

8. Геєць В.М. Формування і розвиток фінансової кризи 2008-2009 років в Україні [Текст] / В.М.Геєць // Економіка України. – 2010. - №4. – С. 5-15.
9. Колінець Л. Антикризове регулювання економіки в умовах світових економічних криз: орієнтація на реалізацію стратегії економічного розвитку [Текст] / Л.Колінець // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 276-279.
10. Програма загальнодержавних антикризових заходів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.fru.org.ua/law/965-2009>.
11. Економічна криза в Україні: виміри, ризики, перспективи / Жаліло Я.А., Бабанін О.С., Белінська Я.В. та ін.. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>

УДК 331.215.24

*Марчак О.А. ст. викл.,  
Академія муніципального управління,  
м. Київ*

## **ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

*В статті досліджено новітні методи мотивації праці працівників сфери інформаційних послуг, окреслено основні проблеми мотивації праці та виявлено основні шляхи їх вирішення.*

*В статье исследовано новейшие методы мотивации труда работников сферы информационных услуг, очерчено основные проблемы мотивации труда и предложены основные пути их решения.*

*In the article investigational the newest methods of motivation of labour of workers of sphere of informative services, outlined basic problems of motivation of labour and found out the basic ways of their decision.*

*Постановка проблеми.* Оскільки винагорода за працю є основним джерелом для задоволення матеріальних та духовних потреб, то питання стимулювання працівників до праці є завжди актуальними. Варто зазначити, що спроби виділити основні фактори, що сприяють підвищенню мотивації працівників здійснювалися на всіх етапах розвитку суспільства. Особливу увагу цьому питанню надається за умов нестабільної економіки, оскільки і роботодавець, і працівник особливо гостро відчують нестачу коштів та потребують їх економії. В умовах кризових та нестабільних явищ в економіці виникають нові вимоги до персоналу. Це не лише добір, навчання і розташування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету. Тому проблема ефективної мотивації персоналу надзвичайно важлива для розвитку як економіки і держави в цілому так і підприємств сфери інформаційних послуг.

*Аналіз останніх досліджень та публікацій.* Проблема мотивації праці в останній період знаходить досить широке відображення в економічній літературі. Значний вклад в розробку теоретичних і методологічних аспектів мотивації праці внесли праці вітчизняних вчених, таких як персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, В. Гриньова,

О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єськов, Й. Завадський, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та □ е .

*Постановка завдання.* Об'єкт дослідження – трудова мотивація. Предмет дослідження – економічна природа трудової мотивації. Мета статті – вивчення теоретичних основ та сучасних тенденцій мотивації праці, її ролі в підвищенні ефективності діяльності підприємств сфери інформаційних послуг.

*Виклад основного матеріалу.* Мотивація як функція управління реалізується через систему стимул-реакцій, тобто будь-які дії підлеглого повинні мати для нього позитивні або негативні наслідки з точки зору задоволення його потреб або досягнення його цілей [8]. Вивчення колективу може дозволити керівникові створити мотиваційну структуру, за допомогою якої він здійснить виховання колективу у потрібному напрямі. В даний час організація ефективною системи стимулювання персоналу є однією з найбільш складних практичних проблем будь-якого підприємства у тому числі і підприємств сфери інформаційних послуг.

Мотивація людини до діяльності – це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили перебувають зовні та всередині людини і примушують її свідомо чи несвідомо здійснювати певні вчинки [2].

Система мотивації є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена та правильно використовується на практиці. Є досить велика кількість різних теорій мотивації, що намагаються пояснити це явище [4-5]. В сучасних наукових дослідженнях виокремлюють (рис. 1):

Різні теорії мотивації не суперечать одна одній, а взаємодоповнюються, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації та визначають необхідність комплексного підходу до вирішення цієї складної проблеми.

Термін „мотивація” можна трактувати у двох аспектах. З одного боку, мотивацію розглядають як систему зовнішніх дій, покликаних спонукати людину до роботи з високою віддачею. Підприємство використовує відносно свого персоналу найрізноманітніші стимул-реакції: гроші, винагороди, статус, підвищення по службі, очікуючи при цьому, що працівники у відповідь старанно працюватимуть. Ця система може включати і набір негативних стимул-реакцій і покарань: штрафи, депреміювання, пониження посади, звільнення [1].

