

Методика дослідження. Структурний аналіз результатів досліджень зарубіжних і вітчизняних учених в області управління екологічно орієнтованою діяльністю і формуванням образу компанії в свідомості цільових аудиторій.

Результати. Визначено вплив екологічного іміджу на вартість гудвілла. Виявлено ряд проблем, які знижують ефективність фінансування прийняття еколого-орієнтованих управлінських рішень. Встановлено існування тимчасового розриву між прийнятими діями і ефектом. Доведено, що еколого-орієнтовані рішення приносять ефект в тому випадку, якщо вони помітні, тобто їх підтримує суспільство. Виявлено, що екологічні конкурентні переваги тільки тоді мають значення, коли вони помітні і значимі для цільових покупців.

Наукова новизна. Предложено розглядати екологічний гудвілл організації як результат еколого-орієнтованої діяльності, який знаходить своє відображення в екологічному іміджі.

Практична значимість. Отримані результати дослідження дозволяють проаналізувати здатність компанії вирішувати екологічні проблеми, які виникають в процесі діяльності, а також свідчать про готовність випускати продукцію в відповідності з екологічними стандартами.

Ключові слова: екологічний імідж, екологічно-орієнтовані методи управління, гудвілл, екологічне свідомість, інструменти іміджу.

УДК 331.101.3

Швец А.П.,
аспірант*,

Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ВІДТВОРЮВАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Аналіз науково-економічних праць підтверджує, що відтворювальна діяльність підприємства так і не стала самостійним об'єктом дослідження в економічній науці. Відтворювальна діяльність підприємства включає в себе всі види діяльності, що здійснюються на ньому, з метою забезпечення можливості багаторазового повторення в незмінному (просте відтворення) або змінному (розширене відтворення) масштабі всіх процесів з виробництва продукції. Як правило, у цьому випадку у якості об'єкта дослідження розглядається розширення виробництва, технічне переозброєння підприємства, реконструкція та інші заходи, пов'язані з обслуговуванням основних фондів тощо. На нашу думку, недостатньо повно досліджені процеси, пов'язані з відтворенням трудових ресурсів як елементу відтворювальних процесів на підприємстві, а отже, тих елементів, що притаманні трудовій діяльності: потреб, інтересів, стимулів та мотивів. Якщо розглядати мотивацію як спонукання до діяльності, то можна зробити висновок, що її цикли співпадають з циклічністю виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш активно проблема мотивації трудової діяльності розглядалась в соціологічній літературі. Заслужують на увагу розробки, які представлені в наукових працях Г. Ф. Вітевської, К. К. Грищенка, Н. Г. Здравомислова, В. Г. Подмаркова, А. А. Ручки, В. І. Ядова тощо. У зарубіжній літературі дана проблема розглядалась більш широко. В основі сучасних практичних мотиваційних систем лежать відомі мотиваційні теорії Ч. Барнарда, Е. Мейо, Д. Макгрегора, А. Маслоу, У. Оучі, Ф. Герцберга та ін.

Проблема формування мотиваційного механізму досліджується в роботах українських вчених А. А. Амоши, Г. А. Дмитренко [1], А. М. Колота [2], В. Д. Лагутіна [4], П. С. Маковеєва [5], М. І. Мурашко [6], В. В. Степанова, Л. П. Червінської тощо.

Аналіз праць з проблем мотивації показав, що всі вчені визначали виключну роль мотиваційних процесів в трудовій діяльності. Тим не менш, сьогодні практично відсутні спеціальні дослідження щодо ролі мотивації в забезпеченні здійснення розширеного відтворення на підприємстві, а значить стійкого економічного зростання [3; 7]. Крім того, в практиці діяльності підприємств відсутній належний методичний інструментарій по розробці мотиваційної моделі і контроль за ефективністю її функціонування.

Постановка завдання. Метою даної статті є надання узагальнюючого, збалансованого відображення суттєвих взаємозв'язків процесу відтворення на рівні підприємства із врахуванням мотивації всіх ділянок відтворювального процесу, показати місце та роль мотивації трудової діяльності у забезпеченні ефективності відтворювального процесу на підприємстві.

