

10. **Крючкова В.І.** Структурні чинники розвитку економіки України / В.І. Крючкова. – К. : Наук. думка. – 2004. – 316 с.

11. **Лукінов І.** Економічні трансформації / І. Лукінов. – К. : Вид-во ІЕНАНУ, 1997. – 455 с.

12. **Ринкова** трансформація економіки України: проблеми регулювання : монографія / за ред. В.Ф. Беседіна, А.С. Музиченко. – К. : Вид-во НДЕІ, 2005. – 551 с.

13. **Савченко К.В.** Аналіз технологічної структури економіки України в контексті забезпечення економічної безпеки держави / К.В. Савченко // Механізм регулювання економіки. – 2009. – № 4, т. 1. – С. 171-178.

14. **Шинкоренко Т.П.** Структурні зміни в економіці України: порівняння із загальносвітовими тенденціями / Т.П. Шинкоренко // Економіка і прогнозування. – 2006. – № 1. – С. 77-92.

Свинцов О.М., Коцупей В.М., Скурка Н.Я., Сельский А.А. Особенности структурных сдвигов в экономике современной Украины

Проведен статистический анализ валового внутреннего продукта, валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности. Определены особенности и основные направления структурных изменений, которые необходимы для достижения экономического роста страны.

Ключевые слова: структурные пропорции, структурные трансформации, валовой выпуск, национальная экономика.

Svincov O.M., Kocupey V.M., Skirka N.Ya., Sel'skiy A.A. Features of structural changes are in economy of modern Ukraine

In the article the statistical analysis of gross domestic product, gross value added is conducted after the types of economic activity. Features and basic directions of structural changes which are needed for achievement of the economy growing of country are certain.

Keywords: structural proportions, structural transformations, gross issue, national economy.

УДК 331.101.3:658.0

Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
магістрант О.В. Костів – Львівська КА

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СКЛАДОВОЮ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Узагальнено теоретичні та методичні засади мотивації трудової діяльності. Обґрунтовано модель мотивації праці на підприємстві та визначено концептуальні характеристики елементів мотиваційного механізму трудового потенціалу. Запропоновано пріоритетні напрямки ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму.

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація, мотиваційний механізм, мотиви, стимули, потреби, трудова діяльність, праця.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації трудових ресурсів набула важливого значення, оскільки вирішення головних завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал до ефективної діяльності. У цьому напрямку необхідно розробити такий мотиваційний механізм, який сприятиме заохоченню працівників до високорезультативної діяльності, підвищенню ефективності функціонування підприємств та активно вплине на розвиток національної економіки.

Варто зазначити, що у вітчизняній практиці такі питання недостатньо вивчені з теоретичних позицій і майже не використовуються в практичній ді-

яльності. Мало досліджені питання, що стосуються управління мотиваційним процесом працівників, ціннісних орієнтацій у сфері праці, змін у структурі мотивів трудової діяльності.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних і прикладних аспектів формування мотиваційного механізму трудового потенціалу зробили ряд українські та зарубіжні вчені, серед яких: С. Брю, Д.П. Богиня, М.О. Волгін, Б.М. Генкін, С.О. Гудзинський, А.Г. Гончаров, Г.А. Дмитренко, А. Маршал, Е. Мейо, М. Портер, Й.С. Завадський, Д. Кейнс, А.М. Кандиба, А.М. Колот, Г.І. Купалова, Ю.О. Лупенко, І.І. Лукінов, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, А. Маслоу, М.Й. Малік, В.В. Онікієнко, Н.О. Павловська М.П. Поліщук, М.В. Семикіна, А.А. Чухно та ін. Проте й надалі невирішеними залишаються проблеми визначення найбільш дієвого мотиваційного механізму використання трудового потенціалу, розроблення і впровадження на вітчизняних підприємствах ефективної системи матеріального стимулювання, яка відображає тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою та сприяє найбільш повному задоволенню його матеріальних та духовних потреб. Таким чином, невирішеність окремих теоретичних питань економічної науки і потреби економічної практики зумовили вибір теми дослідження.

