

6. Полінкевич О. М. Механізми адаптації бізнес-процесів промислових підприємств до нової економіки : монографія / О. М. Полінкевич. – Луцьк : РВВ Луцького НТУ, 2014. – 448 с.
7. Лещук В. П. Структурно-логічна модель механізму адаптацій бізнес-процесів промислових підприємств до економіки знань / В. П. Лещук // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №9(159). – С. 53–59

УДК 330.142.

Потьомкіна О. В., к.е.н., доцент,
Дорош В. Ю., к.е.н., доцент,
Биховець Н. Г., магістрант
Луцький національний технічний університет

РЕАЛІЗАЦІЯ ТЕРМІНІВ «МОТИВАЦІЯ» ТА «СТИМУЛЮВАННЯ» У ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ (ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД)

У статті проведені дослідження стосовно термінів «мотивація» та «стимулювання». Відзначено, що термін «стимулювання праці» знаходиться в межах «мотивації праці» та одновекторність їх спрямування щодо ефективної діяльності персоналу. Окреслені прикладні аспекти стимулювання працівників на підприємствах, що полягають у індивідуальному підході, проте носять здебільшого матеріальний характер.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, винагорода, ефективність.

Potomkina E., Dorosh V., Bykhovets N.

IMPLEMENTATION OF «MOTIVATION» AND «STIMULATION» TERMS IN EFFICIENCY OF PERSONNEL (THEORETICAL APPROACH)

In the articles problems of methodology and practice of motivation and stimulation of personnel are considered in the scientific works of foreign and domestic economists.

However, there are a number of issues that require additional research and refinement. In particular, this concerns the delineation of the concepts of «motivation» and «stimulation» in order to develop effective mechanisms of material incentives, which determines the choice of topic and the relevance of the study.

The path to effective human management is through understanding its motivation. Just knowing what motivates someone who encourages her to work,

Потьомкіна О. В., Дорош В. Ю., Биховець Н. Г.

what motives the basis of its actions can try to develop an effective system of forms and methods of man. To do this, you need to know how the motives arise or are caused, as well as how the motives can lead to action, as is the motivation of people.

Analyzing the work of different scholars in different periods, one can determine that in general terms motives and incentives are less restrictive than motivation and stimulation of labor. However, some economists do not distinguish between a significant difference between motivation and stimulation. As a fact, in most domestic enterprises, managers do not differentiate the system of motivation and stimulation, using significantly simplified forms of motivation.

However, after analyzing this problem, it should be noted that the term «stimulation of labor» is within the scope of «motivation of labor», but these terms are not identical, despite their one-vector orientation towards the development of the enterprise. Moreover, it should be noted that the direction of motivation and stimulation is the same – to improve the results of labor, and the difference is the form of their application, depending on the selected classification features.

After analyzing the characteristics of the studied concepts, one can assume that the motive is the product of the meeting – the external (stimulus) and – the internal (the system of needs or motives that have developed in the past), that is, incentives are tools that cause the action of certain motives.

Based on the understanding and delimitation of the concepts studied, it is worth using the results obtained when developing specific incentive mechanisms. The basis of which should be the combination of a system of employee interests through material rewards for the effort expended, while the formation of a certain line of labor behavior of the employee, aimed at developing the organization and inducing the worker to the fullest use of his physical and mental capacity in the process of implementation of the obligations imposed upon him tricks

The material basis of personnel motivation is the stimulation of labor, which manifests itself in the external motivation of a person, and influences its behavior in the field of labor activity. At the same time it carries both a non-material burden, which gives an employee the opportunity to realize himself as a person and as an employee at the same time. The direction of motivation and stimulation is the same - to improve the results of labor, and the difference between them is determined by the forms of their application depending on the selected classification features.

Keywords: motivation, incentive, reward, efficiency.

Потёмкина Е. В., Дорош В. Ю., Быховец Н. Г.

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕРМИНОВ «МОТВАЦИЯ» И «СТИМУЛИРОВАНИЕ» ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД)

В статье проведены исследования по срокам «мотивация» и «стимулирование». Отмечено, что термин «стимулирование труда» находится в пределах «мотивации труда» и одновекторность их использования по эффективной деятельности персонала. Указанные прикладные аспекты стимулирования

робітників на підприємствах, заключаються в індивідуальному підході, однак носять переважно матеріальний характер.