* Науковий керівник: Погорелова О.В. – к.е.н., професор

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні вітчизняна теорія і практика мотивації праці зводиться, в основному, до удосконалення її оплати. Однак, відтворювальна діяльність підприємства є складною системою, в рамках якої реалізується безліч динамічних процесів, направлених на досягнення сукупності цілей. На нашу думку, враховуючи, що для системного підходу характерний розгляд не конкретних рис окремого підприємства, а загальних ознак процесу відтворення у промисловості, можна розмежувати підприємство на окремі його підсистеми. Пропонуємо виділяти при цьому три відокремлених, але взаємопов'язаних підсистеми.

Виробнича підсистема. В даному випадку вся діяльність підприємства оцінюється з точки зору виконання його виробничої програми. Виробнича підсистема має першочергове значення в силу того, що якість і обсяг продукції, а також рівень витрат підприємства впливає на характер функцій, які здійснюються ним в процесі відтворення. За цими показниками планується та оцінюється діяльність підприємства. Організація і структура підприємства визначаються, в першу чергу, технологією виробництва продукції.

Структурно-організаційна підсистема. Об'єктивна необхідність створення певної організації виробництва на підприємстві – це основа формування його структури управління. Тому структурно-організаційна підсистема є одночасно і підсистемою, що зачіпає питання управління виробництвом. Безумовно, ефективність виробництва буде тим вище, чим більше організаційна структура підприємства відповідає виробничій підсистемі.

Підсистема ефективності. Дана підсистема стосується проблеми вибору критеріїв оцінки якості продукції і діяльності певних виробничих сфер підприємства, окремих індивідів.

Вивчаючи проблему з такої точки зору, вважаємо правомірною постановку питання про розгляд моделі мотивації трудової діяльності у якості структурного елемента відтворювальних відносин, опосередковуючих інтереси господарюючих суб'єктів на різних рівнях ієрархії і тих, що складаються під впливом самого підприємства та зовнішнього середовища. Стан кожної підсистеми окремо, без врахування її взаємодії з іншими, відносно легко оптимізується. Але на практиці, технологія рідко приймає до уваги людські потреби. Звичайно, їх можна ігнорувати при формуванні виробничої системи, але від цього вони не перестають існувати і проявляти себе.

Якщо розглядати виробничий об'єкт як систему моделей, то на нижчому рівні буде розташовуватись система моделей, що описує виробничо-технологічну систему підприємства. Система управління підприємством представляє собою ієрархічно-взаємопов'язану мережу блоків прийняття рішень, в кожному з яких виробляється інформація, що рухається за ієрархією управлінських підрозділів і, в кінцевому рахунку, реалізується у виробничо-технологічній підсистемі. Соціальна підсистема підприємств представлена інтересами учасників виробничої діяльності. Всі підсистеми підприємств взаємодіють одна з одною, так як в них протікають і соціальні, і управлінські, і технічні процеси.

Виділені підсистеми моделі підприємства з необхідністю потребують використання принципів системного підходу до побудови моделі мотиваційного механізму. На нашу думку, дієвий мотиваційний механізм повинен базуватися на трьох основних структурних елементах: економічна мотивація, юридична мотивація та ціннісна мотивація (див. рис.1).



Рис. 1. Структура мотиваційного механізму

Джерело : розробка автора

Найважливішою складовою системи мотивації є поняття типу мотивації, під яким розуміють переважно направленість діяльності суб'єкта на задоволення визначених потреб [8]. Так, економічна

мотивація як структурний елемент включає такі типи мотивації: матеріальна мотивація, мотивація виробничого забезпечення, власницька мотивація, екологічна мотивація.

Матеріальна мотивація направлена на реалізацію таких мотивів, як оплата праці, що є адекватною витратам праці, які враховують результативність діяльності; мотивація виробничого забезпечення – дотримання психофізіологічних та ергономічних норм умов праці; забезпеченість соціальної інфраструктури; технічна озброєність праці; охорона праці; власницька мотивація – отримання доходу від власності; екологічна мотивація – випуск екологічно чистої продукції.

Ціннісна мотивація включає в себе такі типи, як мотивація самореалізації та соціальна мотивація. Мотивація самореалізації направлена на реалізацію таких цілей, як стимулювання творчості, можливість підвищувати кваліфікацію, прагнення кар'єрного росту, підвищення інтересу до виконуваної роботи тощо. Соціальна мотивація реалізується через розвиток моральних стимулів у діяльності, створення корпоративного духу.

