

2. *Казанский Ю.Н.* Строительство в США и России. Экономика, организация и управление / Казанский Ю.Н., Немчин А.М., Никешин С.Н. – СПб, 1995. -111с.

3. *Каплан Л.М.* Проблемы перестройки экономики строительства при переходе к регулируемому рынку / Каплан Л.М. // Экономика строительства. - М. – 1991. - № 2 – 5.

4. *Кулибанов В.С.* Территориальные аспекты управления строительством / Кулибанов В.С. // Экономика строительства. – М. – 1989. - № 1 – 12.

5. *Лич В.М.* Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення // Монографія (одноосібна) - К.: Науковий світ, 2003. - 313 с.

6. *Hamann P.I.* Boolean Methods in Operations Research and Related Areas / Hamann P.I. - New York: Springer Verlag, 1961. – 312p.

7. *Державна служба статистики України.* - [Електронний ресурс] Режим доступу: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

8. *Організаційно-технологічна модель «Проект-Будова-Результат»* - сучасний інструмент організації багатостадійної взаємодії девелопера із замовником будівельного проекту [Текст] / Д.О. Приходько, Г.В. Лагутін, О.А. Тугай, В.О. Поколенко та ін. // Містобудування та територіальне планування: наук.-техн. зб. – К.: КНУБА, 2010. - № 36. – С. 448 – 452.

9. *Лагутіна З.В.* Нові моделі забезпечення економічної безпеки державного інвестування будівельних проектів.// Збірник наукових праць «Формування ринкових відносин в Україні», №1 (116).-К.: НДЕІ, 2011.-С.137-140.

10. *March J.G.* Organization / J.G. March, H.A. Simon. – N.-Y.: John Wiley & Sons inc., 2008.- 7 ed. – 294 p.

Отримано: 29.05.2012

УДК 331.1

**В.М. Лич,
О.М. Малихіна**

**СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ
ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

АНОТАЦІЯ

На основі аналізу існуючих підходів до визначення мотиваційного механізму ефективності використання людського капіталу дається його сутнісна характеристика з врахуванням особливостей відтворення трудового потенціалу будівельних підприємств. Визначаються принципи, структура, елементи, спрямованість мотиваційного механізму в процесі його розвитку.

Ключові слова: мотиваційний механізм, трудовий потенціал, людський капітал будівельного підприємства.

АННОТАЦИЯ

На основании анализа существующих подходов к определению мотивационного механизма эффективного использования людского потенциала дается его сущностная характеристика с учетом особенностей воспроизводства трудового потенциала строительных предприятий. Определяются принципы, структура, элементы, направленность мотивационного механизма в процессе его развития.

Ключевые слова: мотивационный механизм, трудовой потенциал, человеческий капитал строительного предприятия.

ANNOTATION

On the basis of existing approaches to the determination of the motivation mechanism of effective human capital usage its essence character is given, taking into consideration the peculiarities of the reproduction of construction enterprises labor potential. The work determines the principles structure, elements end determination of the motivation mechanism in the process of its development.

Keywords: motivation mechanism, labor potential, human capital, construction enterprises.

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості в будівництві, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності свідчать про результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Однак нова трудова мотивація, позначена прагненням людей до раціональної зайнятості і відповідної винагороди, виробляється у ринкових умовах не автоматично, а лише за наявності цілої низки сприятливих обставин, особливо тих, що впливають на соціальне самопочуття населення.

Поняття “механізм”, “економічний механізм”, “організаційно-економічний механізм”, “господарський механізм” і т.п. доволі часто зустрічаються в наукових дослідженнях [4;5]. Їх трактування в основному визначається по відношенню до методів і функцій управління відтворенням елементів виробництва. В більшості випадків сам механізм включає такі основні елементи як планування, стимулювання, організацію і управління.

Різні інтереси породжують різні мотиви. Їх взаємодію, бажано в оптимальному варіанті, забезпечує мотиваційний механізм. Ми, зокрема, підтримуємо точку зору Д.Богині, Л.Долгової, Г.Куликова, що на різних етапах ринкових перетворень мотиваційний механізм буде мати свою специфіку. В умовах перехідного періоду такий механізм представляється системою зв'язків і взаємовідносин, що забезпечують оптимальне поєднання інтересів всіх елементів системи з метою досягнення максимальної ефективності виробництва на основі поступового формування працівників нового, ринкового типу з високим рівнем мотивації до продуктивності праці, розвитку конкурентоздатності, розробки відповідних цінностей, орієнтацій і установок, якісного оновлення трудового менталітету [1, с.79].

