



Рис. 2. Модель банку даних внутрішньофірмових варіантів оплати праці

Таким чином, упровадження моделей гнучкої оплати праці сприятиме удосконаленню оплати праці на підприємствах різних галузей та форм власності, підвищенню конкурентоспроможності оплати праці, працівників, підприємства, продукції та національної економіки в цілому.

Література

1. Праця і зарплата. – № 24 (652) від 24 черв. 2009 р. – С. 4.
2. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер с англ. – М.: Вільямс, 2004. – 416 с.: ил.

УДК 339.922(477):331.2

В.В. КУЗЬМЕНКО

ДУ "Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин" Мінпраці України, м. Луганськ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИЗНАЧЕННЯ ЧАСТКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВВП ТА СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Статтю присвячено одному із найбільш дискусійних питань економіки щодо збільшення частки оплати праці у ВВП та у собівартості продукції. На основі розглянутого зарубіжного досвіду (країн ЄС) визначені основні принципи, якими керуються ці країни у вирішенні цих складних питань і які відповідають вимогам ринкової економіки та сучасного етапу розвитку світової економіки.

The author describes to one of the most complicated and controversial problem of economy – possibilities to increase the proportion of the share of labour remuneration in GNP and production costs. On the basis of the studied foreign experience (EU countries) the main principles have been determined, according to which these countries are directed in solving settlement of these complicated problems and which comply with conditions of market economy and modern stage of the development of the world economy.

Постановка проблеми. Задекларований Україною курс на європейську інтеграцію та побудову розвинутої ринкової економіки ставить перед країною досить складні завдання, які визначаються як самими Копенгагенськими критеріями, так і критеріями макроекономічної конвергенції. Як відомо, головні пріоритети європейської політики – економічна та політична стабільність, розвиток та зміцнення економічних та суспільних інституцій об'єднаної Європи. Але всі ці заходи мають одну мету – підвищення добробуту громадян та якості їх життя. Європа, яка для України є орієнтиром та у великій мірі взірцем побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, має досить високі стандарти якості життя, що визначаються також і відповідними рівнями доходів пересічних громадян об'єднаної Європи. Низькі рівні доходів більшості українських громадян (і перш за все, заробітної плати, яка залишається основним джерелом їх існування), в світлі європейського вибору України актуалізують дослідження всіх аспектів цієї проблеми – підвищення доходів населення взагалі та зокрема заробітних плат – від вивчення теоретичних положень та зв'язків макро- та мікрорівнів до створення дієвої та цілісної сис-

теми управління політикою доходів населення, яка б сприяла збалансованості цих процесів та не суперечила принципам ринкових відносин. Слід зауважити, що особливе місце у проблемі займають питання визначення частки оплати праці у ВВП та собівартості продукції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідно зауважити, що на сьогодні ці питання є досить заповітованими, адже представники різних політичних партій неодноразово порушували їх у своїх виступах, у тому числі і передвиборчих програмах партій, блоків та рухів. Так, у 2007 році депутатами від партії В. Литвина – К. Вашук та О. Зарубінським було розроблено законопроект, який крім інших питань, зачіпав і питання щодо встановлення мінімальної частки заробітної плати у структурі собівартості продукції, і який був винесений на розгляд народним депутатам Верховної Ради України. Проектом пропонувалося законодавче визначення мінімальної частки оплати праці у структурі собівартості продукції на рівні не менш як 30,0 % (законопроект був відхилений). Вітчизняні науковці також не залишають поза увагою питання визначення частки заробітної плати у собівартості продукції, констатуючи досить низький її рівень, на це вказували у дослідженнях О. Амоша, Є. Братков, П. Єщенко, Л. Рассуждай та інші. Серед останніх цікавих та ґрунтовних досліджень – роботи Л. Ткаченко, Т. Шинкаренко, Л. Кузнецової та ін. Але, досвід країн з розвинутою ринковою економікою і країн, що належать до європейської спільноти щодо вирішення подібних питань, у світлі європейського вибору України, вимагає постійної актуалізації відомостей про нього та його дослідження, крім того, на наш погляд, ще досі на державному рівні не сформовано концепції дієвої макроекономічної політики, яка б сприяла вирішенню гострих питань оплати праці, відсутня необхідна макроекономічна інформація, як на національному рівні, так і на рівнях галузей, і саме це, на наш погляд, визначає невирішену раніше частку загальної проблеми та обумовлює актуальність досліджень у цих напрямках.

