

УДК 336  
ББК 65.01  
Е 45

Друкується відповідно до постанови Вченої Ради  
Дніпропетровського національного університету

**Головний редактор:**

д-р екон. наук, проф. *Анатолій Антонович Покотілов*

**Редакційна колегія:**

д-р фіз.-мат. наук *С. О. Смірнов*, д-р екон. наук *В. А. Ткаченко*,  
д-р техн. наук *О. М. Марюта*, д-р екон. наук *Л. В. Попкова*,  
д-р екон. наук *О. В. Ковальов*, д-р екон. наук *Я. Г. Берсуцький*,  
д-р техн. наук *Ю. Д. Морозов*, д-р екон. наук *Г. О. Крамаренко*,  
д-р екон. наук *О. С. Галушко*, д-р техн. наук *Р. Б. Тяч*, д-р екон. наук *В. В. Дорофієнко*,  
д-р екон. наук *О. Й. Шевцова*, д-р наук з державного управління *М. Х. Корецький*

**Рецензенти:**

д-р екон. наук, проф. Дніпропетровського національного університету  
*І. Л. Сазонець*;  
д-р екон. наук, проф. Дніпропетровської державної медичної академії  
*А. В. Батура*

Е 45 **Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць.** –  
Випуск 248: В 6 т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – 288 с.

ISBN 978-966-8736-05-6

У збірнику аналізуються актуальні проблеми економіки.  
Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

УДК 336  
ББК 65.01

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив авторів, 2009

Випуск 248

**Економіка: проблеми теорії та практики**

## ЗМІСТ

Том I

<b>Джинджоян В.В., Конон Н.Є.</b> ІНФОРМАТИЗАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИРОБ- НИЦТВОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ .....	22
<b>Букресв Д.О.</b> ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ГОСПОДАРСЬКИХ ОБ'ЄДНАННЯХ В УКРАЇНІ .....	29
<b>Приварникова І., Щур А.</b> ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ВАНТАЖІВ АВТОТРАНСПОРТОМ .....	37
<b>Приз О.В.</b> РОЗВИТОК АЕРОКОСМІЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ .....	46
<b>Бурма В.В.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЛЯ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ .....	55
<b>Пальцун Д.В., Сазонец І.Л.</b> МАРКЕТИНГ ТЕРРИТОРИЙ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВ- ЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УКРАИНЫ .....	60
<b>Мешко Н.П., Сова Н.И.</b> ВЫСТАВОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНО- МИЧЕСКИЙ И КОММУНИКАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ .....	68
<b>Кондратюк Л.Ф., Таїбов О.Р.</b> УКРАЇНА – УГОРЩИНА: МІЖДЕРЖАВНЕ ТА МІЖРЕГІО- НАЛЬНЕ ЕКОНОМІЧНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО .....	77
<b>Стукало Н.В., Пільгуй Я.І.</b> УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНУ .....	83
<b>Краснікова Н.О., Жижко К.В.</b> ОЦІНКА ПРОМИСЛОВИХ ОБ'ЄКТІВ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ ДО УКРАЇНИ .....	92

<b>Бондаренко Л.М.</b> АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ ВІННИЦЬКОГО РЕГІОНУ .....	564
<b>Козирєва О.В.</b> КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	572
<b>Леонтьюк О.В.</b> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ .....	578
<b>Бенч Н.Я.</b> СТРУКТУРА ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ .....	585
<b>Погорєцкая В.Я., Журан Е.А.</b> ИННОВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛОГИСТИКИ .....	595
<b>Квятковська Л.А., Цвіркун Л.О., Роман О.В.</b> ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СКЛАДОВОЇ ПРИ ДОСЯГНЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА .....	602
<b>Глушаниця Р.В.</b> У ПОШУКАХ СТРАТЕГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА: МІЖНАРОДНІ СТРАТЕГІЧНІ АЛЬЯНСИ .....	608
<b>Ларіна Р.Р.</b> РОЛЬ МАРКЕТИНГОВИХ МЕХАНІЗМІВ В ЛОГІСТИЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ .....	618
<b>Трофимова В.В.</b> СТРАТЕГІЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЛІДЕРСТВА США ТА МЕХАНІЗМИ ЙОГО ДОСЯГНЕННЯ .....	624
<b>Бірюк П.В., Яценко В.Ф.</b> КЛАСИФІКАЦІЯ ВИТРАТ: ПІДХОДИ, ПРОБЛЕМИ ТА ЗАВДАННЯ .....	629
<b>Лишилєнко О.В.</b> ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ НОВОЇ ЯКОСТІ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА СПИСАННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	646