Ключеві слова: мотивація, стимулювання, винагорода, ефективність.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. На сучасному етапі існує безліч мотиваційних факторів, та стимулюючих заходів, що сприяють ефективній діяльності персоналу. Огляд літературних джерел засвідчує їх багаторівневість – макро- (державний), мезо- (корпоративний) і мікро- (особистісний) рівень. Досвід показує, що досконалість планування та організації виробництва не здатні забезпечити ефективну діяльність підприємства за відсутності дієвих заходів з мотивації та стимулювання праці персоналу [1–9].

Стимулювання праці як спосіб управління персоналом припускає використання усіх існуючих форм і методів регулювання трудової поведінки. Це вимагає чіткої систематизації стимулів трудової діяльності, виявлення загальних рис і відмінностей між ними, забезпечення їх гармонійної взаємодії [1].

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблеми методології і практики мотивування та стимулювання персоналу розглянуті у наукових працях закордонних і вітчизняних економістів, а саме: О. Є. Кузьміна, О. Г. Мельник, Г. В. Осовського, О. О. Юшкевич, А. М. Колота, Б. А. Райзберга, Л. Ш. Лозовського, Є. Б. Стародубцева, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі та ін. [2–5].

Проте існує ряд питань, які потребують додаткових досліджень і уточнень. Зокрема, це стосується розмежування понять «мотивація» і «стимулювання» задля розробки ефективних механізмів матеріального стимулювання, що обумовлює вибір теми та актуальність дослідження.

Цілі статті: дослідження понять «мотивація» та «стимулювання» щодо прикладного застосування у ефективній системі стимулювання працівників на підприємствах різних форм власності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичні дослідження питань стимулювання до високоефективної праці

дають можливість констатувати, що у науковій літературі немає однозначного трактування термінів мотивування, мотив та стимул, мотивація і стимулювання [2–7]. А зміст цих категорій здебільшого набув сталості.

Аналізуючи праці різних учених у різні періоди, можна визначити що у загальному вигляді мотиви та стимули є поняттям більш вузьким, ніж мотивація та стимулювання праці. Проте деякі економісти не виокремлюють суттєвої різниці між мотивацією та стимулюванням і, як факт, застосовують значно спрощені форми мотивування [7; 8].

Проте, проаналізувавши дану проблематику, варто відзначити, що термін «стимулювання праці» знаходиться в межах «мотивації праці», але ці терміни не є тотожними, не дивлячись на їх одновекторну спрямованість у напрямку розвитку підприємства. Причому необхідно зауважити, що як мотивація, так і стимулювання покликані покращити результати праці, а відмінністю є форми їх застосування в залежності від обраних класифікаційних ознак (рис. 1).

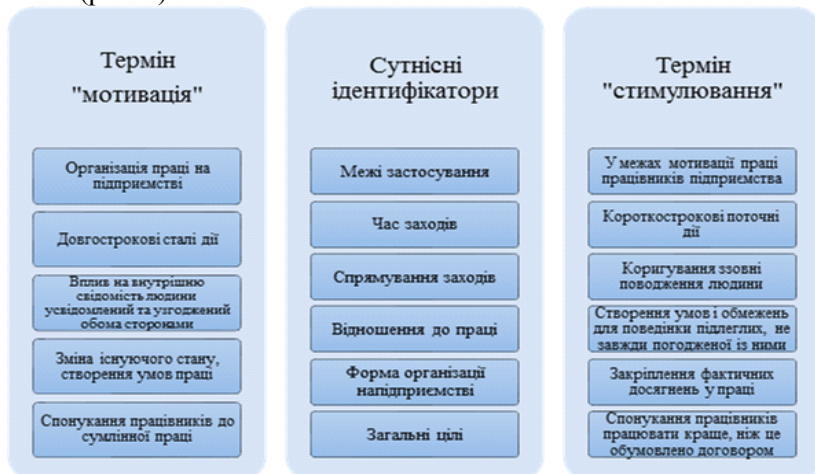


Рис. 1. Характерні ознаки понять «мотивація» та «стимулювання» [7]

Отже, стимулювання – це процес впливу на людину, наслідком якого завжди є дія, яка спроектована на досягнення певної мети. Формами прояву ефективного стимулювання є:

економічні, соціальні та психологічні стимули. Зокрема, економічні – стосуються сприяння підвищенню ефективності виробництва. Соціальні – проявляються через формування соціальної структури, формування потреб, розвитку особистості тощо. Психологічні – через змістовність праці, ставлення до неї, сприятливий клімат у колективі, позитивну атмосферу тощо.