Метою статті є аналіз зарубіжного досвіду, передусім країн ЄС, щодо вирішення питань дослідження структури ВВП та формування собівартості продукції, та визначення основних шляхів збільшення частки оплати праці у собівартості продукції та у ВВП, які б відповідали сучасному стану економіки України та головним принципам ринкових відносин – свободі вибору видів та форм діяльності господарюючих суб'єктів, невтручання до їх господарської діяльності, вирішення їх організаційно-економічних питань, вибору ними форм та систем оплати праці та основних стратегічних цілей їх подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, головним джерелом підвищення рівня життя населення та підвищення рівня оплати праці найманих працівників на макrorівні є ВВП, який характеризує кінцевий результат виробничої діяльності інституційних одиниць-резидентів протягом відповідного звітного періоду; на рівні галузей та видів економічної діяльності – це валова додана вартість (далі – ВДВ), що розраховується як різниця між вартістю випуску в основних цінах та проміжним споживанням; а на рівні господарюючих суб'єктів – чиста продукція (далі – ЧП). Одним із складових елементів цих показників є оплата праці найманих працівників. Від частки цього елемента у структурі ВВП, ВДВ та ЧП з урахуванням чисельності найманих працівників залежать рівні їх заробітних плат.

Однак у структурі ВВП, ВДВ та ЧП є другий складовий елемент – прибуток, змішаний дохід та інші податки, пов'язані з виробництвом, за мінусом субсидій, пов'язаних із виробництвом, обсяги якого є не менш важливими, ніж обсяги оплати праці найманих працівників. Адже цей елемент є джерелом нагромадження капіталу та розширеного відтворення виробництва. Таким чином, ВВП, ВДВ та ЧП згідно з власною структурою мають дві складові, які, з нашої точки зору, тісно пов'язані між собою та мають однакову важливість.

Як свідчать останні дослідження українських науковців, ані серед країн ЄС, ані у США немає законодавчих норм щодо визначення (або встановлення) якогось конкретного рівня частки оплати праці у ВВП або собівартості продукції, незважаючи на те, що це важливий індикатор макроекономічної політики. При тому ці країни не можна у повній мірі вважати прибічниками “вільного” ринку (у тому числі й ринку праці), а навпаки – послідовниками кейнсіанських підходів щодо “помірно-контрольованого ринку”. Але при цьому частка оплати праці у цих країнах є досить високою: у 2006 році в середньому у країнах Європи вона сягала 47,6 % ВВП, зокрема у країнах “старої” Європи – 49,3 % ВВП (при цьому частка валового операційного прибутку та змішаного доходу становила відповідно 40,1 та 38,3%). Найвище значення частки оплати праці у ВВП було у Швейцарії (62,1 %), Ісландії (58,5 %), Великобританії (55,5 %), Швеції (54,1 %), Данії (52,9 %), Франції (51,9 %), у США вона становила 55,5 %, а в Японії – 51,6 %. Слід зауважити, що, на наш погляд, на визначення частки оплати праці, валового операційного доходу та змішаного прибутку впливає, перш за все, структура національної економіки та її особливості. Так, у тих країнах Західної Європи, де переважає аграрна спрямованість – Ірландія, Греція, Італія, Іспанія – частка валового операційного прибутку та змішаного доходу практично дорівнює або перевищує частку оплати праці (43–49,0%), що пояснюється поширенням самозайнятості у некорпоративних підприємствах, отже – значними обсягами змішаного доходу. У деяких країнах Європи головну роль відіграє валовий операційний прибуток, особливо високе його значення у найбагатших європейських країнах – Норвегії (49,1 % ВВП) та Люксембурзі (43,9 % ВВП) [2, с. 119]. На сьогодні, за останніми дослідженнями МОП, у світі, серед економічно розвинутих країн світу поширюється тенденція щодо зниження частки оплати праці у ВВП [5]. Існують три основних чинники цього:

1. Послаблення позицій профспілок у світі.
2. Розвиток науково-технічного прогресу, впровадження останніх його досягнень (завдяки яким скорочуються обсяги ручної праці).
3. Поширення глобалізаційних процесів.

