

5. Мэскон М. Основы менеджмента / М. Мэскон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.]. - М. : Дело, 1992. - 501 с.

6. Дэниелс Джон Д. Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции / Джон Д. Дэниелс, Ли Х. Радеба ; [пер. с англ.]. - 6-е изд. - М. : Дело, 1998. - 456 с.

7. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусст-

во разработки и реализации стратеги : [учебник для вузов] / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. [под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой]. - М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. - 576 с.

8. Голубков Е. П. Маркетинг: стратегии, планы структуры / Е. П. Голубков. - М. : Дело, 1995. - 354 с.

S. Soboleva

CONTEMPORARY FORMS OF CO-OPERATION OF INDUSTRIAL ENTERPRISE WITH ECONOMIC AGENTS

The factors of co-operation of enterprise with economic agents are analyzed in the article, the four-level model of influence of macro- and micro-environment factors on enterprise export strategy is made, and also the formula of quantitative estimation of suppliers influence on export activity of enterprise is offered. The prevailing role of macroeconomic indexes is well-proven in realization of export strategy of enterprise. By a cross-correlation analysis it is found out the hierarchy of factors of influence on activity of particular enterprise.

Key words: enterprise, market environment, economic agents, strategic management.

© С. Соболева

Надійшла до редакції 01.10.2009

УДК: 331.101

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ "МОТИВАЦІЙНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ"

АЛЛА ВОЗНЮК,

аспірант кафедри обліку й аудиту

Приазовського державного технічного університету, м. Маріуполь

У статті проведено аналіз основних категорій і понять теорії мотивації з метою визначення комплексного поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством" для його змістовної й функціональної адаптації до потреб практичної й науково-дослідної діяльності. У роботі запропоновано авторське трактування понять "мотив", "мотивація", "потреба", "стимул", "стимулювання", а також побудована лінгвістична матриця, що відбиває характер взаємозв'язку основних понять теорії мотивації.

Ключові слова: мотиваційна система управління, стимулювання, потреба.

Актуальність проблеми. Ефективність розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки все більше визначається станом використання трудового потенціалу, зростанням ролі й значення людського капіталу як визначального елемента розширеного відтворення товарів і послуг. Реалізація такої моделі розвитку вимагає створення адекватної мотиваційної системи на рівні суб'єктів господарювання, яка б відповідала системним умовам мотивації й стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства. Досягати підвищення ефективності використання персоналу можна, насамперед, шляхом розробки та впровадження в практику господарської діяльності промислових підприємств сучасної мотиваційної системи, яка б об'єктивно спонукувала персонал підприємства до росту продуктивності праці, гармонійного розвитку особистості тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти мотивації людської поведінки взагалі й праці зокрема розглядалися в роботах психологів, соціологів, економістів, фахівців з державного управління. Базовими для вивчення проблеми мотивації праці є роботи закордонних і вітчизняних авторів: К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. Макгрегора, Д. Макклелланда, Л. Портера, Т. Раєна, Б. Скіннера, Ф. Тейлора, У. Оучі та інших. Значний внесок в окреслену проблематику зробили також вітчизняні дослідники, не тільки проаналізувавши дію мотиваційних механізмів на вітчизняних підприємствах, але й розробивши умови їх ефективного функціонування відповідно до реалій економіки України, - В. Гриньова, М. Дороніна, К. Наумик, А. Єськова, Л. Червинська та інші.

Відаючи належне науковій і практичній значу-

№7 (98) жовтень 2009 р.

щості праць вищезгаданих авторів, відзначимо, що певне коло завдань, пов'язаних із поняттєво-категоріальним апаратом теорії мотивації, потребує подальшої адаптації й розвитку для потреб практичної й науково-дослідної діяльності. Зокрема, такою потребою є виявлення змісту поняття "мотиваційна система" стосовно сучасного промислового підприємства. З огляду на це **метою** статті є дослідження й аналіз поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством" для його змістовної й функціональної адаптації до практичної й науково-дослідної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Уведення поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством" обумовлено інтеграційними процесами в розвитку теорії мотивації й тому викликає необхідність звернення до системи суміжних понять. Вивчення цього питання необхідно почати з аналізу поняття "мотивація". У вітчизняній і закордонній літературі воно трактується надзвичайно розмито й багатозначно, порушуючи тим самим основну вимогу, що висувається до наукових термінів. У найбільш загальному вигляді поняття "мотивація" може бути розкрито через визначення поведінки суб'єкта в ціло-

му, його реакції на такі види спонукань: мотиви, потреби, інтереси, установки, цілі тощо. У зв'язку із цим мотивація розглядається багатьма авторами [5; 13; 15; 28] як процес - сукупність етапів, проходячи крізь які, індивід обирає певну дію.