На наш погляд, мотиваційний механізм ефективного використання людського капіталу будівельного підприємства можна визначити як систему, комплекс мотиваційних принципів, що взаємодіють, а саме:

- цільовий принцип, який передбачає створення цілеспрямованої системи управління, в якій усі її ланки складають єдиний механізм, спрямований на вирішення загального завдання, місії як на мікро-, так і на макрорівні. Робота будівельних організацій, в цілому має здійснюватися таким чином, щоб у кінцевому підсумку у визначений термін були збудовані ті об'єкти, на які у даний момент є попит платоспроможного споживача;

- принцип безперервності, що виявляється у створенні таких організаційно-господарських та технічних умов, за яких досягається стійкість і безперервність заданого режиму будівництва. Вирішення цього завдання забезпечується: надійністю та злагодженістю функціонування як самої управляючої системи та її органів, так і об'єкта, яким управляють; наявністю зворотного зв'язку між усіма компонентами управляючих органів та об'єктів управління; визначеними процедурами та конкретними заходами усунення відхилень, що виникають в процесі будівництва;

- принцип пропорційності та динамізму, який означає, що система управління має бути націлена на вирішення не тільки поточних, а й

довгострокових, стратегічних завдань розвитку. Система управління будівництвом пов'язує у часі дії людей, кількість, асортимент і якість ресурсів, що витрачаються. Оптимально пов'язати всі послідовні етапи виробничого процесу, подальшу діяльність підприємства з його конкретною роботою в даний період можливо лише за допомогою довгострокового прогнозування та оперативного планування, яке має бути спрямоване не на контроль поточної, а на проектування майбутньої діяльності;

- демократичний принцип розподілу функцій управління будівництвом, який ґрунтується на методах і правилах суспільного поділу праці та її інтеграції. Підготовка управлінського рішення та відповідальність за його реалізацію на практиці повинні покладатися на той орган, який: краще за інших інформований про стан справ на відповідному об'єкті; найбільше заінтересований у реалізації та високій ефективності прийнятого рішення; може нести матеріальну, юридичну, адміністративну відповідальність за якість прийнятого рішення і повноту його реалізації;

- принцип науковості, який виходить з того, що методи, форми та засоби управління будівництвом мають бути науково обґрунтовані та перевірені на практиці. А це в свою чергу потребує безперервного збору, обробки та аналізу різної інформації: науково-технічної, економічної, правової та ін.;

- принцип ефективності управління будівництвом, що пов'язаний з наявністю багатоваріантних шляхів досягнення однієї й тієї самої мети в умовах обмеженості ресурсів. Організації на всіх рівнях управління постійно перебувають в пошуку ефективніших рішень, забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу, поліпшення організації будівельного виробництва та випуск і реалізацію конкурентоспроможної продукції.

Мотиваційний механізм людського капіталу будівельного підприємства можна розглядати у трьох аспектах: найманого працівника; роботодавця або підприємства, що наймає людей на роботу; держави як регулятора трудової діяльності.

Мотиваційний механізм найманого працівника будівельного підприємства - це досить складна структура, що включає трудові, психологічні, правові, соціальні, економічні, організаційні та іншого роду елементи управління, а також систему зв'язків між ними, що створюють динамічну структуру управління поведінкою людського капіталу як продуктивної сили виробництва, як споживача його продукту.

Мотиваційний механізм роботодавця або підприємства – це поняття, що означає систему важелів, стимулів, організаційних заходів та інших елементів зовнішнього економічного та адміністративного спонукання працівників, що використовуються для заохочення будувати більш ефективно, підвищення результативності їх праці, безпеки праці тощо.

За основні складові елементи мотиваційного механізму підвищення ефективності використання людського капіталу будівельного підприємства пропонується прийняти:

- орієнтири дії цього механізму – визначені види та рівні потреб у ресурсах, що прагне досягти людина за результатами праці;
- мотивації до вибору напряму будівельної діяльності та отримання результатів праці;
- мотивації до підвищення ефективності праці, її інтенсифікації тощо;
- державне регулювання трудових відносин, процесу праці тощо;
- стимулювання трудової віддачі як на мікро-, так і на макрорівні;
- мотивації до раціоналізації власної праці;
- інвестування у розвиток людського капіталу, матеріально-технічну, інформаційну базу тощо.