Щодо останнього пункту, то фахівці МОП дослідили, що найвищі темпи падіння частки оплати праці у ВВП спостерігалися (протягом 2002–2007 рр.) у тих країнах, в яких темпи зростання обсягів торгівлі та ВВП були практично однаковими. Практично збігалися у часі темпи зростання рівня економічної інтеграції країни та падіння частки оплати праці у ВВП. Ще одним можливим поясненням зв'язку між розвитком міжнародної торгівлі, поширенням глобалізаційних тенденцій та зниженням частки оплати праці у ВВП є інтенсифікація конкуренції – особливо якщо до країни приходять великі експортери з демпінговою оплатою праці найманих працівників на ринку трудомістких продуктів. У більшості випадків це спрацьовує як чинник уповільнення темпів зростання заробітної плати найманих працівників цієї країни¹.

Як вважають фахівці МОП, питання визначення частки оплати праці у ВВП є досить гострим і дискусійним як у країнах із перехідною, так і в країнах із розвинутою ринковою економікою не тільки тому, що зменшення частки оплати праці у ВВП означає той факт, що більша частка доходів спрямовується на прибуток, змішаний дохід (тобто питання справедливого розподілу доходів), а й тому, що мова йде про складний стратегічно-важливий вибір – вибір макроекономічної політики від якої залежить майбутнє країни.² Також фахівці МОП прийшли до висновку, що зменшення частки оплати праці у ВВП не обов'язково означає зниження купівельної спроможності громадян країни, адже в умовах високих темпів економічного зростання це явище може свідчити про те, що заробітна плата у країні зростає більш повільними темпами, ніж прибуток та змішаний дохід. І це в свою чергу означає, що купівельна спроможність також зростає повільнішими темпами.

Фахівці також вважають і підтверджують це офіційною статистикою, що темп зростання заробітної плати найманих працівників залежить від темпів зростання ВВП, тобто чим швидші темпи зростання останнього, тим відповідно вищі темпи зростання заробітної плати. Але подібні процеси можливі лише за умов ефективного розвитку національної економіки та зростання продуктивності праці, адже єдиним джерелом зростання є валова додана вартість. Основою існуючих відмінностей у рівнях оплати праці та часток оплати праці у ВВП є відмінності в економічному розвитку країн та продуктивності праці, тобто нереально чекати такої заробітної плати, яку не може забезпечити “економічна машина” (формулювання Дж.М. Кейнса). Саме тому країни, що прагнуть дійсно ефективно розвиватися, повинні спрямовувати свої зусилля на розвиток тих видів економічної діяльності, в яких є високою частка валової доданої вартості.

Як зазначають міжнародні експерти, спостереження за динамікою макроекономічних показників у різних країнах світу останні декількох десятиріч свідчать про те, що зв'язок між заробітною платою і ВВП залежить від фази економічного розвитку країни. У періоди економічного зростання заробітна плата зростає повільніше, а у періоди економічного спаду темпи її падіння випереджають темпи падіння ВВП. Цим пояснюється той факт, що у деяких країнах світу, які постраждали від економічної кризи кінця 90-х рр. ХХ ст. (країни Південної Азії та Латинської Америки) реальна заробітна плата до цього часу не відновилася до докризового рівня, незважаючи на суттєве їх економічне зростання останніх років.