У менеджменті під мотивацією розуміють сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі й форми цієї діяльності й спрямовують її на досягнення певних цілей [6].

У Новому тлумачному словнику української мови [8] поняття "мотив" розглядається як підстава, привід для якої-небудь дії, вчинку, а процес мотивування - як наведення мотивів, що пояснюють певні дії, вчинки; обґрунтування. У словнику синонімів української мови [1] поняття "мотив" перебуває в синонімічному ряді: спонукання, причина, а процес мотивування, пов'язаний із такими поняттями, як "доводити", "пояснювати".

Із аналітичної таблиці 1 видно, що багато авторів, залежно від завдань, зосереджуються лише на одній або декількох характеристиках поняття "мотивація". При цьому деякі дослідники виділяють основні властивості мотивації без належного обґрунтування.

Таблиця 1. - Аналіз дефініцій поняття "мотивація"

№	Автор, джерело	Дефініція поняття "мотивація"
1.	П. Маковецьв [25, с. 42]	Процес впливу на фактори виробничого й соціального середовища, у результаті якого змінюється поведінка працівника, досягаються поставлені цілі з удосконалення виробництва й механізму його управління.
2.	М. Табахарнюк [34, с. 120]	Процес або серія пов'язаних управлінських дій з формування необхідних певній організації мотивів, дій і трудової поведінки особи або групи осіб.
3.	М. Мескон [28, с. 360]	Процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації.
4.	Е. Ільїн [14, с. 344]	Процес формування мотиву.
5.	А. Єгоршин [11, с. 7]	Процес спонукання людини до діяльності для досягнення мети.
6.	Р. Дафт [9, с. 609]	Сили, що існують усередині або поза людиною, які викликають у неї ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій.
7.	М. Магура [21, с. 16]	Це те, що активізує, стимулює людину й направляє її дії до поставленої мети.
8.	Е. Уткін [35, с. 9]	Стан особистості, що визначає ступінь активності й спрямованості дій людини в конкретній ситуації.
9.	Великий економічний словник [3, с. 344]	Сукупність внутрішніх стимулів окремої людини або групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації.
10.	І. Макарова [24, с. 102]	Спонукання працівника до результативної діяльності за допомогою зовнішніх і внутрішніх факторів для досягнення цілей організації й задоволення особистих потреб.
11.	Короткий соціологічний словник [19, с. 176]	Спонукання до активності й діяльності суб'єкта (особистості, соціальної групи, спільноти людей), пов'язане із прагненням задовольнити певні потреби.
12.	А. Вельш [4, с. 20]	Комплекс внутрішніх психологічних умов формування або активізації певного мотиву поведінки.
13.	А. Колот [17, с. 12]	Сукупність мотивів, що впливають на поведінку людини.
14.	А. Єськов [12, с. 34]	Сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної діяльності й надають цій діяльності спрямованість на досягнення певної мети.

Продовження таблиці 1.

1	І. Кокорев [16, с. 27]	Спонування працівника до цілеспрямованої діяльності через вплив зовнішніх рушійних сил (стимулів) на внутрішні рушійні сили (мотиви).
2	М. Дороніна [10, с. 16]	Процес спонування працівників до досягнення цілей підприємства (організації) на основі узгодження їхніх цілей і потреб із цілями підприємства (організації) шляхом постійного дослідження й активізації структури мотивів і стимулів трудової діяльності.
3	В. Гриньова [7, с. 17]	Сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які спонукують людину до усвідомленого вибору якого-небудь типу дій, встановлюють рамки й форми діяльності й орієнтують її на досягнення поставлених цілей.
4	Е. Кірхлер [15, с. 14]	Безліч психічних процесів й ефектів, загальним ядром яких є те, що людина вибирає той чи інший тип поведінки, орієнтуючись на напрямок, очікувані наслідки й витрати енергії.
5	Е. Мерманн [27, с. 11]	Творча сила, що допомагає індивідові досягати поставлених цілей у роботі й у житті взагалі, вирішувати проблеми й переборювати перешкоди.
6	Н. Мазур [23, с. 41]	Зміна системи мотивів людини під цілеспрямованим впливом стимулів.

