

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб, Питер, 2008. – С. 48.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб, Питер, 2003. – С. 248.
5. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту // Персонал. – №7. - 2005. - С.185.

**Колобова В.В., Захарова О.В., д.е.н.**

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

## **ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

Головною світовою тенденцією формування сучасного суспільства став перехід від індустріального типу економіки до економіки, яка базується на використанні інтелектуальних ресурсів, наукоємних та інформаційних технологій. Впровадження наукоємних технологій у виробництво – це ключове на сьогодні завдання для України, вирішення якого, допоможе зайняти їй гідне місце у світовому економічному просторі. За цих умов, людський капітал, нарівні з новими технологіями, стає пріоритетним об'єктом інвестування, особливо у рамках довгострокової інвестиційної політики підвищення стратегічної конкурентоспроможності сучасних бізнес-структур.

Зважаючи на те, що оновлення технологічних процесів, використання нових знань та прогресивних технологій вимагає залучення висококваліфікованих, професійно-компетентних працівників, тому накопичення і розвиток людського капіталу потребує постійного і безперервного інвестування на всіх рівнях економіки: як з боку держави, так з боку роботодавців і самих працівників. Отже, перехід до стійкого економічного зростання та запровадження інноваційної моделі розвитку економічних відносин передбачає формування дієвого механізму, який би був здатен активізувати інвестиційну активність економічних суб'єктів і стимулювати прогресивні зміни у технологічному базисі і структурі виробництва, зростання продуктивності праці і підвищення професійно-кваліфікаційних показників розвитку людського капіталу.

Серед останніх наукових робіт вітчизняних науковців, які стосуються проблем активізації та стимулювання розвитку людського капіталу, можна відзначити праці С.М. Бортніка, Н.М. Гвоздик, І.В. Бічулі, В.В. Важинської, М.В. Сороки та С.В. Леонової, В.П. Антонюк, О.А. Грішної, М.А. Ажажи та ін. Оскільки проблеми активізації процесів інвестування розвитку людського капіталу розглядаються здебільш одностороннє (тільки на макро- або на мікрорівні), виникає необхідність розробки єдиного комплексного методологічного підходу щодо дослідження сучасних проблем інвестування людського капіталу та формування дієвого механізму поживлення інвестиційної активності економічних суб'єктів, що у сучасних умовах є основним підґрунтям для якісних і структурних змін в економіці.

На основі узагальнення теоретичних підходів [1-3] щодо інтерпретації поняття організаційно-економічного механізму, які мають різноаспектний характер, нами було сформоване визначення сутності організаційно-економічного механізму активізації інвестування людського капіталу. Отже, організаційно-економічного механізм активізації інвестування людського капіталу є комплексною системою, що складається із організаційних та економічних важелів, чинників та стимулів, які справляють цілеспрямований вплив на активність здійснення процесів інвестування розвитку людського капіталу на макро- та мікрорівні, і за допомогою яких, відбувається рух усієї системи і здійснюється досягнення певного соціально-економічного ефекту.

Організаційно-економічний механізм активізації інвестування у людський капітал, як і будь-який інший механізм, повинен будуватися на основі науково-обґрунтованих підходів та принципів. До основних наукових підходів, які необхідно врахувати при розробці організаційно-економічного механізму інвестування у людський капітал, відносяться концептуальний та системно-цільовий. Застосування концептуального підходу до побудови зазначеного організаційно-економічного механізму враховує розбудову комплексної

системи, основними ланками якої мають бути підсистеми організаційних та економічних важелів, чинників та стимулів активізації інвестування у розвиток людського капіталу. Використання системно-цільового підходу формування механізму активізації інвестицій у людський капітал передбачає збалансування інтересів учасників інвестиційного процесу та досягнення цільових соціально-економічних результатів з оптимальними витратами інвестиційних ресурсів, рис.1.

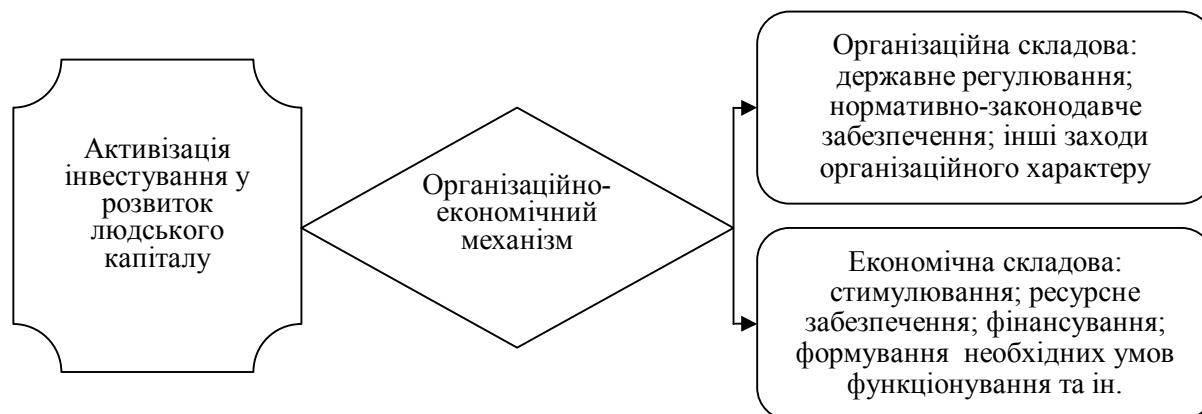


Рис. 1. Узагальнена схема формування організаційно-економічного механізму активізації інвестування людського капіталу

Економічна складова організаційно-економічного механізму активізації інвестування у людський капітал, насамперед, має характеризуватися цільовою спрямованістю, оскільки метою формування цього механізму є досягнення певних соціально-економічних ефектів від активізації інвестиційних процесів. Організаційну складову варто розглядати як сукупність засобів організаційного характеру призначених для досягнення соціально-економічних цілей. Основною функцією організаційної складової є створення передумов ефективної реалізації активізації процесів інвестування у розвиток людського капіталу.

