

4. Беляев, С. Г. Теория и практика антикризисного управления [Текст] : учебник / Г. З. Базаров, С. Г. Беляев, Л. П. Бельх. – М. : Закон и право, ЮНИТИ, 1996. – 469 с.

5. Градов, А. П. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой [Текст] : учебник / А. П. Градов. – СПб. : Спец. лит., 1996. – 510 с.

6. Клівець, П. Г. Стратегія підприємства [Текст] : навчальний посібник / П. Г. Клівець. – К. : Академвидав, 2007. – 320 с.

7. Мазаракі, А. А. Економіка торговельного підприємства [Текст] : підручник / А. А. Мазаракі, Н. М. Ушакова, Л. О. Лігоненко. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.

8. Пономаренко, В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи [Текст] : монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Х. : ІНЖЕК, 2003. – 328 с.

9. Штангрет, А. М. Антикризове управління підприємством [Текст] : навчальний посібник / А. М. Штангрет, О. І. Копилук. – К. : Знання, 2007. – 335 с.

Отримано 15.09.2009. ХДУХТ, Харків.

© Т.І. Свобода, 2009.

УДК 338. 246. 027.

Д.Є. Філіпська, асп.

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

Розглянуто сутність та взаємозв'язок таких категорій, як «потреби», «мотивація», «стимулювання». Проаналізовані різні підходи щодо визначення цих категорій та чинники впливу на мотивацію праці найманих робітників. Визначено вирішальну роль матеріального стимулювання у підвищенні мотивації праці.

Рассмотрена сущность и взаимосвязь таких категорий, как "потребность", "мотивация", "стимулирование". Проанализированы разные подходы относительно определения этих категорий и факторы влияния на мотивацию труда наемных работников. Определена решающая роль материального стимулирования в повышении мотивации труда наемных работников.

The essence and correlation such categories as "requirement", "motivation", "stimulation" was examined. Different approaches were analyzed concerning definition of these categories and factors of the influence on the labour motivation of hired workers. The decisive role of the material stimulation was defined into the motivation rise of hired workers labour.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Поза увагою часто залишається головна складова кожного виробничого процесу – жива праця. Як показує досвід, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських.

Так, Т. Шульц [1], Г. Беккер [2], вважають що людина є головною продуктивною силою суспільного відтворення, що зокрема знайшло відбиття у концепції «людського капіталу», за яку були удостоєні Нобелівської премії з економіки за вагомий внесок у розробку сучасної версії цієї концепції.

Серед пріоритетних напрямів вирішення проблеми раціонального використання праці, підвищення її віддачі є розробка ефективної системи матеріального стимулювання. Останнім часом її вивчення набуває більшої актуальності, оскільки економічний розвиток примушує шукати нові підходи до управління персоналом.

На нашу думку, успішне вирішення даної проблеми неможливо ефективно реалізувати без значного покращання мотивації і створення дієвих стимулів до праці, які характеризуються сукупністю різноманітних методів та інструментів, пов'язаних між собою, які спонукають окремого працівника або трудовий колектив до виконання певних дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над дослідженням різних аспектів проблем мотивації і стимулювання праці працювали такі відомі вчені західних країн, як: А. Сміт, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. МакГрегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Тейлор та ін.

Так, класик економічної науки А. Сміт вважав, що головним мотивом діяльності людини є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної вигоди, природне бажання покращати свій добробут [3, с.332].

У розвиток цієї проблеми вагомий внесок зробили вчені України, зокрема, В. Абрамов, А. Афонін, С. Бандур, Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Гриньова, В. Данюк, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Н. Павловська, О. Притула, М. Семикіна, О. Сирота, О. Уманський та інші. Проте, незважаючи на активні наукові пошуки і певні здобутки, проблема матеріального стимулювання праці поки, що залишається майже невіршеною, і дуже актуальними стають питання розробки механізму підвищення ефективності матеріального стимулювання праці.

