

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

In the article the necessity of creation the socioeconomic mechanism of motivation of effective management of labour behavior is proved.

Найвиразнішою тенденцією розвитку постіндустріальної економіки є перетворення працівника в основну цінність виробничої організації. Це пояснюється тим, що потреби в різних ресурсах, необхідних для її функціонування в умовах посилення непередбачуваності змін, що відбуваються як всередині організації, так і в її оточенні, швидко змінюються кількісно і якісно. В таких умовах людина, яка опановує інформаційно-інтелектуальні технології, її знання та вміння здатні швидко компенсувати нестачу інших ресурсів, необхідних для бізнес-діяльності. Зміна ролі працівника породжує проблеми управління відносинами працівник-підприємство і вимагає пошуку їх вирішення. Світовий досвід переконливо свідчить, що ефективність регулювання зазначених відносин значною мірою залежить від якості мотивації трудової поведінки персоналу підприємств. Економічні, політичні та соціокультурні умови, що склалися в Україні, зруйнували існуючі раніше механізми активізації трудової поведінки і стримують формування нових. Як правило, менеджери використовують лише елементи окремих форм і методів мотивації, вибір яких часто здійснюється інтуїтивно, без наукового обґрунтування. Ця практична проблема свідчить про відсутність як досвіду ефективної мотивації, так і відповідного науково-методичного її забезпечення.

Розроблення засад і передумов формування нової органічної системи мотивації трудової поведінки працівника, такої, яка відповідає принципам соціально орієнтованого ринкового господарювання, є важливою науково-практичною проблемою, яка вимагає досліджень і обґрунтувань. У контексті її вирішення метою даної статті є аналіз і узагальнення сутності та змісту системи понять і категорій, а також положень різних теорій мотивації для обґрунтування підстав розроблення сучасного соціально-економічного механізму мотивації високопродуктивної праці.

Вибір поняття "механізм" як центральної категорії, навколо якої розгортається дослідження, обумовлено тим, що зазвичай, коли предметом вивчення обираються системи з глибокою внутрішньою інтеграцією (а саме такою повинна бути система трудової мотивації), на перше місце виходить проблема забезпечення її впорядкованості і цілісності, яка в процесі вирішення конкретизується у двох моментах: пошуку специфічних механізмів і визначення найбільш суттєвих форм взаємодії цілісного об'єкта із середовищем [1]. Розроблення та впровадження в практику категорії "механізм мотивації" орієнтує на вивчення складної системи регуляторів економічної поведінки і передбачає розроблення методичного забезпечення удосконалення їх використання менеджерами. Систему управління персоналом можна вважати ефективною в тому випадку, якщо в будь-яких виробничих ситуаціях вона дозволяє менеджерам максимально впливати на поведінку кожного підлеглого, вводити в дію ті інструменти і важелі мотивації, які забезпечують особисту зацікавленість кожного працівника у високих результатах своєї праці [2]. Можна погодитися із Б. Сербиновським та С. Самігіним, що в сучасних умовах господарювання механізм мотивації повинен перетворитися в центральну ланку системи управління персоналом на кожному підприємстві [3, с. 207]. Причому такий механізм повинен мати соціально-економічну природу, оскільки мотивація як явище поєднує процеси, що мають і соціальний, і економічний характер: економічна поведінка є результатом взаємодії економічної сфери та людського фактора.

