

поддерживать сильную позицию на неприбыльном рынке экономически не целесообразно. Следовательно, обеспечение долгосрочной конкурентоспособности предприятия возможно только путем поддержания динамичного портфеля выбранных показателей.

Литература:

1. Boston Consulting Group (1970) Perspective on Experience, The Boston Consulting Group Inc.
2. Стратегическое планирование маркетинга – СПб: Питер, 2000.

НАУКОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ПРОБЛЕМАМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА, ОТРАЖЕННЫХ В БАЗЕ ДАННЫХ «ЭКОНОМИКА» ИНИОНа ЗА ПЕРИОД С 1994 ПО 2000 ГГ.

**Кандидат экономических наук, Еськов А.Л.,
доктор географических наук, профессор Московкин В.М.,
Новокураматорский машиностроительный завод,
Харьковский национальный университет имени В.Н.Каразина**

Информационный мониторинг библиографического указателя «Экономика». Института научной информации по общественным наукам РАН по тематике мотивация и стимулирование труда за последние семь лет (1994 - 2000) позволил выявить 218 документов.

Этот мониторинг проводился с помощью предметного указателя по ключевым словам: материальное стимулирование, стимулирование труда, стимулы труда, мотивация труда. Ряд публикаций удалось также выявить при просмотре профильных рубрик вышеуказанного библиографического указателя. Полученные на основе этого информационного мониторинга страновые и языковые распределения документов приведены в таблицах 1 и 2. Из этих таблиц видим значительное преобладание российских и русскоязычных публикаций, что всегда характерно для страны генератора библиографической базы данных. Высокое место Украины в таблице 1 связано исключительно с публикациями в двух ведущих украинских журналах – «Экономика Украины» (Киев) – 6 публикаций; «Бизнес Информ» (Харьков) – 2 публикации.

Распределение документов по типам изданий представлено в таблице 3. Как обычно в такого рода распределениях преобладают журнальные публикации, в тоже время неожиданно высоким оказалась доля авторефератов диссертаций, представленных исключительно российскими авторефератами.

Все публикации были распределены нами на 29 классов проблем, которые определены на основе анализа содержания названий и аннотаций печатных

материалов (табл. 4).

Отметим, что в классах проблем 1 и 4 преобладает проблематика, связанная с мотивацией и стимулированием труда для условий переходного периода (трансформации). Около 60% (130 публикаций) документов относилось к проблемам мотивации труда, а остальные 40% - к проблемам стимулирования труда.

Теоретико-методологический характер носили 27,5% документов (60 публикаций). Отметим, что термин «документы», используемый в информатике и библиотечном деле, является здесь более оправданным, чем термин «публикации», так как, например, в рассматриваемом библиографическом указателе приведены библиографические описания и аннотации журналов и сборников в целом (табл. 3).

143 журнальные публикации были распределены по 85 журналам. Ранжированный перечень наиболее продуктивных журналов приведен в таблице 5. В этих 14-ти журналах, составляющих 16,5% от общего их числа, было опубликовано 36,4% всех печатных материалов, что приблизительно соответствует первой зоне рассеяния Брэдфорда. Этот перечень возглавляет ведущий российский журнал по трудовой проблематике – «Человек и труд» и немного отстает от него ведущий общеэкономический украинский журнал «Экономика Украины».

Общее количество документов в БД «Экономика» за последние пять лет (1996-2000гг.) составило 86595 единиц *, за этот же период количество документов по проблемам мотивации и стимулирования труда составило 139 единиц, следовательно, доля документов по рассматриваемой проблематике в БД «Экономика» составит 0,16%.

Таблица 1. Распределение документов по проблемам мотивации и стимулирования труда по странам (БУ «Экономика» ИНИОНа, 1994-2000гг.)

| №№ п/п | СТРАНА | КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ | |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|------------|
| | | абс. | % |
| 1 | Россия | 126 | 57,8 |
| 2 | США | 29 | 13,3 |
| 3 | Германия | 11 | 5,0 |
| 4 | Англия | 11 | 5,0 |
| 5 | Украина | 8 | 3,7 |
| 6 | Польша | 7 | 3,2 |
| 7 | Болгария | 5 | 2,3 |
| 8 | Франция | 3 | 1,4 |
| 9 | Чехия | 2 | 0,9 |
| 10 | Австралия | 2 | 0,9 |
| 11 | Словения | 2 | 0,9 |
| 12 | Япония | 2 | 0,9 |
| 13 | Норвегия | 2 | 0,9 |
| 14 | Канада | 2 | 0,9 |
| 15 | Швеция | 2 | 0,9 |
| 16-19 | Китай, Шотландия, Белоруссия, Чили | по 1 | по 0,5 |
| | ВСЕГО | 218 | 100 |