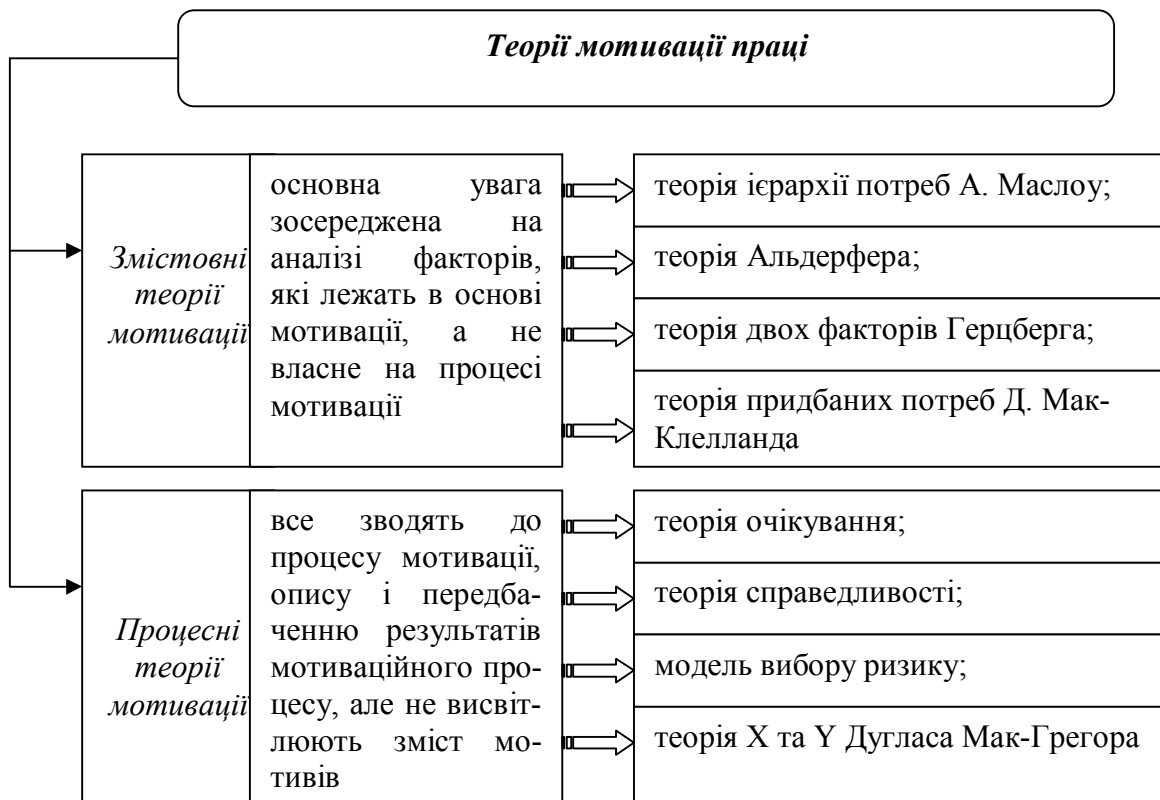


Рис.1. Теорії мотивації праці (власна розробка автора)

З іншого боку, мотивацію розглядають як внутрішнє спонукання самої людини, тобто як бажання чи прагнення працювати з високою віддачею, зацікавленість у результатах своєї праці. На нашу думку, саме такий стан людини і можна вважати дійсною мотивацією.

Багаточисельні дослідження вказують на нерозривний зв'язок трудової мотивації персоналу і рівня трудових показників. Інтерес керівників і дослідників, що займаються проблемами управління, до вивчення трудової мотивації такий високий тому, що саме у сфері мотивації слід шукати спонукальні сили, що заставляють людей працювати з повною віддачею сил на користь підприємства.

Зв'язок трудової мотивації з робочими досягненнями можна представити у вигляді схеми (рис. 2).

