

## Література

1. Амоша О., Братков Є., Рассуждай Л. Шляхи вирішення проблем підвищення питомої ваги витрат на оплату праці в собівартості вугільної промисловості // Економіка України, № 12, 2004. – С. 18–32.
2. Ткаченко Л. Конкурентні межі зростання оплати праці в Україні // Науково-економічний та суспільно політичний журнал. Демографія та соціальна економіка. – № 2 (10), 2008. – С. 115–124.
3. Шинкаренко Т., Кузнецова Л. Тенденції зміни частки заробітної плати у структурі ВВП та Валового випуску України: порівняльний аналіз // Економіка і прогнозування. – № 3, 2008. – С. 20–44.
4. Карпіщенко О., Ілляшенко К., Ілляшенко Т. Оплата праці як чинник конкурентоспроможності національної економіки // Вісник СумДУ. Сер. Економіка. – № 1, 2007. – С. 120–129.
5. Костиця В. У невиправданій змагальності зарплати і ВВП страждають статки людей праці // <http://www.ukrinform.ua/ukr/order/?id=759009>
6. Макогон Ю., Майорова І. Інтеграція України у світовий простір на прикладі металургійної галузі Донецького регіону // <http://www.ruthenia.info/txt/sxid/econ2003/58.html>
7. Визначення шляхів збільшення частки оплати праці у собівартості продукції та у валовому внутрішньому продукті // Звіт про НДР. – Луганськ: ДУ НДІ СТБ, 2009. – 35 с.

УДК 331.108.5(477)

О.А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Проаналізовано сутність фінансово-господарського, організаційно-економічного та соціального механізмів управління. На відміну від існуючих, визначено зміст мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств, критерії, принципи та основні елементи його формування.*

*The essence of financial and economic, organizational and economic and social mechanisms of management has been analyzed. Unlike the existing, the contexts of motivational mechanism of machine-building enterprises personnel management have been defined along with the criteria, principles and basic elements of its formation.*

**Вступ.** Розвиток ринкових відносин в Україні та економічна самостійність машинобудівних підприємств, дозволили досягти суттєвих змін розуміння змісту та характеру праці на всіх рівнях. Однак орієнтація на людський фактор застосовується не в повній мірі.

Досвід розвинутих зарубіжних країн вказує на те, що керівники підприємств багато уваги приділяють вивченню дії факторів, які впливають на поведінку персоналу, спонукають його до активної трудової діяльності. В Україні таким питанням на першому етапі реформування економіки не надавалося належної уваги. Це призвело до кризових явищ в економіці, знецінення праці та зниження зацікавленості персоналу в досягненні високої ефективності та результативності підприємств. Через те, виникає нагальна необхідність розробки механізму, який би враховував змістовність управлінської та виробничої діяльності персоналу, особистісні характеристики працівників, їх можливості та реальний стан економіки.

**Постановка завдання.** Слід зазначити, що останнє десятиліття характеризується активізацією досліджень як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями з найважливіших теоретичних і методологічних питань створення фінансово-господарських, організаційно-економічних, соціальних механізмів, у тому числі механізмів управління активною трудовою діяльністю персоналу. Але вивчаючи наукові розробки багатьох вчених і практиків [1–10], стає зрозумілим, що виникає нагальна необхідність розробки та реалізації інноваційного та дієвого мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств.

Метою роботи є розробка теоретичних основ щодо формування ефективного мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств та пошуку особливостей його застосування в сучасних умовах їх функціонування.

**Основний матеріал дослідження.** При наявності значної кількості досліджень, методологія формування мотиваційного механізму знаходиться на стадії розробки. Тому доцільно буде спочатку навести визначення механізму як економічної категорії, розглянути сутність фінансово-господарського, організаційно-економічного та соціального механізмів функціонування підприємств.