Таблица 2. Распределение документов по проблемам мотивации и стимулирования труда по языкам (БУ «Экономика» ИНИОНа, 1994-2000гг.)

| №№ п/п | ЯЗЫК | КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ | |
|-----------|--------------|-----------------------|------------|
| | | абс. | % |
| 1 | Русский | 135 | 61,9 |
| 2 | Английский | 50 | 22,9 |
| 3 | Немецкий | 9 | 4,1 |
| 4 | Польский | 7 | 3,2 |
| 5 | Болгарский | 5 | 2,3 |
| 6 | Французский | 3 | 1,4 |
| 7 | Чешский | 2 | 0,9 |
| 8 | Словенский | 2 | 0,9 |
| 9 | Японский | 2 | 0,9 |
| 10 | Китайский | 1 | 0,5 |
| 11 | Норвежский | 1 | 0,5 |
| 12 | Испанский | 1 | 0,5 |
| | ВСЕГО | 218 | 100 |

* сюда из библиографического указателя «Экономика» ИНИОНа не включились документы из раздела «Демография».

Таблица 3. Распределение документов по проблемам мотивации и стимулирования труда по типам изданий (БУ «Экономика» ИНИОНа, 1994-2000гг.)

| №.№ п/п | ТИПЫ ИЗДАНИЙ | КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ | |
|------------|---------------------------------|-----------------------|------|
| | | абс. | % |
| 1 | Статьи в журналах | 143 | 65,6 |
| 2 | Книги | 21 | 9,6 |
| 3 | Авторефераты диссертаций | 21 | 9,6 |
| 4 | Статьи в научных сборниках | 12 | 5,5 |
| 5 | Депонированные рукописи | 8 | 3,7 |
| 6 | Журналы в целом | 4 | 1,8 |
| 7 | Брошюры | 3 | 1,4 |
| 8 | Научные доклады, препринты | 3 | 1,4 |
| 9 | Правительственные доклады | 2 | 0,9 |
| 10 | Сборники научных трудов в целом | 1 | 0,5 |
| | ВСЕГО | 218 | 100 |

Таблица 4. Распределение документов по проблемам мотивации и стимулирования труда по классам проблем (БУ «Экономика» ИНИОНа, 1994-2000гг.)

| №.№ п/п | КЛАССЫ ПРОБЛЕМ | КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ | |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|
| | | абс. | % |
| 1 | Мотивация труда в условиях трансформации и рыночной экономики в целом | 52 | 23,84 * |
| 2 | Теоретико – методологические вопросы мотивации труда | 34 | 15,59 |
| 3 | Теоретико – методологические вопросы стимулирования труда | 26 | 11,92 |
| 4 | Стимулирование труда в условиях трансформации и рыночной экономики в целом | 14 | 6,42 |
| 5 | Мотивация труда в аграрном секторе | 11 | 5,04 |
| 6 | Стимулирование труда в аграрном секторе | 8 | 3,67 |
| 7 | Стимулирование труда на крупных предприятиях и в компаниях | 8 | 3,67 |
| 8 | Мотивация труда в условиях демократизации отношений на производстве и корпоративного менеджмента | 8 | 3,67 |
| 9 | Стимулирование труда в промышленности | 8 | 3,67 |
| 10 | Мотивация труда в промышленности | 7 | 3,21 |
| 11 | Мотивация менеджерского труда | 7 | 3,21 |
| 12 | Стимулирование менеджерского труда | 6 | 2,75 |
| 13 | Мотивация лиц наемного труда | 3 | 1,38 |
| 14 | Стимулирование труда в банковском секторе | 3 | 1,38 |
| 15 | Стимулирование персонала в коммерческих и предпринимательских структурах | 3 | 1,38 |
| 16 | Стимулирование труда в науке | 2 | 0,92 |
| 17 | Стимулирование труда на транспорте | 2 | 0,92 |
| 18 | Мотивация труда на транспорте | 2 | 0,92 |
| 19 | Стимулирование труда в государственном и частном секторах | 2 | 0,92 |
| 20 | Исторические вопросы мотивации и стимулирования труда | 2 | 0,92 |
| 21 | Стимулирования труда при социализме | 2 | 0,92 |
| 22 | Стимулирование инновационного труда | 1 | 0,46 |
| 23 | Мотивация инновационного труда | 1 | 0,46 |
| 24 | Мотивация труда в торговле | 1 | 0,46 |
| 25 | Стимулирование труда в торговле | 1 | 0,46 |
| 26 | Мотивация женского труда | 1 | 0,46 |
| 27 | Стимулирование работников клубных учреждений | 1 | 0,46 |
| 28 | Мотивация предпринимательского труда | 1 | 0,46 |
| 29 | Организация обучения и мотивация труда | 1 | 0,46 |
| | ВСЕГО | 218 | 100 |