Виходячи з розуміння і розмежування досліджуваних понять, варто застосовувати отримані результати при розробці конкретних механізмів стимулювання. Основою яких повинно стати поєднання у систему інтересів працівників шляхом матеріальної винагороди за затрачені зусилля та формування певної лінії трудового поведінки працівника, спрямованої на розвиток організації та спонукання працівника до найбільш повного використання свого фізичного і розумового потенціалу в процесі здійснення покладених на нього обов'язків.

Висновки. Отже, провівши дослідження можна стверджувати що матеріальною основою мотивації персоналу є стимулювання праці, що проявляється у зовнішньому спонуканні людини, і впливає на її поведінку у сфері трудової діяльності. Одночасно воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що надає співробітнику можливості реалізувати себе як особистість і як працівника одночасно. Спрямованість мотивації та стимулювання однакова – на покращення результатів праці, а відмінність між ними зумовлена формами їх застосування залежно від обраних класифікаційних ознак [6–8].

Тому при розробці і впровадженні системи стимулювання працівників як способу ефективного управління персоналом потребує впровадження сучасних підходів, які постійно знаходяться у процесі пошуку. Основою є виявлення відповідності окремого працівника конкретному виду діяльності і встановлення справедливої винагороди (стимулу) за ефективну працю.

Матеріальні і нематеріальні стимули взаємно доповнюють і узагальнюють один одного. Наприклад, отримання нової посади і відповідно підвищення зарплати дають не тільки можливість придбання додаткових матеріальних благ, але це ще і – популярність, повага тощо, тобто, задоволення моральних потреб. Проте для однієї людини більш значущою буде матеріальна складова, а для іншого – нематеріальна складова даного комплексу стимулів [6].

Зокрема, особливу увагу варто приділити механізмам реалізації систем стимулювання у взаємозв'язку з іншими підсистемами управління на підприємстві та оцінці ефективності від їх впровадження, чому і присвячуються подальші дослідження [1; 4].

1. Потьомкіна О. В. Стимулювання праці як спосіб ефективного управління персоналом підприємства / О. В. Потьомкіна, В. Ю. Дорош // Зб. тез допов. Х Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективніе научные исследования – 2014». – 17–25.02. – Бял ГРАД-БГ: (г. Софія, Болгарія), 2014. – 111 с. – С. 62–64.
2. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : підручн. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : «Академ-видав», 2003. – 416 с.
3. Осовська Г. В. Економічний словник / Г. В. Осовська, О. О. Юшкевич, Й. С. Завадський. – К. Кондор, 2007. – 357 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручн. – К. : КНЕУ, 2005. – 337с.
5. Райзберг Б. А. Современный энциклопедический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
6. Мескон М. Основы менеджмента = Management // Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – 3-е изд. – М. : «Вильямс», 2007. – 672 с.
7. Сардак С. Е. Потенціал маркетингу в удосконаленні механізму господарювання вітчизняних підприємств : дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – Дніпропетровськ. 2005. – 193 с.
8. Потёмкина Е. В. Мотивационные механизмы деятельности персонала и оценка эффективности их внедрения в сфере предпринимательства / Е. В. Потёмкина // Болгарія та Європейський Союз: конкурентоспроможність та інновації». – Серія «Менеджмент, маркетинг і підприємництво, корпоративне управління і розвиток бізнесу в Болгарії та ЄС». – 18.04.2016. – 380с. – С. 147–153.

УДК 339.7

Примостка О. О., д.е.н., професор

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

ХОЛАКРАТІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОРПОРАЦІЯХ

У статті розкрито особливості створення та функціонування інноваційної системи менеджменту в організації – холакратії. Досліджено особливості функціонування холакратичних систем менеджменту в світових корпораціях.

Примостка О. О.