В Україні цивілізоване усвідомлення ролі людини на практиці поки що майже не спостерігається. Так, зараз коли маємо економічні

проблеми (фінансова криза, стрімке безробіття, зниження життєвого рівня) не можемо констатувати наявність належної уваги до працівників з трудовим досвідом, кваліфікацією, професійними знаннями та навичками, високою творчою активністю та підприємницькими здібностями. Як, наслідок деформація трудових цінностей, масове погіршення якості трудового потенціалу.

Мета та завдання статті. Метою даної статті є визначення сутності категорій «потреби», «мотивація», «стимулювання» та розроблення загальних підходів щодо їх визначення за сучасних економічних умов. У зв'язку з цим постають такі завдання: сформулювати цілісне і несуперечливе бачення можливих шляхів забезпечення мотивації праці найманих робітників, оцінити сучасну систему трудової мотивації та стимулювання; виявити існуючі резерви у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність та результативність робочої сили тісно пов'язана зі станом мотивації праці, що має такі складові, як потреби, інтереси, мотиви і стимули. Але не існує єдиного ствердження щодо важливості окремих складових мотивації.

За думкою Б. Райзберг, А. Рофе, Л. Жукова головною рушійною силою є різноманітні потреби, що виникають у людини.

Так, відомий російський економіст Б. Райзберг підкреслює, що потреби належать до економічних категорій, які відіграють ключову роль в роз'їнні сил, що спонукають до виробничо-економічної діяльності[4]. На думку А. Рофе, Л. Жукова «потреби – першоджерело мотивації, це необхідність в тому, що важливо для існування особистості (колективу), суспільства та їх нормального функціонування» [5].

Отже, в основі потреб людей лежить взаємодія мотивів і стимулів, які визначають ефективність праці робітників. Спонування людини пов'язані з реалізацією домінуючих потреб.

Так, на думку К. Мадсена, М. Семікіна, А. Омарова, Г. Щекіна та ін. серед чинників зростання продуктивності виробництва найактуальнішим є мотивація персоналу. Встановлено, що в сучасній літературі немає однозначного тлумачення категорії «мотивація».

Психолог К. Мадсен розглядає мотивацію як сукупність чинників, що визначають поведінку людини [6], тому це трактування мотивація не є доцільним, так як автор розглядає її лише з точки зору поведінки людини.

Ми погоджуємось з думкою українського вченого М. Семікіною, яка в основу визначення мотивації покладає, перш за все, процес формування системи взаємопов'язаних та взаємообумов-

лених мотивів, які стають спонукальною причиною, поштовхом до діяльності [5].

Виллонас К. під мотивацією має на увазі сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання і діяльність індивідів та їх суспільних угруповань [6]. Ми не згодні з думкою автора, тому що система процесів може стосуватись не лише людини, а механізмів.

На думку Г. Щекіна мотивацією вважається сукупність психологічних явищ, в яких віддзеркалюється наявність в людській психіці певної готовності, що спрямовує до досягнення певної мети [6]. Ми не погоджуємося з цією думкою вченого, тому що автор розглядає мотивацію з точки зору психологічних явищ, а це не є повним визначенням цієї категорії.

Так, В. Дем'яненко, Н. Тіменко пропонують з іншої точки зору новий підхід до трактування мотивації як складової людського капіталу. Аналізуючи наукові праці Т. Шульца та Г. Беккера ми погоджуємося, що до структури людського капіталу належить велика ланка складових: капітал-здоров'я, капітал-праці, соціальний капітал, інтелектуальний капітал тощо. До кожної складової людського капіталу, на кожному етапі його розвитку в той чи інший період може виникати мотивація, збільшення або зменшення людського капіталу. Тому, на нашу думку відокремлювати мотивацію як складову людського капіталу не можна, оскільки та складається з різноманітних його показників у кожному з яких існує процес мотивації.

