

Ilchuk O.O., Pakcholchak Ja.T. The trends of development the labor potential in global financial crisis in Ukraine and the ways to overcome it

Researched approaches to defining the essence of labour potential. The modern labor resource situation in Ukraine and defined areas of the negative trends in this area. The ways of settlement of the negative trends in the development of human resources in the global financial crisis in Ukraine.

Keywords: human resources, employment potential, quality of life, employment, unemployment, financial crisis.

УДК 658.5:331.101.5

**Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
студ. М.В. Капериз – Львівська КА**

**ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Здійснено аналіз і узагальнення проблем посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства. Розглянуто загальне уявлення про місце мотивації праці в системі управління підприємством та мету її посилення. Як наслідок, це дало змогу запропонувати заходи щодо посилення мотивації праці на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, прогресивна мотивація, праця, ефективність, потреби, механізм мотивації, мотиви, стимули, продуктивність.

Сучасний процес трансформаційних змін в економіці України ускладнюється багатьма проблемами, серед яких особливе місце посідають суперечності між необхідністю активізації ролі людського чинника в нових умовах господарювання і незадовільним станом його залучення та використання на більшості вітчизняних підприємств. Тривале недооцінювання значущості цієї проблеми на практиці призвело до прорахунків у соціально-економічній політиці і, відповідно, назріла потреба у розробленні методів прогресивної мотивації та ефективного використання праці в інтересах досягнення стратегічної і тактичної мети колективу і підприємства: отримання бажаних індивідуальних і колективних результатів діяльності та адекватної винагороди за працю, максимізації прибутку, підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення ринків збуту тощо.

Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайєк, О. Чаянов, О. Гастєв та ін. Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як О.І. Амоша, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.Д. Ведерніков, М.П. Войнаренко, О.А. Грішнова, О.І. Гончар, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, М.І. Карлін, А.М. Колот, В.М. Новіков, В.М. Нижник, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, Л.П. Піддубна, М.В. Семикіна, І.В. Сорока, С.В. Тютюнникова, А.А. Чухно та ін., істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів у системі використання підприємством.

Проте, ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах, оцінюванням дієвості механізму мотивації праці, визначенням невикористаних ре-

зервів щодо забезпечення його ефективності в умовах формування конкурентного середовища. Актуальність, теоретична й практична значимість дослідження вказаних проблем, недостатнє їх вивчення, а також необхідність пошуку напрямів посилення мотивації праці та можливостей підприємства щодо застосування прогресивних стимулів визначили вибір теми дослідження.

Відомо, що мотиваційні процеси управління трудовими ресурсами є вирішальними у посттрансформаційних умовах розвитку економіки України. Еволюція наукової думки визначила головні елементи дії мотивації, серед яких чільне місце посідають потреби, мотиви, стимули. Але, на нашу думку, виникла потреба чіткіше визначити взаємозумовленість та взаємозв'язок між потребами, мотивами та стимулами, що дасть змогу визначити чинники і посилити мотивацію та ефективність використання персоналу на підприємствах.

Зазначимо, що інтереси підприємств безпосередньо впливають на суспільну мету, а мотиви їх діяльності прямо формують суспільні потреби, тому що перебувають у стані взаємозалежності й зумовлюють один одного. Крім цього, інтереси підприємств впливають як на формування суспільних потреб (як складова частина), так і на стимули (потенційно і з визначеною часовою дією, з огляду на можливу розбіжність інтересів підприємств із цілями суспільства) (рис.).

