

(табл. 4). Обсяги цих витрат із Державного бюджету порівняно з попереднім роком зросли на 2,4 млн. грн. і становили 18,0 млн. грн. [2]. Порівняно з 1997 роком витрати на утримання об'єктів ПЗФ у 2002 році зросли в 3,2 раза.

Табл. 4. Витрати на утримання об'єктів природно-заповідного фонду України*

Роки	Природні заповідники, тис. грн.	Біосферні заповідники, тис. грн.	Національні природні парки, тис. грн.	Загалом витрат на утримання, тис. грн.
1997	3063,7	2367,1	2578,9	8009,7
2000	5591,3	3559,6	6539,3	15690,2
2001	8151,5	4270,9	9449,1	21871,5
2002	9273,6	5049,2	11490,8	25813,6

Примітка: * – витрати у фактичних цінах відповідного року

На утримання природних заповідників у 2002 році витрачено 9,3 млн. грн., що на 6,2 млн. грн. (в 3,0 раз) більше, ніж у 1997 році. Також зросли і витрати на утримання біосферних заповідників та національних природних парків, відповідно, на 2,7 (в 2,1 раз) та 8,9 млн. грн. (в 4,5 раз).

Необхідно звернути увагу і на таку форму фінансування природно-заповідного фонду, як отримання коштів від різноманітних міжнародних благодійних інституцій і фондів – Глобальної Екологічної Фундації (GEF), Міжнародного банку реконструкції та розвитку, Програми ООН з навколишнього середовища (UNEP), Регіонального Екологічного Центру (РЕЦ), ICAP "Єднання", Міжнародного союзу з охорони природи і природних ресурсів (IUCN), Програми розвитку ООН (UNDP), Фундації формування Європейської екологічної мережі (EECONET Action Fund), Всесвітнього фонду природи (WWF), Всесвітнього центру моніторингу охорони довкілля (WCMC), Ради Європи, Світового Банку (World Bank) та інших.

Так, з 1993 по 1997 роки на території Карпатського біосферного заповідника виконувався проект Глобальної Екологічної Фундації "Захист біорізноманіття Карпат", на реалізацію якого витрачено 610,9 тис. доларів США. Національна підтримка України в рамках даного проекту становила 26,4 тис. доларів США. У процесі виконання гранту проводились науково-дослідні роботи, надавались консультаційні послуги, закуповувались необхідне обладнання та товари, розроблялись заходи, спрямовані на розширення території заповідника [3].

Значну фінансову підтримку GEF отримав і природний заповідник "Дунайські плавні", що призвело до створення Дунайського біосферного заповідника. За фінансування Агентства США з міжнародного розвитку в "Подільських Товтрах" здійснений екологічний проект "Вітер перемін", спрямований на збереження об'єктів загальнодержавного значення. Таких прикладів фінансування об'єктів природно-заповідного фонду України міжнародними інституціями є достатньо.

З кожним роком збільшується увага до екологічних проблем країни та природно-заповідних територій, що, певною мірою, сприяє збільшенню надходження коштів у фонди охорони навколишнього природного середовища в складі державного, обласних і місцевих бюджетів. Надання платних послуг

об'єктами природно-заповідного фонду країни сприяє збільшенню власних коштів, а, отже, і зменшення частки фінансування функціонування заповідних територій із державного бюджету країни.

Подальші дослідження економічного забезпечення об'єктів природно-заповідного фонду України дозволять розробити нові механізми щодо удосконалення фінансування даних об'єктів, розробити моделі організаційно-економічного механізму залучення інвестицій і управління у сфері заповідної справи.

Вдосконалення нормативно-правової бази та системи менеджменту заповідними об'єктами, налагодження тісної державної і міжнародної співпраці природно-заповідних територій, розвиток програм допомоги та політики сприяння іноземним інвестиціям призведе до покращення економічного забезпечення функціонування мережі природно-заповідного фонду України.

Література

1. **Закон України** "Про природно-заповідний фонд України". – К.: Відомості Верховної Ради України, 1992. – С.1130-1155.

2. **Довкілля України**. Статистичний збірник за 2002 рік. – К.: Статистичне управління, 2003. – 310 с.

