

Література

1. **Методики** грошової оцінки земель несільськогосподарського призначення (крім земель населених пунктів), затверджені Кабінетом Міністрів України від 30 травня 1997, № 525 (Розділ 6).
2. **Хвесик М.А., Збагерська Н.В.** Економічна оцінка природних ресурсів: основні методологічні підходи. – Рівне: Вид-во РДТУ, 2000. – 194 с.
3. **Андреева В.А.** Эколого-ориентированный организационно-экономический механизм реформирования собственности на лесные ресурсы// Методы решения экологических проблем. – Сумы: Университетская книга, 2001. – С. 178.
4. **Бистряков І.К.** Еколого-економічні основи розвитку продуктивних сил (теорія та методологія). Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-р екон. наук. – К.: 1998. – С. 36.
5. **Струмилин С.Г.** О цене "даровых благ" природы// Вопросы экономики. – 1967, № 8. – С. 60-72.
6. **Федоренко Н.П.** Природопользование в системе социалистического производства. – М.: Наука, 1979. – 40 с.
7. **Хачатуров Т.** Об экономической оценке природных ресурсов// Вопросы экономики. – 1969, № 1. – С. 5-9.
8. **Міщенко В.** Концепція платного природокористування в Україні. – Економіка України. – 1993, № 7. – С. 68-73.
9. **Лісовий кодекс** України// Відомості Верховної Ради України, № 17. – 1994.
10. **Коваль Я.В., Антоненко І.Я.** Економічна (грошова) оцінка природних ресурсів лісового фонду України: теорія, методологія, методика. – К.: РВПС України НАН України, 2004. – 163 с.
11. **Концептуальні** засади удосконалення грошової оцінки земель в Україні/ Третьяк, О.О. Кучер, О.П. Канаши та ін. – К.: Українська академія аграрних наук, 2002. – 14 с.

УДК 330.101.38: 334.738

*Г.В. Іванченко – Вінницький
торгівельно-економічний інститут КНТЕУ*

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ СТИМУЛІВ НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Досліджується механізм стимулювання праці, використання не грошових стимулів на підприємствах України та за кордоном.

Ключові слова: нематеріальні стимули, грошові стимули, праця, продуктивні сили, мотивація, матеріальні стимули.

G.V. Ivanchenko – Winnitca trade economic institute of KNTU

The features of the use of immaterial stimuli are on trade enterprises

In the article the mechanism of stimulation of labour, use of not monies stimuli is explored on the enterprises of Ukraine and abroad.

Keywords: immaterial stimuli, monies stimuli, labour, productive forces, motivation, wages incentives

В Україні щорічно відбувається ріст інтелектуалізації праці, свідомості й активності робітників, зростання матеріальних і духовних потреб працівників призводить до поступового наростання конфлікту між продуктивними силами, що бурхливо розвиваються і застарілими виробничими відносинами. Це змушує теоретиків шукати нові способи інтенсифікації найманої праці, заохочення працівників до максимального використання фізичних, інтелектуальних та творчих можливостей.

У дослідження проблеми стимулювання праці найманих робітників істотний внесок зробили як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. В Україні найбільш відомими з цієї тематики стали публікації М. Долішного, с. Бандура, В.І. Герасимчука, М. Шаленко, І. Гнибіденка, О. Грішньової, Г. Копалової, В. Новикова, В. Оникієва, Н. Василенка. Серед зарубіжних вчених питання стимулювання праці досліджували В. Врум, Л. Портер, Є. Лоулер, Е. Лок, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Адамс, Т. Район, К. Латем, О. Оучі, Д. МакГрегора, які великою мірою започаткували цей напрямок дослідження.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, на торговельних підприємствах виникла необхідність працювати по новому, рахуватися з законами та вимогами ринку, опановуючи поведінку нового типу, пристосовуючи всі грані торговельної діяльності до мінливої ситуації.

Одним з головних завдань для підприємств різних форм власності є пошук ефективних способів управління працею, що забезпечує активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є мотивація. Мотиваційні аспекти управління працею набули широкого застосування у країнах з розвинутою ринковою економікою. У нашій країні мотивація праці в економічному змісті з'явилася нещодавно з демократизацією всіх сфер діяльності суспільства. Раніше вживали в основному у промисловій економічній соціології. Це пояснюється рядом причин. По-перше, економічні науки не прагнули проаналізувати взаємозв'язок своїх предметів і названих наук, по-друге, у чисто економічному змісті донедавна поняття "мотивація" замінювалося поняттям "стимулювання". Таке усічення розуміння мотиваційного процесу приводило до орієнтації на короткострокові економічні цілі, досягнення миттєвого прибутку. Це руйнувало працівника, як особистість не викликало зацікавленості у власному розвитку, самовдосконаленні, але саме ця система сьогодні – найбільш важливий резерв підвищення ефективності роботи підприємства [1].