Робоча поведінка персоналу – це результат взаємодії ключових чинників організаційного середовища і мотиваційної сфери працівника, його потреб, цінностей, установок і очікувань. Важко очікувати високої трудової мотивації від працівника, який не знаходить в роботі можливостей для реалізації своїх основних бажань. Професійний потенціал працівника при високій мотивації реалізується досить повно (70-80%), тоді як при низькій мотивації – у кращому разі на 20-30%. Тобто можна в 2-3 рази збільшити віддачу від співробітників, підсиливши їх трудову мотивацію.

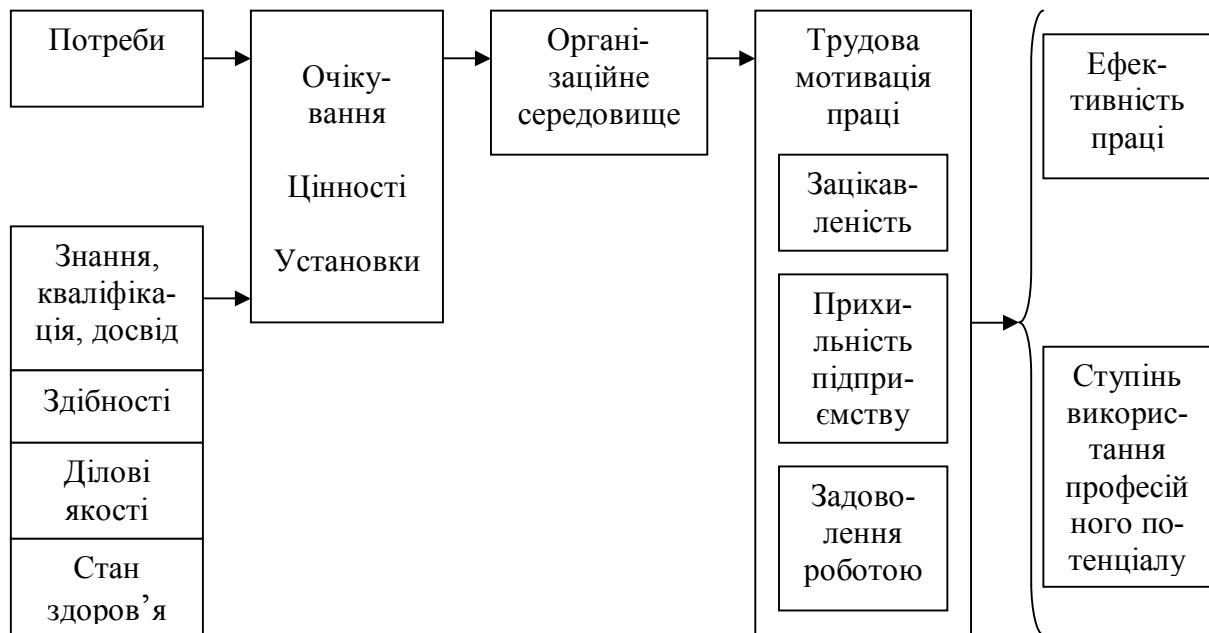


Рис.2. Зв'язок трудової мотивації з робочими досягненнями [3]

Трудову мотивація можна зобразити у вигляді трьох взаємопов'язаних і взаємопроникаючих станів (рис. 3): зацікавленості в кінцевих результатах праці, в задоволеності роботою і в мірі прихильності працівника підприємству, тобто в мірі його відданості цілям і інтересам своєму підприємству.



Рис.3. Ключові індикатори трудової мотивації [3]

Розуміння того, який вплив здійснює мотивація на результати праці, змушує керівників уважніше придивлятися до того, наскільки умови праці, практика управління, що склалася, психологічний клімат в підрозділах і на підприємстві в цілому, система стимулювання, організаційна культура сприяють формуванню високої трудової мотивації у працівників. При цьому є дуже важливими грошові стимул-реакції, але вони є не єдиним чинником, що визначають трудову мотивацію.

Не варто розглядати мотивацію праці лише як оплату праці. Необхідний комплексний підхід до формування мотивуючого організаційного середовища, тобто створення таких умов на підприємстві, які максимально сприятимуть підвищенню трудової мотивації працівників.

