

### HRYTSAI V. I. LEGAL REGIME OF DOMAIN NAMES AND THEIR PLACE IN THE SYSTEM OF THE OBJECTS OF INTELLECTUAL PROPERTY LAW

The basic legal doctrines regarding legal regime of domain names are studied; the analysis of the correlation of domain names with the objects of intellectual property is conducted; conditions of using the verbal trademarks and other means of individualization in the structure of domain names are established. The issue of competition between the traditional means of individualization and the right on a domain name is considered. The priority of a holder of means of individualization, who was previously registered or is being used for a long time based on the theory of exhaustion of rights, is defined.

The author concludes that the domain in terms of civil law should be considered as a mean of distinguishing the resource in the telecommunications network without being necessarily tied to the purpose of usage or information content. Thus, domain name is – the only way of identification and according to its essence is an independent mean of individualization of participants of civil circulation, which should be attributed to the category of non-traditional objects of intellectual property.

**Keywords:** domain name, means, individualization, intellectual property law, information resource, trade mark.

УДК 331.101.3

**Т. В. КОЛЕСНИК,**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності

факультету права та масових комунікацій

Харківського національного університету внутрішніх справ

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАСТОСУВАННЯ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто шляхи підвищення дисципліни праці працівників. Визначено існуючі проблеми у сфері забезпечення дисципліни праці. Конкретизовано поняття «мотивація», «стимул» та «правовий стимул». Досліджено мотиваційний механізм людини, особливо структуру трудової мотивації працівника в сучасних умовах. Зроблено висновок про залежність дисципліни праці працівника від зовнішнього впливу на нього стимулу і заохочення.

**Ключові слова:** мотивація, мотивування, стимулювання, правовий стимул, види мотивації, методи мотивації.

Kolesnik, T.V. (2015), "Modern approaches of using motivation and stimulation of employees" ["Suchasni pidkhody do zastosuvannya motyvatsii i stymuliuвання pratsivnykiv"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 114–120.

Використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, і про піклування про їх матеріальне і соціальне становище на належному рівні. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається насамперед належним ставленням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації, і не лише матеріального стимулювання.

**Актуальність** обраної теми зумовлена загостренням проблем щодо соціального та економічного розвитку суспільства, що негативно впливає на матеріальне забезпечення працівників як з боку держави, так і з боку приватних

підприємств, оскільки в умовах ринкової економіки роботодавцями здебільшого не використовуються різні методи мотивації працівників до забезпечення дисципліни праці.

**Аналіз досліджень та публікацій** підтверджує значний інтерес з боку науковців щодо вирішення проблем, пов'язаних з мотивацією та стимулюванням працівників до забезпечення дисципліни праці. Так, у роботах С. С. Алексєєва, О. С. Біліченка, К. В. Бондаревської, С. В. Венедіктова, В. В. Волинця, С. І. Кожушко, С. О. Комарова, І. В. Лазора, О. М. Лебедевої, О. В. Малька, К. Є. Машкова, В. М. Смірнова, О. В. Солодянкіної, Л. Д. Ухової та інших стверджується, що, крім матеріальних методів, варто застосовувати і нематеріальні. Наявність значної кількості робіт щодо даної проблеми, з одного боку, підкреслює її важливість та багатогранність, але з іншого, призвела до появи певних розбіжностей у категоріальному

апараті, що ускладнює процес розробки загальних правил, якими варто керуватися при створенні системи мотивації.

**Метою** цієї статті є аналіз існуючих видів мотивації трудової діяльності та обґрунтування дієвого механізму стимулювання працівників з урахуванням умов сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація є складним процесом. Різні автори при трактуванні цієї категорії визначають її як сукупність мотивів, стимулів або внутрішніх та зовнішніх факторів, як процес спонукання людини до певних дій. Разом із тим, незважаючи на досить велику кількість наукових праць, реалії сьогодення вимагають дослідження структури трудової мотивації та стимулів.

Воснові механізму трудової мотивації лежать потреби працівника, які дають можливість зробити висновок, що йому необхідно для життя. Усвідомлення їх у вигляді інтересу підказує, як діяти для задоволення цих потреб. Цінності у вигляді основних потреб індивіда дають змогу встановити ієрархію, послідовність дій, спрямованих на задоволення потреб. Суспільні ідеали, норми і цінності дозволяють визначити межі дозволеності в цих діях. Керуючись мотивами, працівник обирає з переліченого ряду спонукальних причин ті, що найбільше відповідають його баченню трудової ситуації, обґрунтовуючи тим свою трудову поведінку.

