance in relation to their own professional development in the selection of the main forms and sources of funding. Since today the limiting factor in the commission of continuing professional development are not opportunities (i. e. The amount of funding that can be significantly increased through alternative sources), but the potential of scientific and pedagogical workers and their desire to implement professional development.

Key words: motives, professional development, research and teaching staff.

Pic.: 6. **Bibl.:** 12.

Pechenyuk Anna V. – Postgraduate Student, Department of Human Resources and Entrepreneurship, National University of Water Management and Natural Resources Use (vul. Soborna, 11, Rivne, 33028, Ukraine)

E-mail: pechenyuk_ann@ukr.net

Сучасні умови жорсткої конкуренції на ринку праці висувають нові вимоги до працівників підприємств, зокрема науково-педагогічних працівників (НПП). В умовах значних організаційно-економічних змін у сфері наукової та інноваційної діяльності відбувається трансформація основних завдань, що покладаються на НПП: це не лише виконання освітньої функції, а і можливість здійснювати наукові дослідження з метою випуску інноваційної, наукоємної продукції з її подальшим впровадженням у виробництво [3, с. 1; 11].

Саме тому сьогодні перед вищими навчальними закладами (ВНЗ) пріоритетним завданням виступає забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації НПП шляхом здобуття наукових ступенів і вчених звань, а також здійснення наукових досліджень. Оскільки доведено, що конкурентоспроможність ВНЗ на ринку освітніх послуг

безпосередньо залежить від рівня кваліфікації НПП, його наукового рівня та педагогічної майстерності [6, с. 8].

Водночас, для забезпечення професійного розвитку НПП необхідно здійснювати значні інвестиції. Якщо вони здійснюються НПП особисто, то мотивація до розвитку внаслідок цього знижується і виникає необхідність стимулювання з боку роботодавця (керівництва ВНЗ). Таким чином, вивчення основних мотивів НПП, що спонукають їх до професійного розвитку, дозволить керівництву ВНЗ розробити ефективну систему мотивації, яка дасть змогу більш повно та продуктивно використовувати накопичений науково-педагогічний потенціал і скоротити витрати на пошук НПП необхідної кваліфікації. Саме це і обумовлює актуальність дослідження.

Проблемам мотивації та стимулювання НПП значну увагу приділяли такі науковці, як Герасименко О., Ку-

Дрявцева Н., Мокін Б., Маримончик Ю. Так, Герасименко О. розглядає поняття стимулювання праці НПП як конкретний інструментарій, що використовується для залучення працівників до трудової діяльності та досягнення певних результатів, виходячи з особистих інтересів і внутрішніх мотивів [3, с. 7]. На думку Кудрявцевої Н., ефективне розкриття потенціалу НПП залежить від взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів мотивації та впливу державного регулювання освітою [8, с. 50]. Мокін Б. і Маримончик Ю. вказують на те, що під час розробки ефективної системи матеріального стимулювання НПП слід орієнтуватися на встановлення адекватного виконаній роботі розміру надбавок відповідно до законодавчо визначених нормативів [9, с. 27].

Дослідження професійного розвитку персоналу підприємств знайшло своє відображення у працях О. А. Грішнкової, А. П. Єгоршина, В. М. Колпакова, В. А. Савченка, А. В. Алістаєвої та інших науковців. У трактуванні О. А. Грішнкової розвиток персоналу – це системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання і планування трудової кар'єри персоналу [4, с. 11]. А. П. Єгоршин пропонує під розвитком людських ресурсів розуміти комплексний та безперервний процес всебічного розвитку особистості працівників організації з метою підвищення ефективності їх роботи [5, с. 166]. В. М. Колпаков пропонує розглядати розвиток персоналу як внутрішню діяльність людини, яка спрямована на зміну кількісних та якісних показників, що проявляються в професійній діяльності та відповідають її спадковим програмам (біологічним і соціальним складовим) і умовам зовнішнього середовища [7, с. 67]. У працях А. В. Алістаєвої розвиток персоналу запропоновано розглядати як процес збільшення інтелектуального, творчого, культурного потенціалу та підвищення освітнього рівня працівника, на основі вдосконалення його розумових і фізичних здібностей, професійних якостей, талантів, виховання високих моральних якостей тощо, який спрямовано на формування людини як особистості та найвищої цінності підприємства [1, с. 5]. А. В. Савченко пропонує під професійним розвитком персоналу розглядати цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [10, с. 18].