У результаті проведеного термінологічного аналізу всі дефініції поняття "мотивація" умовно можна розділити на дві групи. Першу групу складають "процесні" визначення мотивації [11; 14; 25], оскільки основний акцент у них робиться на сукупності послідовних взаємозалежних видів дій менеджменту, спрямованих на активізацію персоналу організації. Друга група - "суб'єктні" визначення мотивації [3; 4; 7; 15; 16; 17; 19; 35], спрямовані на врахування активності суб'єктів, а також їхніх потреб, мотивів, інтересів, цілей, спонукань.

Далі проведемо семантичний аналіз поняття "мотивація". З огляду на наведені формулювання, оцінюючи їхню сутність, порівнюючи відмінності й синтезуючи їхній конструктивізм, виділимо ключові елементи поняття. До них належать "процес", "фактор", "спонування", "діяльність", "потреба", "дія", "ціль", "мотив", "поведінка", "наміри", "інтереси", "устремління", "стимул", "умови", "цінність". Групуєчи наведені елементи в смислоутворюючі комплекси, що відображають змістовну й сутнісну сторони мотивації, ми можемо визначити її головні складові (табл. 1.2):

Таблиця 2. - Семантичний аналіз складових поняття "мотивація" у визначеннях різних авторів

№	Автор	Структурний елемент дефініції поняття "мотивація"			
		процес спонування	сукупність мотивів	досягнення цілей	процес впливу
1.	П. Маковеев	+	+	+	+
2.	М. Табахарнюк	+	+	-	+
3.	М. Мескон	+	-	+	-
4.	Є. Ільїн	-	+	-	-
5.	А. Єгоршин	+	-	+	-
6.	Р. Дафт	+	+	-	-
7.	М. Магура	+	-	+	-
8.	Е. Уткін	-	-	+	-
9.	ВЕС	-	+	+	-
10.	І. Макарова	+	+	+	+
11.	Соціологічний словник	+	+	-	-
12.	А. Вельш	-	+	-	-
13.	А. Колот	-	+	-	+
14.	А. Єськов	+	+	+	-
15.	І. Кокорев	+	+	+	+
16.	М. Дороніна	+	+	+	+
17.	В. Гриньова	+	+	+	-
18.	Е. Кірхлер	+	+	-	-
19.	Е. Мерманн	-	+	+	-
20.	Н. Мазур	-	+	-	+

("+/-" - наявність/відсутність елемента у визначенні автора)

- "процес спонукання" - підкреслюється об'єкт процесу мотивації; у визначеннях різних авторів цей структурний компонент може бути представлений однією з варіацій: активізація працівників, спонукання до активності й діяльності, спонукання працівників;

- "сукупність мотивів" - підкреслюється спрямованість процесу мотивації; у визначеннях різних авторів цей структурний компонент може бути представлений однією з варіацій: сукупність потреб, комплекс внутрішніх психологічних умов, стан особистості, сукупність факторів, механізмів і процесів, сукупність стимулів, сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил;

- "досягнення цілей" - у наведеній структурній складовій мова йде про кінцевий результат процесу мотивації, у визначеннях різних авторів цей структурний компонент може бути представлений однією з варіацій: задоволення потреб, досягнення особистих цілей і цілей організації;

- "процес впливу" - компонент демонструє механізм впливу суб'єкта управління на об'єкт; у визначеннях різних авторів цей структурний компонент може бути представлений однією з варіацій: процес впливу на фактори виробничого й соціального середовища, процес виявлення сил (мотивів) і розробки стимулів, застосування спонукальних мотивів і регулювання трудових відносин створення стимулів, процес формування мотиву.

Отже, семантичний аналіз поняття "мотивація" показав, що залежно від предмета дослідження це поняття може розглядатися в різних аспектах, зокрема як сукупність спрямовуючих факторів, що визначають поведінку індивіда; сукупність мотивів; спонукання, що викликає активність організму й визначає його спрямованість; процес психічної регуляції конкретної діяльності; процес дії мотиву; механізм, що визначає виникнення, напрямку і способи здійснення конкретних форм діяльності; сукупна система процесів, відповідальних за спонукання й діяльність.

Дослідження різних підходів до визначення поняття "мотивація" й виділення їхніх ключових характеристик дозволило уточнити цю дефініцію в такий спосіб, а саме: "процес виявлення й використання внутрішніх спонукань і цілей працівника для досягнення стратегічних цілей підприємства". Ця дефініція враховує існуючі підходи до визначення поняття "мотивація" в аспекті сукупності послідовних, взаємозалежних дій (процесний підхід), а також у частині, орієнтованій на врахування цілей і активності суб'єкта мотивації (суб'єктний підхід). Також визначення орієнтоване на досягнення підприємством стратегічних цілей.