У зв'язку з цим для регулювання поведінки працівників і колективів необхідно використовувати систему соціальних та економічних важелів і засобів, обґрунтування сутності й змісту яких стає досить актуальним з таких причин. По-перше, незважаючи на численні дослідження у цій сфері менеджменту, залишаються невирішеними такі теоретичні проблеми, як визначення сутності і змісту категорій "соціально-економічний механізм" та "соціально-економічний механізм мотивації", їх спільних та відмінних рис, їх взаємозв'язку. По-друге, через зростання та ускладнення ролі особистісного чинника виробництва практика мотивації безперервно породжує нові явища і процеси, управління якими постійно потребує додаткових досліджень і методичних розробок. Про необхідність збагачення природи заходів мотивації вчені наголошували ще 20 років тому, зазначаючи, що для підвищення ефективності мотивації праці недостатньо використовувати тільки економічні і організаційні заходи, потрібно вводити в дію все більший арсенал соціальних важелів [4]. Існуючі сьогодні підходи до мотивації, як правило, не враховують цю вимогу, тому не забезпечують вирішення в повному обсязі проблем комплексного управління економічною поведінкою персоналу. При їх вирішенні доцільно звернути увагу на той факт, що багато хто з вчених (наприклад, М. Попов, Л. Рисухін та ін.) вважають, що найбільш перспективним способом розв'язання будь-яких проблем менеджменту є рух від цілей управління до створення необхідних для їх досягнення механізмів [5]. З огляду на сказане стає очевидним, що на сьогоднішній день для вирішення проблем мотивації праці особливого значення набуває проектування такого соціально-економічного механізму, який би, маючи за критерій узгодження інтересів працівників і виробничих організацій, створював умови для їх ефективного розвитку.

Щоб спроектувати такий механізм та досягти поставленої мети, перш за все, слід уточнити сутність і зміст таких понять, як механізм, соціально-економічний механізм, соціально-економічний механізм мотивації. Оскільки в спеціальній літературі немає однозначного тлумачення їх сутності, виникла необхідність проаналізувати та узагальнити підходи, запропоновані різними авторами (табл.1).

Таблиця 1

Аналіз підходів до визначення сутності категорії "механізм"

	Визначення	Автор (джерело)	Ключове значення
1	2	3	4
1	Механізм (з грецької "mechane" – знаряддя, машина): 1) сукупність рухомих з'єднаних частин, які здійснюють під дією прикладених сил задані рухи; 2) внутрішній пристрій, система чого-небудь; 3) сукупність станів і процесів, з яких складається будь-яке явище	Словарь русского языка. В 4 т. Т. 2. / Под ред. А. П. Евгеньевой. – М.: Русский язык, Полиграфресурсы, 1999. – 736 с.	1) Сукупність частин; 2) внутрішній пристрій; 3) сукупність станів і процесів
2	Механізм: 1) послідовність станів, процесів, які визначають собою якусь дію, явище; 2) система, пристрій, порядок якого-небудь виду діяльності; 3) внутрішній пристрій (система ланок) машини, приладу, апарату, що приводить їх в дію	Новый экономический и юридический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – М.: Ин-т новой экономики, 2003. – 1088 с.	4) послідовність станів, процесів; 5) система, пристрій, порядок; 6) внутрішній пристрій (система ланок)

Продовження табл. 1

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
3	Механізм – певна складна організована система, яка переробляє вхідні умови, у бажаний вихід – процеси	Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 432 с.	Складна організована система
4	Механізм – система, пристрій, які визначають порядок якого-небудь виду діяльності	Славинская Л. О. О понятии хозяйственного механизма // Эконом. Науки. – 1979. – №2. – С. 28	Система, пристрій
5	Механізм – це сукупність засобів і методів управління, це зчеплення, яке визначає можливість цілеспрямованого руху системи	Теория управления: Учебн. / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкратов. – М.: РАГС, 2003. – 558 с.	Зчеплення, яке визначає цілеспрямований рух системи
6	Економічний механізм управління виробництвом – система взаємопов'язаних засобів, методів і форм планового впливу на економічні процеси	Механизм управления промышленным производством: Теория и практические проблемы / Под ред. проф. И. Мокана. – Кишинев: Картия Молдовеня, СКЭ, 1977. – 122 с.	Система планового впливу на економічні процеси
7	Економічний механізм можна визначити як сукупність певних ресурсів, засобів, методів, засобів впливу на виробничі процеси, застосовувані керівництвом для досягнення поставлених цілей розвитку підприємства	Шандова Н. В. Визначення механізму прогнозування показників розвитку виробництва // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №2 (32). – С. 182 – 189	Сукупність управлінських ресурсів
8	Соціальний механізм регуляції економічної поведінки – система зв'язків між елементами, які входять до його складу	Экономическая социология / Под ред В. Е. Пилипенко. – К.: МАУП, 2002. – С. 155	Система зв'язків між елементами
9	Механізм управління – сукупність засобів впливу, комплекс важелів, які використовуються в управлінні	Лафта Дж. К. Менеджмент. – М.: ПБОЮЛ Григорян А. Ф., 2002. – С. 61	Сукупність засобів впливу
10	Механізм управління – сукупність мотивів діяльності персоналу, які визначають як саму можливість, так і ефективність управління, від яких залежить сприйняття впливу	Коротков Э. М. Концепция менеджмента. – М.: Экономика, 1997. – С. 91	Сукупність мотивів діяльності персоналу