Узагальнене визначення категорії “механізм” подане в економічному словнику: як послідовність станів, процесів, що визначають які-небудь дії, явища; як система, будова, яка визначає порядок якого-небудь виду діяльності; як внутрішня будова машини, приладу, апарату, яка приводить їх в дію [1].

Дороніна М.С. визначає механізм як складну систему, яка має вхід (зовнішній поштовх до дії) та вихід (корисний результат). Виходячи з даного твердження, завдання проектувальника полягає у тому, щоб підібрати такі елементи й побудувати їх взаємодію таким чином, аби досягти на “виході” необхідних значень усіх істотних параметрів із мінімальними витратами енергії [2, с. 129].

На нашу думку, найбільш глибоко фінансово-господарський механізм у своїх працях розглядає Мочерний С.В. як систему основних форм, методів та важелів використання економічних законів, вирішення протиріч

суспільного способу виробництва, реалізації власності, а також всебічного розвитку людини, формування її потреб, створення дієвих стимулів до праці і узгодження економічних інтересів основних класів і соціальних груп суспільства [3, с. 188].

З цим визначенням перекикається і сутність фінансово-господарського механізму, яку подає Мінаєв Е.С., як сукупність способів, форм, методів, кількісних і якісних нормативів і показників, за допомогою яких використовуються об'єктивні закони виробничих і суспільних відносин [4]. Також розглядається фінансово-господарський механізм підприємства як єдність 4-х підсистем: економічної, соціальної, організаційної, технологічної.

Ряд авторів у своїх роботах вказують, що "центральним у системі господарського механізму є економічний механізм, що діє через економічні інтереси як усвідомлені матеріальні потреби людей та складається з комплексу економічних способів, методів, важелів, нормативів, показників, за допомогою яких реалізуються об'єктивні економічні закони" [5, с. 26].

Категорія "економічних механізмів" детально розглядається у роботі А. Кульмана [6], який відзначає, що механізми являють собою системи взаємозв'язків економічних явищ, що виникають у певних умовах під впливом початкового імпульсу, і пояснює, що теоретично економічних механізмів може існувати стільки, скільки існує різних імпульсів у кожній системі взаємозалежних явищ при заданих умовах.

Заслугує уваги визначення організаційно-економічного механізму, яке подають Лисенко Ю. та Єгоров П. як системи формування цілей і стимулів, що дозволяють перетворити у процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства в рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів [7].

Згідно з твердженням Єрмоєнко-Григоренко О.А. "організаційно-економічний механізм – це система технологічного, економічного, організаційного та соціального блоків, які включають в себе їх елементи" [8]. На нашу думку, дане визначення дещо не точне, оскільки не зрозуміло, що є основою для визначення саме цих блоків, які елементи вони містять та яким чином відбувається функціонування механізму.

Щодо соціального механізму, то Заславська Т.І. визначає його "як сталу систему поведінки соціальних груп, а також взаємодію певних груп між собою та державою щодо питань виробництва, розподілу, обміну, споживання матеріальних благ і послуг; систему, яка регулюється з одного боку, соціальними інститутами суспільства, а з іншого – соціально-економічним станом та свідомістю таких груп" [9, с. 59].

Розглядаючи поняття "механізм регулювання соціально-економічних відносин", Лукашевич В.М. визначає соціальний механізм як "спосіб передачі зусиль окремих важелів з метою спрямувати рух соціальних процесів і явищ у визначеному напрямі" [10, с. 180]. Соціальний механізм впливає на суб'єкти соціальних відносин через інтереси і спрямовує їх діяльність на виконання певних завдань.

Враховуючи зазначене, узагальнюючи різні думки стосовно механізмів, пропонуємо власне визначення мотиваційного механізму, як саморегулюючої системи мотивів і стимулів персоналу, сформованих на базі індивідуальних потреб, реалізованих через колективний (груповий) інтерес більшості з урахуванням форм, принципів та методів управління для отримання оптимальних результатів діяльності.