На сьогодні світова економіка переживає складні часи, пов'язані зі світовою фінансово-економічною кризою. За останніми випусками новин Євростату щодо динаміки основних макроекономічних показників у першому кварталі 2009 року, у Євросоні зафіксовано падіння ВВП на 2,5 %, а в цілому у ЄС падіння становило 2,4 %, у порівнянні з відповідним періодом 2008 року –4,8 % та –4,5 % відповідно. Попередні оцінки офіційної статистики свідчать про те, що ВВП, розрахований з усуненням сезонних коливань, зменшився у першому кварталі 2009 року у порівнянні з четвертим кварталом 2008 року –у Євросоні впав на 1,8 %, а в цілому в ЄС – на 1,7 %. Зафіксовано також зміни у компонентах ВВП. Так, наприклад, у першому кварталі 2009 року витрати кінцевого споживання домогосподарств (до яких належать і некомерційні організації, які надають послуги домашнім господарствам) зменшилися на 0,5 % у Євросоні та на 1,0 % в цілому в ЄС (–0,4 та –0,6 % у порівнянні із IV кварталом 2008 року). Інвестиції зменшилися на 4,2% у Євросоні та на 4,4 в цілому в ЄС (–4,3 та –3,5 % відповідно у порівнянні із IV кварталом 2008 року); експорт знизився на 8,1 % у Євросоні та на 7,8 % в цілому в ЄС (–7,2 та –6,5 % відповідно у порівнянні з IV кварталом 2008 року); імпорт також впав на 7,2 % у Євросоні та на 7,8 % в цілому в ЄС (–5,1 та –5,4 % відповідно у порівнянні з попереднім кварталом). При фактично нульовій інфляції та падінні індексу цін промислових виробників (у Євросоні у квітні на 1,0 %, у цілому по ЄС на 1,1 %) та традиційно високих витратах на соціальне страхування у ЄС уряди європейських країн стурбовані цими питаннями, адже нівелюються досить позитивні тенденції розвитку, що вимагає захисту національних економік, та все частіше наголошують на необхідності розробки заходів щодо збалансованості макроекономічної політики. У Великобританії, де служба національної статистики традиційно не випускає з поля зору показник ВДВ, як головний показник економічної діяльності національної економіки (оскільки вона не включає податки та субсидії) і де розраховуються показники ВДВ на одну особу за графствами, проводяться порівняння, за якими пильно стежать фахівці (особливо за територіями з низькими показниками ВДВ) останнім часом більш пильно вивчають ці територіальні відмінності, оскільки за ними приховано складні процеси заміщення праці, її експорту та імпорту [7].

На мікроекономічному рівні процеси створення валової доданої вартості та визначення частки оплати праці у витратах на виробництво також є досить дискусійними. Як відомо, собівартість продукції – один із найважливіших та узагальнюючих показників ефективності виробничої діяльності підприємства, який дозволяє

¹ Хоча МОП наголошує на тому факті, що загальний вплив глобалізаційних процесів може бути реально оцінений лише якщо брати до уваги сучасний, короткостроковий та довгостроковий вплив разом, адже ці ефекти можуть бути різними за значущістю та впливом. (<http://www.ilo.org/>)

² Адже вважається, що гранична споживча здатність заробітної плати вища, ніж капіталу.

здійснювати контроль над витратами та оцінювати результат діяльності підприємства. Як відомо суб'єктам ринкової економіки крім природного прагнення до максимізації прибутків, є властивою тенденція до мінімізації витрат, яка знаходить своє втілення у постійних пошуках шляхів їх зниження. Саме тому увага і підприємств і фахівців сконцентрована на пошуку оптимальної структури витрат.

За деякими даними, на європейських підприємствах витрати на грошову компенсацію за працю найманим працівникам (у тому числі й оплату праці) складають досить значну частку зароблених підприємством коштів – у середньому від 35,0 до 45,0 % всієї виручки. Якщо виробництво є працемістким, або сферою діяльності є надання послуг, ці витрати сягають 60,0 % та вище. У той самий час на підприємствах, де виробничий процес вимагає значних обсягів капіталовкладень в основні фонди, переважна частка виручки за реалізовану продукцію йде на придбання комплектуючих та матеріалів, а на оплату праці може спрямовуватися 10–15 % (іноді й менше) виручки [7]. У зв'язку із триваючими змінами виробничого процесу (які притаманні світовій економіці) на підприємствах змінюються й структури витрат. Якщо на початку ХХ ст. питома вага прямих витрат на оплату праці найманих працівників у загальній сумі виробничих витрат складала не менше 50 % (хоча й частка прямих матеріальних витрат була досить суттєвою), то на сучасних високоавтоматизованих підприємствах частка прямих витрат на оплату праці найманих працівників може складати і 5 % від загальної суми виробничих витрат. Характерною особливістю сучасного етапу розвитку виробництва є те, що на підприємствах все більше зростає частка пов'язаних витрат, тобто тих, що визначаються виробничою потужністю підприємства. Це, перш за все, є наслідком того, що сучасне виробництво вимагає все більше видів діяльності, що пов'язані з проектуванням технологічних процесів, налаштуванням машин та обладнання. При цьому традиційні системи обліку витрат вже не можуть у повній мірі відбити (визначити) собівартість продукції, оскільки такі витрати не змінюються пропорційно змінам обсягів виробництва. Крім того, важливою тенденцією сучасності є те, що на підприємствах збільшуються обсяги невиробничих витрат, знижуючи тим самим суму операційного прибутку. Все більше керівників підприємств усвідомлюють той факт, що на сучасному етапі управління саме невиробничими витратами є одним із ключових чинників успішної діяльності підприємства.