Юридична мотивація може бути реалізована через правове забезпечення соціальних гарантій, гарантій з оплати праці, юридичне забезпечення реалізації прав власності.

Всі типи мотивації пов'язані між собою. Так, реалізація юридичної мотивації впливає на матеріальну. Механізм дії мотивації повинен бути підкріплений соціально-психологічним забезпеченням (ціннісна мотивація), що дало б можливість з високим ступенем вірогідності прогнозувати економічну поведінку суб'єктів відтворювальної діяльності.

Слід зазначити, що реалізація основних типів мотиваційної системи можливо тільки в рамках виділених нами підсистем (див. рис. 2).

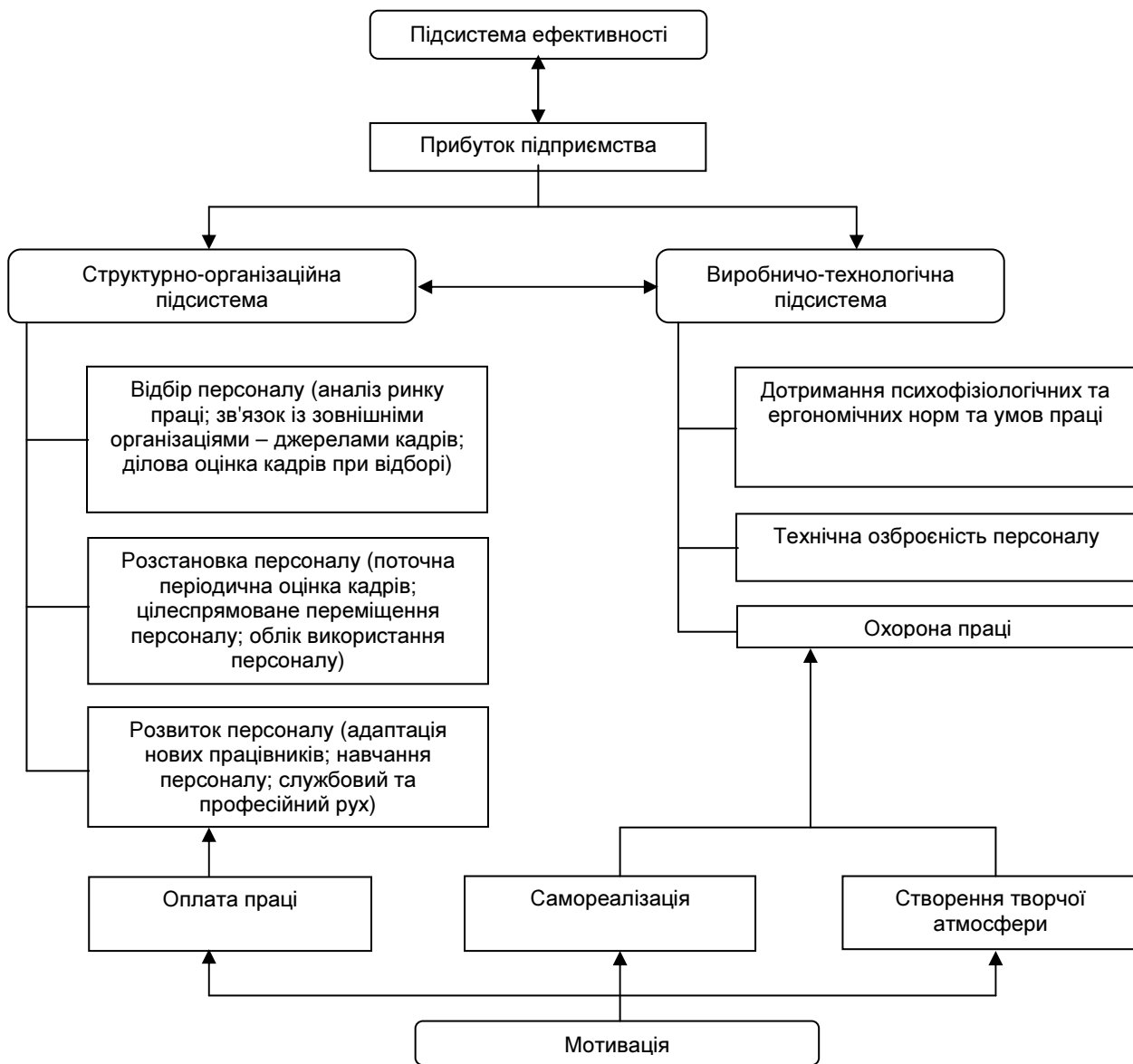


Рис. 2. Місце мотивації у відтворювальній діяльності підприємства

Джерело : розробка автора

Можна зробити висновок, що цілі мотиваційного управління виражаються двояко. З однієї сторони, це цілі працівників, які вони ставлять перед собою в процесі трудової діяльності. З іншої сторони, підприємство має власні цілі по використанню працівників і вони можуть не співпадати з цілями самих працівників.