Більш розширене трактування на нашу думку, категорії мотивації надає А. Дудар. Автор стверджує, що її сутність розкривається – по-перше, у внутрішніх спонуканнях людини, так званих потребах, що представляють собою складну структуру мотивів поведінки працівника; по-друге, у впливі продуктивних сил, що викликають необхідність саморозвитку і самовдосконалення людини; по-третє, у впливі виробничих відносин, що породжують суперечливі тенденції мотиваційних процесів: з одного боку, демократизацією, гуманізацією, з іншого – підпорядкування досягненню цілей учасників спільної праці [7].

Як бачимо, серед учених залишаються розбіжності із приводу сутності поняття мотивація як предмета наукового дослідження – не склалось єдності поглядів стосовно її сутності.

На нашу думку більш доцільним і обґрунтованим є розгляд мотивації як процесу створення та управління стимулами, на підставі яких формуються відповідний мотиваційний механізм з метою досягнення визначеного кінцевого результату.

Таким чином, можна зробити висновок, що для ефективної діяльності людини необхідно створювати такі умови в яких разом з матеріальною вигодою буде задовольнятися відчуття насолоди.

Цехановецький Г. підкреслював, що багато людей намагаються поліпшити своє становище не лише завдяки власній праці, але й за рахунок інших [8]. Ми погоджуємось з Г. Цехановецьким про те, що кожна людина має на меті покращити своє життя за рахунок діяльності інших людей. Таким чином, можна зробити висновок, що крім фізичного та морального задоволення, також великий вплив мають умови праці, умови заробітної платні.

Українські соціологи А. Ручка, М. Сакада, до числа найбільш значущих трудових мотивів віднесли інші чинники: зміст праці, професійне зростання, організація праці, заробітна платня [9]. Ми не можемо погодитись з таким визначенням, оскільки в умовах кризи та фінансової нестійкості держави для людини на перше місце виходить матеріальне стимулювання про це свідчать дані багатьох соціальних досліджень.

Українські вчені А. Колот, В. Данюк, В. Абрамов, які наголошують, що в сучасних умовах здійснення мотивації праці можливе при взаємодії таких складових: формування особистості працівника; його професійної підготовки; рівня культури; гуманізації виробництва; створення сприятливих умов праці; залучення робочих до керування виробництвом; розвиток співпраці та соціального партнерства [10]. Так, думки А. Колота, В. Данюка, В. Абрамова безперечно вірні і дійсно мотивація можлива при наявності професійного зростання, але, на мою думку вона можлива лише при відсутності фінансової кризи.

На нашу думку більш доцільним і обґрунтованим є визначення О. Богуцького, який вказує на п'ять механізмів мотивації трудової системи. Це – оплата праці, надання матеріальних благ ,патерналізм (турбота про людей), соціальний захист: створення умов праці, власність [11].

Таким чином, що на теперішній час головною мотивацією будь-якої діяльності людини як в межах підприємства, так і за його межами є отримання певного очікуваного матеріального блага, тобто головною умовою мотивації є матеріальне стимулювання.

Мотивація нерозривно пов'язана із стимулюванням праці, яке позитивно впливає на трудову поведінку працівників підприємства та спрямоване на підвищення їхньої зацікавленості в результатах своєї праці, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню ефективності та зниженню ризиків функціонування самого підприємства, зниженню

плинності кадрів, що веде до підвищення ефективності діяльності підприємства.

В економічній літературі існують різні підходи до визначення сутності стимулу. Зокрема, одні автори вважають, що під стимулами слід мати на увазі, що стимул – це винагорода. Проте, на думку сучасного російського вченого А. Єгоршина, більш правильним буде твердження, що стимул – це спонукання до дії чи причина поведінки людини [12]. Сучасний російський учений Е. Уткін, стимули визначає як інструменти, що викликають дію певних мотивів [13].