Напрямок розвитку трудової мотивації в нашій країні зумовлений переходом від моделі переважно ідеологічної мотивації праці до моделі людських ресурсів, яка визнає за більшістю працівників прагнення творчо працювати і самовдосконалюватися, не нехтуючи грошовою мотивацією, припускаючи важливість й інших мотивів.

Стимулювання праці і соціальний контроль містять у собі зовнішні спонукання й елементи трудової ситуації. Під стимулюванням зазвичай розуміють вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісно-значущих умов трудової ситуації, що спонукають його діяти певним чином [1, с. 120]. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з іншого, – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю. Важливо зазначити, що для працівника необхідна певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії і тактики поведінки у сфері праці. Межі такої свободи розширюються за панування ринкової системи управління.

Отже, якісною буде та праця, яка була виконана та/або виконується працівником з урахуванням дисципліни праці як комплексу правил та принципів, яких дотримуються і працівник, і трудовий колектив, і роботодавець. Проте дотримання дисципліни праці працівником майже не можливе без зовнішнього впливу на нього, яким є стимул та заохочення. І хоча декотрі вчені ототожнюють поняття «стимул» і «заохочення» [2, с. 79] (синонімами розуміє ці два поняття і вітчизняний законодавець, що виражається у ст. 25 закону України «Про охорону праці» [3]), категорії стимулювання та заохочення співвідносяться як ціле й частина: заохочення – це окремий напрям у загальному процесі стимулювання [4, с. 2; 5, с. 52], тобто, як зазначає О. М. Лебедева, заохочення є одним із позитивних засобів впливу, в яких виражаються засоби правового стимулу [6, с. 12]. Також, розглядаючи питання правового стимулу в аспекті забезпечення дисципліни праці, варто відмітити, що такий стимул завжди оформлюється в нормативній формі (і передбачається, і, як правило, реалізується). При цьому необхідно звернути увагу на те, що всі правові норми за характером впливу тривалий час було прийнято розділяти на три групи, а саме: 1) норми, що містять в своєму змісті обов'язки суб'єкта на вчинення конкретних позитивних дій (норми-приписи); 2) норми, якими регламентуються вимоги до суб'єктів щодо утримання від конкретних дій (норми-заборони); 3) норми, що у своєму змісті містять право суб'єкта на вчинення конкретних позитивних дій (норми-дозволи) [7, с. 38]. Однак такий підхід до розуміння природи норм не в повній мірі є коректним, оскільки не завжди відповідає вимогам сучасності та природі забезпечення дисципліни праці в період становлення сталої ринкової економіки, яка головним чином будується на заохочуванні та, відповідно, нормах-заохоченнях (чи інакше: нормах-стимулах).

Загалом варто відмітити, що питанню стимулювання працівників до дисципліни праці як самостійному елементу методу правового регулювання окрема увага приділялась авторитетними вченими в низці наукових праць [8, с. 38; 9, с. 367–368; 10, с. 17], у результаті чого можна зробити висновок про існування такого юридичного поняття, як «правовий стимул», що повністю співвідноситься із питанням забезпечення дисципліни праці, будучи його «наріжним каменем», оскільки, як зауважує В. В. Волинець, головним призначенням стимулів є підвищення трудової активності, продуктивності та якості

праці, стимулювання до добросовісного виконання трудових обов'язків [11, с. 95].

Важливість правового стимулу в питанні забезпечення дисципліни праці є очевидною, оскільки стимулом у широкому сенсі є такий фактор впливу, який застосовує роботодавець (чи інша уповноважена особа) для корегування, вдосконалення трудової поведінки працівника чи групи працівників.

Розглядаючи поняття правового стимулу, такі авторитетні теоретики, як С. О. Комаров та О. В. Малько зауважували, що, по суті, стимул за своєю природою є правовим спонуканням до вчинення суб'єктом таких дій, що не суперечать законодавству, а також таких, що створюють для задоволення власних інтересів суб'єкта режим сприяння. При цьому, на думку вчених, правове заохочення підрозділяється за певними ознаками на такі види: а) за елементом структури норми права: юридичний факт-стимул (гіпотеза), суб'єктивне право, законний інтерес, пільга (диспозиція), заохочення (санкція); б) за предметом правового регулювання: конституційні, цивільні, екологічні тощо; с) за обсягом: основні (суб'єктивне право), часткові (законний інтерес) та додаткові (пільга); д) за часом дії: постійні (право на власність) і тимчасові (разова премія); е) за змістом: матеріально-правові (заробітна плата) та морально-правові (подяка) [9, с. 367–368].