На нашу думку, врахування мотивації у відтворювальному процесі дасть змогу пов'язати систему цілей підприємства та умов їх досягнення з задоволенням потреб працівників.

Вищезазначене підтверджує, що між соціальною та економічною ефективністю немає альтернативи: економічна ефективність може досягатися лише при забезпеченні максимально можливого задоволення соціальних потреб працівників: мінімуму для нормального відтворення робочої сили і винагородження, диференційованого пропорційно результатам праці, а також нормальних умов праці, можливості самореалізації.

Вважаємо, що оцінка мотивації і своєчасне відстеження змін мотивації дозволить забезпечити:

- реалізацію запланованих показників цілей підприємства;
- реалізацію здібностей персоналу;
- задоволення всього спектру потреб всіх учасників відтворювального процесу.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, система мотивації праці має включати в себе різноманітні елементи, що надають можливість задовольняти широкий спектр потреб працівника і розвивати у ньому якості, необхідні для нормального розвитку підприємства. На нашу думку, ефективна мотиваційна система повинна базуватися на:

1. Системі комплексної оцінки результативності – так як ефективність системи мотивації залежить від системи оцінки діяльності як окремих працівників, так і персоналу організації в цілому. Обґрунтована оцінка результативності трудової діяльності сама по собі є мотивом до ефективної праці.

2. Системі оплати праці, яка є стрижневим, основоположним елементом мотиваційної системи, так як заробітна плата повинна виконувати відтворювальну та стимулюючу функції. Ступінь реалізації відтворювальної функції заробітної плати можна оцінити, аналізуючи такі показники, як прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата. Так, за оцінками спеціалістів Г. А. Дмитренко, В. Д. Лагутіна, А. М. Колота для забезпечення відтворення робочої сили заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум не менше, ніж у три рази [1; 2; 4].

Реалізація стимулюючої функції заробітної плати полягає в направленні інтересів працівників на досягнення необхідних результатів трудової діяльності. Тому, ступінь реалізації стимулюючої функції визначається, в першу чергу, її організацією, а не розміром оплати праці.

Слід зауважити, що мотиваційна система володіє високою динамічністю. Під впливом різних факторів змінюються мотиви діяльності, а отже, повинна змінюватись система її стимулювання. Регуляція діяльності за допомогою стимулів тоді виявляється успішною, коли ці стимули адекватні мотивам поведінки робітників. З цією метою необхідно розробити систему мотиваційного моніторингу, проведення якого дозволить визначити ієрархію мотивів, типи мотиваційних структур окремих суб'єктів, стійкість і силу мотивації, а також оцінити ефективність мотиваторів трудової діяльності.

Хотілось би зауважити, що в подальших дослідженнях, пов'язаних з формуванням мотиваційного механізму, необхідно розрізнити макро- та мікромоделі мотивації. Так, юридична мотивація трудової діяльності формується під впливом норм права і особливостей такого впливу полягає у спонуканні або пригніченні мотивів у процесі діяльності. Наприклад, вирішальним правовим фактором, який впливає на підвищення ефективності через реалізацію матеріальної мотивації безперечно є наближення мінімальної оплати праці до реальної вартості робочої сили. Своєчасне виявлення та розв'язання протиріч між виділеними нами типами мотиваційної моделі забезпечить її ефективне функціонування в процесі відтворення.