* в расчетах с одним знаком после запятой возникла большая невязка при суммировании.

Таблиця 5. Перечень наиболее продуктивных журналов по проблемам мотивации и стимулирования труда (БУ «Экономика» ИНИОНа, 1994-2000гг.)

| № № п/п | НАЗВАНИЕ ЖУРНАЛА | КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ | |
|------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|
| | | абс. | % |
| 1 | Человек и труд. – Москва | 8 | 5,6 |
| 2 | Экономика Украины. – Киев | 6 | 4,2 |
| 3 | Проблемы теории и практики управления. – Москва | 4 | 2,8 |
| 4 | АПК: Экономика и управление. – Москва | 4 | 2,8 |
| 5 | Экономика строительства. – Москва | 3 | 2,1 |
| 6 | ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. – Новосибирск | 3 | 2,1 |
| 7 | Вопросы экономики. – Москва | 3 | 2,1 |
| 8 | Труд за рубежом. – Москва | 3 | 2,1 |
| 9 | Социологические исследования. – Москва | 3 | 2,1 |
| 10 | Известия Академии труда и занятости. – Ижевск | 3 | 2,1 |
| 11 | Ztschr. fur Arbeitswiss.-Koln | 3 | 2,1 |
| 12 | Harvard business rev.-Boston | 3 | 2,1 |
| 13 | J. of comparative economics.- N.Y. | 3 | 2,1 |
| 14 | Bank.- Koln | 3 | 2,1 |
| | ВСЕГО | 52 | 36,4 |

ВПЛИВ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

С. М. Задорожна, Л. Д. Оліфіренко

Чернігівський державний технологічний університет

Процес відродження державності України невід'ємний від глибокої трансформації суспільства як у світоглядному так і в соціально-еколого-економічному плані пов'язаний із формуванням високорозвиненої гармонізованої системи управління, вплив якої на соціально-політичне життя є всеохоплюючим. Вирішення зазначеного питання передбачає розробку досконалих програм соціально-економічного розвитку регіонів, адекватних сьогоденню, та формування високих духовних цінностей у населення.

Представляючи складну територіальну соціально-економічну систему, кожний регіон включає до свого складу різноманітні види продуктивних сил і відображає розмаїття специфічних суспільних відносин на даній території, що детермінує відсутність абсолютної тотожності в соціально-економічному рівні розвитку регіонів. Облік та урахування відмінностей трудових ресурсів, культурно-освітніх та природно-кліматичних потенціалів регіонів – об'єктивна вимога при виробленні стратегії їх соціально-економічного розвитку.

Встановлення характеру закономірностей формування, розвитку та використання територіальної системи потребує визначення

сукупності її функціональних підсистем, окремих виробничих та соціально-економічних елементів. Еволюція територіальної системи відбувається завдяки якісному розвитку трудового потенціалу регіону, а також соціально-еколого-економічному середовищу, в якому він функціонує.

Реалії сьогодення у сферах матеріального і нематеріального виробництва Чернігівської області, в якій показник ВВП на душу населення на чверть менший від загального по Україні, актуалізують питання підвищення ефективності функціонування господарського комплексу регіону шляхом зростання якості трудового потенціалу.

Затяжний кризовий стан в Україні детермінується різкою зміною соціально-економічного устрою в країні, неадаптованістю населення до нових вимог буття, відсутністю, відповідних трансформаційному періоду, високопрофесійних управлінських кадрів, здатних приймати ефективні управлінські рішення в швидкоплинному зовнішньому середовищі та умовах невизначеності, дегуманізацією управління на всіх соціально-економічних та еколого-технічних рівнях суспільства. Глибинні причини затяжної хвороби всіх сфер суспільства характеризуються і відсутністю застосування ефективних теорій сучасного