1	2	3	4
11	Механізм управління – це засіб розв'язання суперечностей явища чи процесу, послідовна реалізація дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних їй методів управління та спрямованої на досягнення визначеної мети	Державне управління і менеджмент: Навч. посібн. / Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, Ю. Амосов; [Заг. ред Г. С. Одінцової. – Харків: ХарІУАДУ, 2002. – 492 с.	Засіб розв'язання суперечностей, послідовна реалізація функціональних дій
12	Механізм управління – спосіб організації управління суспільними справами, де взаємопов'язані методи, засоби і принципи управління, що забезпечує ефективну реалізацію цілей управління	Социальный менеджмент: Уч. пособие / Под ред В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – М.: Высшая школа, 2001. – 207 с.	Спосіб організації управління

Даний аналіз думок різних авторів дає змогу виділити найбільш характерні риси, притаманні соціально-економічному механізму.

По-перше, важливою особливістю такого механізму є його конкретність і функціональність [4, с. 53]. Конкретність полягає в тому, що механізм в цілому, його структура і складові частини виступають у конкретних формах практичної діяльності. Функціонування механізму регулюється через управління ним. За допомогою управління механізм приводиться в рух, визначаються його цілі і узгоджується дія. Механізм мотивації отримує свою конкретність в певних межах (відділ, підприємство).

Функціональність механізму — це спосіб поєднання його частин, що забезпечує йому ефективну роботу. У своєму функціональному відображенні механізм існує в "змонтованому" вигляді, тобто усі його деталі поєднані між собою таким чином, щоб створити можливості механізму діяти. Механізми проявляються тільки в дії, це єдина форма їх існування [5].

Крім охарактеризованих вище, соціально-економічний механізм має ще деякі суттєві особливості, на які вказують різні автори.

Так, механізм слід сприймати як систему, що складається з певних взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів [6 – 15]. Для забезпечення ефективності його використання важливим є момент виділення головної ланки і визначення місця кожного елемента в механізмі. Центральну увагу в соціально-економічному механізмі слід звертати на діяльність і поведінку працівників.

Механізм має вхід (зовнішній вплив) та вихід (корисний результат) [9; 16; 17]. Зважаючи на це, при побудові механізму необхідно забезпечити таку взаємодію елементів, яка дозволить досягти поставлених цілей найбільш ефективно (отримати на "виході" найкращий результат). Складовими елементами соціально-економічного механізму виступають вхідне явище, закріплене явище і весь процес, що відбувається на інтервалі між ними.

Механізм за своєю структурою поєднує методи, засоби впливу [11; 13; 14; 18 – 23]. До основних методів впливу традиційно відносять економічні, соціально-психологічні, організаційно-адміністративні (організаційно-розпорядчі). В інформаційному суспільстві цей перелік необхідно збільшити за рахунок освіт-

ньо-виховних методів, а також виділити в окрему групу самоуправління як різновид саморегулювання соціальної системи. До засобів впливу можна віднести також розробку планів і програм з мотивації.

Головне призначення механізму – забезпечувати ефективне досягнення цілей [7; 13; 14; 21 – 26]. Для соціально-економічного механізму мотивації головною метою є задоволення потреб основних суб'єктів соціально-трудових відносин на основі узгодження їх інтересів.