<b>Нефёдова Л.Ф.</b> ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ГРУЗОВОГО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ЗАВИСИТ ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛОКОМОТИВНОГО ХОЗЯЙСТВА .....	653
<b>Выголко Т.А.</b> СУБ'ЄКТ І ОБ'ЄКТ ВЛАДИ ЯК ЕЛЕМЕНТИ СТРУКТУРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ВЛАДИ .....	658
<b>Азарова А.О., Ковальчук, О.А.</b> ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ОСНОВНИХ ЕТАПІВ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ .....	663

## Том IV

<b>Тофанюк О.В.</b> МЕТОДИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ З ОПТИМІЗАЦІЇ МІЖРЕГІОНАЛЬНИХ БЮДЖЕТНИХ ПОТОКІВ В УМОВАХ ДЕПРЕСИВНОСТІ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ .....	668
<b>Поцкова К.О., Пономарьова Н.М.</b> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ КАПІТАЛУ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИТОРІВ В АВТОТРАНСПОРТНІ ПІДПРИЄМСТВА УКРАЇНИ .....	677
<b>Харун О.А.</b> ВИКОРИСТАННЯ МОНІТОРИНГОВИХ ПРОЦЕСІВ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ .....	683
<b>Шкраба Л.М.</b> РОЛЬ І МІСЦЕ ДЕРЖАВНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ .....	688
<b>Колесник Т.В.</b> МІЖРЕГІОНАЛЬНІ ФОРМИ ЕКОНОМІЧНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА .....	694
<b>Марченко Т.В.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ АСПЕКТІВ УЧАСТІ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОГРАМАХ .....	703
<b>Кучин С.П.</b> РОЛЬ ДЕРЖАВИ В ПРОЦЕСІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВО-МАТЕРІАЛЬНОЇ БАЗИ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВА .....	708

ливе створення витрат, для контролю над його поведінкою.

#### IV Висновки.

Узагальнюючи відмічене вище, можна сказати, що стосунки, що виникають між економічними агентами можна характеризувати як стосунки влади, і стосунки між суб'єктом і об'єктом влади за наявності наступних ознак:

- прагнення одного економічного агента (суб'єкта влади) максимізувати свою корисність, і наявність у нього можливості (можливості створення витрат) підпорядкувати для здійснення цієї мети ресурси іншого економічного агента;

- підлеглий економічний агент (об'єкт влади) несе витрати (витрати підпорядкування або витрати відмови в разі не підпорядкування), які він не ніс би за умови відсутності влади;

- суб'єкт влади навмисно і свідомо створює для її об'єкту витрати в разі відмови від підпорядкування;

- підпорядкування впливає на зміну поведінки або інтересів об'єкту влади;

- витрати підпорядкування об'єкт влади несе на користь її суб'єкта.

Сучасний розвиток проблематики влади в економічній сфері дозволив не лише визначити владні стосунки як об'єктивно існуючий феномен економічного життя на будь-якому етапі його розвитку, але і вказати на їх найважливіші атрибути - прояв, реалізацію і розподіл. Владні стосунки складають необхідний елемент життєдіяльності будь-якої соціально-економічної системи. Урахування фактора влади допомагає найповніше оцінити всі економічні процеси, що відбуваються. Безперечно, що поведінка економічних агентів в істотній мірі формується під впливом системи влади.

