

замість фізично зношеної і морально застарілої, а також забезпечують оптимально необхідне розширення парку техніки в поєднанні з її модернізацією з метою якісного поліпшення технічного рівня і рівня використання. Активні методи і види оновлення – це ті самі інтенсивні, але характеризуються більш кардинальними, революційними змінами в технічному рівні машинного парку (як правило, вони мають місце тоді, коли відбуваються стрибкоподібні зміни в технологіях, що викликають появу принципово нової техніки. Екстенсивні і пасивні методи та види оновлення (капітальний ремонт, розширення тощо) характеризуються кардинально протилежними ознаками. Докорінні методи та види оновлення передбачають ліквідацію фізичного зношення і морального старіння, а поточні – лише фізичного зношення (наприклад, капітальний ремонт). Зрозуміло, що кожний з елементів може мати одночасно декілька характеристик, перелік яких зрештою може бути доповнений.

Не можна не звернути уваги і на той факт, що сьогодні в публікаціях про оновлення техніки більше наголошується на фінансові аспекти (позики, лізингові операції) і набагато менше на організаційні. Можливо, перші дійсно більше на часі, але й другі, що дають відповідь на питання про доцільність використання тих чи інших методів, видів і напрямів оновлення, не повинні “випадати” з поля зору, адже ринок вимагає цього в першу чергу.

Таким чином, чіткість і однозначність у розумінні змісту процесу оновлення техніки врешті-решт визначає масштаби його дослідження. Це по-перше. А по-друге, ринкові умови господарювання підприємств вимагають відповідних змін у понятійному апараті цієї проблеми і нового його розуміння та вдосконалення.

1. Александров Г.А., Павлов А.С. Обновление основных производственных фондов. Интенсификация, эффективность, стимулы. М., 1984.
2. Акбердин Р.З. Экономическая эффективность восстановления оборудования и резервы ее повышения. М., 1980.
3. Акбердин Р.З. Экономика обновления парка оборудования в машиностроении. М., 1988.
4. Гапоненко А.Л. Ускорение реконструкции и обновления производства. М., 1988.
5. Зятковський І.В. Фінансовий лізинг і проблеми його впровадження // Фінанси України, 1997. №10. С.43–48.
6. Иванов Н.И., Хижняк В.И., Хижняк Л.Т. и др. Управление ремонтом и модернизацией оборудования. Экономический аспект. К., 1989.
7. Курников И.П. Эффективность технического перевооружения производства. К., 1983.
8. Палтерович Д.М. Планирование технического перевооружения производства. М., 1982.
9. Словник української мови. К., 1974. Т. 5.

УДК 658.338

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР

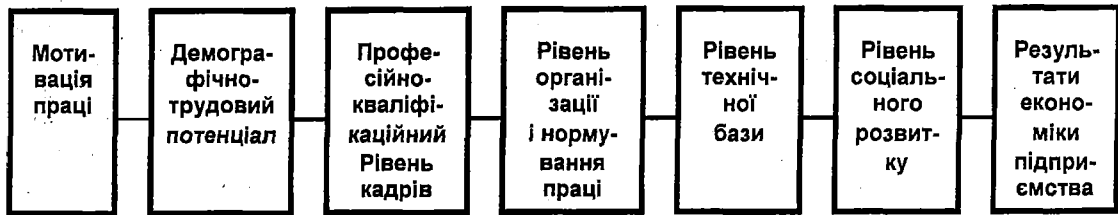
З.М. Холод, В.В. Шляхетко

Розглядаються модель мотиваційного механізму, його складові частини й основні фактори, що впливають на процес формування.

Рассматриваются модель мотивационного механизма, его составные части и основные факторы, влияющие на процесс формирования.

Необхідність формування механізму мотивації праці була і залишається одним з найсуттєвіших аргументів реформування економіки, її невід’ємною складовою частиною. Становлення ринкової економіки вимагає нового підходу до проблеми мотивації та стимулювання праці.

Для підвищення ефективності діяльності підприємницьких структур важливим є створення моделі мотиваційного механізму, яка буде складатись з наступних блоків:



В умовах значного спаду виробництва виняткового значення набуває посилення мотивації праці – важливого складового елемента мотиваційного механізму економіки підприємства. Мотивація – це спонукання людей до активної трудової діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, що має привести до задоволення її потреб та інтересів. Мотивація ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах (мотиваторах). Зовнішні фактори (стимули) впливають на людину з оточуючого її середовища, передусім це матеріальне і моральне заохочення. Внутрішні фактори (мотиви) пов’язані з самою трудовою діяльністю та ставленням людини до неї, освітою, культурою, ціннісними орієнтаціями працівника.

З позиції економіки мотивація праці є процесом спонукання окремого працівника або групи людей до високої продуктивності. Результати проведених спеціалістами досліджень про вплив факторів мотивації на продуктивність наведені у таблиці.