При всьому розмаїтті суджень загальним залишається на мою думку те, що стимули можна розглядати, як певні блага, що задовольняють значущі потреби людини і являють собою спонукальні причини поведінки працівника, які сприяють підвищенню в його діях інтенсивності певних мотивів.

Як стверджують В. Сивий та О. Жадан, стимулювання – це процес зовнішнього впливу на всяку систему (людину, колектив), а мотивація – це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, діяльності, обумовленого комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх, особистісних (мотиви) чинників [14]. Ми можемо погодитись з першою частиною висловлювання цих авторів, про визначення стимулювання, але в сучасних умовах розвитку українських підприємств на нашу думку не можна розглядати мотивацію як свідомий вибір типу поведінки. Це пов'язано з тим, що у межах підприємства робітник поводиться так, як необхідно керівникам, оскільки від цього буде залежати рівень матеріального винагородження.

Отже, для забезпечення ефективної мотивації необхідно знати інтереси людей та визначити їхні потреби, для того щоб знати, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, щоб розробити ефективну систему форм і методів управління нею.

На відміну від розвинених країн, де в основу моделей мотивації покладено мотиваційні теорії, розроблені Д. Мак-Клелландом, Ф. Герцбергом, Л. Портером, Е. Лоулером, основним методом мотивації працівників в Україні залишається матеріально-грошове стимулювання, яке є досить потужним чинником розвитку їхньої трудової активності, тому що за рахунок цих благ, в основному, задовольняються не тільки матеріальні, але й культурні, духовні потреби працівників і членів їхніх родин.

Матеріальне стимулювання являє собою процес конкретних заходів, заснованих на майнових інтересах як роботодавця так і працюю-

ючого, спрямованих на спонукання у кожного окремо взятого працівника прагнення до підвищення результативності виконання роботи.

Система матеріального стимулювання спрямована на посилення матеріальної зацікавленості робітників у підвищенні ефективності виробництва, зростання обсягу реалізації та поліпшення якості продукції, збільшення прибутку, підвищення продуктивності праці та рентабельності підприємства. На ряді торговельних підприємств приймають за основу гарантовану державою нижню межу розміру оплати праці при встановленні посадових ставок та окладів, що свідчить про відсутність індивідуального підходу до кожного працівника при оцінці його здібностей, інтересів, цінностей, і дозволяє побудувати систему матеріального стимулювання таким чином, щоб розмір винагороди працівника визначався на основі його трудового внеску з урахуванням потенційних можливостей.

Отже, призначення стимулів до праці полягає у розвитку системи потреб людей, структури їх особистих інтересів, у розкритті здібностей працівника, підвищенні його економічної та соціальної відповідальності. Щоб стимули виконували свою роль в повному обсязі, в свідомості працівника мають зіставлятись вигода від зростання свого матеріального добробуту та продуктивності праці.

На нашу думку головним завданням власників підприємств є створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу.

Вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду з питань стимулювання праці дозволяє запропонувати нам систему матеріального стимулювання, яка включає в себе такі елементи: використання тарифної системи, застосування прогресивних форм оплати праці, поширення оригінальних систем преміювання, стимулювання нововведень, істотна індивідуалізація заробітної платні, оплата у % від виручки, договірна та контрактна оплата, безтарифна система); залучання працівників до управління (участь працівників в управлінні працею та якістю продукції, створення робітничих рад, участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій); участь у прибутках та володіння капіталом (одержання дивідендів, придбання акцій), пенсійне забезпечення; підвищення освітнього рівня та перепідготовка за рахунок підприємства; надання різних пільг, відсоткових позичок; продаж товарів за пільговими цінами; покращення умов праці; оплату харчування або проїзду працівників, оплату відпочинку працівника.

Висновки. На нашу думку створення на підприємствах ефективного механізму управління персоналом є важливим резервом підвищення управління, успіх якого є запорукою високих результатів підприємницької діяльності, конкурентоспроможності та динамічного розвитку.