Відмітимо, що формування механізму, зокрема, і мотиваційного, це важкий процес здійснення опису теоретичних положень і практичних рекомендацій, необхідних для розробки в заданих умовах ще не існуючого суб'єкта діяльності, що розглядається як система.

Застосовувати мотиваційний механізм слід таким чином, щоб отриманий результат не тільки відшкодував витрати на його впровадження, але і приносив прибуток підприємству. Однак на практиці ця теза часто не приймається до уваги, а мотиваційний механізм, що застосовується до некваліфікованого персоналу приречений на невдачу. Через те, щоб не одержати негативного результату, механізм повинен бути чітко орієнтованим на конкретних працівників з урахуванням специфіки їхньої трудової діяльності.

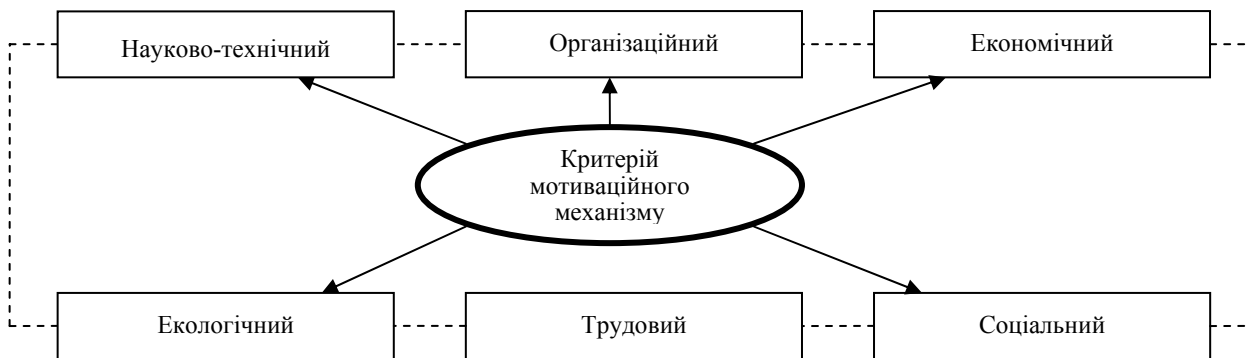
Дослідження процесів мотивації трудової діяльності персоналу промислових підприємств дозволило нам запропонувати наступні висновки щодо основних закономірностей створення мотиваційного механізму. Вони полягають у:

- зміні поглядів на роль мотивації та перетворення її з допоміжного засобу досягнення результатів у головну мету розвитку та діяльності персоналу;
- забезпеченні оптимального поєднання принципів загального і специфічного підходів до мотивації персоналу;
- врахуванні ступеня розвитку підприємства з позицій можливостей застосування мотиваційного механізму управління персоналом.

Мотиваційний механізм управління персоналом виникає об'єктивно, але під впливом зовнішніх соціально-економічних факторів, і потребує регулювання з боку машинобудівного підприємства. Об'єктом регулювання є окремі ланки, ті самі соціально-економічні елементи, що формують його, а на рівні підприємства, складають мотиваційний механізм управління персоналом, та їх поєднання.

Перш ніж, формувати мотиваційний механізм ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств, необхідно розкрити об'єктивні критерії та суб'єктивні чинники, що будуть використані нами для побудови даного механізму. Слід враховувати те, що критерії – це функції об'єктивних законів, мають якісні (спрямовують рух соціально-економічних процесів до цивілізованого розвитку) та кількісні (проявляються в показниках, що характеризують масштаби, розміри, межі оптимального, раціонального, доцільного розвитку й економічного зростання, що відповідає матеріальним і духовним, соціальним та економічним інтересам як персоналу, так і підприємства) характеристики і є об'єктивними. Нами визначено, що до таких критеріїв на машино-

будівних підприємствах слід віднести науково-технічний, організаційний, економічний, трудовий, соціальний та екологічний (рис. 1).