Фундамент теоретичної бази мотивації був закладений А. Маслоу ще у 1940 р. він запропонував п'ятирівневу піраміду, що ілюструвала ієрархію потреб. Він виходив з того, що розмаїття потреб можна згрупувати й ієрархічно співвіднести. Відповідно до цієї теорії потреби здатні впливати на мотивацію людини, спонукаючи її до трудової діяльності.

В останнє десятиліття пошук у досліджуваній сфері, пов'язаний з тим, як людина використовує зусилля і яким чином обирає той чи інший вид поведінки. У ході аналізу даної проблематики з'явилась "концепція очікування", над якою працювали В. Врум, Л. Портер, Є. Лоулер [3].

Теорія очікування за В. Врумом складається з трьох елементів: очікування, валентність, інструментальність. Очікування (витрати праці – результати) автор розглядає як зв'язок дії і результатів, що перебувають у проміжку від 0 до 1. Якщо людина не має впевненості у тому, що вона може завершити свою роботу вчасно, то очікування прямує до 0, а якщо така впевненість є – до 1. Валентність (результат – нагорода) визначається як рівень переваги людини щодо даного результату. Кожен результат має деякий ймовірний рівень

бажаності. За будь-який отриманий результат людина прагне отримати певну нагороду. Інструментальність (виконання – результат) розглядається дослідником як взаємозв'язок двох наслідків отримання позитивного результату і обіцяної винагороди. Якщо значення будь-якого з цих факторів мале, то мотивація праці буде низькою. Для ефективної мотивації праці керівник підприємства має встановити чітке співвідношення між досягнутим результатом і винагородою.

Д. Адамс висуває теорію справедливості, яка засновується на тому, що людина співвідносить отриману винагороду з витраченими зусиллями інших людей, які виконали таку ж роботу в тій організації. При цьому працівники мають вважати, що вони отримали справедливу винагороду.

Розробивши комплексний підхід до мотивації. Л. Портер та Е. Лоулер об'єднали елементи теорії очікування та теорій справедливості. Вони вважали, що отримані результати праці залежать від докладених працівником зусиль, його здатності та характерних особливостей, а також від усвідомлення своєї ролі у процесі праці. Важливим висновком цієї теорії є те, що результативна праця приводить до задоволення.

Е. Лок висунув "теорію постановки цілей", яку розвинули Т. Район та К. Латем. Вони вважали, що люди сприймають мету організації як власну і намагаються її досягти, отримавши при цьому задоволення від виконання завдання. Відповідно до "теорії постановки цілей" великий вплив на мотивацію працівника має отриманий результат.

Концепція МакГрегора, зорієнтована на активізацію людського фактора, основана на двох теоріях Х та Y. Теорія Х полягає у тому, що людина у силу своїх природних особливостей ухиляється від роботи, і її треба до неї примушувати. Ця теорія відображає авторитарний стиль управління. Теорія Y стверджує, що зовнішній контроль та погроза покарання не є орієнтацією для досягнення поставленої мети підприємства, а тому відображає демократичний стиль управління. Людина сама собою здатна керувати, якщо вона намагається досягти мети.

О. Оучі розвинув підхід МакГрегора, доповнив його теорією Z, яка виявляється в тому, що працівники в здебільшого працьовиті, якщо намагаються досягти певної мети, тому їх треба підтримувати і заохочувати.

Для практичного застосування теорії мотивації необхідно пам'ятати, що працівників можна розділити на три мотиваційні типи. Перший тип – робітники орієнтовані на змістовне виконання робіт, другий – переважно зорієнтований на оплату праці, до третього типу належать працівники, у свідомості яких значення різних стимулів збалансовано [2].

Більше 80 % працівників належать до другого типу мотивації, тобто мотиваційне ядро засноване на високій (в їх розумінні) заробітній платні, так вважають Б.В. Кисляк, директор компанії "Київстар", с. М. Данилюк фінансовий директор "1-го Авто центру Skoda".