Механізм є гнучкою адаптивною системою [15; 27 – 29]. Він постійно змінюється під впливом змін зовнішнього середовища, розвитку потреб особистості і організації, змін пріоритетів тощо.

Узагальнення наведених ознак створило підстави визначення поняття "соціально-економічний механізм мотивації" у такий спосіб: соціально-економічний механізм мотивації – це складна організована система, яка забезпечує ефективну реалізацію соціально-економічних цілей працівника і підприємства та їх узгодження за рахунок використання методів і засобів (інструментів) управління. До засобів механізму можна віднести все те, за допомогою чого можна управляти, а методи – це способи приведення в дію, способи використання засобів механізму.

Соціально-економічний механізм мотивації – органічна складова загального механізму управління підприємством. Призначенням механізму управління є забезпечення ефективної взаємодії керівної і керованої підсистем, впливу на чинники результатів економічної діяльності керованої підсистеми [7]. Механізм є єдиністю об'єктивного і суб'єктивного, оскільки відображає широке коло відносин з приводу реалізації потреб і інтересів як окремих працівників, так і підприємства в цілому. Тому можна стверджувати, що соціально-економічний механізм мотивації впливає на чинники результатів діяльності працівників і колективів (керованої підсистеми), забезпечуючи реалізацію потреб і інтересів підприємства та працівників.

Деякі науковці у своїх працях відображають зміст процесу мотивації і його механізму через потреби, подаючи останній у вигляді певних послідовностей [25 – 27; 30; 31], а саме: середовище – потреба – усвідомлення – мотивація – рішення – установки – дії; установка – орієнтація – мотив – вибір – рішення – діяльність; мета – мотив – спосіб – результат; цінність – потреба – інтереси – мотиви – орієнтація – установки – цілі – рішення – дії. Однак такий підхід не дає змогу враховувати при побудові соціально-економічного механізму мотивації його основні елементи впливу на поведінку персоналу: методи, засоби, інструменти. При такому розгляді механізму не зрозуміло, де і яким чином відбувається узгодження цілей (інтересів) об'єкта і суб'єкта управління.

Існує ще одна наукова тенденція, за якою механізм мотивації розглядається за його основними складовими (методи, засоби тощо), але без подання зв'язків між цими складовими та об'єктом управління [32]. Крім того, такий методичний підхід не відображає всієї умови та результуючу реакцію.

Недоліки обох підходів суттєво зменшуються при поданні механізму мотивації у вигляді, зображеному на рис. 1.

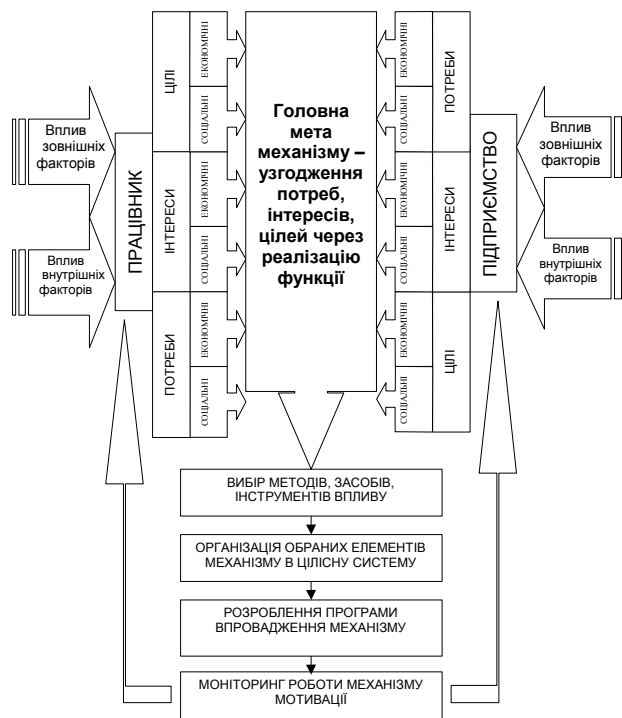


Рис. 1. Модель функціонування соціально-економічного механізму мотивації

Важливою проблемою забезпечення функціонування соціально-економічного механізму мотивації є комплексний аналіз впливу на мотивацію праці факторів зовнішнього середовища, дослідження впливу на мотивацію політико-правових, економічних, соціокультурних, технологічних факторів, а також внутрішнього середовища, аналіз відповідності існуючого механізму вимогам (потребам, інтересам, цілям) зацікавлених сторін. Хоча у працівника та підприємства потреби, інтереси, цілі не тільки не співпадають, а нерідко вступають у протиріччя, саме через механізм мотивації можна їх узгодити, адже як виробнича організація, так і працівник не можуть існувати відокремлено, а тільки в системі.