3. **Глобальна екологічна фундація: Український контекст**. – К.: ВіК, 2003. – 49 с.

УДК 650.12.12

Аспір. І.Я. Лико¹ – Львівський ДФЕІ

ОБҐРУНТУВАННЯ СТИМУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ.

Висвітлюються термінологічні особливості таких економічних категорій як "мотивація" та "стимулювання" праці. Обґрунтовується існування та використання терміну "стимулювання мотивації" серед наукових термінів управління трудовими ресурсами.

Doctorate I.Ya. Lyko – The Lvov State Financial and Economic Institute

Elaboration of the new economical term stimulation of the motivation

The main goal of the article is to show the difference between two economical terms such as "motivation" and "stimulation". As a result the new economical term "stimulation of the motivation" will be presented and elaborated.

Аналізуючи розвиток понять стимулювання та мотивації праці як економічних категорій у різних економічних системах, бачимо, що дані поняття досить часто не розмежовуються як дві істотно різні економічні категорії, але вживаються взаємозамінно, як слова-синоніми. Прикладом чого може бути визначення терміну мотивації, що подає М.Х. Мескон у своїй праці "Основи менеджменту": "Мотивація – процес стимулювання себе самого і інших до діяльності, яка спрямована на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації" [1]. Проте, вивчаючи формування наукової думки щодо природи стимулювання та мотивації праці та беручи до уваги досвід провідних країн світу з ринкової економіки ми зі сміливістю можемо виділити таке бачення даних економічних категорій: *мотивація* – це атрибут свідомості людини, як

¹ кафедра податків, бюджету і казначейської справи Львівського державного фінансово-економічного Інституту

чинник, що активізує діяльність або спричиняє бездіяльність [2]; *стимулювання* – зовнішні чинники, які спричиняють виникнення мотивації (відповідно зі ще згаданих визначень).

Для підтвердження цієї позиції звернемося до аналізу етимологічного походження даних термінів. *Стимул* від лат. *stimulus* букв. батіг, яким підганяють тварин, як зовнішній збудник до дії [3]. Отже, стимул – це щось або хтось, що має зовнішній вплив на людину. Згідно з психологічним словником "Стимул – фізичний агент (подразник), що впливає на органи чуття (рецептор)" [4]. Іншими словами, стимул має властивість бути зовнішнім подразником, який спричиняє зміну стану. Підсумовуючи, стимул – це зовнішній вплив на людину, що спонукає її до спрямування своєї діяльності у необхідне русло, або як зазначає професор Богиня: "Стимули праці – зовнішні сили, які призначені впливати на людину з метою спонукання її до певної трудової діяльності [5]". Відповідно, якщо стимул не викликає зміни трудової поведінки, такий стимул можна вважати недієвим.

Мотив, як зазначає Й.С. Завадський, – це внутрішній спонукальний чинник дії людини [6]. В той самий час проф. Богиня йде далі, і каже, що мотив – це усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків людини [5]. Отже, мотив – це елемент людської свідомості. Джерелом спонукальної сили мотиву, як стверджує Леонтьев О.М., є потреби. Вчений зазначає, що якщо потреба зустрічає відповідний об'єкт (умови, ситуацію), тоді вона набирає свого життєво-необхідного значення. "Встреча потребности с предметом есть акт ... опредмечивания потребности – наполнения ее содержанием, которое черпается из окружающего мира. Это и переводит потребность на собственно психологический уровень [7]", тобто в мотив (наприклад, потреба в теплі може перерости в мотив лише за умови відчуття холоду). Іншими словами, мотив – це усвідомлена потреба. В той самий час, дана усвідомлена потреба – мотив спонукає до кроку-відповіді (дії, вчинку) (коли ми відчуваємо холод, ми розпалюємо вогонь, щоб зігрітися). Даний акт свідомого вибору поведінки є *мотивацією*. Якщо ж об'єкт (умови, ситуація) не відповідають мотиву, тоді не виникає потреба у відповіді а, отже суб'єкт залишається без дієвим. Відповідно, мотивація – є атрибутом свідомості людини, як чинник, що активізує діяльність або спричиняє її бездіяльність. У свою чергу, стимулювання є зовнішній вплив на людину через об'єкт (умови, ситуацію), що є бажаними, або які відповідають потребам людини, а отже спричиняють до виникнення мотивації.