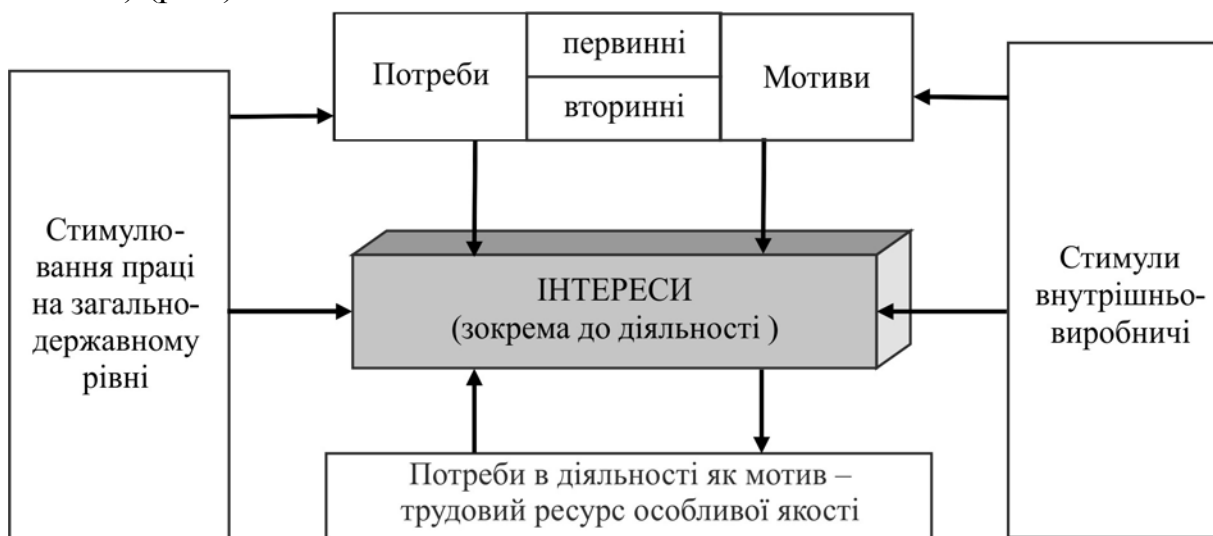


Рис. Модель застосування прогресивних стимулів у розвитку персоналу підприємства

Запропонована на рис. модель показує, що стимулювання на всіх його рівнях може впливати одночасно, як на потреби, так і на інтереси (зокрема й до діяльності). Сама ж потреба в діяльності, як потреба внутрішня, глибоко усвідомлена, тобто мотив формується на індивідуальному рівні. Якщо вона є, то перед нами постає трудовий ресурс особливої якості, що буде мати вищу ціну на ринку праці. Наявність такого ресурсу на ринку ще не означає його реалізацію на рівні окремих підприємств: для цього і необхідний внутрішньо-підприємницький прогресивний механізм мотивації праці, у взаємодії ланок якого виникає потреба в праці (діяльності) на цьому підприємстві [4, 5].

Отже, сучасні підходи до процесу мотивації є складовою стратегії зацікавленості у досягненні максимальних економічних і соціальних результа-

тів підприємницької діяльності людини і розглядаються як впорядкована сукупність мотивів, що формуються під впливом мотивоутворювальних факторів досягнення складної мети розвитку та ефективного використання трудового потенціалу.

Зазвичай, мотивування діяльності сприймалось лише як засіб підвищення продуктивності праці. Практика свідчить, що в сучасному цивілізованому суспільстві робота повинна бути організована в такий спосіб, за якого вона приносила б людині найбільшу радість і задоволення. І лише, як наслідок реалізації названого вище, буде досягнуто високої продуктивності праці, ефективності діяльності, зростання доходів підприємства, що забезпечить його конкурентоспроможність у ринкових умовах.

Додамо, що велику кількість управлінських ідей і нововведень щодо мотивації праці запровадив Роберт Оуен (1771-1858 рр.), який провів соціально-економічний експеримент, суть якого передбачала підвищення продуктивності праці завдяки: наданню найманим працівникам соціального житла, покращенню умов праці, побуту і відпочинку, підвищенню мінімального працевдатного віку для дітей і скороченню тривалості робочого дня; створення шкіл навчання персоналу в робітничих районах, що істотно вплинуло на підвищення ефективності праці досліджуваних підприємств [1, с. 30].