**Рис. 1. Взаємозв'язок критеріїв мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств**

Науково-технічний критерій мотиваційного механізму спонукає до формування нового механізму розвитку і використання персоналу. Реалізація науково-технічного критерію у мотиваційному механізмі діяльності персоналу має забезпечити безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації; багатопрофільність кваліфікації і мобільність персоналу; гнучкість організації і системи стимулювання персоналу до активної трудової діяльності.

Організаційний критерій мотиваційного механізму забезпечує створення способів і методів організації мотивування і управління персоналом та характеризується ефектом, одержаним в результаті підвищення показників його діяльності. Формується даний критерій через процеси, які є складною сукупністю організаційних форм, методів і засобів підготовки, ухвалення і втілення у виробництво управлінських рішень щодо активізації трудової діяльності персоналу.

Економічний критерій мотиваційного механізму орієнтує на формування ефективної системи стимулювання заробітної плати. Новий тип працівника, що знаходиться у постійному пошуку, розробці і втіленні нових ідей та інновацій, повинен отримувати високу винагороду, що враховує компетенцію працівника, його потенційні можливості.

Трудовий критерій забезпечує створення методів організації, нормування трудових процесів, достатніх умов виробничої діяльності персоналу.

Соціальний критерій мотиваційного механізму вимагає докорінної зміни ставлення до робочої сили, віднесення її до ресурсу ключового значення. Рушійною силою системи сучасних економічних відносин стають не стільки результати праці, скільки потреби самого працівника в удосконаленні своєї діяльності. Змінюється система поглядів на працівника у керівництва підприємством: не підприємство диктує працівнику свою волю і примушує його здійснювати її, а працівник змушує підприємство шукати шляхи виявлення та вирішення його проблем.

Включення екологічного критерію до мотиваційного механізму зумовлено таким явищем, як загальна екологізація економіки, розробка і використання природоохоронних технологій, раціональне та економне природокористування, що у розвинутих країнах стає однією з найбільш привабливих сфер інвестування капіталу і знань. Екологічність продукції є головним критерієм встановлення ціни та відшкодування збитків, заподіяних навколишньому середовищу від виробництва тієї чи іншої продукції.

Реалізація зазначених критеріїв при формуванні мотиваційного механізму в умовах трансформаційного періоду є необхідною передумовою наступного, більш складного етапу його розвитку, пов'язаного з переходом від суто матеріалістичної системи мотивації до систем мотивації постіндустріального типу, яка оперує позаекономічними, духовними та іншими факторами впливу на рівень трудової активності персоналу.

Виходячи зі сказаного можна сформулювати основне завдання мотиваційного механізму, яке покликане сприяти встановленню, забезпеченню досягнення і підтримки оптимальних величин показників, що характеризують належний рівень вдосконалення і підвищення мотивування персоналу на основі цілеспрямованої розробки і впровадження комплексу заходів технічного, наукового, організаційного, економічного, трудового та екологічного характеру.

Під час побудови мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств та визначення його основних складових елементів слід керуватися такими основними принципами, які складають дві групи: загальні принципи, що характеризують вимоги до формування мотиваційного механізму управління персоналом конкретного підприємства та принципи, що безпосередньо визначають спрямованість подальшого розвитку даного механізму. На жаль, на сьогодні дані принципи не одержали обґрунтування і чіткої регламентації, тому дамо їм коротку характеристику.

До загальних принципів, що характеризують вимоги формування мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств, слід віднести принципи: відповідності функцій вмотивованості персоналу цілям підприємства; первинності функцій вмотивованості персоналу; оптимальності співвід-

ношення інтра- та інтрафункцій мотиваційного механізму управління персоналом; оптимальності співвідношення управлінських орієнтацій; потенційних імітацій; економічності; комплексності; перспективності; оперативності; оптимальності; простоти; науковості; ієрархічності; автономності; узгодженості; стійкості; багатоаспектності; прозорості.