#### Література:

1. Дементьев В.В. Власть: экономический анализ. Основы экономической теории власти: Монография. – Донецк: Каштан, 2003. – 200с.
2. Задорожный Г.В. Собственность и экономическая власть. – Харьков: Основа, 1995. – 144с.
3. А.Мовсеян, А.Либман. Роль фактора власти в экономике.// Экономист. – 2002.- №1. с.58-64.
4. Постсоветский институционализм: Монография/ Под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. – Донецк: Каштан, 2005. – 480с.
5. Ф.Нидше. Боля к власти: Опыт переценки всех ценностей. / Пер. с нем. – СПб.: Издательский Дом «Азбука-классика», 2007. – 448с.
6. Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества. – М.: Прогресс, 1976. –406с.
7. І.В. Зятковський. Вплив економічної влади на розвиток і становлення сучасних бізнес-структур.// Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №12. с.41-47.

Азарова А.О., Ковальчук, О.А.

Вінницький національний технічний університет

### ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ОСНОВНИХ ЕТАПІВ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

*Стаття присвячена розгляду особливостей формування процесу мотивації персоналу на підприємстві.*

**Ключові слова:** мотивація, стимулювання, мотиваційна сфера, мотиваційний процес.

#### I. Вступ

В розумінні сутності процесу мотивації та його складових досі немає єдності поглядів. Деякі автори розглядають мотивацію як динамічний процес формування мотиву, інші – як засіб або механізм реалізації вже наявних мотивів [1].

Крім того, дану категорію іноді ототожнюють з поняттям стимулювання. Інші автори повністю їх розділяють. В цьому випадку під стимулюванням праці розуміють економічну категорію відносин між роботодавцем і працівниками з приводу благ, які перший пропонують останнім, а під мотивацією – категорію, що характеризує відношення працівника до праці. Дані визначення не відображають суть самих процесів і не є повними. Неповнота полягає в невизначеності суб'єкта, що здійснює процес мотивації, і способів впливу на індивіда. Більшість авторів розрізняють ці два поняття. Суть цієї відмінності полягає в тому, що стимулювання — один із засобів, за допомогою якого може здійснюватись мотивація трудової діяльності [3].

Розбіжності в трактуванні поняття мотивації зумовлені передусім існуванням дискусії щодо доцільності виділення двох видів мотивації: екстенсивної (зумовленої зовнішніми умовами і обставинами) та інтенсивної (внутрішньої, пов'язаної з особистісними диспозиціями: потребами, інтересами, бажаннями). Постає питання, чи є потреби (як внутрішній чинник) єдиним джерелом мотивації. Існує думка, що не всі мотиви зумовлені потребами, що вплив навколишнього світу породжує багато мотивів, не пов'язаних із наявними потребами. Таким чином, мотивація може набувати зовнішньоорганізованого характеру [1].

#### II. Постановка задачі

Метою даної статті є визначення сутності та основних етапів мотиваційного процесу на підприємстві.

#### III. Результати

Необхідно зазначити, що мотивація і мотиви завжди внутрішньо зумовлені, але можуть залежати і від зовнішніх чинників, спонукатися зовнішніми стимулами. В цих випадках більш логічно говорити про

зовнішньо-стимулюючу або зовнішньо-організовану мотивацію, розуміючи при цьому, що зовнішні чинники набувають значення для мотивації тільки тоді, коли стають значущими для людини, для задоволення потреби, бажання. Тому ці чинники повинні в процесі мотивації трансформуватися у внутрішні.

Під зовнішньо-організованою мотивацією розуміється вплив на процес мотивації суб'єкта А з боку суб'єкта Б з метою або ініціації мотиваційного процесу, або втручання в уже початий процес формування мотиву, або стимуляції, збільшення сили мотиву. Таким чином, йдеться про умовну назву, що відображає психологічний вплив ззовні на мотиваційний процес, сприяння йому, а не про формування мотиву сторонньою людиною. Отже, ззовні формується не мотиви, а мотиватори (і разом з ними — мотиваційна сфера особистості).