Виходячи з викладених вище тез, можемо зробити такий висновок. Вислів "мотивація робітника або трудового колективу зі сторони керівництва" не зовсім коректний. Не можливо мотивувати працівника чи мотивувати трудову поведінку, а лише шляхом стимулювання впливати на виникнення чи формування трудової мотивації працівника (рис. 1). Тому, на нашу думку, правильним буде говорити про існування такої економічної категорії як *стимулювання мотивації*, що охоплює формування та відбір якісно нових стимулюючих елементів, шляхом вивчення потреб працівника, його ідеалів, цінностей та прагнень, котрі б враховували проблеми сьогодення та скеровували трудову мотивацію працівника до ефективної праці.

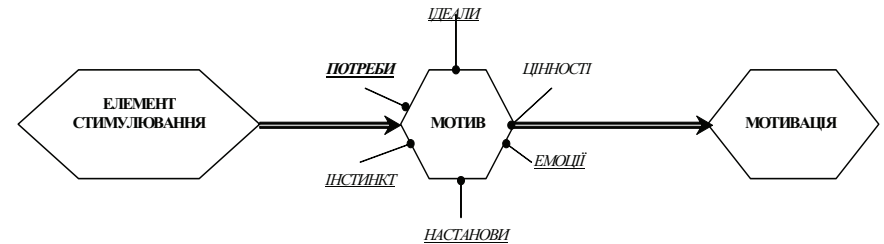


Рис. 1. Процес стимулювання мотивації праці

У формуванні якісних елементів стимулювання важливу роль відіграють елементи мотиву, що лежать в основі дієвості елемента стимулювання. Елементами мотиву є потреби, ідеали, цінності, інстинкти, настанови та емоції. Як зауважує акад. С.В. Мочерний: "Частина з них є початками людського ества, інші привиті вихованням та спогляданням оточення, ще інші розвитком власного мислення" [8]. Як ми вже зазначали вище потреби – це чинники, які лишаються у людині не усвідомленими до моменту зустрічі з об'єктом або умовами, що стають чинником ідентифікації даної потреби. Тоді потреба стає усвідомленою і має визначний вплив на прийняття рішення, тобто – мотивації. Ідеали та цінності є іншими важливими елементами мотиву, що мають значний вплив на світосприйняття та поведінку людини. За своєю природою вони можуть бути привиті або набуті. Ідеали виступають стандартом, що існує на рівні свідомості людини і відносно якого людина будує власне поведінку та вчинки. Цінності – це незмінні та довготривалі переконання про важливі для людини речі. Вирішальною характеристикою є відповідність між поведінкою людини та характерними для неї цінностями. Окрім цього, важливим є стабільність даних цінностей у особі. Виділяють три основні базові цінності, що мають вплив на етику трудової поведінки: утилітаризм (практичність), особисті права та справедливий розподіл благ [9]. З іншої боку, моральний розвиток людини є тією підвалиною, яка визначає вихідне значення даної цінності в етиці трудової поведінки працівника. Протягом дитинства людина набуває початкові морально-етичні цінності, які упродовж подальшого життя формують її зрілість у прийнятті рішення. Так, наприклад, така базова цінність як утилітаризм, за умов високоморальної трудової етики, має значення: прагнення найвищого добра для якнайбільшої кількості людей. За відсутності високоморальної трудової етики дана цінність несе у собі використання співробітників у досягненні власного найвищого добра. Отже, рівень моральних цінностей має вирішальне значення в етиці трудової поведінки. Як зауважує професор Л. Кольберг, існує три рівні морального розвитку людини [10]. Перший рівень – характеризується утилізацією своєї поведінки до домінуючої моралі у суспільстві або трудовому колективі. Даний рівень характеризується бажанням досягнення своїх інтересів та уникнення покарання. Отже, за умов існування фактів розкрадання, така людина, при прийнятті власного рішення, є схильною до здійснення даного вчинку. Другий рівень, до якого вчений зараховує більшість людей, характеризується існуванням у людини власних цінностей, що враховують інтереси сім'ї, близь-