При розробленні рекомендацій щодо формування соціально-економічного механізму мотивації персоналу не слід ігнорувати накопичений досвід у цій сфері менеджменту. Логічний аналіз і узагальнення його дало змогу розробити рекомендації щодо способів використання положень основних теорій мотивації при розробленні соціально-економічного механізму, які подано у табл. 2

Таблиця 2

Рекомендації щодо способів використання основних теорій мотивації

Теорії мотивації	Сутність теорій	Способи застосування положень теорій
1	2	3
Змістовні (теорія потреб Маслоу; теорія Альдерфера; двофакторна теорія Герцберга; теорія набутих потреб Мак-Клелланда.)	Виявлення найбільш повного переліку потреб працівника, застосування відповідних винагород залежно від ступеня їх актуальності	1. Постійний моніторинг рівня задоволення потреб працівників, визначення серед них найбільш критичних; створення умов найбільш повного задоволення зазначених потреб; розвиток механізму мотивації трудової поведінки відповідно до змін, які відбуваються у системі потреб. 2. Забезпечення наявності на підприємстві двох груп мотиваційних факторів одночасно. Коли потреби нижчого рівня задоволені, більше зосереджуватися на мотивуючих факторах визначати стимули і антистимули продуктивної праці. 3. Розроблення мотиваційних заходів щодо працівників згідно з найбільш актуальними їх потребами: людям з нерівними здібностями готувати на вищі посади, не призначати їх на посади нижче середнього рангу; людям з потребою успіху ставити складні завдання та делегувати достатньо повноважень для їх виконання, гарантувати конкретну винагороду за результатами праці; створювати і зберігати неформальні комунікації для людей з сильною потребою в причетності. 4. Використання різних засобів мотивації з урахуванням того, що працівники намагаються задовольнити різний за складом і якістю комплекс потреб

1	2	3
Процесні (теорія очікувань; постановки цілей; спредливості; теорія підсилення; модель Портера-Лоулера)	Зосереджуються на розумовому процесі, пов'язаному з мотивацією. В них аналізується яким чином люди на розподіляють зусилля для досягнення різних цілей і як обирає конкретний вид поведінки	1. Оцінка відповідності винагород і потреб працівників, призначення винагород тільки за ефективну роботу; встановлення високих, але досяжним вимог і результатів для працівника; відстеження рівня самооцінки працівників, делегованих їм повноважень, їх професійних знань і навичок. 2. Надання повної інформації працівникам щодо "правил", за якими розподіляються результати; роз'яснення перспектив зростання винагород за зусилля; постійна підтримка двостороннього зв'язку з підлеглими. 3. Встановлення перед працівниками цілей, які мають бути специфічними і вимірюваними, досяжними, доречними щодо основної роботи в організації і обмеженими в термінах їх досягнення; має бути сильний зв'язок між досягненням цілі і винагородами. 4. Використання в комплексі позитивного, негативного підкріплення, загасання і покарання для посилення бажаної і послаблення небажаної поведінки. Використання в основному позитивного підкріплення. Надання працівникам інформації про те, яка поведінка буде заохочуватись, встановлювати стандарти діяльності
Теорії "поля" (теорія Шейна; теорія Лівіна-Стрінгера, теорія Х.У.З., крос-культурна мотивація)	Визначають, яким чином середовище існування і організаційна культура підтримують (відносини, "поле") стимулюють трудову діяльність працівників і формують його мотиваційне середовище	1. Визначення бажаних для організації цінностей, норм, правил поведінки, впровадження їх, виховання почуття приналежності до організації, колективу. Здійснення підбору нових працівників на основі порівняння індивідуальної системи цінностей і цінностей організації. 2. Створення середовища, найбільш сприятливого для демонстрації людиною своїх кращих якостей, відданості цілям організації (гарантія зайнятості, дух колективізму і довіри між працівниками та керівництвом тощо). 3. Врахування при розробці механізму мотивації особливостей національної ментальності працівників (колективізм, прагнення справедливості, терпимість, довірливість, альтруїзм тощо).