Відсутність єдиного прийнятого категорійно-понятійного апарату в області теорії мотивації, його постійний розвиток і доповнення, а також роз'єднаність поглядів різних учених у цій сфері актуалізують необхідність його структурування й визначення взаємозв'язків між основними елементами. Так, наприклад, автор роботи [38] робить висновок,

що поняття "мотивація" було введено в науці для позначення етапу переходу від усвідомлення мети діяльності до самої діяльності. Аналізуючи такий висновок, відзначимо, що цінність цього поняття полягає в розкритті й формалізації складних причинно-наслідкових зв'язків, утворених між його основними структурними елементами.

При визначенні поняття "мотивація" деякі автори [3; 21] припускаються певних термінологічних неточностей, пов'язаних із ототожненням понять "мотив" і "стимул", а також "мотивація" і "стимулювання". У цьому випадку необхідно зупинитися більш докладно на визначенні понять в аспекті їхнього взаємозв'язку й розходжень.

Питанням мотивації праці присвячені роботи багатьох учених, які вважають, що цей процес передбачає розподіл благ між об'єктами управління відповідно до досягнутих результатів діяльності, а також створення умов, у результаті яких активна трудова діяльність, спрямована на одержання конкретних кінцевих результатів, стає необхідною й достатньою умовою задоволення потреб працівника [2; 6; 9; 11; 15; 30].

Для розуміння сутності процесу мотивації необхідно більш докладно зупинитися на визначенні поняття "потреба". Безліч визначень і класифікацій наведеного поняття, так само як і якісне різноманіття існуючих в об'єктивній реальності потреб зумовлюють існування різних підходів до визначення сутності потреби. Проаналізуємо декілька з них.

В етимологічному словнику української мови аналогом поняття "потреба" виступає поняття "потрібний". Це слово зі значенням "необхідний, потрібний" виникло в старослов'янській мові від іменника "потреба", що сходить до трьбіти - "уживати, бідувати". Із негативним префіксом "не" це слово набуває значення не "непотрібний", а "непристойний" [40, с. 312].

В енциклопедичному словнику поняття "потреба" розуміється як брак чого-небудь, об'єктивно необхідного для підтримки життєдіяльності й розвитку організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому; внутрішній збудник активності. Усвідомлені суспільством, соціальними групами, спільнотами й індивідами потреби виступають як їхні інтереси. У психології потреби - особливий стан психіки індивіда, що сигналізує про усвідомлювану ним "напругу", "незадоволеність", - відбиття невідповідності між внутрішнім станом і зовнішніми умовами його діяльності; виявляється в потягах і мотивах. Потреба - категорія динамічна, мінлива; на базі задоволених потреб виникають нові, що пов'язано із включенням особистості в різні сфери й форми діяльності. Потреби особистості утворюють своєрідну ієрархію - найбільший рівень складають вітальні (в особистому захисті, їжі й т.п.), а наступні рівні - соціальні потреби, вищий прояв яких - потреби в самореалізації, самоствердженні й у творчій діяльності [33, с. 894].

У словнику синонімів української мови синонімом поняття "потреба" є "нестача", що має такий

синонімічний ряд: "потреба, необхідність, обов'язок; позбавлення, бідність, недолік, відсутність, убогість, крайність" [1, с. 225].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови онлайн поняття "потреба" розглядається у двох значеннях: 1) необхідність у кому-, чому-небудь, що вимагає задоволення; потрібність. // Умови, які змушують до чогось, спричиняють щось. // перев. з інфін. Необхідність або бажання робити щось, діяти певним чином. 2) те, без чого не можна обійтись; вимоги, які необхідно задовольнити [29].

Е. Ільїн розглядає потребу як предмет задоволення необхідності [14, с. 28]. У такому трактуванні поняття "потреба" ототожнюється з предметом її задоволення. На думку автора, існуюча потреба може бути задоволена різними засобами й у наведеному контексті подібні ототожнення є не коректними.

В. Сладкевич визначає потребу як брак чогось необхідного для життєдіяльності й розвитку організму, як неусвідомлені установки людини на здійснення певних дій для підтримки життєдіяльності, а також як основні сили активності індивіда при взаємодії з навколишнім середовищем [32, с. 17].

Російський науковець Е. Уткін визначає "потреби" як бажання й прагнення до певного результату, тобто це те, що перебуває всередині людини. Потреби являють собою щось загальне для різних людей, але, у той же час, вони мають індивідуальний прояв у кожного окремо [35, с. 15].