Спробу об'єднати поняття «мотивація персоналу» та «професійний розвиток персоналу» здійснили І. Швець та А. Полиця. На їхню думку, такий комплексний процес, як мотивація професійного розвитку персоналу, варто розглядати як системний процес опосередкованого управлінського впливу на працівників через систему стимулів професійного розвитку з метою вдосконалення ними своїх знань, умінь та навичок, що дозволить підвищити продуктивність праці, а отже, і максимізувати прибуток підприємства [12, с. 40].

Проте в наукових розвідках не знайшло відображення питання мотивації професійного розвитку НПП, яка має свою специфіку. Визначальними особливостями системи

мотивації НПП є потреби щодо здобуття та розширення професійних знань, які знаходять своє відображення в інтересі ведення наукової та науково-педагогічної діяльності. Усвідомлений інтерес НПП породжує мотиви, які можна класифікувати як матеріальні, соціальні та професійні. Для досягнення результатів у системі управління розвитком НПП адміністрація застосовує стимули [2, с. 31]. Окрім того, цей процес є неперервний, тому що отримання кінцевого результату щодо задоволення потреб нижчого рівня породжує потреби вищого рівня. Відповідно, потребують детального вивчення основні мотиви, які спонукають НПП до здійснення професійного розвитку.

Сьогодні в умовах побудови інформаційного суспільства головним завданням при забезпеченні управління професійним розвитком НПП є побудова такої системи мотивації, де стимули стали б усвідомленими, тобто мотивами. У той час, як науково-педагогічна діяльність була б усвідомленою активною потребою самого працівника, що дає можливість отримувати кінцевий результат в майбутньому. Тому принцип пасивної поведінки НПП має бути трансформований у активну професійну діяльність. Таким чином, метою статті є визначення основних мотивів науково-педагогічних працівників до професійного розвитку.

З метою ефективного мотивування керівництво ВНЗ має визначити адекватні мотиви науково-педагогічних працівників, що можна встановити на основі анкетування. Відповідна анкета була розроблена та апробована під час опитування НПП ВНЗ III – IV р. а.

У результаті анкетування були опитані науково-педагогічні працівники, які працюють у ВНЗ Західного регіону України на постійній основі або на засадах внутрішнього сумісництва, з них 86,1% працюють у ВНЗ державної форми власності, а 13,9% – у ВНЗ приватної форми власності.

Структуру опитаних за науковими ступенями, віком та статтю наведено на рис. 1 – 3.

За результатами анкетування встановлено, що для більшості осіб, які уже мають науковий ступінь, основним мотивом його здобуття був творчий характер роботи, можливість проводити наукові дослідження та висловлювати власні погляди, думки (рис. 4), що зумовлене специфікою науково-педагогічної праці, яка передбачає постійний творчий пошук, а також необхідність у здобутті та розширенні власних професійних знань.



