

загрози для кожної особистості та вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Тому, лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку та реалізувати свої можливості на вищому рівні.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2].

Система мотивації персоналу є однією з важливих складових як системи управління персоналом в організації, так і системи безпеки підприємницької діяльності.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [1].

Основний ефект який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

До моральних способів мотивації відноситься визнання заслуг (особисте та публічне). Суть особистого визнання полягає в тому, що працівники, які позитивно виділилися у справах підприємства, згадуються в доповідях вищому керівництву фірми чи особисто представляються йому, одержують право підпису відповідальних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят чи сімейних дат [3].

Створення мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу – головне завдання власників підприємств. Сьогодні потрібні нові механізми, які створюють могутні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей працівників.

Сприяття впровадженню мотиваційного механізму діяльності працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
- розробку мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;
- перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу тощо.

Важливим аспектом у вищезазначених напрямках є залучення професійних зовнішніх консультантів консалтингових компаній, які спеціалізуються на управлінському менеджменті. Також, перевагу варто надавати вітчизняним консультантам, які безперечно знають глибинні причини існуючих управлінських проблем, пов'язаних із менталітетом, національними особливостями, та з огляду на це розробляють шляхи оптимального їх вирішення.

Список використаних джерел

1. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві/ А.О. Азарова, О.А. Ковальчук// Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53-58.
2. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах/ Г.В. Іванченко// Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21-23.
3. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні/ О.В. Тужилкіна// Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №9. – С. 37-41.

Руса́к Марія Олександрівна,

студентка спеціальності 6.030509 «Облік і аудит»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.ю.н., доцент Подорожна Т. С.

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ ЗА ЦИВІЛЬНИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ

Цивільний кодекс України (далі ЦК України) визначає юридичну особу як організацію створену і зареєстровану у встановленому законом порядку (ст. 80) [1].

Широке розуміння організації як уніфікованої єдності має чимало особливостей свого прояву. По-перше, юридична особа може створюватися і шляхом об'єднання осіб та/або капіталів, і однією особою. Тому бувають так звані компанії однієї особи, які також є організацією (наприклад, благодійний фонд, утворений одним засновником). По-друге тенденцію до уніфікації багатьох осіб, які об'єдналися для спільного досягнення певної мети, не можна розуміти

перебільшено лише як шлях створення унітарної юридичної особи. Тому між уніфікацією та унітарністю не можна поставити знак рівності.

У ЦК України втілено й такий ракурс юридичної особи, як її існування незалежно від складу засновників (учасників), що також забезпечується правовим режимом її майна. І хоча для одних юридичних осіб значущою є особистість її учасників (засновників, членів), для інших це абсолютно байдуже. Саме тому за ч. 1 ст. 81 ЦК України існують юридичні особи, що створюються шляхом об'єднання осіб та/або майна. У першому випадку вагомим є саме особистість суб'єктів, що створюють юридичну особу. У другому випадку це значення не має – важливим є те, що особи вкладають майно, яке передається створюваній ними юридичній особі. У частині 2 ст. 81 ЦК України йдеться про юридичні особи публічного та приватного права. Критерієм, який при цьому покладений законодавцем для цього поділу, є порядок створення юридичної особи. Якщо вона створюється у добровільному порядку шляхом заснування її особами на підставі домовленості між собою – це юридична особа приватного права, для задоволення приватного інтересу передусім їх засновників. Якщо ж вона створюється розпорядчим актом Президента України, органу державної влади або органу місцевого самоврядування – це юридична особа публічного права, для задоволення публічного інтересу.

ЦК України визначає такі організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права, як товариства та установи, хоча ст. 83 ЦК України не виключає й інші організаційно-правові форми. Остаточна редакція ст. 83 ЦК України була певним компромісом у зв'язку з рішенням законодавця все ж прийняти і Господарський кодекс України (далі - ГКУ) [2]. Тому ст. 83 ЦК України допускає існування інших, крім установ та товариств, організаційно-правових форм юридичних осіб приватного права. Але ГКУ не оперує поняттям юридичної особи. Замість цього загальноприйнятого у всіх системах права ГКУ використовує термінологію «підприємство» як суб'єкт права (ст. 62) і «суб'єкт господарювання» (ст. 55), до яких відносить не тільки державні, комунальні та інші підприємства, а й юридичні особи, створені відповідно до ЦК України, інші юридичні особи, а також громадян, зареєстрованих як підприємці.

В ГКУ передбачаються такі суб'єкти права, як приватне підприємство, підприємство засноване на змішаній формі власності, орендне, іноземне, з іноземними інвестиціями, підприємство об'єднань громадян, корпорація, асоціація, концерн, консорціум. Товариства, у свою чергу, за ЦК України поділяються на підприємницькі і непідприємницькі залежно від мети отримання прибутку з подальшим розподілом його між учасниками. Так, підприємницькі товариства мають таку мету, на відміну від непідприємницьких товариств, які таку мету не ставлять перед собою.

Існують і такі непідприємницькі товариства, які створюються практично в організаційно-правовій формі, властивій підприємницьким товариствам (АТ або ТОВ). Це – товарні та фондові біржі. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» [3], визначаючи статус фондової біржі, встановлює, що вона утворюється та діє в організаційно-правовій формі акціонерного товариства або товариства з обмеженою відповідальністю (ч. 1 ст. 21). Проте зазначені товариства є підприємницькими, а біржа не має права розподіляти прибуток між своїми членами. Унаслідок цього фондова біржа являє собою проміжний вид товариства, а організаційно-правова форма товарної біржі в Законі України «Про товарну біржу» не визначається.

Відтак очевидно, що єдиної класифікації юридичних осіб на установи та товариства недостатньо. В її основу покладено лише один критерій, інші ж критерії повинні привести до інших класифікацій юридичних осіб [4, с. 8]. Напевно, більш вдалим є запровадження поділу юридичних осіб на комерційні та некомерційні, що різняться від поділу товариств на підприємницькі та непідприємницькі. Тому наведене достатньо демонструє те, що залишити регулювання юридичних осіб на рівні спеціальних законів без чіткого визначення основоположних засад їхнього статусу, організаційно-правових форм, видів, назв у ЦК України неможливо. На основі цього можна стверджувати, що ЦК України потребує змін щодо класифікації юридичних осіб та доповнень їх регулювання.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
3. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23.02.2006 № 3480-IV // [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3480-15>
4. Мала енциклопедія господарського права / За заг. ред. проф.. Бошицького Ю. Л., Бевз С. І. – К. :Видавництво Ліра-К, 2013. – 232 с.

Руснак Андрій Миколайович,

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємств»
Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ,
м. Кам'янець-Подільський,
Науковий керівник: к.е.н Толстопятова Д. Г.

РОЗВИТОК ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з найбільш важливих тенденцій розвитку суспільства в останні десятиліття є процеси інтеграції та глобалізації. Посилення даних процесів відбувається в силу розвитку інформаційної складової у функціонуванні, як окремих підприємств, так і цілих держав. В умовах глобалізації, Інтернет, як система передачі даних, відіграє важливу роль у діяльності, як окремих учасників економічного процесу, так і функціонування економічних систем. Саме використання інтернет-технологій сприяло бурхливому розвитку міжнародних фінансових інститутів (фондових ринків), виходу реальних компаній у глобальне віртуальне середовище, розвитку електронного бізнесу, появи нових галузей економіки, у тому числі на