Як свідчить зарубіжний досвід, головними чинниками, що впливають як на частку оплати праці у собівартості продукції, так і на рівень оплати праці найманих працівників, є фінансово-економічний стан підприємства, фаза його стратегічного розвитку, рівень конкурентоспроможності продукції. Адже простий перерозподіл статей витрат у структурі собівартості продукції (послуг) практично завжди призводить до зростання ціни на неї. І якщо підприємство є монополістом, воно може собі це дозволити, оскільки це не буде мати для нього таких наслідків як для підприємства, що працює в умовах досить жорсткої конкуренції, і для якого будь-яке підвищення ціни на товари та послуги може мати руйнівні наслідки для фінансового стану підприємства. Будь-які зміни у структурі собівартості продукції, у тому числі й за рахунок зростання частки оплати праці, будуть мати великий вплив на рентабельність підприємства та на головні фінансові показники його діяльності. Саме це визначає той факт, що в економічно розвинутих країнах питанням оплати праці найманих працівників приділяється значна увага, і застосовуються ті прийоми та методи, які відповідають у повній мірі основним сучасним тенденціям і підходам до управління витратами на підприємстві та оптимізації структури собівартості виробничої продукції. Адже у свідомості керівників сучасних підприємств у країнах з розвинутою ринковою економікою існує чітке уявлення про те, що це є життєво необхідною умовою успішного розвитку будь-якого підприємства, його конкурентоспроможності та фінансової стійкості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розглянутий вище зарубіжний досвід щодо питань взаємозв'язку рівнів оплати праці з ВВП, ВДВ та собівартістю продукції (робіт, послуг) та основних тенденцій щодо змін часток оплати праці у цих показниках на сучасному етапі розвитку економік зарубіжних країн дозволяє зробити такі висновки:

1. Стосовно питання частки оплати праці у ВВП, то, як свідчить світовий досвід, вона (частка) не є адекватним показником оцінки рівня оплати праці або будь-якого регулювання заробітної плати, крім того не існує об'єктивної (обгрунтованої) її пропорції (у ВВП). Це питання, як правило, розглядається зарубіжними фахівцями на рівні валової доданої вартості, оскільки частка оплати праці у ВДВ має ту ж саму динаміку і тенденції її змін, що й у собівартості продукції. Крім того, темпи зростання ВВП не завжди забезпечують відповідні темпи зростання оплати праці та її частки, оскільки високе позитивне сальдо зовнішньо-торгівельних операцій забезпечує зростання доходної частини ВВП, а не оплати праці. Навпаки, частка оплати праці за таких умов знижується, про що також свідчить зарубіжна практика. Виходячи із цього, фахівці та підприємці зарубіжних країн особливу увагу приділяють такому показнику, як валова додана вартість, структура якої залежить в основному від внутрішніх чинників виробництва і дає більш точне уявлення про зв'язок динаміки частки оплати та динаміки доданої вартості.

2. Питання забезпечення стійкого приросту частки оплати праці у собівартості продукції є вкрай проблематичним, оскільки залежить від множини як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Оскільки структура собівартості продукції (послуг) є досить специфічною і залежить від багатьох чинників саме на рівні конкретного підприємства та виробничого процесу, не існує норм, які можливо нав'язати підприємствам у цій сфері [7].

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що частка оплати праці у ВВП, ВДВ та собівартості продукції є важливим індикатором змін, які відбуваються в економіці країни як на макrorівні так і на рівні окремого підприємства, і які можуть мати різні наслідки. Ці питання традиційно належать до найбільш гострих та дискусійних і саме тому дослідженню та аналізу цих змін необхідно приділяти значну увагу як на державному, галузевому рівнях так і на рівні окремого підприємства.

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, що 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