Безпосередньо визначають напрями розвитку мотиваційного механізму принципи:

– концентрації, який нами розглядається у двох напрямках: 1) концентрація зусиль працівників окремого підрозділу або всього мотиваційного механізму на вирішення основних завдань; 2) концентрація однорідних функцій в одному підрозділі мотиваційного механізму, що усуває дублювання;

– спеціалізації, тобто розподілу функцій, формування окремих підрозділів, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій;

– паралельності – передбачає одночасне виконання окремих управлінських рішень, підвищує оперативність управління мотиваційним механізмом;

– адаптивності (гнучкості) або пристосованості мотиваційного механізму до змінних цілей підприємства в цілому та умов його існування;

– послідовності передбачає загальну методологічну основу проведення робіт по удосконаленню мотивування персоналу на різних рівнях та різними спеціалістами;

– безперервності полягає у відсутності перерв в роботі персоналу, задіяних в мотиваційному механізмі, зменшення часу обробки документів;

– ритмічності виконання однакового обсягу робіт у однакові проміжки часу та регулярності повторювання функцій мотиваційного механізму.

На нашу думку, усі принципи формування мотиваційного механізму ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств повинні реалізовуватися у взаємодії. Їх поєднання буде залежати від конкретних умов функціонування мотиваційного механізму.

Відмітимо, що мотиваційний механізм ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств, як будь-яка система має містити ознаки раціональної цілісності і відокремленості його елементів, взаємозв'язок яких потребує при зміні одних елементів змінювати інші задля підтримки дієвості механізму. Але, в той же час існує певний ступінь відокремленості елементів для того, щоб компенсувати заміну будь-якого елементу іншими елементами мотиваційного механізму.

У свою чергу, мотиваційний механізм має формуватися з елементів різної тривалості їх життєвого циклу: довгострокових ("вічних"), що змінюються тільки зі змінами людської природи; короткострокових, які змінюються разом із соціально-економічною або виробничою ситуацією, і середньострокових. Такий склад мотиваційного механізму забезпечить його стійкість та динамічність розвитку шляхом зміни найбільш рухливих елементів. Нами визначені основні елементи мотиваційного механізму, які представлені у взаємозв'язку (рис. 2.)