Рис. 1. Розподіл опитаних за науковими ступенями, у відсотках

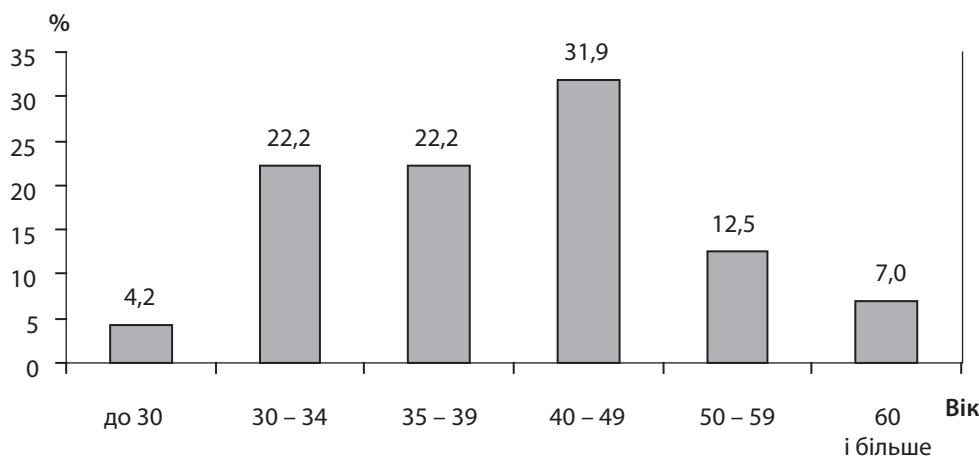


Рис. 2. Розподіл опитаних за віком, у відсотках

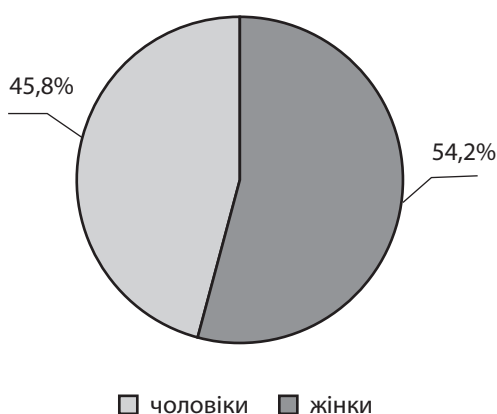


Рис. 3. Розподіл опитаних за статтю, у відсотках

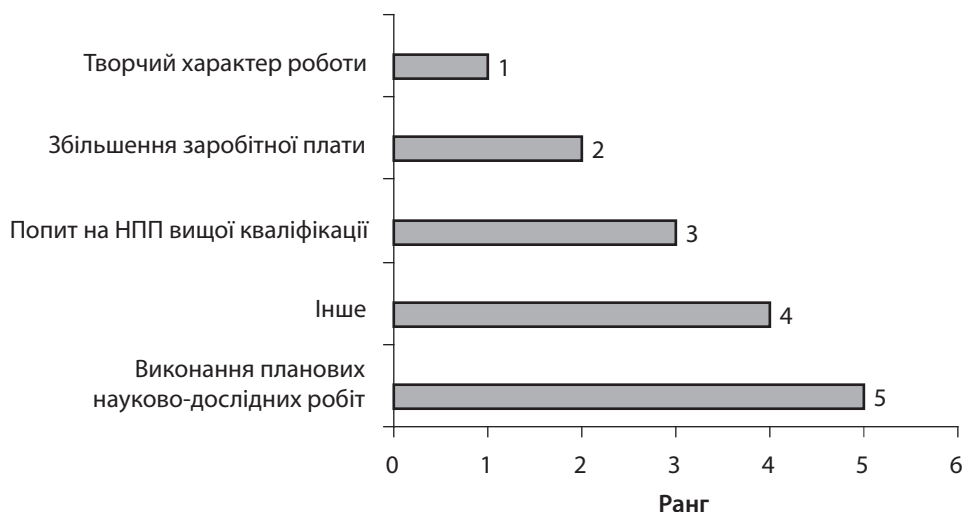


Рис. 4. Вагомість факторів, що були вирішальними для НПП до здобуття наукового ступеня (1 – дуже важливо; 5 – взагалі не важливо)

Не менш важливим мотивом в цьому випадку виступає також можливість збільшити власні доходи за рахунок отримання доплати за науковий ступінь та зростання посадового окладу в результаті переміщення на вищу посаду.

