

заційних відрахувань. У роботі запропоновано математичну модель нижньої межі катастрофічного рівня спрацювання основних засобів підприємства.

Застосування запропонованого підходу до оцінювання рівня спрацювання основних засобів та аналізування впливу окремих чинників на цей рівень може слугувати фундаментом удосконалення методичних підходів до обґрунтування доцільності оновлення основних засобів та вибору найкращої форми такого оновлення. З цією метою потрібно здійснити додаткове дослідження закономірностей, що зумовлюють зміну техніко-економічних показників експлуатації основних фондів підприємства, протягом терміну їхнього функціонування.

Література

1. **Гохберг І.І.** Оцінка установок, машин та обладнання: Питання і відповіді, практикум оцінки : навч. посібн. / І.І. Гохберг, С.І. Щербань. – Львів : Вид-во ЗУКЦ, 2007. – 184 с.
2. **Оценка** рыночной стоимости недвижимости : учеб. и практ. пособие. – М. : Изд-во "Дело", 1998. – 384 с.
3. **Круш П.В.** Оцінка бізнесу : навч. посібн. / П.В. Круш, С.В. Поліщук. – К. : Вид-во ЦНЛ, 2004. – 264 с.
4. **Економічний** вибір оптимальних технологій: мікро- та макроекономічні аспекти : монографія / Ю. Стадницький, А. Загородній, О. Капітанець, О. Товкан. – Львів : Вид-во ЗУКЦ, 2006. – 320 с.
5. **Скворцов І.Б.** Ефективність інвестиційного процесу: методологія, методи і практика : монографія. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2003. – 312 с.

Колещук О.Я. Оценка технического состояния основных средств промышленных предприятий

Обоснована необходимость использования доходного подхода к оцениванию остаточной стоимости основных средств. Определены факторы, влияющие на величину остаточной стоимости основных средств предприятия. Построена математическая модель величины остаточной стоимости основных фондов. Установлено влияние отдельных факторов на величину сноса основных средств предприятия. Определено признаки наступления катастрофического уровня износа основных средств.

Ключевые слова: основные средства, техническое состояние, уровень сноса, остаточная стоимость, катастрофический износ, обновление основных средств.

Koleshyk O.Ya. Evaluation of the technical state of basic facilities of industrial enterprises

The is proved necessity of the use of profitable approach to the evaluation of remaining cost of basic facilities. Certainly factors which influence on the size of remaining cost of basic facilities of enterprise. The mathematical model of size of remaining cost of general funds is built. Influence of separate factors is set on the size of tearing down of basic facilities of enterprise. Certainly signs of offensive of catastrophic level of tearing down of basic facilities.

Keywords: basic facilities, technical state, level of tearing down, remaining cost, catastrophic tearing down, update of basic facilities.

УДК 331.101.3

*Студ. А.В. Колодійчук – НУ "Львівська політехніка";
мол. наук. співроб. В.М. Черторижський – ІРД НАН України*

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ МОТИВАЦІЇ

Розкрито підходи різних авторів щодо сутності поняття мотивації, розглянуто змістовні та описано процесуальні теорії мотивації. Розглянуто низку найпоширеніших теорій, та їхні інтерпретації. Встановлено, що мотивація праці як загальна фун-

кція менеджменту – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, спрямовану на досягнення особистих цілей або цілей організації.

Ключові слова: мотивація, стимул, стимулювання управлінських працівників, трудова активність персоналу.

На нинішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотивації поведінки й діяльності особистості набула важливого значення. Вирішення завдань, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Нові форми господарської діяльності й власності, що сформувались в Україні, надають широкі можливості для формування й практичного використання світового досвіду з питань побудови ефективних мотиваційних механізмів з метою підвищення продуктивності праці персоналу.

Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова, проте має різну природу. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій.