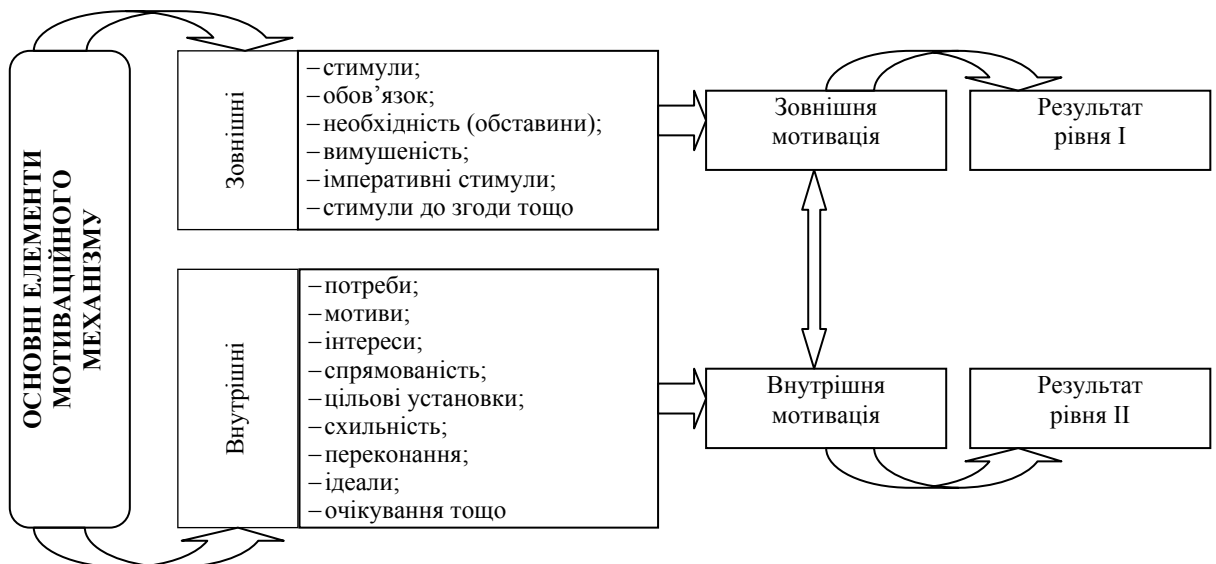


Рис. 2. Основні елементи мотиваційного механізму машинобудівного підприємства

Отже, безумовно, основним та визначальним елементом мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств є потреба. З точки зору теорії мотивації під потребою розуміють фізичну або психологічну невдоволеність персоналу об'єктивним станом речей. Для реалізації мотиваційного механізму персонал має усвідомити необхідність пошуку шляхів для задоволення потреби, стримування або ігнорування її. На наступному етапі працівник визначає, що саме необхідно зробити для задоволення потреби. При цьому необхідно співвідносити декілька моментів: що він матиме після задоволення потреби; що необхідно зробити, щоб отримати бажане; яка ймовірність досягнення запланованого результату; наскільки те, що можна отримати, задовольнить потребу.

На нашу думку, сама по собі характеристика потреби не визначає її місця у мотиваційному механізмі і не відображає характеру взаємозв'язків з іншими елементами. Потреба є не єдиним, хоча і визначальним, фактором, що зумовлює діяльність персоналу. Іноді говорять, що потреба є зовнішнім фактором впливу, тому що потреба виникає з умов оточуючого середовища. Проте доцільно розглянути й інші елементи механізму мотивації, які ще називають внутрішніми, оскільки вони є результатом роботи внутрішніх, психологічних чинників.

Другим визначальним елементом мотиваційного механізму є інтерес, який відображає прагнення до задоволення потреб в певних умовах діяльності. Поява інтересів зумовлює усвідомлення потреб та умов їх задоволення, оцінку можливостей задоволення. У працівника можуть бути потреби, але при цьому може не бути прагнення до повного та достатнього їх задоволення. У загальному вигляді інтереси можуть розглядатися як форма прояву пізнавальної потреби, яка задовольняє потребу працівника в усвідомленні мети діяльності і цим сприяє орієнтації, ознайомленню з новими факторами, більш повному і глибокому відображенню дійсності. Інтереси є вираженням протиріч між потребами та умовами їх задоволення, коли потреба породжує інтерес, з'являється і мета діяльності.

Усвідомлення потреби, виникнення інтересу, призводить до внутрішнього спонукання працівника до конкретної дії, спрямованої на досягнення мети. В загальному вигляді цей процес можна визначити як виникнення мотиву. Мотиви виникають, розвиваються та формуються на основі потреб, проте вони є відносно самостійними, оскільки потреби не визначають сукупність мотивів, їх стійкість і силу. За однієї і тієї ж потреби у різних людей можуть виникати різні мотиви. Якщо потреби складають сутність "механізму" усіх видів трудової діяльності, то мотиви є конкретним проявом цього змісту.

На відміну від мотивів, стимули це зовнішні подразники, що сприяють підвищенню інтенсивності мотивів у діяльності персоналу. З точки зору мотивації, як окремого виду трудової діяльності, можна стверджувати, що стимулами виступають будь-які блага, що задовольняють актуальні потреби персоналу. Іншими словами, благо стає стимулом до активної трудової діяльності тоді, коли воно формує мотив.

У формуванні мотиваційного механізму беруть участь також мотиваційні характеристики працівника. До них належать спрямованість, установки, схильність, переконання, ідеали, очікування.

Спрямованість працівника – це сукупність стійких мотивів, що спрямовують діяльність працівника і є відносно незалежними від зовнішнього середовища. Характеризується інтересами, нахилами, переконаннями та ідеалами, які формують світогляд працівника.