При формуванні ефективного соціально-економічного механізму мотивації важливим моментом є визначення методів управління поведінкою людей. В більшості розглянутих робіт метод управління визначається як сукупність прийомів і способів впливу на об'єкт управління для досягнення поставленої мети [33 – 35]. При цьому прийом розглядається як певна дія, рух. Спосіб – як порядок застосування інструментів і засобів. Можна погодитися з К. Наумік, яка визначає методи мотивації персоналу як сукупність прийомів і способів спонукання працівників для досягнення цілей організації на основі узгодження їх цілей і цілей організації шляхом постійного дослідження та активізації структури мотивів праці [36].

У складі методів впливу на поведінку працівників науковці і практики традиційно виділяють організаційно-адміністративні, економічні, соціально-психологічні (соціальні і психологічні) [33; 35; 37; 38]. Зміна ролі людини і характеру її впливу на діяльність

організації вимагає посилення акцентів на ідейно-виховні (освітньо-виховні) методи і введення їх в механізм мотивації [7; 36], адже засобами методів навчання і виховання можна суттєво змінити поведінку людини.

Не можна ігнорувати пропозиції деяких авторів виносити в окрему групу методів управління поведінкою працівників самоуправління як різновиду саморегулювання соціальних систем [21; 33]. Саме опанування методами самоуправління є надзвичайно актуальним в сучасних умовах. Дослідження у сфері синергетики (яка вивчає механізми самоорганізації) показують, що окрема людина і суспільство в цілому є відкритими нелінійними системами, для управління якими нині необхідні використовувати принципово нові підходи. Слід зважати на той факт, що складна нелінійна система здатна сама себе організовувати, необхідно лише правильно ініціювати бажані для людини тенденції впорядкування нею своєї поведінки. Характеристику перелічених методів наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Характеристика методів мотивації

Група методів	Зміст	Форми прояву
Економічні	Способи досягнення економічних цілей управління, що базуються на вимогах економічних законів, в першу чергу за рахунок економічного стимулювання, впливу на економічні інтереси працівників	Використання різних форм оплати праці, премій, надбавок, забезпечення участі в розподілі прибутку, правах власності тощо
Соціальні	Використання соціально-психологічних механізмів, що діють в колективі, врахування наявності в ньому формальних і неформальних груп, особистостей з різними ролями і статусами, врахування системи взаємовідносин і соціальних потреб колективу та ін.	Стимулювання творчою працею, розвитком соціальної захищеності, соціального впливу, створення умов для відчуття соціальної належності до справ фірми, використання ціннісного орієнтування, формального і неформального спілкування тощо
Психологічні	Способи управлінського впливу, що спираються на об'єктивні закони функціонування і розвитку людської психіки	Навіювання, переконування, залучення, спонукання, примус тощо
Організаційно-адміністративні	Засоби управлінського впливу, природа яких має за основу владу, дисципліну, відповідальність	Обов'язкова регламентація поведінки (наказ, розпорядження, заборона тощо); розроблення узгоджувальних заходів (консультації, компроміси); надання рекомендацій (поради, роз'яснення, пропозиції, неформальне спілкування)
Ідейно-виховні	Інструменти зміни ціннісних орієнтацій, світогляду особистості у напрямку, що забезпечує ефективне функціонування організації	Пропаганда, публік рілейшнз, навчання, наставництво, виховання тощо
Самоуправління	Механізми і засоби самостійного регулювання поведінки працівником	Технології самоорганізації, саморегуляції праці, коучинг самовиховання

За результатами дослідження, поданими в даній статті, можна зробити такі висновки. Ефективність функціонування виробничих організацій в умовах постіндустріальної економіки значною мірою забезпечується використанням збагаченого за методами соціально-економічного механізму мотивації трудової поведінки працівників. Для адекватної реакції на ускладнення і посилення ролі людини у забезпеченні життєдіяльності організацій та докорінну зміну природи мотивації її поведінки необхідно розробити нові способи узгодження інтересів виробничої організації з інтересами і потребами її працівників і відповідну їм систему інструментів та методів активізації трудової поведінки останніх.