На всіх етапах розвитку суспільства праця була і залишається джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до праці ніколи не втрачає своєї актуальності. Під різними назвами і з різних позицій науковці і практики досліджували те, що сьогодні називається проблемою мотивації, тобто різні аспекти активізації, заохочення, стимулювання людини до праці.

Існує велика кількість означень поняття мотивації, що розкривають його сутність з різних аспектів. Мотивація в загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій [3, с. 25-28]; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору нею того чи іншого типу дій, що визначаються комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників; в управлінні – це функція керівництва, котра полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також у довготерміновому впливі на працівника з метою зміни за заданих параметрів структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації (таке визначення дано в книзі М.Х. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоурі "Основи менеджменту").

Функція мотивації полягає в тому, що керувати кадрами потрібно через колектив, через лідерів. Дійти до кожного працівника так, щоб він зрозумів свою роль, знайшов своє місце і запрацював з найбільшою віддачею, виходячи з власних інтересів та інтересів колективу [1, с. 8-9].

Послідовники Тейлора вважали, що феномен мотивації потрібно розуміти механістично: грошова одиниця (додаткова оплата) приносить одиницю додаткової роботи. У наш час вчені та практики-менеджери розглядають мотивацію з погляду психологічних закономірностей людини, які можуть бути зіставлені із законами природи.

Ф.І. Хміль у своїй книзі "Менеджмент" пише: "Людей можна примусити виконувати те чи інше рішення, ту чи іншу роботу. Однак примусове виконання їх має певні межі, зазвичай, визначені системою організації спільної праці та контролю за здійсненням її. Сучасна філософія менеджменту в основу впливу на людей покладає не примус, а мотиваційні регулятори, побудовані на врахуванні психологічних особливостей людини".

А.М. Колот дає таке означення мотивації в своїй книзі "Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу": "Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою".

О.Є. Кузьмін визначає мотивування як "вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації" [7, с. 156, 8, с. 79].

З.П. Румянцева і Е.А. Уткін під мотивацією розуміють діяльність менеджменту, яка має за мету активізувати людей працювати більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Вони визначають мотивацію як вид управлінської діяльності. В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко також визначають мотивацію як функцію управління і процес, який здійснюють менеджери і полягає у виявленні сил (мотивів) і розробленні стимулів, які спонукають індивідумів до дій щодо досягнення особистих цілей та цілей організації [11, с. 118].

Мотивація базується на двох категоріях: потреби (відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь) і винагороди (це те, що людина вважає цінним для себе) [8, с. 9]. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії.

У літературі існує декілька значень поняття "мотив":

- внутрішня спонuka особи до діяльності, пов'язана з задоволенням певних потреб [10, с. 43];
- сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які зумовлюють активність людини і визначають її спрямованість [4, с. 65];
- причини вибору дій і вчинків людини [9, с. 22].

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб. Вони є відносно самостійними, оскільки потреби точно не визначають сукупність мотивів, їхню силу і стійкість. Якщо потреби становлять сутність, "механізм" всіх видів людської активності, то мотиви є конкретним виявленням цієї сутності.

Як один зі засобів мотивації використовують стимулювання (процес використання певних стимулів для користі людини і організації).

Функція мотивації в управлінні тісно пов'язана з іншими основними функціями управління: плануванням, організацією, контролем і оцінкою прийнятих рішень і полягає в стимулюванні персоналу до ефективної, добросовісної діяльності з метою досягнення цілей організації, тобто в визначенні потреб персоналу, розробці системи винагород за виконану роботу, використанні різноманітних форм оплати праці, використання стимулів до ефективної

взаємодії суб'єктів сумісної діяльності. Ця функція покликана забезпечити високоякісне і добросовісне виконання членами організації своїх обов'язків.

На сучасному етапі для ефективної мотивації своїх працівників керівнику необхідно виявити, які ж насправді їхні потреби і забезпечити найкращий спосіб задоволення цих потреб. Мотивація охоплює інтелектуальні, фізіологічні й психологічні процеси, які в конкретних ситуаціях визначають, наскільки рішуче діє працівник і в якому напрямку зосереджує свою енергію. Розуміння мотивів і потреб дає ключ до пояснення всіх видів організаційної діяльності.