Оцінка впливу факторів на продуктивність праці

Фактори	Зростання продуктивності праці під впливом факторів, %
Внутрішня мотивація праці	70 – 80
Високий рівень освіти та інтелекту	20 – 30
Професійно-кваліфікаційний рівень працюючих	15 – 20
Поліпшення умов праці та побуту	5 – 30
Розвиток творчого ставлення до праці, зміцнення трудової дисципліни	10 – 15
Удосконалення організації та форм праці	10 – 40
Поліпшення нормування праці	10 – 20

У мотивації розрізняють систему і механізм мотивації. Система існує незалежно від соціально-економічних формацій, параметри її є сталими і групуються за ознаками мотивів – матеріального, соціального, статусного, духовно-інтелектуального характеру. Механізм мотивації – це комплекс засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або підсилюють їх. Мотивацію людської діяльності групують таким чином: перша група – фізичного примусу до праці, застосовувалась на ранніх етапах суспільного розвитку; друга – економічної необхідності; третя – стимулювання праці відповідно до її продуктивності. Ця мотиваційна модель запропонована засновником наукової школи організації праці Ф. Тейлором і його послідовниками (Е.Мейо, А.Маслоу та ін.), які в основу механізму мотивації людини до високопродуктивної праці клали задоволення її потреб.

Сучасні теорії мотивації праці приділяють велику увагу визначенню, структурі і переліку потреб суспільства та особистих. Особисті потреби носять активний характер, є спонукальним мотивом діяльності людини, мають такі напрями розвитку: зростання загального обсягу та розширення видів; якісні зміни в структурі; підвищення потреб усіх соціальних прошарків і груп працюючих та пов’язане з цим вирівнювання соціально-економічних відмінностей у рівні і структурі особистих потреб; наближення особистих потреб до раціональних науково обґрунтованих орієнтирів споживання.

Оскільки в основі дій і прагнень людини лежить необхідність задоволення потреб, то мотивацію праці поділяють на матеріальну, трудову і статусну. Трудова мотивація пов’язана,

з одного боку, із змістовністю і корисністю праці, з другого, – із самовиявленням і самореалізацією працівника. Статусна мотивація характеризує становище працівника у виробничому колективі.

Залежність між потребами людини і можливостями їх задоволення через здійснення трудової діяльності можна подати в такій формі:

$$ПЛ \rightarrow ВП \rightarrow РВ \rightarrow ВВ,$$

де ПЛ – потреби людини; ВП – витрати праці; РВ – результати виробництва; ВВ – величина винагороди за виконану роботу.

Важливим у структурі мотивації праці є розвиток економічної мотивації через оплату праці, пільги, компенсації, надбавки, дивіденди, грошові винагороди, премії та підвищення їх стимулюючої ролі, тобто формування системи економічного стимулювання.

В умовах трансформації форм власності на засоби виробництва, функціонування різних підприємницьких структур важливим є класифікація стимулів. Для приватних підприємств пріоритетними є інвестиційні стимули, які пов'язані з використанням значної частини прибутку на матеріальне заохочення, соціально-технічний розвиток і розширення виробництва.

На підприємствах державної форми власності переважають поточні матеріальні стимули, а колективної – діють як інвестиційні, так і матеріальні.

На процес формування нового мотиваційного механізму, впровадження нових і удосконалення діючих методів мотивації праці, зокрема трудової, мають вплив такі фактори, як: зміна економічних і соціально-політичних умов організації діяльності (роздержавлення і приватизація, розвиток різних підприємницьких структур); науково-технічні, організаційні і технологічні зміни у виробництві (впровадження прогресивних форм організації праці і виробництва, технології, досягнень науки і техніки, удосконалення нормування праці, формування науково-виробничо-збутових структур); зміни в якісному складі трудового потенціалу (демографічні і структурні зрушення трудового потенціалу, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня та якісного складу працюючих, переорієнтація цінностей працюючих на розвиток, творчість, самовиявлення і самореалізацію). Немаловажним фактором впливу на формування механізму трудової мотивації є підвищення ролі і значимості людського фактора в процесі виробництва.

Формування нового мотиваційного механізму з врахуванням усіх цих факторів забезпечить поліпшення основних техніко-економічних показників різних підприємницьких структур.

УДК 658.1

ПОНЯТТЯ БАНКРУТСТВА І ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ ЙОМУ НА ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

А.М. Штангрет, З.М. Холод

Розглядаються питання банкрутства і шляхи запобігання йому, основні зовнішні і внутрішні фактори, що спричиняють фінансову нестабільність підприємницьких структур. Особливо наголошується на можливості і нагальній потребі використання досвіду і напрацьовань вітчизняних і закордонних вчених з питань запобігання банкрутству. Накреслено основні напрямки розв'язання цієї проблеми.

Рассматриваются вопросы банкротства и пути его предотвращения, основные внешние и внутренние факторы, являющиеся причинами финансовой нестабильности предприятий. Акцентируется внимание на возможности и необходимости использования опыта и достижений отечественных и зарубежных ученых по вопросам предотвращения банкротства. Намечены основные направления решения этой проблемы.