При розбудові такої системи необхідно враховувати її соціально-економічний характер, надбання теорій мотивації, необхідність подолання опору при її впровадженні на конкретних підприємствах.

Запропонована у статті модель соціально-економічного механізму мотивації створює теоретичну основу для подальших досліджень у цій сфері, дозволяє проводити аналіз ефективності існуючого механізму мотивації, розробляти практичні рекомендації щодо його удосконалення.

Література: 1. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. — М.: политиздат 1973. — 224 с. 2. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: Управление предприятиями на уровне высших стандартов. — М.: ОАО "Изд. "Экономика", 1997. — 368 с. 3. Управление персоналом. Учебное пособие / Под ред. Б. Ю. Сербиновского и С. И. Самылина. — М.: "Издательство Приор", 1999. — 432 с. 4. Социально-экономический механизм повышения эффективности материального производства в условиях интенсификации: [Межвуз. сб.] / Редкол.: В. И. Батрасов (отв. ред.) и др. — Горький: ГГУ, 1985. — 86 с. 5. Попов М. И. Механизмы социально ориентированного управления экономикой в регионе: Монография / М. И. Попов, Л. И. Рисухин. — Луганск.: Изд. СНУ им. В. Даля, 2001. — 128 с. 6. Экономическая социология / Под ред. В. Е. Пилипенко. — К.: МАУП, 2002. — 296 с. 7. Дорошина М. С. Управление экономическими та социальными процессами предприятия. Монография. — Харьков: ХДЕУ, 2002. — 432 с. 8. Словарь русского языка. В 4 т. Т. 2. / Под ред. А. П. Евгеньевой. — М.: Русский язык, Полиграфресурсы, 1999. — 736 с. 9. Новый экономический и юридический словарь / Под ред. А. Н. Азриляна. — М.: Ин-т новой экономики, 2003. — 1088 с. 10. Славинская Л. О. О понятии хозяйственного механизма // Экономические науки. — 1979. — №2. — С.28. 11. Механизм управления промышленным производством: Теория и практические проблемы / Под ред. проф. И. Мокана. — Кишинев: Картия Молдовена, СКЭ, 1977. — 122с. 12. Механизм хозяйствования социалистического предприятия/ Научн. ред. Ю. М. Зиновьев. — Горький: Волго-Вятск. кн. изд., 1976. — 152 с. 13. Бесперстова Е. А. Социально-экономические факторы в механизме стимулирования труда // Сб. статей "Социально-экономический механизм стимулирования труда". Вып. 2. / Отв. ред. А. П. Бычков — Томск: Изд. Томск. ун-та, 1981. — С. 45 — 49 14. Шандова Н. В. Визначення механізму прогнозування показників розвитку виробництва//Актуальні проблеми економіки.— 2004. — №2 (32). — С. 182 — 189. 15. Гончаров Г. О. Мотиваційний механізм трудової діяльності в умовах становлення ринкового господарства. Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 — К.: Ун-т ім. Т. Шевченка, 1999. — 20 с. 16. Косалс Л. Я. Социальный механизм инновационных процессов / Ред. Р. В. Рынкина. — Новосибирск: Наука, 1989. — 248 с. 17. Рассуждай Л. Н. Организационно-экономические основы экономического механизма реструктуризации угольной промышленности. // Сб. научн. трудов. "Социально-экономические аспекты промышленной политики". — Донецк, 2001. — С.29 — 40. 18. Лафта Дж. К. Менеджмент: Учебн. — М.: ПБОЮЛ Григорян А. Ф., 2002. — 264 с. 19. Путятин Ю. А. Финансовые механизмы стратегического управления развитием предприятия: Монография / Ю. А. Путятин, А. И. Пушкарь, А. Н. Тридед. — Харьков: Основа, 1999. — 488 с. 20. Механизм социально-экономического развития региона: [Межвуз. сб.]. — Томск: Изд. Томск. ун-та, 1983. — 232 с. 21. Социальный ме-