Окрім цього, досить вагомим є науковий доробок Ф. Тейлора, який висвітлив проблеми співпраці роботодавців із працівниками, пов'язуючи регулювання мотивації до підвищення рівня продуктивності праці з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі наукової організації праці, тренування, навчання, розподілу праці, а також відповідальності між адміністрацією підприємства та працівниками [2, 3]. Водночас, послідовники школи "наукового менеджменту" істотно доповнили уявлення про методи мотивації, визначили поняття "достатнього денного виробітку", запропонували виробникам продукції понад встановлену норму, оплату праці пропорційно до їхнього внеску. Завдяки цьому, збільшення продуктивності праці, що стало наслідком використання такого підходу зумовило позитивні відгуки й у сучасній науковій сфері.

Заслуговує на увагу вирішення проблеми зростання продуктивності праці та покращення соціально-трудових відносин, запропоноване Е. Мейо, який, окрім матеріального стимулювання, запровадив методи сприятливого психологічного впливу на персонал, покращуючи морально-психологічний клімат у колективі, що надалі слугувало новій епосі розвитку трудових відносин, збудованих на високопродуктивній, ефективній праці та її мотивації.

Аналізуючи здобутки інших відомих учених варто зазначити, що вони випередили появу концепцій людських відносин. Так, П. Єсманський дійшов висновку, що ефективно використання персоналу має мати основне значення в системі мотивації праці. Ф. Дунаєвський і Е. Дрезен висловлюють думку, що головним у роботі з кадрами у досягненні якісних результатів праці є вивчення психологічного стану людини; І. Шпильрейн, К. Кекчесєв закликають до вивчення взаємодії людини з виробничим середовищем.

Загальне уявлення про місце мотивації праці в системі управління підприємством наголосимо існуванням мотиваційного механізму праці, що ві-

дображає функцію трьох складових – результатів моніторингу зовнішнього попиту на послуги підприємства, стратегії розвитку підприємства та стратегії розвитку трудових ресурсів. Таким чином, саморегулятивна система мотивів і стимулів, сформована на базі індивідуальних потреб найманих працівників, реалізується через індивідуально-колективний інтерес більшості, тобто через корпоративну мету – створення конкурентної робочої сили та ефективності праці на підприємстві.

Наше дослідження дає підстави стверджувати, що основними стратегічними напрямками ефективізації застосовуваних методів посилення мотивації є: вдосконалення структури існуючих матеріальних і нематеріальних стимулів, реформування оплати праці; соціальне убезпечення працівників на основі інвестицій в їхній розвиток; залучення потенціалу соціального партнерства, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці та її оплати; запровадження оцінювання ефективності мотиваційного механізму використання персоналу. При цьому, процес застосування прогресивних форм мотивації на підприємстві повинен зводитися до систематичного планування успіху мотиваційної діяльності, вивчення отриманих позитивних результатів, розроблення нових методів, спрямованих на досягнення високої продуктивності на основі мотиваційного управління персоналом. Здійснення запропонованих заходів можливе за умови наявності на підприємстві одного або групи фахівців, які вивчають питання підвищення продуктивності праці на основі мотивації, для чого вона повинна підтримувати зворотній зв'язок керівництва з працівниками для відстеження змін у їхній мотиваційній структурі, що надалі дасть змогу оперативно реагувати на зміни ринкового середовища функціонування підприємств.

Література

1. **Ануфрієв В.П.** Мотиваційні пріоритети життєдіяльності населення України та шляхи їх реалізації / В.П. Ануфрієв, В.О. Тимофєєв, В.М. Шамота // *Регіональні перспективи*. – 2002. – № 3-4 (22-23). – С. 12-15.
2. **Апопій В.В.** Функціонування та регулювання ринку праці у сфері торгівлі : монографія / В.В. Апопій, О.І. Іляш, Н.Г. Міценко, В.І. Блонська, С.С. Гринкевич. – Л. : Изд-во ЛКА. – 2009. – 224 с.
3. **Байда О.** Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О. Моргуненко // *Вісник КІБІТ*. – 2006. – № 4. – С. 55-57.
4. **Колот А.М.** Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 236 с.
5. **Петрова І.** Мотиваційна система: сучасність та еволюція / І. Петрова // *Вісник технологічного університету Поділля*. – Хмельницький, 2003. – № 4, ч. 1, т. 2. – С. 21-24.