Відомо, що можна свідомо впливати на людей для успішного виконання завдань, які стоять перед організацією. Наявні концепції мотивації різні автори поділяють на різні групи. Так існує поділ мотиваційних теорій на змістовні і процесуальні. Інша група авторів додає до цих ще одну групу – початкові теорії. Розглянемо групу початкових теорій. Сюди належать: "ХУ-теорія" Мак-Грегора, сучасна розширена інтерпретація теорії "У" Мак-Грегора, теорія "Z".

Теорії "Х" та "У" Мак-Грегора. Відповідно до теорії "Х", люди за будь-якої можливості уникають роботи, відповідальності, у них відсутнє почуття честюлюбства. Визначальними є потреби захищеності. Потрібно використовувати контроль та погрози. Згідно з теорією "У", люди прагнуть до відповідальності та виконання роботи, якщо будуть створені відповідні умови. Відбувається орієнтація на потреби вищого порядку [8, с. 83].

Німецькі спеціалісти в галузі управління В. Зігерт і Л. Ланг запропонували сучасний розширений варіант теорії "У" [5, с. 234-246]. Основними положеннями цієї теорії є наступні: всі організаційні дії повинні бути осмисленими; більшість людей отримує від роботи задоволення, радість, відчувають відповідальність за свою працю, якщо реалізовується їхня потреба в особистій участі в результатах діяльності; кожен співробітник прагне довести свою значимість і важливість свого робочого місця; майже кожен працівник має власну точку зору як покращити результати своєї діяльності; кожен працівник прагне до успіху і прикладає для цього значні зусилля, але успіх без його визнання призводить до розчарування; кожен працівник бажає знати як оцінюється його робота, а також критерії оцінки його праці; якщо підлеглим запропонована свобода вибору діяльності, вони працюють з повною віддачею.

Теорію "Z" розробив американець У. Оучі на основі японського досвіду управління. Основною рисою цієї теорії є обґрунтування колективістських принципів мотивації. Згідно з нею, мотивація працівників повинна виходити з цінностей "виробничого" клану, тобто підприємства як однієї великої сім'ї. Теорія "Z" описує хорошого працівника, що надає перевагу роботі в колективі і має стабільні цілі діяльності на довготермінову перспективу. Стимули сприяння праці для таких працівників є ефективними в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення.

Розглянемо групу змістовних теорій. Сюди належать: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку і росту К. Альдерфера, теорія набутих потреб Мак-Клелланда, теорія двох факторів Герцберга.

Теорія ієрархії потреб Маслоу. Відповідно до цієї теорії, існує 5 груп потреб: фізіологічні, безпеки й захищеності, соціальні, поваги, самовираження. Перші дві групи потреб є первинними (потребують першочергового забезпечення), а останні три – вторинними. Вчені А.М. Колот, Н.П. Тарнавська головною вадою теорії Маслоу вважають те, що в ній не враховані індивідуальні особливості людини.

Теорія Альдерфера. Тут виокремлено три групи потреб: потреби існування (пов'язані з фізіологічними та потребами безпеки), потреби зв'язку (впливають із соціальної природи людини), потреби зростання (пов'язані з прагненням особистості самовиразитись, самоствердитись) [8, с. 82]. Ієрархія потреб відбиває рух не тільки від нижнього до верхнього рівнів потреб, а і зворотній рух [6, с. 23].

Теорія набутих потреб Мак-Клелланда. Він говорить про те, що треба враховувати три потреби: влади, успіху, причетності. Ці потреби не виключають одна одну та не мають ієрархічного підпорядкування [6, с. 27].