Мета дослідження. Актуальність і наукова значущість окреслених проблем зумовили вибір теми статті, основною метою якої є розроблення та обґрунтування теоретичних і методичних положень, практичних рекомендацій щодо визначення пріоритетних напрямів ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення та розвиток теоретичних та методичних засад матеріального стимулювання дає підстави визначати мотивацію трудової діяльності, як відносно стійкий, зумовлений певними особистісними властивостями людини, процес, викликаний необхідністю задоволення її потреб відповідно до стимулятивних умов у випадку певного виду діяльності, тобто мотивація, на нашу думку, є складним соціально-економічним і психологічним механізмом, підвладним не лише об'єктивним законам розвитку економіки, але й закономірностям мотиваційного впливу поведінкових реакцій, що лежать у площині індивідуальної психології. Мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальним зусиллям для досягнення певних цілей. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу [8, с. 11].

Мотивація в організаційному контексті – це процес, за допомогою якого керівник спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, цим самим задовольняючи їхні особисті бажання і потреби. Навіть якщо складається враження, що службовці працюють тільки заради досягнення загальних цілей організації, вони все-таки поведуться так, тому що впевнені: це кращий спосіб досягнення власних цілей. Робітники займаються важкою фізичною працею, погоджуються працювати додатковий час, витримують велику напругу, бо впевнені, що ці негативні аспекти їх роботи виправдані, а во-

ни одержать винагороду для себе і для тих, хто займає важливе місце в їхньому житті. Як показано на рис. 1, проста модель процесу мотивації має три елементи: потреби, цілеспрямована поведінка, задоволення потреб.



Рис. 1. Модель процесу мотивації

Нагромадження рівня мотивів відбувається під впливом стимулів, які виконують роль важелів впливу чи носіїв нагромадження, що викликають дію визначених мотивів. Розрізняють чотири основні види стимулів: примус, матеріальне та моральне заохочення, самоствердження.

За домінуючої ролі соціально-економічних умов у основу будь-якої моделі мотивації покладаються передовсім психологічні аспекти (рис. 2).