ких людей та суспільства. Поводження людини та його трудова етика базуються на даних етично-моральних цінностях. Вищий рівень моралі – це прийняття людиною за основу своїх морально-етичних цінностей універсальні етичні принципи моралі, та дотримування даних цінностей навіть за умови їх суперечності з загально прийнятою мораллю. Етичні та моральні цінності мають владний ефект на поведінку людини на робочому місці. Тому, для формування бажаної поведінки більшість великих корпорацій формують кодекс етики трудової поведінки. Так, 95 % з 500 найбільших компаній в США і 57 % – в Англії створили власні кодекси етики трудової поведінки [11]. Даний кодекс включає перелік етичних норм та принципів, що є важливими для корпорації (напр., для нотаріальної контори одним з етичних принципів є нерозголошення таємниці клієнтів і т.п.). Він є основою, в ознайомленні новоприбулих працівників з основними вимогами, а також виступає одним з критеріїв оцінки праці при проведенні атестаційного опитування.

Важливим елементом, що формує мотивацію працівника, є настанови. Одним з виявів даного елементу є трудова ментальність. Трудова ментальність – це стереотипи або укладене бачення, що існують у свідомості людини щодо професійних обов'язків та процесу праці. Вона може формуватися шляхом нагромадження власного досвіду або ж під впливом вербальної та невербальної інформації. Як ми вже наголошували у першому розділі, проблема трудової ментальності була широко висвітлена у працях Б.П. Богині та Ф. Хміля. На сучасному етапі даний елемент зумовлює вкрай негативний вплив на трудову мотивацію працівників. Однією з проблем існування даної ситуації є неадекватна оцінка вкладеної праці та отриманої заробітної плати.

Похідною від перелічених вище елементів мотиву, що формують трудову мотивацію, – є емоції. Емоції – це почуття, які відчуває людина відносно об'єкту, (умов чи обставин), що створюють стан готовності до прийняття рішення, тобто до мотивації. Людина відчуває радість, страх, гордість та інші емоції щодо поставленого перед нею завдання. Іншими словами, емоції започатковують мотивацію до дії у відповідь на стимулювання.

Отже, підсумовуючи вище викладені положення, можемо зауважити, що елементи стимулювання здійснюють зовнішній вплив на мотиви людини, тим самим спонукаючи до формування трудової мотивації (за умови узгодження та відповідності елементу стимулювання з елементами мотиву, що є атрибутами свідомості людини). Якщо стимул відповідає мотиву, то елементи стимулювання є дієвими і спонукають до виникнення мотивації. Тоді, як показано на прикладі (рис. 1), процес стимулювання мотивації буде мати такий вигляд: елемент стимулювання (посада, винагорода, додаткова відпустка і т.д.), що відповідає існуючому мотиву спонукає до виникнення трудової мотивації.

Проте мусимо зауважити, що людина працює не лише під дією зовнішніх стимулів. Важливими у трудовій мотивації працівника є також внутрішні стимули, які виникають під впливом елементів мотиву та спонукають до виникнення мотивації працівника. Прикладом чого можуть бути внутрішні переконання, амбіції, особиста відповідальність, страх. Тоді можемо говорити про процес самомотивації.

Наступним кроком у процесі стимулювання мотивації є реалізація трудової мотивації працівника на робочому місці. Основним виявом плідної трудової мотивації є прикладення додаткових зусиль у відношенні результативності праці. Результативність праці – це економічна категорія ринкової економіки, що характеризує результати праці окремого працівника і підприємства з точки зору відповідності обсягів виробленої продукції (послуг) до попиту на неї (них) [8]. Основними формами прояву результативності є якість, продуктивність та інтенсивність, які у поєднанні характеризують ефективність докладених зусиль. Якість – визначає якість реалізованої продукції, продуктивність праці – її кількість, а інтенсивність – повноту реалізації фізичних та інтелектуальних здібностей людини в процесі праці. Проте, результативність праці може бути досягнута лише за умови поєднання трудової мотивації працівника та його вміння, тобто (рис. 2).