Тоді як основною перешкодою до здобуття наукового ступеня більшість НПП вважають матеріальний чинник (рис. 5), а саме: неможливість самостійно оплачувати навчання в аспірантурі/докторантурі та здійснювати витра-

ти на проїзд до місця навчання, проживання, харчування, видання підручників, статей, навчальних посібників, монографій тощо, оскільки розмір заробітної плати науково-педагогічного працівника не є достатнім для здійснення ефективного професійного розвитку. Тому, бажаючи здобути науковий ступінь кандидата або доктора наук, працівник змушений шукати додаткові шляхи отримання доходу.

Тобто очевидним є те, що зі здійсненням наукової діяльності, яка підтверджується здобуттям наукового ступеню, відбувається зміна мотивів: так, для тих НПП, які не мають наукового ступеня, основним мотивом до професійного розвитку є матеріальний, тоді як для кандидатів і докторів наук першочерговим мотивом виступає саме творчий характер науково-педагогічної роботи, можливість виконання наукових досліджень та реалізація власних наукових поглядів у практику (рис. 5).

Не викликає сумніву той факт, що слабка мотивація науково-педагогічних працівників до професійного розвитку спричиняє недоотримання значних матеріальних і моральних вигод: внаслідок захисту кандидатської дисертації після випуску з аспірантури/докторантури НПП не лише втрачає можливість максимізувати власні доходи, а й постає перед загрозою втрати робочого місця, що, у свою чергу, негативно впливає на його продуктивність та діяльність вищо-

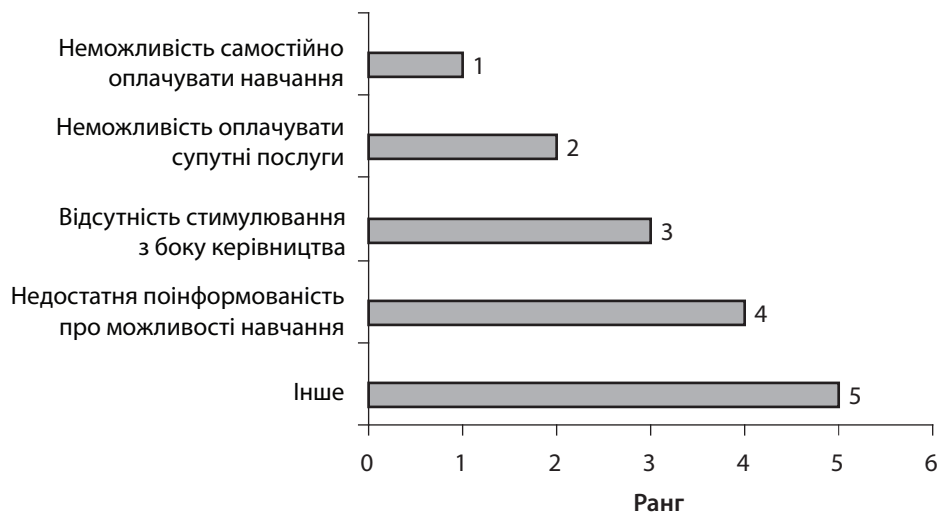


Рис. 5. Вагомість факторів, які були перешкодою для НПП до здобуття наукового ступеня (1 – дуже важливо; 5 – взагалі не важливо)

го навчального закладу в цілому. У результаті опитування встановлено, що майже 40% респондентів не обізнані про можливі втрати у випадку несвоєчасного захисту дисертаційних робіт.

Виходячи з того, що науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно дбати про власний професійний розвиток, більшість (91,7%) планують здійснювати професійний розвиток у майбутньому. Небажання решти підвищувати кваліфікацію в подальшому пояснюється передпенсійним або пенсійним віком цих опитаних.

Майже половина НПП (47,2%), які брали участь в анкетуванні, віддають перевагу такій формі професійного розвитку, як навчання в аспірантурі/докторантурі та здобуття наукового ступеня. Короткострокові форми професійного розвитку (курси підвищення кваліфікації та стажування) обирають в рівній мірі близько 30% респондентів. 11,1% опитаних планують здобувати другу вищу освіту в майбутньому.