Успіх тієї або іншої системи управління безпосередньо залежить від ефективності вживаної моделі мотивації, яка спонукає конкретну людину і колектив у цілому до досягнення особистої і загальної мети. Для підтвер-

дження збігу напряду дії мотивації і стимулів теорії мотивації, що склалися, розглянемо систему матеріального стимулювання в Україні і передовий досвід зарубіжних країн.

Існуюча система матеріального стимулювання сприймається суперечливо. Тільки 32 % працівників, що були опитані, задоволені нею в цілому, з них абсолютно задоволені лише 7 %, проте майже стільки ж (36 %) оцінили її негативно. Середній бал оцінки становить 2,9 і є дуже низьким.

Матеріальне стимулювання, хоча воно становить лише певну частину системи мотивації в цілому, саме представляє складну систему, яка не обмежується організацією заробітної плати. Тільки за умови узгодженого і структурно обґрунтованого використання різних стимулюючих засобів (основної заробітної плати, премій, доплат, надбавок, цін, податків і т.д.) можливо досягнути позитивний результат.

Матеріальне стимулювання діє до певної межі, доки не буде досягнуто задоволеність в основних матеріальних потребах. Далі – зона сильнішої дії інших стимулів. Інтереси людей поєднуються, переплітаються, тому і стимулювання обов'язково повинне бути системним, тобто ґрунтуватися на спектрі стимулів, що постійно збільшується. Для кінцевого успіху велике значення має збіг цілей працівника і підприємства, оскільки жодні встановлені ззовні цілі не викликають зацікавленості людини в активізації своїх зусиль до того часу, доки вони не перетворяться на його "внутрішню" мету і далі в його "внутрішній" план дії. Для вирішення цього завдання необхідно створити механізм мотивації для підвищення ефективності праці. Сукупність методів дії на працівників з боку системи управління підприємства, спонукаючи їх до певної поведінки у процесі праці, щоб досягнути мети організації, базується на необхідності задоволення особистих потреб. Таким чином можна виділити: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, удосконалення організації праці, залучення персоналу у процес управління, негрошове стимулювання.

Система мотиваційного стимулювання не має сенсу, коли не приносить відчутних результатів на рівні кожного окремого працівника. Тому необхідно використовувати індивідуальний підхід. За результатами спостереження було встановлено, що наймані працівники віком 20-24 роки потребують соціальної реалізації, яка сама собою є стимулом до кращого виконання роботи. У віці 30-35 років спостерігається зниження внутрішньої мотивації, тому що людина починає сумніватися у правильності вибору трудового шляху. Після 45 років людина переживає спад ділової активності, тому деякі фахівці радять прикріпити до нього початківця. Також при розробці системи стимулювання варто звернути увагу на те, що працівники різних відділів потребують різних заохочень і винагород. Наприклад, маркетологів найкраще мотивує цікава робота, яка задовольняє їхню потребу у професійній самореалізації. Працівників фінансового відділу більше стимулює стабільність у роботі. Однак, у разі досягнення підприємством надпланових показників, працівників, що брали в цьому посильну участь, необхідно преміювати та висловлювати подяку у присутності всього колективу.

В Україні у даний час проблема матеріального стимулювання найбільш актуальна, оскільки приблизно половина населення знаходиться за межею бідності. Всі інші стимули відступають на другий план, тому мотиваційному механізму оплати праці відводиться велика роль. Проте постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтримці трудової активності на належному рівні, так і зростанню продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним для досягнення короткочасного підвищення продуктивності праці. Зрештою відбувається певне звикання до цього виду дії. Одностороння дія на працівників лише грошовими методами не може привести до постійного збільшення продуктивності праці. Частково тому у практиці американських фірм "Форд", "Дженерал Моторс" та ін. використовують різні методи мотивації праці [5]. Наприклад, багато хто з них пов'язаний з матеріальним заохоченням. Часто застосовують так звані "аналітичні системи заробітної плати", особливість яких полягає в оцінці (в балах) ступеня складності виконуваної роботи з врахуванням кваліфікації виконавців, фізичних зусиль, умов праці й ін. При цьому змінна частина заробітної платні, яка виступає як нагорода за підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці, економії сировини, сягає 1/3 заробітної плати. Використовують різні форми участі робітників у розподілі прибутку. Для вирішення виробничих завдань формують групи якості і спільні комісії робітників і адміністрації, що ухвалюють рішення про матеріальне заохочення робітників залежно від внеску, зокрема у підвищенні продуктивності праці.