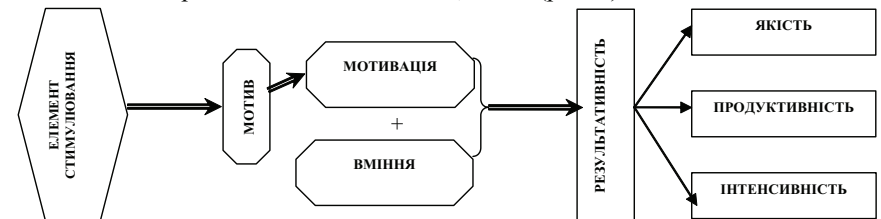


Рис. 2. Дієвий механізм стимулювання мотивації праці

Мотивація є проявом дієвості людини або виявом бажання до дії, а вміння виступає основою у можливості реалізації даного бажання. Вміння поєднує у собі дві категорії: здібності та кваліфікація. Природні здібності людини – це схильність до виконання того чи іншого виду діяльності, які в свою чергу поділяються на інтелектуальні здібності та фізичні. Кваліфікація – це набута або вивчена майстерність, що визначає ступінь придатності або оцінку підготовки працівника до виконання певної роботи. Максимально ефективним у виконанні виробничого завдання є поєднання у працівнику здібностей та кваліфікації.

Отже, дієвість механізму стимулювання мотивації праці полягає у досягненні результативності праці, шляхом спонукування трудової мотивації працівника, що здатний виконати поставлене завдання. За відсутності одного з елементів (мотивації або вміння) механізм стимулювання мотивації є не дієвим. Ця ситуація є надзвичайно актуальною на даний момент на виробництві. Фактично на підприємствах є працівники з високою кваліфікацією, проте у них є відсутня мотивація до виконання своєї праці якісно та продуктивно. Саме формування якісних механізмів стимулювання мотивації праці людини у вітчизняній економіці є визначальним для досягнення ефективного способу виробництва, а тим самим у досягненні високо результативної праці.

Література

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – С. 369.
2. Ioannes Paulus PP. Il Laborem exercens. – 1981. – 36 pp.

3. **Енциклопедія БЕМ** (бізнесмена, економіста, менеджера). – К.: Книгодруж, 2000. – 665 с.
4. **Психологический словарь**// Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд. – М.: Педагогика-Пресс. – 1996.
5. **Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики**/ Б.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.
6. **Завадський Й.С.** Управління виробництвом у системі АПК: Підручник. – К.: Вища школа. – 1992. – С. 367.
7. **Леонтьев А.Н.** Избранные психологические произведения./ Деятельность. Сознание. Личность/, т.2, М.: "Педагогика", 1983.
8. **Мочерний С.В.** Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.2/ Редкол.:...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Вид. центр "Академія", 2001. – 848 с.
9. **McShane S.L., M.A. Von Glinow.** Organizational behavior. – New York: McGraw-Hill, 2000. – pp.710.
10. **L. Kolberg.** Essays in Moral development.// vol.1.: The Philosophy of Moral Development. New York. Harper and Row. – 1981.
11. **Report of Business Ethics Codes.**// Institute of Business Ethics. – 1998.

УДК 349.6

Доц. Л.І. Максимів, канд. екон. наук – УкрДЛТУ

ЛІСОВІ РЕСУРСИ ЯК СКЛАДОВА ПРИРОДНОГО КАПІТАЛУ: ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО РОЗШИРЕННЯ ПОКАЗНИКА НАЦІОНАЛЬНОГО БАГАТСТВА

Аналізуються питання еколого-економічного обліку лісових ресурсів як складової національного багатства України. Розглядається динаміка лісу як природного активу, що виробляє деревину, в рамках розширеної концепції еколого-економічних активів.

Ключові слова: лісові ресурси, еколого-економічний облік, національне багатство, природний капітал.

Doc. L.I. Maksymiv – USUFWT

Forest Resources as an Element of Natural Capital: approaches to Redefining Indicators of National Wealth

The paper presents a preliminary analysis of forest resources in terms of an environmental accounting of the natural wealth of Ukraine. The dynamics of forest ecosystems in their capacity to generate wood products are evaluated as a natural asset in the larger framework of ecological-economic assets.

Keywords: forest resources, environmental accounting, national wealth, natural capital.