Найбільш вагомими чинниками, що стимулюватимуть НПП у подальшому до професійного розвитку, є оплата навчання в аспірантурі/докторантурі, а також проходження курсів підвищення кваліфікації та стажування, надання додаткових пільг, премій, надбавок до заробітної плати для кандидатів наук/докторів наук, оплата друку статей у фахових виданнях та оплата витрат, пов'язаних з участю у науково-практичних конференціях (рис. 6). Опитані науково-педагогічні працівники не вважають стимулом до професійного розвитку звільнення від громадських обов'язків кафедри, університету та надання інформаційної допомоги у виборі оптимальних варіантів професійного розвитку.

Переважна більшість респондентів (майже 86%) вказує на те, що при здійсненні професійного розвитку першочерговим є забезпечення власних інтересів, таких як збільшення заробітної плати, кар'єрне просування, самовдосконалення тощо. Проте, необхідно відзначити, що зі здобуттям наукового ступеня та звання відбувається зміна

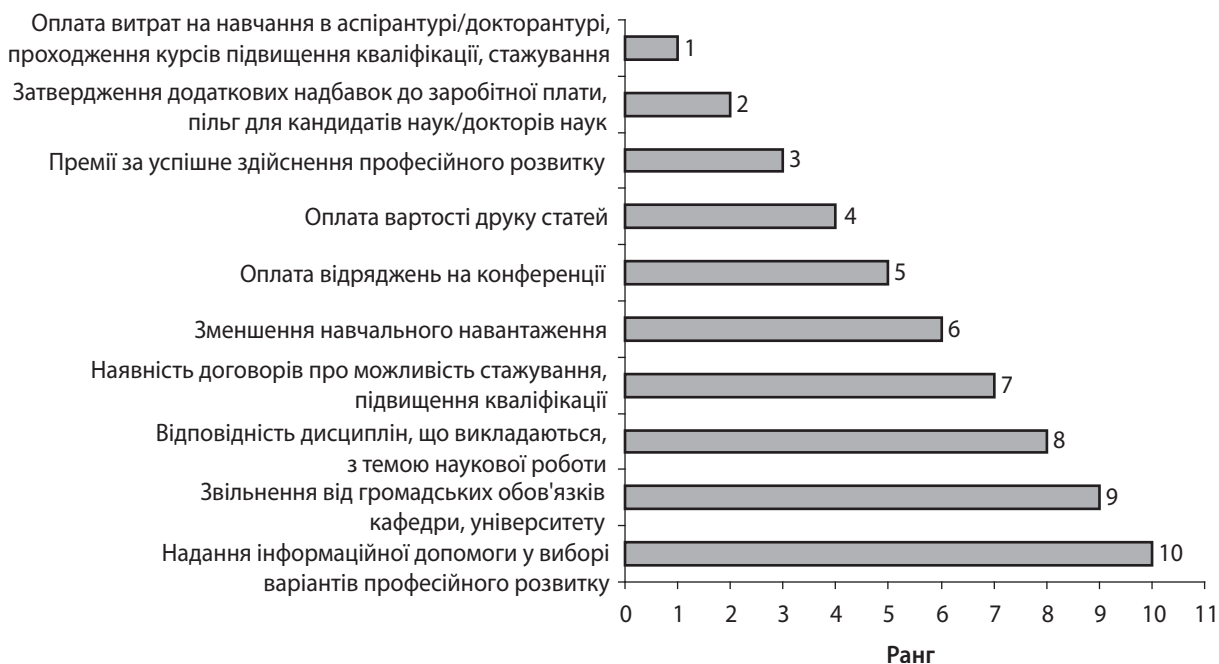


Рис. 6. Вагомість факторів, що впливатимуть на інтенсифікацію професійного розвитку науково-педагогічних працівників у подальшому (1 – дуже важливо; 10 – взагалі не важливо)

пріоритетів: у цьому випадку для деяких НПП, які мають вчене звання професора або доцента і мають значний досвід науково-педагогічної роботи, забезпечення інтересів ВНЗ і держави в цілому є основним фактором, що змушує здійснювати професійний розвиток.