Велике розповсюдження на британських фірмах одержало заохочення у формі подарунків. Так, у компанії "British Telecom" нагороджують цінними подарунками і туристичними путівками. Процедура нагородження проводиться відповідно до досягнутих успіхів: на робочих місцях, на публічних заходах і святкуваннях [5]. Це дає змогу популяризувати досягнення в області підвищення ефективності роботи, її якості, які раніше залишалися непоміченими.

Інший підхід до стимулювання через оплату праці на підприємствах Японії [5]. Збільшення заробітної плати вдалося досягти завдяки поліпшенню умов праці. Грошові премії (бонуси) досягають у середньому більше місячної заробітної плати і нараховують за досягнення конкретних результатів виробничої діяльності підприємств: підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва. Нараховують премії, як правило, пропорційно заробітній платні кожного працівника з урахуванням особистих і трудових характеристик виконавця: виробничий стаж, відсутність запізнь і прогулів, раціоналізаторська діяльність, а також схильність до співпраці, вірність фірмі і т.п. Поширені і неформальні зв'язки між службовцями. Службовці з одного відділу часто ходять в бар або пивний зал і обговорюють свої проблеми. Будь-який керівник може запросити своїх підлеглих у бар для обговорення проблем, що стосуються роботи.

Кожна людина прагне до успіху. Успіх без визнання призводить до розчарування, вбиває ініціативу. Цього не трапиться, якщо підлеглим, що досягли успіху, делегувати додаткові права і повноваження, просувати їх по службових сходинках і зокрема мотивувати матеріально.

Хоча праця в нашій країні дещо відрізняється від праці найманого робітника західних країн, можна припустити, що потреба в грошах ростиме до певної межі, залежної від рівня життя, після якої гроші стануть умовою нормального психологічного стану, збереження людської гідності. У цьому випадку як домінуючі можуть виступити інші групи потреб (потреба в творчості, досягненні успіхів і т.п.) Для керівника дуже важливим є вміння розпізнавати потреби працівників. Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, виявиться ефективною і надалі. З розвитком особи розширюються можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб нескінченний. Матеріальне заохочення – це лише зовнішній стимул щодо роботи, тобто зовнішня мета. Тому багато керівників, що ігнорують таку закономірність дії стимулів, бачать тільки в матеріальній винагороді мотивуючу силу праці. Матеріальна винагорода діятиме тільки тоді як стимул, коли воно буде постійно збільшуватися. В однієї і тієї ж людини не може бути завжди одна і та ж мотивація. Життя постійно змінюється, а під впливом її змінюється особа і пов'язана з нею мотивація як система спонукальних сил. Виходячи із знання мотивації, можна визначити, чому керівник вибирає ту або іншу тактику поведінки при вирішенні певної управлінської задачі, свідомо проявляючи при цьому активність, прагнучи досягти поставленої мети [2].

Вченими доведено, що наймогутнішим мотивуючим засобом трудової поведінки людини є інтерес до роботи. Чим більше знань має працівник, чим вища його кваліфікація, тим більше він прагнутиме до цікавої роботи. Задоволення приносить зміст роботи, сам процес, а не тільки платня за працю. У цікавій роботі людина проявляє здібності, реалізує свій психологічний потенціал.

Література

1. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика// Человек и труд. – 2002, № 10. – С. 22.
2. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы.// Человек и труд. – 1997, № 10. – С. 43.
3. Кузнецкий В. Заохочення і покарання. Як мотивувати працівника без зайвих витрат// Галицькі контракти. 2005, № 16. – С. 44.
4. Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг фірми// Актуальні проблеми економіки. – 2004, № 11(41). – С. 116.
5. Тумашкова Н. Мотивация. Стимулирование// Менеджмент и менеджер. – 2004, № 9. – С. 38.

УДК338.242:658.115.31/477

Доц. А.М. Карбовник, канд. екон. наук;
аспір. Л.П. Карбовник – Львівський НУ ім. Івана Франка

ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ

Розглянуто недоліки вітчизняного податкового законодавства в частині оподаткування бюджетного фінансування природних монополій. Пропонується, відповідно до альтернативного варіанта міжнародного підходу, бюджетне фінансування розглядати як державну участь у капіталі, а не дохід і, отже, без оподаткування. Обґрунто-