Якщо керівництво хоче добитися від своїх співробітників хорошої роботи, слід робити цілеспрямовані дії для посилення їх трудової мотивації, тобто підвищення зацікавленості в кінцевих результатах, зростання прихильності своїй компанії і задоволеності працею. Це можливо лише у тому випадку, якщо умови, в яких люди виконують свою роботу, повною мірою відповідають їх потребам, цінностям, установкам і очікуванням. Покладатися на те, що працівник сам знайде стимул-реакції в роботі, які спонукатимуть його напружено працювати на користь підприємства, не варто. Створення мотивуючого робочого середовища повинне стати найважливішою метою для керівництва будь-якого підприємства.

У випадку, коли складається ситуація, коли керівники за робочими проблемами не помічають людини і не розуміють основних мотивів, що визначають її поведінку на роботі, в мотивації співробітників можуть відбуватися драматичні зміни, які самим негативним чином впливатимуть на їх роботу і відношення до справи. Послаблення трудової мотивації зазвичай виявляється у зниженні задоволеності своєю працею, падінням зацікавленості в результатах праці і прихильності своєму підприємству.

*Висновки.* Підводячи підсумок розгляду природи трудової мотивації, слід виділити наступні три моменти: 1. Трудова мотивація – це основні фактори, які спонукають, тобто визначають готовність людини максимально повно використовувати у роботі свій потенціал: знання, досвід, здібності, працездатність. 2. Сила трудової мотивації працівника залежить від того, наскільки умови на підприємстві узгоджуються з домінуючими для нього потребами, цінностями і установками. 3. Вирішальну роль у створенні мотивуючого організаційного середовища відіграє керівник, який розуміє природу такого явища, як трудова мотивація, і який враховує у процесі управління основні принципи, які визначають зв'язок трудової мотивації і робочої поведінки людей.

*Використані джерела інформації:*

1. Галочкин И. Мотивы экономического поведения // Вопросы экономики. – 2004. - № 6. – с. 123-129.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2008. – 528 с.
3. Магура М., Курбатова М. Природа трудовой мотивации // Управление персоналом. - № 13-14. – 2007
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2007. – 224 с.
5. Кириченко И.А. Теоретическое обоснование мотивационной основы организационного поведения // Гуманізація соціального управління: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 29 квітня 2008 р. – Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. – с. 65-69
6. [www.mlsp.gov.ua](http://www.mlsp.gov.ua) – офіційний Інтернет-портал Міністерства праці та соціальної політики України
7. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) – офіційний Інтернет-портал Державного комітету статистики України
8. [www.economic.lviv.ua](http://www.economic.lviv.ua) – енциклопедія економіки

\*\*\*

УДК: 330.142.26

*Нестеренко С.С., аспірантка  
ВМУРОЛ «Україна»*

## **ЕКОНОМІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

*У статті запропоновано економічні підходи до управління оборотним капіталом підприємств України. Виділено декілька методик управління оборотним капіталом підприємств в сучасних умовах господарювання.*

*В статье предложены экономические подходы к управлению оборотным капиталом предприятий Украины. Выбраны несколько методов управления оборотным капиталом предприятий в современных условиях управления.*

*The article prompted economic approaches to working capital management enterprises of Ukraine. Selected several methods of working capital management of enterprises in modern conditions of management.*

*Постановка проблеми.* За сучасних кризових умов функціонування економіки України особливо актуальним є забезпечення ефективного господарювання підприємств, в тому числі за рахунок прискорення оборотності їх капіталу та оптимізації структури джерел його формування. Це зумовлює об'єктивну необхідність створення відповідних організаційно-економічних передумов для ефективного управління оборотним капіталом, що дозволить раціонально використовувати матеріальні і фінансові ресурси, спрямовувати їх певну частину на вдосконалення та розвиток виробництва.

Проблемні питання ефективного управління оборотним капіталом розглядаються окремими зарубіжними і вітчизняними вченими-економістами. Разом з тим залишаються ще недостатньо дослідженими