Вітчизняний учений А. Колот [17, с. 5] ототожнює потребу зі станом, який виникає в результаті порушення в індивіда душевної рівноваги, а у філософському енциклопедичному словнику [37, с. 452], поняття "потреба" розглядається як спрямованість на здійснення певних дій для підтримки життєдіяльності, забезпечення власної цілісності.

С. Шапіро у своїй роботі [39] дає інше визначення "потреби" стосовно трудової діяльності: "Стан людини, що виступає джерелом її активної діяльності й створюється постійною нестачею, браком предметів, необхідних для її існування" [39, с. 8].

К. Маркс і Ф. Енгельс [26, с. 119] указують, що потреби виступають як рушійна сила поведінки людини і є передумовами будь-якої діяльності, оскільки всі потреби людини соціально детерміновані.

На думку автора, потреби варто визначати як динамічний комплекс невідповідностей між бажаннями й реальними відчуттями індивіда, що обумовлює прагнення до досягнення певного результату й забезпечення нормальних умов для життєдіяльності й розвитку. Потреби визначають напрямок діяльності індивіда, координують його поведінку, мислення й почуття. Попри велику розмаїтість, потреби мають загальні властивості: вони завжди спрямовані на щось конкретне; вони періодично виникають знову, тобто мають циклічний характер; більшість своїх потреб людина задовольняє тільки за допомогою певних предметів.

Потреби проявляються в мотивах, які спонукують людину до діяльності. Саме мотив визначає

дії, які необхідно здійснити для задоволення потреби. Зв'язок потреби й мотивів полягає також у тому, що потреби реалізуються в діяльності за допомогою мотивів. Складні види діяльності, як правило, відповідають не одному, а декільком взаємодіючим мотивам, отже, дуже складно визначити, які мотиви є домінуючими в мотиваційному процесі людини в конкретних умовах. У зв'язку із цим розуміння логіки мотиваційного процесу не забезпечує ефективного управління ним, оскільки невизначеність мотивів дозволяє тільки здогадуватися, які з них переважають, однак у конкретному вигляді їх виділити досить складно [10]. Виходячи із цього, наступним елементом аналізу є поняття "мотив".

У енциклопедичному словнику поняття "мотив" визначається як те, що спонукує діяльність людини, сенс цієї діяльності. У широкому змісті до мотивів у психології відносять потреби й інстинкти, потреби й емоції, установки й ідеали [33, с. 622].

Філософський словник визначає поняття "мотив" як джерело активності людини, що зумовлює діяльність, усвідомлене спонукання, що спричиняє дію для задоволення якої-небудь потреби людини [36, с. 344].

Психологічний словник розглядає "мотив" як спонукання до дії, що стало усвідомленим [18, с. 245].

Вітчизняний фахівець в області мотивації А. Єськов визначає "мотив" як те, що належить самій людині, є її особистою властивістю, спонукає до певного типу поведінки щодо задоволеності потреб, реалізації своїх інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань [12, с. 32].

Американські класики в області теорії мотивації визначають поняття "мотив" у такий спосіб: А. Маслоу: "Мотив виражається в стані фізіологічного розбалансування потреби" [41, с. 36], Д. Макклелланд під мотивом розуміє сильну афективну асоціацію, що характеризується передбаченням цільової реакції й заснована на минулій асоціації певних ознак із задоволенням або болем" [42, с. 466].

А. Єгоршин дає визначення мотиву як того, що викликає певні дії людини, мобілізує її внутрішні й зовнішні рушійні сили [11, с. 379]. Вітчизняний фахівець в області мотивації Н. Мазур [22, с. 128] дає інше визначення поняття "мотив": внутрішнє спонукання людини, яка має певні потреби й переслідує певні цілі.

А. Пригожин розглядає поняття "мотив", як цілеспрямовану активність, обумовлену потребами, і дає таке визначення: "прагнення задовольнити певну потребу" [31, с. 76].

В. Сладкевич у своїй роботі [32] наводить декілька дефініцій поняття "мотив", а саме: "внутрішнє спонукання особистості до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб"; "сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які викликають активність людини й визначають її спрямованість"; "усвідомлювані причини вибору дій і вчинків людини" [32, с. 23].

А. Леонтьєв розглядає поняття "мотив" як образ

об'єкта, що задовольняє потребу, і дає власне визначення: "об'єкт (який сприймається, або тільки мислиться, уявляється), у якому конкретизується потреба і який утворює її предметний зміст" [20, с. 25].