Теорія двох факторів Герцберга. Всі фактори поділяються на гігієнічні (політика фірми і адміністрації, умови роботи, заробіток, міжособистісні стосунки в колективі, рівень безпосереднього контролю за роботою тощо) та мотиваційні (успіх, просування за службовою ієрархією, визнання результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливості творчого і ділового зростання тощо) [8, с. 82]. Вада теорії полягає в тому, що виконавці інстинктивно пов'язують сприятливі ситуації з роллю своєї особистості та об'єкта, який вони контролюють, а несприятливі – з факторами, що об'єктивно не залежать від опитуваних. Тобто усі негаразди прагнуть списати на "об'єктивні причини", а позитивні результати вважають власною заслугою.

До процесуальних теорій належать теорія очікувань, теорія справедливості, теорія встановлення цілей, теорія Портера-Лоулера, теорія підвищення мотивації Скіннера, концепція партисипативного управління.

Основним розробником теорії очікувань є В. Врум. Його теорія заснована на тому, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини. Людина також повинна сподіватися, що вибраний нею варіант поведінки дійсно приведе до задоволення чи набуття бажаного.

Теорію справедливості (рівності) розробив американський вчений С. Адамс [5, с. 214-217]. Основна ідея теорії справедливості полягає в тому, що людина порівнює оцінку своїх дій з оцінкою аналогічних дій своїх колег і на цій основі приходять до висновку про справедливість оплати. Вирішення такої проблеми можливо здійснити за допомогою створення чіткої, простої і зрозумілої всім системи оплати праці і збереження розмірів сумарного заробітку кожного співробітника в таємниці.

Теорію постановки цілей розробив Е. Локк [2, с. 98-104]. Ця теорія виходить з того, що поведінка людини визначається цілями, які він ставить перед собою і заради яких здійснює свої дії. Людина з урахуванням свого емоційного стану усвідомлює та оцінює події, що відбуваються навколо. На основі цього людина визначає для себе цілі, до яких прагнутиме, виконує певну роботу, досягає наміченого результату й отримує від цього задоволення.

Теорія Л. Портера – Е. Лоулера [5, с. 198-203] ставить результати праці в залежність від затрачених працівником зусиль, його здібностей, а також від визнання працівником своєї ролі. Рівень затрачених зусиль визначається цінністю винагороди і ступенем впевненості в тому, що прикладені зусилля приведуть за собою нагороду.

Теорію посилення мотивації розробив Б. Скіннер. Згідно з цією теорією, поведінка людей зумовлена наслідками їхніх дій у подібній ситуації в минулому. Працівники отримують уроки з досвіду, що в них є, і намагаються брати такі завдання, виконання яких давало раніше позитивні результати, і уникали завдань, виконання яких зумовило негативні результати.

Розглянемо теорію парсипативного (спільного) управління. Активна участь працівників у житті організації підвищує задоволення працівників від роботи, спілкування з колегами, внаслідок чого вони працюють якісніше та продуктивніше. Теорія орієнтується на досягнення вторинних потреб працівників [8, с. 83-84].

Таким чином, мотивація праці як загальна функція менеджменту – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, спрямовану на досягнення особистих цілей або цілей організації.

Знаючи і використовуючи сучасні моделі мотивації, менеджер зможе залучити потрібних працівників до ефективного виконання завдань.

Література

1. Білорус О.Г. Менеджмент: конкурентоздатність і ефективність / О.Г. Білорус, Є.Г. Панченко. – К. : Тов. "Знання", 1992. – 244 с.
2. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пейтон. – СПб, 1999. – 216 с.
3. Вихонский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учебник / О.С. Вихонский, А.И. Наумов. – М., 1995. – 308 с.
4. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учебн. пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарпапова, Т.М. Максименко. – К. : Вид-во МАУП, 2002. – 324 с.
5. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Изд-во "Наука", 1990. – 214 с.
6. Колот А.М. Мотивация, стимулирование і оцінка персоналу : навч. посібн. / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 1998. – 188 с.
7. Кузьмін О.Є. Основы менеджмента : підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К. : Вид-во "Академвидав", 2003. – 416 с.
8. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджмента : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів : НУ "Львівська політехніка" (Інформаційно-видавничий центр "ІНТЕЛЕКТ+" Інституту післядипломної освіти), "Інтелект – Захід", 2002. – 228 с.
9. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М., 1971. – 184 с.
10. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : курс лекций / В.П. Сладкевич. – К. : Вид-во МАУП, 2001. – 142 с.
11. Шинкаренко В.Г. Управление результатами деятельности работников АТП / В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко. – Харьков : Изд-во ХГАДТУ, 1999. – 143 с.