Бібліографічний список

1. Дмитренко Г.А. Мотивація і оцінка персоналу / Дмитренко Г.А., Шарапова Е.А., Максименко Г.М. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : [підручник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Комаров О.К. Стимулирование труда как фактор подъема и устойчивости развития экономики в условиях рынка / О.К. Комаров. – Саратов : Дело, 2001. – 430 с.
4. Лагутин В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні / В.Д. Лагутин. – Луцьк : Вежа, 2000. – 240 с.
5. Маковеев П.С. Мотивация труда: опыт системного анализа / П.С. Маковеев. – Одесса : ОНПУ, 1998. – 246 с.
6. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : [монографія] / М.І. Мурашко. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2006. – 311 с.
7. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / [Под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

8. Хаєт Г.Л. Управление мотивацией труда и оптимизации его среды / Г.Л. Хаєт, А.Л. Еськов. – Донецк : ДонНУ, 2001. – 553 с.

References

1. Dmytrenko, H.A., Sharapova, E.A. and Maksymenko, H.M. (2002), *Motyvatsiia i otsinka personalu* [Motivation and the assessment of staff], MAUP, Kyiv, Ukraine, 248 p.
2. Kolot, A.M. (2002), *Motyvatsiia personalu* [Motivation of the personnel], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 337 p.
3. Komarov, O.K. (2001), *Stimulirovanie truda kak faktor podyema i ustoychivosti razvitiia ekonomiki v usloviakh rynka* [Stimulation of labor as a factor of recovery and sustainable development of economy in market conditions], Delo, Saratov, Russia, 430 p.
4. Lahutyn, V.D. (2000), *Reforma oplaty pratsi stymuliuuchoho typu v Uktaini* [The reform of the wage incentive type in Ukraine], Vezha, Lutsk, Ukraine, 240 p.
5. Makoveev, P.S. (1998), *Motivatsiia truda: opyt sistemnogo analiza* [Work motivation: the experience of systems analysis], ONPU, Odessa, Ukraine, 246 p.
6. Murashko, M.I. (2006), *Menedzhment personalu* [Staff Management], monograph, T-vo "Znannia", KOO, 311 p.
7. Kibanov, A.Ya. (1998), *Upravlenie personalom: Entsiklopedicheskiy slovar* [Staff Management: Encyclopedic dictionary], INFRA-M, Moscow, Russia, 453 p.
8. Khaet, G.L. and Eskov, A.L. (2001), *Upravlenie motivatsiyey truda i optimizatsii ego sredy* [Management of labor motivation and optimization of its environment], DonNU, Donetsk, Ukraine, 553p.

Швець А.П. МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ВІДТВОРЮВАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мета – надання узагальнюючого, збалансованого відображення суттєвих взаємозв'язків процесу відтворення на рівні підприємства із врахуванням мотивації всіх ділянок відтворювального процесу, показати місце та роль мотивації трудової діяльності у забезпеченні ефективності відтворювального процесу на підприємстві.

Методика дослідження. У ході дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, а саме: методи аналізу та синтезу (формування структурної моделі мотиваційного механізму та моделі місця мотивації у відтворювальній діяльності підприємства), теорія суспільного відтворення. Теоретично-методологічною основою дослідження є системний підхід в економіці. Застосування системного підходу дозволило виділити підсистеми підприємства – підсистему ефективності, структурно-організаційну підсистему та виробничо-технологічну підсистему. Використання структурно-функціонального аналізу дозволило розробити модель мотиваційного механізму та напрямки його реалізації.

Результати. В процесі проведеного дослідження отримані наступні результати:

– відтворювальна діяльність підприємства представлена як система, яка складається з трьох відокремлених, але взаємопов'язаних підсистем: виробничої, структурно-організаційної, підсистема ефективності. Виділення підсистем дозволяє чітко простежити взаємозв'язок економічних, соціальних, управлінських та технічних процесів та дасть змогу оптимізувати стан не тільки окремої підсистеми, а й системи підприємства в цілому;

– запропонована структура мотиваційного механізму;

– визначені типи мотивації та основні напрямки їх реалізації в рамках виділених підсистем на підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у визначенні ролі мотивації у відтворювальному процесі підприємств.

Практична значущість. Визначення та оцінка рівня мотивації дасть можливість задовольнити потреби усіх учасників відтворювального процесу та підвищити його ефективність.

Ключові слова: заробітна плата, процес відтворення, мотиваційний механізм, мотивація, підсистема, система оплати праці, стимулювання, структура.

Shvets A.P. MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY AS AN ELEMENT OF THE REPRODUCTION PROCESS ON THE ENTERPRISE

Purpose – to provide generalized, balanced portrayal of the substantive relationship of the reproduction process at the enterprise level, taking into account the motivation of all sections of the reproduction process, to show the place and the role of the motivation of labor activity in ensuring the effectiveness of the reproduction process on the enterprise.