Проведене дослідження визначень поняття "мотив" у роботах різних авторів дозволяє зробити висновки, що всі формулювання можна розділити на такі групи:

- предметний зміст потреби, для задоволення якої суб'єкт здійснює активну, спрямовану діяльність, і для позначення предметів потреби, на які спрямована діяльність [11; 18; 20; 32];

- усвідомлені внутрішні спонукання особистості до діяльності, пов'язані із задоволенням певних потреб [12; 31; 32; 36];

- прагнення людини одержувати ті або інші блага [33].

На думку автора, мотив варто визначати як "прагнення індивіда задовольнити певну потребу, що пов'язано з вибором із різних варіантів поведінки найбільш відповідного для досягнення поставленої мети".

Сила впливу мотиву, що визначається ступенем актуальності тієї або іншої потреби для працівника, може бути різною й викликати як спрямовану, так і неспрямовану активність людини. Чим сильніше прагнення працівника одержати те чи інше благо, чим більш суттєвою є потреба в ньому, тим активніше він діє.

Як правило, під час трудової діяльності людини, маючи різні потреби, інтереси й цінності, порівнює їх із трудовою ситуацією й за допомогою мотивів обирає найбільш важливі. Мотив спонукує людину до дії, перебуває всередині неї, фіксує, що і як необхідно зробити [7]. Інструментами, які активізують дію певних мотивів, є стимули - це компенсація, пропонується підприємством працівникові за його працю. Отже, наступним елементом термінологічного аналізу є поняття "стимул".

У роботі [23] представлені результати дослідження 55 літературних джерел економічного, психологічного й соціологічного напрямку, енциклопедичних видань і тлумачних словників, які свідчать, що у вітчизняній літературі 1960-1990 років здебільшого зустрічаються поняття "стимул", "стимулювання", а протягом останніх двох десятиліть, із появою у вітчизняному науковому обігу великої кількості спеціальної зарубіжної літератури, почали досить широко використовуватися терміни "мотив", "мотивація", які навіть витісняють й замінюють "стимул" і "стимулювання".

Значного поширення набула й точка зору про тождність змісту понять "мотив" і "стимул". Однак, на нашу думку, таке ототожнення є некоректним. Стимули характеризують певні блага, мотиви - прагнення людини одержати їх. Стимули - це зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість, мотив - це теж спонукання до дії, але в його основі може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративні розпорядження), так й особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх) [7].

У тих випадках, коли поняття "мотив" і "стимул" ототожнюються, їм переважно приділяється роль спонукання. У [23, с. 40] мотив визначений як спонукання в 61 %, стимул - у 55 % випадків; мотивація як спонукання - у 66 %, стимулювання - у 27 % випадків. Для визначення значення цих ключових понять і їхнього розмежування, необхідно провести дослідження етимології поняття "стимул" і його використання в різних галузях знання.

Людина реагує на багато стимулів неусвідомлено, її реакція може й не піддаватися свідомому контролю. Однак на мотив стимул перетворюється тільки тоді, коли він усвідомлений людиною, прийнятий нею. Тому спонукальної сили та чи інша форма стимулювання праці набуває тільки у випадку її відповідності будь-якій потребі людини [7].

В енциклопедичному словнику стимул (від лат. *stimulus*, букв. - гострий ціпок, яким поганяли тварин, стрекало) - спонукання до дії, спонукальна причина поведінки [33, с. 986], а в словнику синонімів української мови наводиться такий синонімічний ряд до поняття "стимул": "порушення, спонукання" [1, с. 375].

Н. Мазур під стимулом розуміє зовнішній вплив на діяльність і поведінку індивіда [23, с. 42]. В. Сладкевич визначає стимули, як зовнішні подразники, які інтенсифікують у діях людини певні мотиви. До стимулів автор відносить винагороду, підвищення по службі, управлінський вплив керівника, страх, відповідальність, прагнення до самовираження й багато чого іншого [32, с. 30].

Аналіз різних дефініцій поняття "стимул" дозволяє сформулювати таке визначення: "Стимул - зовнішні фактори, які впливають на поведінку індивіда й організації і спонукують її до досягнення цілей".

Далі поняття "стимулювання" слід піддати термінологічному аналізу. Н. Мазур під стимулюванням розуміє процес вибору й застосування стимулів, здатних сформувати в людини систему мотивів до очікуваних дій [23, с. 40]. В. Сладкевич визначає стимулювання як "процес використання конкретних інструментів для користі людини й організації" [143, с. 30].

Узагальнення економічної літератури [2; 6; 9; 15; 30] дозволяє зробити висновок, що процес стимулювання праці, який передбачає вплив на працівника за допомогою використання його потреб, інтересів, бажань, цілей, реалізується через створення умов трудової діяльності, що спонукують людину діяти певним чином.