Мотиваційний механізм на різних рівнях (колективи, роботодавці, держава) має свої особливості в елементах, структурі, спрямованості (див.рис.1).

Перш за все необхідно відзначити, що мотиваційний механізм ефективного використання людського капіталу будівельного підприємства не залишається незмінним. Він достатньо активно постійно розвивається і ускладнюється. В його структурі відбувається зміна пріоритетності різного роду мотивацій. Однак при всьому різноманітті змін, яких зазнає механізм трудової мотивації, можна визначити своєрідні закономірності цих змін. Це, по-перше, розширення економічної свободи і незалежності найманого працівника, підвищення його відповідальності за свій добробут, добробут сім'ї і свій статус.

По-друге, посилення інституціональних основ соціально-трудова відносин, перетворення їх на об'єкт жорсткого державного регулювання.

По-третє, виразно проявляється тенденція зростання залежності розподілу кінцевих результатів будівництва від трудової діяльності, зусиль працівника. Закономірним наслідком цієї тенденції є послаблення ролі інших джерел доходів, перетворення послуг праці в універсальний засіб забезпечення життєвими благами.

МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

2012



Рис. 1 (джерело: розроблено авторами)

По-четверте, посилення процесу перетворення праці в домінуючий фактор змінює роль та співвідношення форм власності. Серед них на перший план висувається і все більшу роль відіграє власність на робочу силу як форма реалізації визначальної ролі праці, гаранта економічної незалежності працівника.

Зі зростанням значимості власності на робочу силу закономірно послаблюється роль інших форм власності.

По-п'яте, зі зростанням ролі послуг праці і власності на робочу силу суттєво розширюються можливості найманого робітника в реалізації власності на речові фактори виробництва, котра стає одним із джерел формування його особистих доходів. На цій основі відбувається подолання відчуження працівника від власності і капіталу та послаблення ролі найму робочої сили, а в окремих випадках і їх ліквідація. Закономірним наслідком цих та інших процесів є вирівнювання економічного і соціального статусу працівника.

По-шосте, закономірними є демократизація економічного життя, наростання таких мотивів, як збагачення змісту праці будівельника, розширення соціально-економічних функцій, застосування колективістського духу, солідарності і партнерства.

Висновки.

Сучасний кризовий стан вітчизняних будівельних підприємств дуже значною мірою пов'язаний з існуючим недостатньо ефективним мотиваційним механізмом використання людського капіталу. Розробка науково обґрунтованої теорії мотивації підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу будівельної організації та її впровадження в практику забезпечить зростання конкурентоспроможності будівельної продукції, підвищення сімейного добробуту трудового потенціалу.

Список літератури:

1. *Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куликов Г.Т., Лисогор Л.С.* та ін. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с.
2. *Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І.* Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учеб. для вузов по экон. спец. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. – 432 с.
4. *Ким М.Н.* Трудовой потенциал: формирование, использование,

управление: Учеб. пособие / Харьковский национальный ун-т им. В.Н. Каразина. – Х.: 2003. – 248с.

5. *Маковеев П.С.* Формирование системы мотивации труда в условиях развития рыночных отношений: Учеб. пособие. – Одесса: ОГПУ, 1999. – 218 с.

6. *Приймак В.І.* Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні. – Львів, 2002. – 576 с.

7. *Тельнов А.* Формування мотиваційного механізму якості праці в системі управління якістю інноваційної продукції // Україна: аспекти праці. – 2004. – С. 38–44.

Отримано: 29.05.2012

УДК69.003.13:385

**Р.Я. Зельцер,
К.О. Ізотов**

ІНКОТЕРМС 2010 В ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто основні нововведення Інкотермс 2010. Виявлені можливості використання нової редакції правил у договорах поставки українських будівельних підприємств.

Ключові слова: Інкотермс, зовнішньоекономічний контракт, міжнародна торгівля.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные нововведения Инкотермс 2010. Выявлены возможности использования новой редакции правил в договорах поставки украинских строительных предприятий.

Ключевые слова: Инкотермс, внешнеэкономический контракт, международная торговля

ANNOTATION

The article reviews the main innovations of Incoterms 2010. The possibilities to use the new edition of rules in supply contracts of Ukrainian construction enterprises have been revealed.