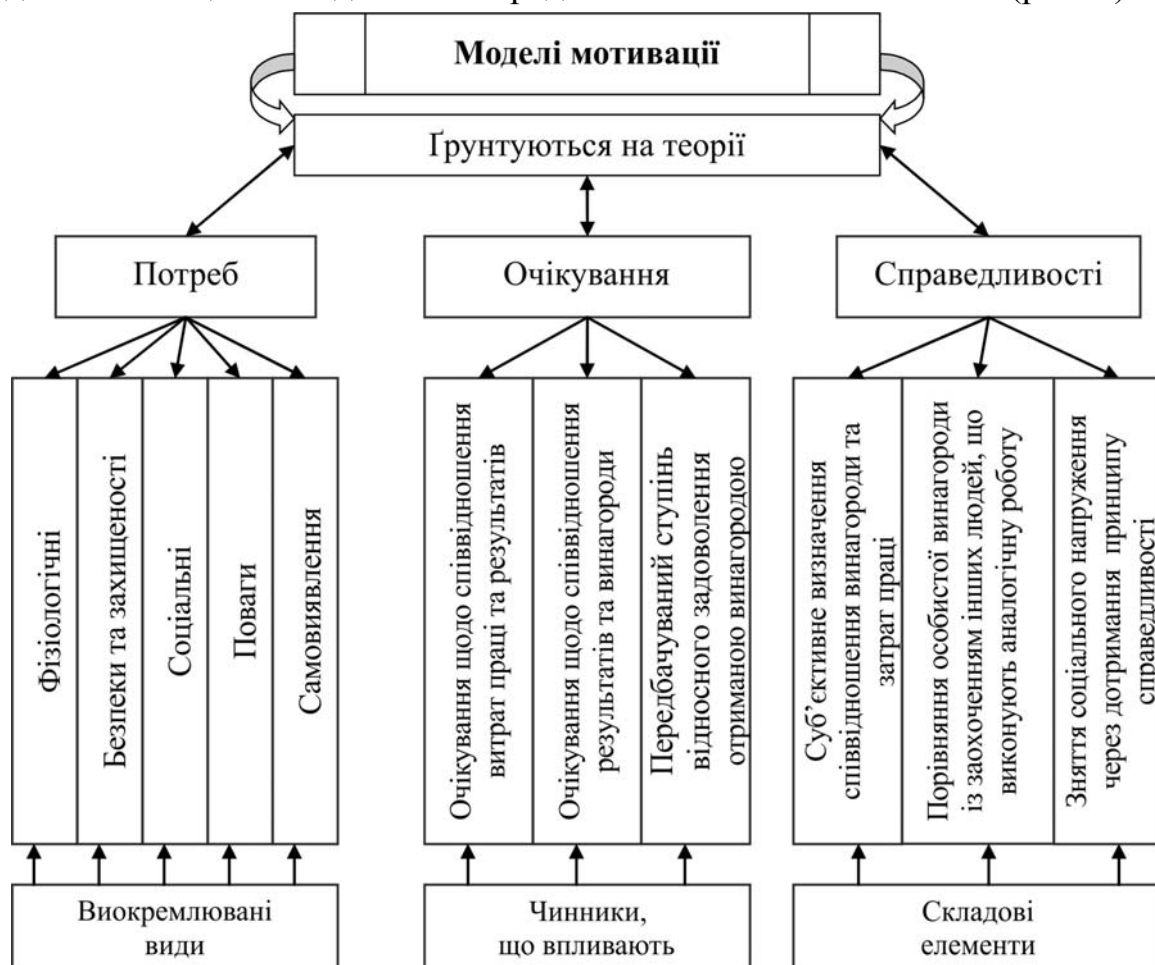


Рис. 2. Концептуальні характеристики елементів мотиваційного механізму трудового потенціалу

Економічна і соціальна ефективність мотиваційного механізму, на нашу думку, залежить від багатьох чинників. Стабільність дії цих чинників у перехідній економіці ослаблена внаслідок нерозвиненості інституційних основ ринкових відносин. У цих умовах необхідно підвищити роль державного регулювання економіки. Ефективність мотивації праці досягають завдяки регулятивним функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємним складником системи управління підприємством. Під час створення мотиваційного механізму потрібно орієнтуватись на гнучкий облік динаміки

потреб і інтересів найманих працівників і формування адекватних мотиваторів, тісний зв'язок оцінки праці персоналу з проявом ділової активності, трудовим внеском у результати діяльності підприємства.

Для досягнення підвищення ефективності використання трудового потенціалу необхідно передусім розробити та впровадити у практику господарської діяльності як на макро-, так і на мікрорівні сучасний мотиваційний механізм, який би об'єктивно спонукав особистий чинник виробництва до зростання продуктивності праці, збільшення доходів, гармонійного розвитку особистості й суспільства загалом.

Отже, нам необхідно вже сьогодні формувати таку соціально-економічну систему, в якій трудовий потенціал виступав би в діалектичній єдності інтелектуальних, духовних й фізичних засад. Адже трудовий потенціал має бути не лише засобом розвитку цієї системи, але й її метою, де на першому місці знаходиться людина зі своїми потребами, цінностями, інтересами, ментальністю. У такому випадку можливим є досягнення визначальної ролі мотиваційного механізму в зростанні продуктивності праці, підвищенні добробуту населення та конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