Загострення екологічної ситуації, пов'язане з розширенням залученням природних ресурсів до суспільного виробництва, вимагає пошуку нових підходів і адекватної оцінки компонент довкілля, котрі ще донедавна не знаходили відображення в системі національних рахунків і відповідно не впливали на показник валового внутрішнього продукту (ВВП). Вартісне корегування цього показника з урахуванням впливів господарської діяльності на природно-сировинну базу країни є запорукою більш достовірної оцінки реального національного багатства країни. Це особливо важливо з огляду на те, що природні ресурси є підвалиною національного багатства.

Важливою складовою національного багатства України є лісові ресурси. Ліс як природна система представляє собою діалектичну внутрішню суперечливу єдність, яка постійно змінюється і розвивається. Складові лісу перебувають між собою та іншими компонентами природи в тісному взаємо-

в'язку і взаємозалежності. Ліс є джерелом деревини, технічної та харчової сировини, які широко застосовуються в різних галузях економіки. З іншого боку, значно підвищилася екологічна і соціально-економічна роль лісу. З 80-х років ХХ ст. основним напрямом використання лісів України став еколого-суспільний, який охоплює 64,5 % загальної площі наявних лісів (6,96 млн. га), підпорядковуючи в основному ліси І групи, що виконують санітарно-гігієнічні та оздоровчі (18,7 %), захисні (30,4 %) і водоохоронні (3,6 %) функції, а також ліси спеціального цільового призначення (3,1 %) [1]. Своє значення ця роль лісу повністю збереже і в майбутньому.

Різносторонність і багатогранність функцій лісів та їх властивостей вимагають комплексного підходу до використання й оцінки лісових ресурсів. Дослідженню цих питань велику увагу приділяють вітчизняні вчені С.А. Генсірук, Я.В. Коваль, Є.В. Мішенін, Ю.Ю. Туниця, І.М. Синякевич, які в своїх працях обґрунтовують еколого-економічну ефективність використання лісових ресурсів, враховуючи властивості лісу як економічного ресурсу і як складової системи підтримання екологічної рівноваги на планеті. На складні взаємовідносини в системі "ліс-економіка", особливо в умовах прискорення науково-технічного прогресу, серед інших вказував ще наприкінці минулого століття відомий український вчений-лісівник С.А. Генсірук [2].

Проблеми економічної оцінки природних ресурсів і аналізу впливів на довкілля присвячені праці О.О. Веклич, Б.М. Данилишина, С.І. Дорогунцова, Т.П. Галушкіної, Л.С. Гринів, І.М. Грабинського, Л.Г. Мельника, С.К. Харічкова, Ю.І. Стадницького, а також зарубіжних економістів-екологів: Г. Дейлі – основоположника теорії сталого розвитку, Р. Костанзи, Дж. Діксона, С.Н. Бобильова, І.П. Глазиріної, Е.В. Гіурсова, І.М. Потравного та інших.

У традиційній системі національних рахунків офіційні дані про доступні природні ресурси відображають величину природного багатства країни загалом, його еколого-економічний потенціал в цілому. Такі дані не дають змоги послідовно аналізувати зміни в часі активу, котрий міг би бути включеним до системи еколого-економічного обліку (СЕЕО). Як зазначається в [3], чинник природного капіталу вимагає коректного відображення в макроекономічних тотожностях. Це зумовлене тим, що пріоритетність чинника обмеженого природного капіталу як внутрішньої енергії соціально-економічних процесів визначає подальшу траєкторію розвитку сучасної економіки.

У процесі послідовного формування екологічно орієнтованого ринкового механізму раціонального використання, відтворення та охорони лісових ресурсів важливе значення має економічна оцінка наслідків антропогенного впливу на лісові біогеоценози. На думку Є.В. Мішеніна [4], об'єктом еколого-економічної оцінки можуть бути різні види наслідків (господарські, соціальні, біоекологічні), які фактично або потенційно (прямо чи опосередковано) впливають на економічні явища в суспільстві. Водночас частина соціальних, біологічних, генетичних наслідків на сьогодні не може бути адекватно оцінена економічно (позаекономічна оцінка), виходячи з того, що будь-яка експлуатація природних ресурсів, процеси антропогенного впливу на їх стан зумовлюють взаємопов'язані зміни в біосфері, літосфері, соціально-економіч-