Колодийчук А.В., Черторижский В.Н. Суть понятия мотивации

Раскрыты подходы разных авторов относительно сути понятия мотивации, рассмотрены содержательные и описаны процессуальные теории мотивации. Установлено, что мотивация труда как общая функция менеджмента – это вид управленческой деятельности, который обеспечивает процесс побуждения себя и других работников на деятельность, направленную на достижение личных целей или целей организации.

Ключевые слова: мотивация, стимул, стимулирование управленческих работников, трудовая активность персонала.

Kolodiychuk A.V., Chertoryzskyi V.M. Essence of concept of motivation

Approaches of different authors in relation to essence of concept of motivation are exposed, content theories of motivation are considered and the judicial theories of motivation are described. Motivation of labour as a public function of management is a type of administrative activity, which provides the process of motive of itself and other workers on activity, directed on achievement of the personal aims or aims of organization.

Keywords: motivation, stimulus, stimulation of administrative workers, labor activity of personnel.

УДК 336.71(477)

Здобувач І.Р. Лукановська – Львівська КА

**РОЗВИТОК МАЛОГО БАНКІВНИЦТВА В УКРАЇНІ:
КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ОЗНАКИ**

Проаналізовано основні тенденції і проблеми розвитку малих банків в Україні. Обґрунтовано потребу в підвищенні їхньої конкурентоспроможності. Встановлено, що ставлення уряду, а також недовіра суспільства не тільки до малих, але й до всієї банківської системи України, значно стримує розвиток малого банківництва.

Ключові слова: банківська система, малі банки, якісні ознаки малого банківництва.

Банківська система України є важливим складником фінансово-кредитної системи держави. Структурними елементами банківської системи є малі, середні та великі банки. Однак на сьогодні постає дуже актуальне питання необхідності малих банків, їх роль у всій банківській системі України. Дедалі частіше постають проблеми зміцнення вітчизняної банківської системи і ролі малих банків у національній економіці.

Чинник розміру ніколи не мав у банківській індустрії такого значення, яке йому приписували окремі фахівці. Існують усі підстави асоціювати малі розміри і ефективність, а також гігантизм і негнучкість. Хоча економія на масштабах відіграє певну роль у банківському виробництві, у деяких випадках і малі розміри можуть бути для банків реальною конкурентною перевагою.

Проблеми функціонування банківської системи України в сучасних умовах, зокрема і малих банків, є предметом активних наукових досліджень. Серед найвагоміших здобутків українських вчених із цих проблем варто виокремити праці О. Барановського, О. Дзюблюка, М. Кириченка, В. Міщенко, Т. Смовженко, С. Реверчука, Ю. Уманціва та інших вчених. Проте питання місця малих банків у вітчизняній банківській системі, їх значення для розвитку національної економіки ще недостатньо досліджені.

Метою дослідження є проаналізувати тенденції та динаміку основних показників розвитку малого банківництва в Україні та виявити особливості та основні проблеми функціонування малих банків у забезпеченні стабільності національної банківської системи.

Малі банки як структурний складник банківської системи своїми можливостями здебільшого обслуговують невеликий бізнес та населення, тобто той сегмент ринку, який недостатньо привабливий для великого банківництва. У малому банку часто винаходять для своїх клієнтів нові та особливі банківські продукти, оскільки він є більш доступним для клієнтів і спрямований на індивідуальну роботу з ними.