О. Віханський вважає, що "стимулювання принципово відрізняється від мотивування. Сутність цієї відмінності полягає в тому, що стимулювання - це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування" [6, с. 102]. Мотивацію вважаємо більш широким поняттям, що включає стимулювання як один із методів мотивації. Характер взаємозв'язку основних категорій теорії мотивації наведений у табл. 3.

Висновки

1. На основі проведеного термінологічного аналізу можна сформулювати комплексне поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством". Отже, це сукупність інструментів і технологій, спрямованих на виявлення й використання внутрішніх спонукань і цілей працівника для досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Розглянуті різні трактування ключових елементів поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством", а також термінологічні підходи досить широкого кола дослідників. З'ясовано, що багато визначень основних понять не завжди чітко розкривають термінологічний контекст, а іноді відбивають суперечливість судження дослідників. Сформульоване визначення поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством" має чітко виражену логічну конструкцію, що містить основні термінологічні складові, що входять у різні галузі знань. З урахуванням проведеної адаптації наведених категорій до потреб теорії мотивації можна надалі розробити відповідний інструментарій і систему управління з використанням методів і моделей різних наук.

У рамках подальших досліджень планується розробити методичний підхід до створення мотиваційної системи управління промисловим підприємством.

ЛІТЕРАТУРА:

- Словник синонімів української мови. - [2-е вид.]. - К. : Довіра, 2006. - 477 с. - (Словники України).
- Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический поход : избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер ; [пер. с англ.; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин]. - М. : ГУ ВШЭ, 2003. - 672 с.
- Большой экономический словарь [под ред. А. Н. Азриляна]. - М. : Институт новой экономики, 2004. - 1376 с.
- Вельш А. Г. Управление на основе мотивации : сб. ст. "Мотивация экономической деятельности" под ред. С. С. Шаталова / А. Г. Вельш. - М. : ВНИИСИ, 1980. - С. 18-22.
- Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. - 133 с.
- Виханский О. С. Менеджмент. Век XX - век XXI : [сборник статей] / О. С. Виханский. - М. : Экономика, 2004. - 336 с.
- Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. - Харків : ВД "ІНЖЕК", 2007. - 184 с.
- Новий тлумачний словник української мови. - Т. 2 (Ж-О). - К. : Вид-во "Аконіт", 1998. - С. 691.
- Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт [пер. с англ. ; 6-е изд.]. - СПб. : Питер, 2008. - 864 с.
- Доронина М. С. Управление мотивацией : [научное издание] / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. - Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. - 240 с.
- Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршин. - Н.Новгород : НИМБ, 2003. - 320 с.
- Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения : [монографія] / А. Л. Еськов. - Донецк : ИЭП НАН Украины, 2005. - 390 с.
- Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 288 с.
- Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб. : Питер, 2006. - 512 с.
- Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кирхлер, К. Родлер ; пер. с нем. - Харьков : Изд. Гуманитарный Центр, 2008. - 168 с.
- Кокорев И. А. Организационный механизм мотивации персонала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. А. Кокорев. - М., 1998. - 152 с.
- Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 1998. - 224 с.
- Краткий психологический словарь / [сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. - М. : Политиздат, 1985. - 432 с.
- Краткий словарь по социологии / [под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина]. - М. : Политиздат, 1987. - 292 с.
- Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. - М. : Политиздат, 1975. - 304 с.
- Магура М. Секреты мотивации / М. Магура, М. Курбатова. - М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005. - 128 с.
- Мазур Н. О. Гармонизация потреб и стимулов в системе мотивации персонала / Н. О. Мазур // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Економіка. - 2002. - Випуск 5 (18). - С. 126-133.
- Мазур Н. О. Мотивация і стимулювання персоналу: теоретичні аспекти / Н. О. Мазур // Вісник Рівненського державного технічного університету. Економіка. - 2002. - Випуск 1 (14). - С. 37-46.
- Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. - М. : Дело, 2007. - 232 с.
- Маковеев П. С. Мотивациіні механізми управління розвитком промислового виробництва : дис. ... доктора экон. наук : 08.07.01 / П. С. Маковеев. - К., 2000. - 334 с.
- Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. - [2-е изд.]. - М. : Госполитиздат, 1955. -Т. 42. - 454 с.
- Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Э. Мерманн ; [пер. с нем.]. - Харьков : Изд. Гуманитарный Центр Е. И. Высочина, 2007. - 184 с.
- Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер. с англ.]. - М. : Дело, 1992. - 702 с.
- Великий тлумачний словник сучасної української мови онлайн [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://slovnuk.net/index.php?swrd=%EF%E%E%F2%F0%E5%E1%E0>.
- Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. - М. : Едиториал УРСС, 2004. - 224 с.
- Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. - М. : МЦФЭР, 2003. - 864 с.
- Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент / В. П. Сладкевич. - К. : МАУП, 2001. - 166 с.
- Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров; редкол.: А. А. Гусев и др. - изд. 4-е]. - М. : Советская энциклопедия, 1987. - 1600 с.
- Табахарнюк М. О. Про використання системного підходу до опису процесів мотивації / М. О. Табахарнюк // Проблеми управління інноваційною діяльністю. - Львів : ІРД, 2002. - № 4. - С. 118-131. - (Інститут регіональних досліджень НАН України).
- Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. - М. : Издательство ЭКМОС, 2000. - 352 с.
- Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова. - 7-е изд., перераб. и доп.]. - М. : Республика, 2001. - 719 с.
- Философський енциклопедичний словник. - К. : Абрис, 2002. - 742 с.
- Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. - СПб. : Питер, Смысл, 2003. - 864 с.
- Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. - М. : ГроссМедиа, 2008. - 150 с.
- Етимологічний словник української мови : [в 7 т.] / АН УРСР. Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні; Редкол. О. С. Мельничук (головний ред.) та ін. - К. : Наук. думка, 1982. - Т. 3 : Кора - М / [укл.: Р. В. Болдирев та ін.]. - 1989. - 552 с.
- Maslow A. Motivation and personality / A.Maslow. - [3rd ed.]. - New York : Harper & Row, 1987. - XII, 293 p.