Иляш О.И., Капериз М.В. Усиление мотивации труда в системе управления трудовым потенциалом предприятия

Осуществлен анализ и обобщение проблем усиления мотивации труда в системе управления трудовым потенциалом предприятия. Рассмотрено общее представление о месте мотивации труда в системе управления предприятием и мету ее усиление. Как следствие, это дало возможность предложить мероприятия по усилению мотивации труда на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, прогрессивная мотивация, труд, эффективность, потребности, механизм мотивации, мотивы, стимулы, производительность.

Ilyash O.I., Kaperiz M.V. Increase motivation for labour in the system administration of human potential

In this paper the analysis and synthesis problems increased motivation in the management of labor potential of the enterprise. A basic understanding of motivation in place an enterprise management system and aims to strengthen its. As a result, this made it possible to propose measures for progressive motivation factor.

Keywords: motivation, progressive motivation, work effectiveness, needs, motivation mechanism, motives, incentives, productivity.

УДК 658.783

**Доц. В.М. Білик, канд. екон. наук;
аспір. О.А. Закусілов – Львівська КА**

**ДО ПИТАННЯ ПРО ВЖИВАННЯ ТЕРМІНІВ
"ТОВАРНІ РЕСУРСИ" І "ТОВАРНІ ЗАПАСИ"**

Розглянуто підходи до визначення та тлумачення понять "товарні ресурси" і "товарні запаси". Доведена неоднозначність трактування цих понять різними авторами. Пропонується класифікація товарних ресурсів торговельного підприємства і його товарних запасів як складової частини товарних ресурсів.

Ключові слова: товарні ресурси, товарні запаси, класифікація товарних ресурсів, торговельне підприємство, сфери застосування.

Вступ. Недостатня визначеність, різне смислове наповнення термінів "товарні ресурси" і "товарні запаси" часто-густо призводить до їх неправильного, на наш погляд, трактування в економічних дослідженнях, зокрема під час вибору стратегії і тактики управління товарними ресурсами. Товарні ресурси виступають матеріальною основою розвитку торговельних підприємств. Джерела товарних ресурсів різноманітні і специфічні. Їх оптимальне поєднання дає змогу встановлювати раціональні господарські зв'язки для забезпечення попиту споживачів і ефективного функціонування торговельного підприємства. Недосконала система організації забезпечення та використання товарних ресурсів відчутно знижує ефективність господарювання [8].

Діяльність торговельних підприємств пов'язана з продажем товарів споживачам, тому для їх безперебійного постачання необхідно створювати товарні запаси, що є однією з особливостей функціонування підприємств торгівлі. Товари, які купує торговельне підприємство, попередньо складаються, крім цього, завезені товари реалізуються споживачам не відразу, а поступово, відповідно до певної функції попиту.

Створення товарних запасів – це "заморожування" частини фінансових коштів. Запаси товарів, які не користуються попитом, не є цінним вкладенням капіталів. Це зумовлює зниження доходів і прибутків підприємств торгівлі. Швидкість обігу товарів є якісним показником діяльності торговельного підприємства і характеризує ефективність використання грошових коштів, вкладених у товарні запаси. Ці обставини викликають необхідність керувати системою створення товарних запасів, враховуючи функцію попиту і впливи недопущення дефіциту товарів.

Постановка проблеми. Товарні ресурси є початковим пунктом товарного обігу (формування товарного ринку). Обіг торгівлі кількісно перевищує товарні ресурси, оскільки товари неодноразово переходять "з рук у руки" пе-