Мотиватори – чинники, що підвищують ефективність роботи людини за рахунок того, що співпадають з її внутрішніми потребами (мотивами), що не є задоволеними [2].

Процес впливу на людину за допомогою значимого для неї зовнішнього чинника називають стимулюванням.

Отже, під стимулюванням слід розуміти процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій. А під мотивацією – процес розвитку і закріплення у працівників внутрішніх мотивів до діяльності. Мотивувати працівника – означає використовувати внутрішні причини, що спонукають працівника до діяльності, допомагати йому їх усвідомити. При нестачі або відсутності таких причин застосовується стимулювання.

Чим вища якість робочої сили, досконаліші соціально-трудові відносини, тим меншою є потреба у стимулюванні як засобі керування людьми, тим більше члени організації, причому без зовнішнього впливу, виявляють зацікавленість справами організації, її цілями [4].

Однак для забезпечення результативної діяльності персоналу в даний час використання одних тільки внутрішніх мотивів недостатнє – необхідне стимулювання персоналу, для ефективної організації якого потрібне проведення досліджень по виявленню найважливіших для працівників підприємств мотивів, а також по розробці системи стимулів, відповідних цим мотивам.

Мотиваційну сферу особистості складають не тільки актуальні потреби і актуальні мотиви, а також стійкі латентні мотиваційні утворення, які багато авторів називають потенційними мотивами [1].

Отже, мотиваційна сфера працівника представлена:

- актуальними мотивами, які фактично спонукають до діяльності;
- потенційними мотивами, які сформовані, але не виявляються в діяльності.

Управління трудовою поведінкою персоналу повинно виходити з урахування особливостей цих складових. Зокрема, стимулювання на різних етапах трудової діяльності може змінювати організацію спонукаць працівника, переводити потенційні мотиви в зону активної мотивації.

Основними принципами побудови ефективної системи мотивації є [6]:

- відповідність цілей мотивації цілям підприємства;
- врахування мотиваційних чинників, потреб, очікувань персоналу;
- виявлення і усунення демотиваційних чинників;
- зрозумілість та прозорість системи. Працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;
- своєчасність. Винагорода повинна бути конкретною і безвідкладною, чим більший часовий інтервал, тим меншим буде ефект;
- комплексність;
- справедливість. Уявлення про справедливість формується на основі порівнянь вкладу працівника в роботу підрозділу, організації, з отриманою за це винагородою, а також зі вкладом та винагородою інших працівників;
- принцип підкріплення, що реалізується в трьох формах:

1. Люди продовжують таку поведінку і дії, які винагороджуються;
2. Люди припиняють таку поведінку і дії, які спричиняють покарання;
3. Люди не схильні проявляти таку поведінку і такі дії, які не спричиняють ні винагороди, ні покарання.

Винагороду при цьому називають позитивним підкріпленням, а покарання — негативним.

У механізмі мотивації трудової діяльності педнуються:

- суб'єкт мотивування, як джерело внутрішніх мотивів, та об'єкт зовнішніх чинників впливу;
- роботодавець, що ототожнює цілі організації та дії якого створюють зовнішні чинники мотиваційного механізму;
- мотиваційна сфера особистості;
- зовнішнє середовище, яке формує умови для функціонування роботодавця і суб'єкта діяльності, встановлює порядок взаємозв'язків між ними.

Мотиваційний процес – це процес дослідження мотиваційної сфери працівників з метою виявлення внутрішніх мотивів до діяльності та підвищення їх інтенсивності (сили) за допомогою зовнішніх стимулів, що призведе до зростання рівня мотивації персоналу та ефективності діяльності організації в цілому.

Основні етапи мотиваційного процесу представлені на рисунку 1.