Methodology of research. The research used scientific and special methods of investigation: namely: analysis and synthesis (forming a structural model of motivational mechanism and a model of the place of motivation in reproductive activity of the enterprise), theory of social reproduction. The theoretical and methodological basis of the research is a systematic approach in the economy. A systematic approach helps to make the enterprise subsystems – subsystem of efficiency, structural and organizational subsystem and industrial and technological subsystem. Using structural and functional analysis allowed developing a model of motivational mechanism and directions for its implementation. The theoretical and methodological basis of the study is a systematic approach in economy.

Findings. In process of the research produced the following findings:

– the reproductive activity of the enterprise is represented as a system, which consists of three separate but interrelated subsystems: production, structural and organizational, subsystem of efficiency. Isolation of subsystems

allows to clearly trace the interplay of economic, social, managerial and technical processes and give an opportunity to optimize not only a separate state of the subsystem, but also the enterprise as a whole;

- the structure of the motivational mechanism was offered;
- designated types of motivation and the main directions of their implementation within the allocated subsystems in the enterprise.

Originality of the results is in determination of the role of motivation in the reproduction process of enterprises.

Practical value. Identification and assessment of the level of motivation will enable to satisfy the needs of all participants of the reproduction process and enhance its effectiveness.

Key words: wages, process of reproduction, motivational mechanism, motivation, subsystem, wage system, stimulation, structure.

Швец А.П. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Цель – предоставление обобщенного, сбалансированного отображения существенных взаимосвязей процесса воспроизводства на уровне предприятия с учетом мотивации всех участков воспроизводственного процесса, показать место и роль мотивации трудовой деятельности в обеспечении эффективности воспроизводственного процесса на предприятии.

Методика исследования. В ходе исследования было использовано общенаучные и специальные методы исследования, а именно: методы анализа и синтеза (формирование структурной модели мотивационного механизма и модели места мотивации в воспроизводственной деятельности предприятия), теория общественного воспроизводства. Теоретически-методологической основой исследования является системный подход в экономике. Применение системного подхода позволило выделить подсистемы предприятия – подсистему эффективности, структурно-организационную подсистему и производственно-технологическую подсистему. Применение структурно-функционального анализа позволило разработать модель мотивационного механизма и направления его реализации.

Результаты. В процессе проведенного исследования получены следующие результаты:

- воспроизводственная деятельность предприятия представлена как система, которая состоит из трех обособленных, но взаимосвязанных подсистем: производственная, структурно-организационная, подсистема эффективности. Выделение подсистем позволяет четко проследить взаимосвязь экономических, социальных, управленческих и технических процессов и даст возможность оптимизировать состояние не только отдельной подсистемы, но и системы предприятия в целом;

- предложена структура мотивационного механизма;

- обозначены типы мотивации и основные направления их реализации в рамках выделенных подсистем на предприятии.

Научная новизна полученных результатов состоит в определении роли мотивации в воспроизводственном процессе предприятий.

Практическая значимость. Определение и оценка уровня мотивации даст возможность удовлетворить потребности всех участников воспроизводственного процесса и повысить его эффективность.

Ключевые слова: заработная плата, процесс воспроизводства, мотивационный механизм, мотивация, подсистема, система оплаты труда, стимулирование, структура.

УДК 330.3:338.3

**Станко Г.В.,
аспірант,**

Буковинський державний фінансово-економічний університет

САМОФІНАНСУВАННЯ ЯК ОДНА ІЗ ПРІОРИТЕТНИХ ФОРМ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Надзвичайно важливою проблемою для сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах функціонування є питання достатнього фінансово-кредитного забезпечення їх виробничої діяльності, яке б сприяло створенню сприятливих умов господарювання та розвитку підприємств АПК у майбутньому. Зазначене зумовлює необхідність подальшого дослідження, розробки та вдосконалення практичних рекомендацій і заходів щодо розвитку фінансово-кредитного забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств на основі фундаментальних економічних досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науковою скарбницею теоретико-методологічних підвалин процесів фінансового забезпечення сільськогосподарських підприємств стали праці видатних мислителів економічної аграрної науки, зокрема: В.Г. Андрійчука, О.Є. Гудзь,