неджмент: Уч. пособие / Под ред В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. — М.: Высшая школа, 2001. — 208 с. 22. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. — М.: РАГС, 2003. — 558с. 23. Державне управління і менеджмент: Навч. посібник / Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов; [Заг. ред Г. С. Одінцової. — Харків:ХарІУАДУ, 2002. — 492 с. 24. Коротков Э. М. Концепция менеджмента. — М.: Экономика, 1997. — 290 с. 25. Пономаренко В. Мотивация труда на предприятиях рыночной экономики / В. Пономаренко, С. Довбня, И. Клименко // БизнесИнформ. — 1998. — №13-14. — С. 118-121. 26. Шаульська Л. В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л. В. Шаульська, Н. В. Романова / 36. наук. праць. Вісник Техноло-гічного університету Поділля. Сер. "Економічні науки". — 2003. — №4. — Ч.1. — Т.2. — С.36 — 39. 27. Кондратьева Т. В. Учет активности человека в организационных системах / Т. В. Кондратьева, Н. В. Константинова // Механизмы функционирования организационных систем: теория и приложения/ Отв. ред. В. Н. Бурков, О. И. Авен. — М.:ИПУ, 1982. — 126 с. 28. Дерябин В. С. К вопросу о механизме социалистического соревнования// Сб. статей "Социально-экономический механизм стимулирования труда".Вып.1. — Томск: Изд. Томск. ун-та, 1980. — С. 73 — 79. 29. Гніденко О. А. Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах. Автореф. дис...канд. екон. наук — Кировоград: ДТУ, 2001. — 20 с. 30. Зинченко Г. П. Социология для менеджеров. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 252 с. 31. Дворецька Г. В. Соціологія: Навч. посібн.— К.:КНЕУ, 1999. — 340 с. 32. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда //Общество и экономика — 2000. — №1. — С. 169 — 174. 33. Гладышев А. Г. Социальное управление. Теория и методология: Уч. пособие. Ч.2. / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов. — М.: Муниципальный мир, 2003. — 316 с. 34. Основы управления: Учебн. / Под ред. В. П. Радукіна. — М.: Высшая школа, 1986. — 271 с. 35. Уколов В. Ф. Теория управления: Учебн. — М.: Экономика, 2003. — 575 с. 36. Наумік К. Г. Розвиток мотивації персоналу підприємства: Автореф. дис...канд. екон. наук — Харків: ХДЕУ, 2003. — 20 с. 37. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 38. Друкер П. Ф. Практика менеджмента: Уч. пособие / Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2000. — 398 с. 39. Кузьман А. Экономические механизмы / Под ред. И. И. Хрусталева. — М.:Прогресс Универс, 1993. — 188 с.

Стаття надійшла до редакції
06.04.2006 р.

УДК 004:338(477)

Сазонець О. М.

ШЛЯХИ ПРИСКОРЕННЯ ПРОЦЕСУ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

In the article the problems of transition of the modern society to the status of information one are characterized. Basic regulations of the Ukrainian legislation concerning the state support of the process of the information the economy of Ukraine are analyzed. The proposals as for perfection of the mechanism of formation the information systems at the modern enterprises are given.

Однією з характерних тенденцій розвитку суспільства в ХХ столітті і визначальному напрямку в ХХІ є широка інформатизація різноманітних сфер діяльності людини. На сьогодні клас автоматизованих завдань значно розширився [1]. Створено спеціальні інформаційно-обчислювальні комплекси для вирішення багатьох економічних завдань. У першу чергу, це викликано необхідністю підвищення продуктивності праці людини.