На наш погляд, сутність мотиваційного механізму управління персоналом доцільно розуміти як багатокомпонентну систему економічних, соціальних, психологічних, організаційних, адміністративних заходів та методів впливу на задоволення актуальних потреб персоналу в інтересах досягнення індивідуальних і колективних цілей працівників та організації, зростання конкурентоспроможності послуг, що надаються споживачам. Трудова поведінка визначається низкою факторів: трудовими функціями робочого місця, психофізіологічним і професійно-кваліфікаційним потенціалом працівника і мотиваційним механізмом. Мотиваційний механізм управління складається із взаємодіючих систем життєдіяльності людини в процесі її виробничої діяльності: з одного боку, системи потреб, системи інтересів, системи цінностей, тобто тих систем, що іманентно притаманні їй як істоті біосоціальній; а з іншого – системи власності, освітньої системи, мотиваційної системи, що створюються нею свідомо і використовуються для власного і виробничого розвитку. Мотиваційний механізм використання персоналу покликаний сформувати такого працівника, який би максимально відповідав потребам підприємства. І водночас, він повинен створити працівнику такі умови для діяльності, за яких сам працівник допоміг би підприємству стати відповідним його потребам.

Висновки. У практиці управління підприємством можуть співіснувати різноманітні мотиваційні механізми, які класифікують за системою критеріальних ознак за видами і типами. На різних етапах ринкової трансформації економіки ці механізми неодмінно матимуть свою специфіку, що залежить, по-перше, від стратегічних орієнтирів розвитку підприємства і персоналу, по-друге, від рівня розвиненості потреб та можливостей їх задоволення на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, по-третє, від відносин власності та рівня організаційної культури.

Саме тому перспективи формування та функціонування мотиваційного механізму використання трудового потенціалу доцільно розглядати як

функцію від трьох складників – результатів моніторингу зовнішнього попиту на послуги підприємства, стратегії розвитку підприємства та стратегії розвитку персоналу. Це передбачає чітке визначення передумов, стадій та етапів створення мотиваційного механізму, змістовне та предметне наповнення його підсистем.

Література

1. **Антончук Д.** До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
2. **Байда О.** Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006. – № 1. – С. 55-57.
3. **Бакунов О.О.** Мотивація та стимулювання – синоніми чи самостійні наукові категорії / О.О. Бакунов, Е.М. Жук // Торгівля, комерція, підприємництво : темат. зб. – Донецьк – Дондуєт, 2003. – Вип. 15, т. 1. – С. 22-26.
4. **Бондаренко О.О.** Трудова мотивація: проблеми та розвиток / О.О. Бондаренко // Економіка та держава. – 2005. – № 4. – С. 65-66.
5. **Гольда А.В.** Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 11. – С. 76-79.
6. **Колот А.М.** Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – Київський НЕУ. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. **Сасіна Л.О.** Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна, В.М. Лугова // Економіка розвитку – 2005. – № 2 (34). – С. 44-46.
8. **Хміль Ф.І.** Управління персоналом. / Ф.І. Хміль – К., 2006. – 759 с.

Иляш О.И., Костив О.В. Приоритетные направления эффективного использования трудового потенциала предприятия по составляющей мотивационного механизма

Обобщены теоретические и методические принципы мотивации трудовой деятельности. Обоснована модель мотивации труда на предприятии и определены концептуальные характеристики элементов мотивационного механизма трудового потенциала. Предложены приоритетные направления эффективного использования трудового потенциала предприятия по составляющей мотивационного механизма.

Ключевые слова: трудовой потенциал, мотивация, мотивационный механизм, мотивы, стимулы, потребности, трудовая деятельность, труд.

Ilyash O.I., Kostiv O.V. Priority directions of the effective use of labour potential on enterprise are after constituent of motivational mechanism

In this article generalized theoretical and methodical principles of labour motivation activity. Grounded model of labour motivation on an enterprise and certainly conceptual descriptions of motivational mechanism elements of labour potential. Priority directions of the effective use of labour potential of enterprise are offered after the constituent of motivational mechanism.

Keywords: labour potential, motivation, motivational mechanism, reasons, stimuli, necessities, labour activity, labour.

**УДК 331.101.3 Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук; магістрант М.О. Романяк;
магістрант А.Б. Ковалишин – Львівська КА**

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО МІСЦЕ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

Проведено аналіз і узагальнення концептуальних досліджень теорії людського капіталу. Обґрунтовано взаємовигідність вкладення в людський капітал з боку будь-якого зі суб'єктів, враховуючи державу, що вплине на підвищення рівня оплати пра-