Про недосконалість системи управління персоналом у ВНЗ свідчить те, що у більшості опитаних (54,2%) відсутня чітко розроблена кар'єрограма. 34,7% респондентів мають розроблену кар'єрограму відповідно до власних потреб, і лише 11,1% мають кар'єрограму, орієнтовану на потреби ВНЗ.

Лише п'ята частина (23,6%) із числа опитаних НПП активно використовують або планують використати у своїй роботі гранти, стипендіальні програми та міжнародні програми обміну, як один із варіантів фінансування професійного розвитку. Проте, 55,6% респондентів не планують скористатися такими програмами, що суттєво скорочує можливості інтеграції вітчизняних науковців у світове наукове товариство. Взагалі не обізнані про міжнародні наукові та навчальні програми 20,8% опитаних, переважно з числа НПП передпенсійного або пенсійного віку, а також тих НПП, хто планує обмежувати власний професійний розвиток короткостроковими формами. Водночас саме міжнародні гранти, стипендіальні та обмінні програми можуть бути додатковим, а досить часто в сучасних умовах і основним джерелом фінансування професійного розвитку.

Тобто, у сучасних умовах професійний розвиток НПП обмежується не стільки можливостями, тобто їх фінансовою неспроможністю, скільки власним ставленням до даного процесу (власне небажанням здійснювати професійний розвиток). Тому набуває нового значення проблема самомотивації НПП як найбільш ефективного методу підвищення віддачі НПП [3, с. 7].

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження встановлено, що для більшості НПП, які уже мають науковий ступінь, основним мотивом його здобуття був творчий характер роботи, можливість висловити власні погляди, думки. У той час, як основною перешкодою для його здобуття називають неможливість самостійно оплачувати навчання в аспірантурі/докторантурі та здійснювати витрати, пов'язані з навчанням. Більшість НПП, які взяли участь в опитуванні, стверджують, що основними стимулами до професійного розвитку для них є матеріальні, а саме: оплата вартості навчання в аспірантурі/докторантурі та надання додаткових надбавок для кандидатів наук/докторів наук. Проте, викликає занепокоєння пасивна політика більшості НПП щодо власного професійного розвитку, оскільки понад 50% опитаних не мають чітко розробленої кар'єрограми та не планують у подальшій роботі використовувати гранти та міжнародні програми обміну науковців, незважаючи на збільшення їх числа та спрощення процедури подання заявок. Тому потребують подальшого дослідження проблема переорієнтації діяльності НПП відповідно до сучасних вимог наукового світу та розробка на цій основі адекватної системи мотивації НПП до професійного розвитку з урахуванням потреб як НПП, так і ВНЗ загалом, а також виконання НПП, окрім педагогічної, ще й дослідницької діяльності, яка забезпечує не лише реалізацію наукових інтересів, а й приносить матеріальну вигоду. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Алістаєва А. В. Управління розвитком персоналу промислових підприємств : автореферат дис. ... канд. екон. наук :

08.00.04 / А. В. Алістаєва ; Приазовський держ. техн. ун-т. – Маріуполь, 2010. – 21 с.

2. Безтелесна Л. І. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування : збірник наукових праць. Випуск 4(56) Серія «Економіка». – Рівне, 2011. – С. 27 – 33.

3. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України) : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.02 / О. О. Герасименко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 21 с.

4. Грішнова О. Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Грішнова, І. Когут // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 10 – 15.

5. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.

6. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Б. А. Камінський ; Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2006. – 21 с.

7. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: теория и практика / В. М. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64 – 69.

8. Кудрявцева Н. Особливості мотивації праці педагогічних працівників в сучасних умовах / Н. Кудрявцева // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1 – С. 48 – 50.

9. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПІ. – 2004. – № 2. – С. 26 – 31.

10. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

11. Сацук В. І. Світовий досвід становлення і розвитку дослідницьких університетів / В. І. Сацук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/Satsyk_UA.pdf

12. Швець І. Б. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств / І. Б. Швець, А. О. Полиця // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 3/3. – С. 39 – 43.

Науковий керівник – Безтелесна Л. І., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва, Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

REFERENCES

Alistaieva, A. V. "Upravlinnia rozvytkom personalu promyslovykh pidpriemstv" [Management personnel development industry]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.04, 2010.*

Beztelesna, L. I., and Pecheniuk, A. V. "Formuvannia systemy upravlinnia profesiynym rozvytkom naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv" [The formation of the scientific management of professional teaching staff]. *Visnyk NUVHP. Seriya «Ekononika», no. 4 (56) (2011): 27-33.*

Egorshin, A. P. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Nizhniy Novgorod: NIMB, 2003.

Hrshnova, O., and Kohut, I. "Rozvytok personalu iak priorytetnyi napriam realizatsii sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu" [Staff development as a priority the implementation of social responsibility]. *Ukraina: aspekty pratsi, no. 8 (2012): 10-15.*

Herasyenko, O. O. "Ekononichni mekhanizm stymuliuвання pratsi u sferi naukovoї ta naukovo-tekhnichnoi diialnosti (na prykladi vyshchyykh navchalnykh zakladiv Ukrainy)" [Economic incentives work in the field of scientific and technical activities (for example, higher educational institutions of Ukraine)]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.02.02, 2003.*

Kaminskyi, B. A. "Upravlinnia personalom vyshchyykh navchalnykh zakladiv" [Personnel management in higher education]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.06.01, 2006.*

Kolpakov, V. M. "Upravlenie razvitiem personala : teoriia i praktika" [Management personnel development: theory and practice]. *Personal, no. 11 (2004): 64-69.*

Kudriavtseva, N. "Osoblyvosti motyvatsii pratsi pedahohichnykh pratsivnykiv v suchasnykh umovakh" [Features of work motivation pedagogical workers in today's environment]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2003): 48-50.

Mokin, B. I., and Marymonchuk, Yu. V. "Metodolohichni osnovy materialnoho stymuliuvannia efektyvnoi diialnosti personalu VNZ iz pidhotovky naukovo-pedahohichnykh kadriv ta stvorennia iakisnoi naukovoї produktsii" [Methodological foundations of effective material incentives of staff of the university training of the teaching staff and the creation of quality scientific products]. *Visnyk VPI*, no. 2 (2004): 26-31.

Savchenko, V. A. *Upravlinnia rozvytkom personalu* [Management of staff]. Kyiv: KNEU, 2002.

Satsyk, V. I. "Svitovyi dosvid stanovlennia i rozvytku doslidnytskykh universytetiv" [World experience in the establishment and development of research universities]. http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/Satsyk_UA.pdf

Shvets, I. B., and Polytsia, A. O. "Stvorennia systemy motyvatsii profesiinoho rozvytku personalu pidpriemstv" [Creating a system of motivation professional development personnel]. *Visnyk ONU im. I. I. Mechynykova*, vol. 18, no. 3/3 (2013): 39-43.

УДК 005.53:504

ГОСПОДАРСЬКЕ РІШЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПЕРСПЕКТИВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 МАРЧЕНКО К. С.