Отже, на сьогодні перед нами ставиться завдання пошуку таких важелів у системі мотивації праці, які б найбільш зацікавили працівників у результатах діяльності. В умовах кризи, на нашу думку, головною умовою мотивації є матеріальне стимулювання праці як найважливіший засіб стимулювання до зростання ефективної, продуктивної праці, покращення та створення соціальної бази для підвищення добробуту населення.

Список літератури

1. Schultz, T. Investment in Human Capital : The Role of Education and of Research [Текст] / Т. Schultz. – N.Y., 1971. – 426 p.

2. Беккер, Г. Экономический анализ и человеческое поведение [Текст] / Г. Беккер // Теория и история экономических и социальных институтов и систем. – М., 1993. – Т.1, вып.1. – 136 с.

3. Смит, А. Исследования о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит. – М. : Прогресс, 1978. – 494 с.

4. Райзберг, Б. А. Современный социоэкономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг. – М. : Инфа-М, 2009. – 329 с.

5. Семикіна, М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання [Текст] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : Пік, 2003. – 426 с.

6. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – Спб. : Питер, 2000. – 512 с.

7. Дудар, А. П. Мотиваційна функція менеджменту, активізація діяльності торгового персоналу в сучасних умовах [Текст] / А. П. Дудар // Вісник Донецького держ. ун-ту економіки і торгівлі. – 2003. – № 4. – С. 79–94.

8. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики [Текст] / Д. П. Богиня [та ін.]. – К. : Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с.

9. Ручка, А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии [Текст] / А. А. Ручка, Н. А. Сакада. – К. : Наукова думка, 1988. – 223 с.

10. Абрамов, В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку [Текст] / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса : ОКФА, 1995. – 96 с.

11. Мотивація праці і формування ринку робочої сили [Текст] / за ред. П. Г. Савлука. – К. : Урожай, 1993. – С. 34–40.

12. Егоршин, А. П. Управление персоналом: [Текст] / А.П. Егоршин. – 2-е изд. – Н.Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.

13. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента [Текст] / Э.А. Уткин – М. : Тандем, 2000. – 352 с.

14. Сивый, В. Мотивация и стимулирование труда в условиях рынка [Текст] / В. Сивый, А. Жадан // Бизнес-информ. – 1996. – №16. – С. 43-45.

Отримано 15.09.2009. ХДУХТ, Харків.

© Д.С. Філіпська, 2009.

УДК 347.191.11 (477)

В.В. Віннікова, асп.

КОРПОРАЦІЇ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Розглянто особливості створення та розвитку корпоративного сектору економіки України в процесі переходу до ринкових відносин.

Рассмотрены особенности создания и развития корпоративного сектора экономики Украины в процессе перехода к рыночным отношениям.

The features of creation and development of corporate sector of economy of Ukraine are considered in the process of passing to the market relations.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасна економіка України функціонує за ринкових відносин, основною ознакою яких є розвиток корпоративного сектору. Формування корпоративного сектору національної економіки відбувалось у процесі приватизації. В Україні, як і у інших країнах СНД, і дотепер спостерігається розвиток корпоративних структур.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами створення та розвитку корпорацій присвячено праці Самуельсон П., Нордхауз В., Бансал В., Маршал Д., Ансофф І., Рудинська О.В., Євтушевський В.А. та ін. Незважаючи на численні дослідження питання створення та розвитку корпорацій в Україні, існує багато питань пов'язаних з законодавчою базою та особливостями розвитку корпорацій, що доводить доцільність подальших досліджень.

Мета та завдання статті. Визначити сутність поняття “корпорація”, особливість створення корпорацій в Україні згідно з діючим законодавством. Розглянути динаміку розвитку акціонерних товариств в період з 2001-2008 рр.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незважаючи на зростання ролі корпоративного сектору у розвитку національної еко-