Враховуючи зазначені підходи, можна виділити основні принципи побудови механізму активізації інвестування у людський капітал (сформовані на основі [4; 5]): принцип комплексності (всі елементи механізму активізації інвестування людського капіталу є взаємопов'язаними і мають бути спрямовані на досягнення єдиної загальної мети); принцип динамізму (зазначений механізм повинен бути адаптованим до змін зовнішнього та внутрішнього середовища); принцип безперервності (удосконалення механізму активізації інвестицій у людський капітал повинно здійснюватися постійно); принцип послідовності (методи та засоби активізації інвестиційних процесів повинні впроваджуватися у певному порядку з обов'язковим врахуванням досягнутих результатів та змін внутрішнього і зовнішнього середовища); принцип ефективності (забезпечення досягнення конкретних соціально-економічних результатів); принцип соціального партнерства (забезпечення балансу інтересів суб'єктів інвестиційного процесу у рамках взаємовідносин «держава – роботодавець – найманий працівник»). Отже, досягнення мети формування механізму активізації інвестицій у людський капітал можливе лише при врахуванні всіх вище зазначених принципів.

Таким чином, застосовуючи концептуальний та системно-цільовий підходи щодо формування механізму активізації інвестування у людський капітал, було визначено, що зазначений механізм є комплексною системою, яка складається з організаційної та економічної підсистем дієвих засобів активізації інвестиційних процесів, які мають цільову спрямованість на отримання певних соціально-економічних ефектів.

#### Література

1. Моргачов І. Організаційно-економічний механізм управління ефективною діяльністю проектних організацій / І. Моргачов // Схід. – 2006. – № 5.
2. Мельник Л. Організаційно-економічний механізм управління забезпеченням

конкурентоспроможності підприємства меблевого виробництва [Електронний ресурс] / Л. Мельник, А. Грод // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2012. – Вип. 2 (7). – С. 200-208. – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12mlmpmv.pdf>.

3. Довгань Л.Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством [Текст] / Л.Є. Довгань Г.О. Дудукало // Збірник наукових праць «Економічний вісник НТУУ «КПІ». – К.: НТУУ «КПІ», 2012. – С.48-56.
4. Бойда С.В. Концепція побудови організаційно-економічного механізму формування стратегічного потенціалу промислових підприємств [Текст] / С.В. Бойда // Інноваційна економіка. – 2011. – № 6 (25). – С. 130-134.
5. Вовк Ю. Організаційно-економічний механізм управління раціональним використанням ресурсів [Електронний ресурс] / Ю. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вип. 1 (4). – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vyuyvr.pdf>.

**Комін Д.М., Перевозчикова Н.О., к.е.н., доц.**

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

### **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Одним з основних ресурсів організації, який визначає її ринкову стійкість, ефективність функціонування та перспективи стратегічного розвитку, є персонал. У свою чергу рівень розвитку персоналу визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги організації за умов ринкових трансформацій. В Україні щорічно збільшується кількість торговельних організацій. Актуальною проблемою таких організацій є формування оптимальної системи мотивації персоналу.

Складність застосування системи мотивації в торговельних організаціях полягає в тому, що, на відміну від тренінгів, які можуть бути стандартними і ефективними одночасно, упроваджувати «стандартну» систему мотивації або ж схему, перейняту у іншій компанії, марно. Доцільно розробити багатofункціональну систему мотивації співробітників торговельної організації, яка зважатиме на специфіку конкретного підприємства і дасть відповідний ефект.

Ефективність системи мотивації торговельного персоналу залежить від чинників, індивідуальних для кожної організації. Визначимо серед них найбільш значущі:

- стратегія продажів компанії;
- система продажів, особливості управління продажами;
- особливості бизнес-процесів в організації;
- розподіл обов'язків усередині відділу продажів і між відділами;
- організаційна культура.

Зокрема, система мотивації, розроблена в компанії, торгуючій уроздріб, сильно відрізнятиметься від системи, прийнятої в оптовій компанії: активні продажі вимагають інших стимулів, ніж збут. Від менеджерів вимагається різна трудова поведінка, у них різні завдання і функції, різні критерії ефективності. Тому першою вимогою до системи мотивації слід назвати облік функціональних обов'язків, які виконують співробітники відділу [1, 2].

Другою вимогою до ефективної системи мотивації є її прозорість і об'єктивність: у випадку якщо персоналу буде незрозуміло або невідомо, за що їх заохочують і як вони можуть впливати на розмір своєї заробітної плати; якщо критерії оцінки їх діяльності не об'єктивні або оцінка відбувається волонтаристськи, а критерії постійно міняються, мотиваційний ефект не буде досягнутий. Як відомо, система мотивації завжди складається з двох основних блоків: матеріального і нематеріального стимулювання. Нематеріальне стимулювання направлене на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат щодо компенсації співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальними розуміються такі заохочення, які не видаються співробітникам у вигляді наявних або безготівкових засобів, проте можуть вимагати інвестицій з боку компанії. Основний ефект,