УДК 005.53:504

Марченко К. С. Господарське рішення в контексті перспектив сталого розвитку добувних підприємств

Метою статті є визначення ролі рішення в процесі управління діяльністю добувних підприємств та особливостей їх прийняття, а також обґрунтування необхідності екологізації господарських рішень на підприємствах добувної промисловості Житомирщини. У результаті проведеного дослідження було визначено місце та роль господарського рішення в процесі здійснення управлінської діяльності добувних підприємств Житомирської області. Обґрунтовано необхідність екологізації діяльності останнього. Було запропоновано загальний алгоритм екологізації рішень у контексті управлінської діяльності суб'єкта господарювання. Перспективою подальших досліджень є визначення адекватних методів прийняття та адаптації господарських рішень щодо специфіки функціонування підприємств залежно від сфери діяльності, враховуючи особливості системи стратегічного управління конкретного підприємства й рівень навантаження діяльності останнього на навколишнє природне середовище.

Ключові слова: господарське рішення, методи прийняття господарських рішень, добувна промисловість, екологізація.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 10.

Марченко Катерина Сергіївна – асистент, кафедра економіки підприємства, Житомирський державний технологічний університет (вул. Черняхівського, 103, Житомир, 10005, Україна)

E-mail: ekaterinazt@mail.ru

УДК 005.53:504

UDC 005.53:504

Марченко Е. С. Хозяйственное решение в контексте перспектив устойчивого развития добывающих предприятий

Marchenko K. S. Business Decisions in the Context of Sustainable Development Prospects of Mining Enterprises

Целью статьи является определение роли хозяйственного решения в процессе управления деятельностью добывающих предприятий, особенностей их принятия, а также исследование необходимости экологизации хозяйственных решений на предприятиях добывающей промышленности Житомирщины. В результате проведенного исследования было определено место и роль хозяйственного решения в процессе осуществления управленческой деятельности добывающих предприятий Житомирской области. Обоснована необходимость экологизации деятельности последнего. Был предложен обобщенный алгоритм экологизации решений в контексте управленческой деятельности предприятия. Перспективой дальнейших исследований является определение адекватных методов принятия и адаптации хозяйственных решений относительно специфики функционирования предприятий в зависимости от сферы деятельности, учитывая особенности системы стратегического управления конкретного предприятия и уровень нагрузки деятельности последнего на окружающую природную среду.

The aim of the article is to determine the role of an economic decision in the management of extractive industries, peculiarities in the decision making, as well as to study the need of ecologization of economic decisions in the extractive industry of Zhytomyr area. The study defined the place and the role of economic decisions in the implementation of the management of extractive enterprises of Zhytomyr area. The necessity of ecologization of the activity of the latter was grounded. The generalized algorithm for ecologization of solutions in the context of the management of the enterprise was proposed. The prospect for further research is to determine the appropriate methods of adoption and adaptation of economic decisions with respect to the specifics of the operation of enterprises, depending on the scope of activities, taking into account the characteristics of the strategic management of a particular company and the level of influence caused by the activity of the last on the environment.

Ключевые слова: хозяйственные решения, методы принятия хозяйственных решений, добывающая промышленность, экологизация.

Key words: economic decisions, methods of economic decision-making, mining, ecologization.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Библ.:** 10.

Pic.: 1. **Tabl.:** 3. **Bibl.:** 10.

Марченко Катерина Сергеевна – асистент, кафедра економіки підприємства, Житомирський державний технологічний університет (вул. Черняхівського, 103, Житомир, 10005, Україна)

Marchenko Kateryna S. – Assistant, Department of Economics Business, Zhytomyr State Technological University (vul. Chernyakhovskogo, 103, Zhytomyr, 10005, Ukraine)

E-mail: ekaterinazt@mail.ru

E-mail: ekaterinazt@mail.ru

У сучасних складних екологічних умовах господарювання менеджери на всіх щаблях управління особливу увагу мають приділяти прийняттю адекватних рішень. Адже рівень їх якості, ефективності та результативності є передумовою успішної діяльності будь-якої господарюючої системи. Особливо це актуально для суб'єктів

господарювання добувної промисловості, яка є найважливішою базою отримання сировини.

Зазначимо, що на сучасному етапі економічного розвитку підприємства добувної галузі, передусім, орієнтовані на зовнішні ринки збуту. Така ситуація обумовлює поступове зростання ролі менеджменту й маркетингу при