Установки працівника – це суб'єктивні орієнтації людини як члена групи. Знаходять свій прояв у готовності реагувати на ситуацію як неусвідомлений стан готовності до виконання задач. Установки визначають стійкий, послідовний, цілеспрямований характер виконання діяльності, виступають механізмом її стабілізації, дозволяють зберігати спрямованість діяльності в нестабільних ситуаціях.

Нахили працівника – це вибіркова спрямованість працівника на виконання певної діяльності. Основою нахилів є глибинні стійкі потреби та прагнення удосконалити свої вміння та навички.

Переконання спонукують працівника діяти відповідно ціннісним для нього орієнтаціям. Переконання складають систему поглядів, що формують світогляд і знаходять свій прояв у суб'єктивному ставленні до власних дій.

Ідеали – чуттєві та змістовні образи, а також способи побудови та оперування ними, духовні цінності та орієнтації. Ідеал впливає на спосіб і характер думки працівника, на його світосприймання, інтереси, потреби, ціннісні орієнтації. Суспільне уявлення про ідеал, як зовнішній чинник, інтерпретуючись через ціннісну свідомість індивіда, стає внутрішньою мотиваційною силою і може визначати ідеал індивіда.

На нашу думку, мотиваційні характеристики персоналу відіграють чималу роль, адже вони формують особливості мотиваційного механізму конкретного працівника і, тому при його побудові слід враховувати їх специфічну дію на окремі елементи мотивації трудової діяльності.

**Висновки.** Отже, процес створення мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівного підприємства зводиться до планування успіху мотиваційної діяльності, вивчення отриманих позитивних результатів, розробки нових методів, спрямованих на досягнення високої продуктивності на основі мотиваційного управління. Ефективність застосування мотиваційного механізму, як показують наші дослідження, залежить від визначення його основних елементів. При цьому, необхідно враховувати, що в мотиваційному механізмі беруть участь зовнішні та внутрішні елементи мотивування. Зовнішні елементи мотивування є об'єктивними і формують стимули, а внутрішні елементи є суб'єктивними і формують мотиви. В залежності від того, на які елементи здійснюється вплив у процесі мотивування, мотивацію поділяють на зовнішню та внутрішню, відповідно процес мотивування може бути внутрішньо-організованим та зовнішньо-організованим. А наявність двох форм мотивації зумовлює виникнення результатів двох рівнів: результати зовнішньої мотивації (результати першого рівня), що заздалегідь встановлені і характеризують матеріально-речову форму діяльності, та результати внутрішньої мотивації (результати другого рівня), які визначають ставлення індивіда до самого процесу діяльності

Перспективи наших подальших наукових досліджень полягають у пошуку зв'язків між встановленими елементами механізму, у розробці структури дієвого мотиваційного механізму для ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств з врахуванням визначених критеріїв, принципів та його основних елементів.

### Література

1. Большой экономический словарь / [под. ред. А.Н. Азраиляна]. – М.: Институт новой экономики, 1998. – 864 с.

2. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства / Дороніна М.С. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 432 с.
3. Мочерный С.В. Экономическая теория / Мочерный С.В. и др. – М.: Книга-сервис, 2003. – 416 с.
4. Минаев Э.С. Хозяйственный механизм предприятия: концепция, методы, практика / Минаев Э.С. и др. – М.: Изд-во МАИ, 1991. – 208 с.
5. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства / Грещак М.Г., Гребешкова О.М., Коцюба О.С. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
6. Кульман А. Экономические механизмы / А. Кульман; [пер. с фр. Н.И. Хрусталёва]. – М.: “Прогресс”, “Универс”, 1993. – 192 с.
7. Лысенко Ю. Организационно-экономический механизм управления предприятием / Ю. Лысенко, П. Егоров // Экономика Украины. – 1997. – № 1. – С. 86–87.
8. Еременко-Григоренко О.А. Организационно-экономический механизм управления хозяйственной деятельностью предприятия: дис... канд. экон. наук / Еременко-Григоренко О.А. – Донецк, 1999. – 192 с.
9. Заславская Т.И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина; [под ред. А.Г. Аганберган]. – Новосибирск: Наука, Сиб. отделение, 1991. – 422 с.
10. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини / Лукашевич В.М. – Львів: Новий світ – 2000, 2004. – 248 с.