Отже, першим етапом мотиваційного процесу є збір інформації про об'єкт дослідження, що включає аналіз внутрішнього середовища (соціально-демографічна структура персоналу: вік, стать, родинний стан, трудовий стаж, національність, освіта), а також дослідження чинників зовнішнього характеру (стан зовнішнього і внутрішнього ринків праці, умови і безпека праці, рівень соціального забезпечення тощо).

На другому етапі формується множина оцінюючих параметрів, на основі яких, приймається рішення щодо рівня мотивації персоналу. Якщо рівень визначається як середній, то достатньо виявити актуальні мотиви та демотиваційні чинники, при низькому рівні необхідно також з'ясувати і

потенційні мотиви працівників.

Далі потрібно дослідити виявлені мотиви за їх основними характеристиками, зокрема визначити їх ієрархічність та силу.

Крім того, важливим етапом мотиваційного процесу є перевірка відповідності мотивів працівників цілям організації та можливості їх задоволення.

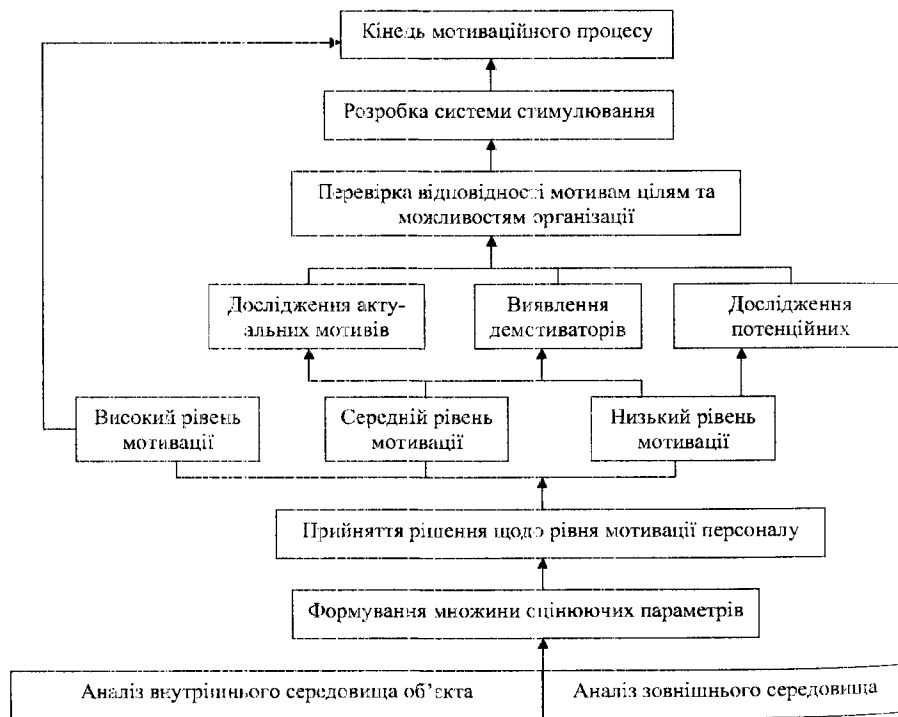


Рис. 1. – Етапи мотиваційного процесу

Останнім етапом є формування системи стимулів з метою підвищення інтенсивності (сили) найбільш важливих для працівників мотивів до праці.

#### IV. Висновки

Таким чином, мотивація праці на підприємстві є складним процесом, що включає дослідження особливостей побудови мотиваційної сфери працівників та розробку відповідної системи стимулювання.

Науковою новизною є визначення сутності та послідовності етапів мотиваційного процесу.

#### Література

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 502 с.
2. Иванова С.В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка? – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 288 с.
3. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]: О.П. Колонтаевский // Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. – 2006. – 9, N 1. – С. 42-44. — Библиогр.: 16 назв. – рус.
4. Колот А.М Мотивация персонала: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
5. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.