42. McClelland D. C. Motives, personality, and society: selected papers / D. C. McClelland. - New York : Praeger, 1984. - X, 490 p.

43. Zankovsky A. N. Organizational behaviour analysis of Russian enterprise management: Culture-bound approach /

A. N. Zankovsky // Human factor in organizational design and management IV; eds. G. E. Bradly, H. W. Hendrick. - North-Holland Amsterdam : Elsevier Science Publishers, 1994. - P. 637-643.

A. Voznyuk

TERMINOLOGICAL ANALYSIS OF CONCEPT "MOTIVATION CONTROL SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISE"

The article analyzes the basic categories and concepts of motivation theory to identify the complex concept of "motivational control system of industrial enterprise" for its informative and functional adaptation to the needs of practical and research activities. The article presents the author's interpretation of the terms "motive", "motivation", "need", "stimulus", "stimulation", as well as a linguistic construct a matrix showing the character of the basic concepts of the theory of motivation.

Key words: motivation control system, stimulation, need.

© А. Вознюк

Надійшла до редакції 29.09.2009

УДК 338.28:621

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА В УКРАЇНІ

ГАННА ПРАНТЕНКО,

аспірант Донецького національного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, провідний економіст ДУ "НТЦ "Реактивелектрон" НАН України, м. Донецьк

У статті на підставі аналізу поняття й сутності технологічного партнерства визначено особливості формування мережі технологічного партнерства в Україні. Показано, що практичний досвід розвитку мережі трансферу технологій в інших країнах можна використати в Україні при створенні аналогічної вітчизняної мережі трансферу технологій. Це обумовить перехід на якісно інший рівень усього процесу комерціалізації нових технологій у країні.

Ключові слова: інновації, технологічне посередництво, трансфер технологій, мережа трансферу технологій.

Постановка проблеми. У світовій практиці посередники, у т. ч. технологічні брокери, є обов'язковим елементом національної інноваційної системи, важливими й необхідними економічними агентами в процесі комерціалізації технологій. Вони просувають нові розробки на ринок, тим самим допомагаючи уникнути ситуації несправедливого розподілу доходів від реалізації інтелектуальної власності.

За даними Держкомстату України, в останні три роки спостерігається негативна динаміка з впровадження інновацій: так, питома вага підприємств, які впроваджували інновації, зменшилася з 11,5 % у 2007 році до 10,8 % у 2008 році, а питома вага реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі

промислової продукції знизилася з 6,7 % до 5,9 % відповідно [1]. Отже, питання створення структури в системі комерціалізації технологій із акцентом на пошук вітчизняних і закордонних партнерів і клієнтів для вітчизняних наукових розробок залишається особливо актуальним для України.

Аналіз досліджень і публікацій. Питанням розвитку структур, метою яких є посередництво в процесі технологічного трансферу, присвячені роботи М. Грюневальда [2], К. Ріхтера, А. Шольца, А. Мерца. У роботах Е. Харгадона [3] описане явище "технологічного брокерства" і його основні стратегії.

№7 (98) жовтень 2009 р.