УДК 658:04

Т.В. ЯНЧУК  
Вінницький інститут економіки ТНЕУ

## СУЧАСНІ ПАРАДИГМИ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ МАЛОГО БІЗНЕСУ

*У статті досліджено корисність інформатизації для малого бізнесу. Акцентується увага на ефективність впровадження інформаційних продуктів та їх вплив на виживання підприємств на високо-конкурентному ринку, підвищенню рівня рентабельності діяльності сучасного підприємства, що значною мірою впливає на покращення малого бізнесу в цілому.*

*The author of the article defined the utility of information technologies for small business. Attention is paid to the efficiency of information products introduction and their influence on the enterprises survival on highly-competitive market and profitability level increase in the activity of modern enterprise which greatly influences the improvement of small business in general.*

**Постановка проблеми.** Інформація для сучасного суспільства являється необхідною умовою для будь-якої доцільної діяльності. На сьогодні інформація стає найважливішим стратегічним ресурсом.

Сьогодні найбільш розвинені країни світу перебувають на завершальній стадії індустріального етапу розвитку суспільства і переходу до наступного етапу, що названий інформаційним. В Україні цей процес переходу від індустріального суспільства до інформаційного одержав назву “інформатизація”.

Інформатизація, що почалася з простої комп’ютеризації робочих місць, поступово набуває характер соціально-технічного явища, коли інформація стає і визначається виробничою потребою. Головною метою інформатизації є створення оптимальних умов для задоволення інформаційних потреб і реалізації діяльності підприємства на основі формування і використання інформаційних ресурсів і сучасних технологій.

В останні роки ми спостерігаємо супердинамічні перетворення нашого суспільства. Значно прискорився розвиток інформаційних технологій. Україна за останні роки, в сфері вдосконалювання суспільного устрою, намагається проходити шлях, щоб практично не була помітна часова грань між науковими відкриттями і їхнім практичним використанням в інформаційних технологіях.

Питання інформатизації малого бізнесу є актуальними, так як постійний розвиток комп’ютерної техніки та програмного забезпечення дає нові поштовхи до перерозподілу навантаження між людиною та ЕОМ та в кінцевому результаті розкриваються нові можливості для будь-якого підприємства. Проте слід зазначити, що на сьогоднішній день, у сучасній науковій літературі недостатньо приділено уваги висвітленню теоретичних і методологічних проблем, пов’язаних з обґрунтуванням ефективної інформатизації підприємств малого бізнесу. Головною метою інформатизації є забезпечення підприємства необхідною і достатньою інформацією в усіх сферах діяльності, підвищення продуктивності праці на основі широкомасштабного використання інформаційних технологій, зростання економічного потенціалу, покращання соціально-економічних умов.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблематику ефективного розвитку бізнесу з впровадження інформаційних технологій детально досліджується у працях науковців, зокрема, Вовканичом С., Барашом Л., Кухаром А., Болином К., Ситником Р.Ф. Корнев Ю., Злепком С.М та ін.

Вивчення результатів досліджень вказаних авторів надало можливість порівняти різні точки зору відносно сучасних інформаційних технологій та ефективності впровадження їх на підприємство.

Разом з тим залишається до кінця нерозв’язаною низка проблем, пов’язаних з інформаційними технологіями розвитку підприємництва. Це актуалізує тему дослідження.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Потрібно зазначити, що найбільший економічний і соціальний успіх властивий тим підприємствам, які активно використовують сучасні засоби комунікацій, інфор-