Що стосується розуміння правового стимулу як стимулу працівника, трудового колективу, то це поняття слід розуміти як спосіб керування трудовою поведінкою працівника, який полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку трудового колективу шляхом впливу на умови його життєдіяльності, використовуючи мотиви, які керують діяльністю такого колективу. Тобто стимулювання є таким процесом управління трудовою поведінкою працівника чи групи працівників, який виражається у цілеспрямованому впливі на поведінку персоналу шляхом впливу на умови його життєдіяльності й використання мотивів, що спонукають такий трудовий колектив до трудової діяльності.

Отже, стимулювання є процесом, що може бути спрямованим на працівника чи на групу працівників або і на групу працівників, і на окремого працівника. При цьому на практиці найчастіше поєднання групового й персонального стимулювання має місце у процесах матеріального стимулювання. Зокрема, Л. Д. Ухова звертає увагу на те, що індивідуальна та колективна форма матеріального стимулювання сьогодні забезпечується розподілом колективної премії пропорційно індивідуальному трудовому

внеску кожного в загальний результат, що в основному характерно для нарахування регулярних премій. Однак визначати розмір індивідуального матеріального заохочення за принципом економічної доцільності, підпорядковуючи його дії механізму розподілу (наприклад, за допомогою процедури депреміювання), – не завжди найкращий вибір [12, с. 24].

Необхідно зауважити, що багатьма вченими наголошується на тій обставині, що забезпечення дисципліни праці, головним чином в умовах ринкової економіки, найбільш ефективно реалізується завдяки стимулюванню до такої дисципліни. При цьому поняття засобів стимулювання учасників колективної праці до дотримання дисципліни праці цими вченими розглядається, як, власне, і саме стимулювання, лише в двох аспектах, а саме в аспектах матеріального і морального стимулів, або ж з точки зору HR-менеджменту. Зокрема, фахівці відзначають, що у широкому сенсі стимулювання є сукупністю вимог і відповідною їм системою заохочення й покарання, враховуючи ту обставину, що сам по собі метод заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці у сучасних ринкових умовах є найбільш актуальним, особливо якщо зважити на його дві основні функції – винагороди і стимулюючу [13, с. 10].

Як зазначає С. І. Кожушко, стимулюючу роль у трудовому праві виконує система заходів заохочення як форма і засіб сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків. Учена зазначає, що стимулюючі фактори ефективної діяльності працівників визначаються загальносуспільними, колективними та особистими інтересами самої особи. Вони взаємопов'язані, бо реалізація суспільних інтересів є основою задоволення колективного інтересу, а реалізація колективного інтересу приводить до задоволення особистого інтересу. Особистий інтерес спонукає, підштовхує працівника до професійного зростання, стає стимулюючим фактором ефективної та результативної праці [14, с. 15].

При цьому, як зазначає К. Є. Машков, дія стимулу опосередкована психікою людини, тому стимул лише тоді стає реальною спонукальною силою, коли він перетворюється на мотив [14, с. 2, 7]. Подібну думку висловлює і російська вчена О. В. Солодянкіна, яка вказує, що стимули діють лише в тому випадку, коли вони торкаються доступних для задоволення в даних умовах потреб особистості [2, с. 80]. Варто зауважити, що така позиція вчених є особливо цінною для сучасного українського суспільства та науки трудового права загалом,

оскільки в ній віддзеркалюється не лише адекватне розуміння стимулу та мотиву, але й справедливе розуміння співвідношення мотиву і стимулу, які лише останні шістьдесят років розглядаються у діалектичному взаємозв'язку (раніше, незважаючи на те, що і мотив, і стимул розумілись радянськими вченими як «спонукання до певних дій»), мотив відносився до науки психології, а стимул – до економічної науки).

Загалом декотрі вчені й досі помилково ототожнюють правовий мотив і правовий стимул. З цього приводу інші зауважують, що різниця між мотивуванням та стимулюванням є очевидною, зважаючи на правову природу і юридичний зміст цих понять: «мотивація» визначається як процес стимулювання самого себе та інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації (на сьогоднішній день визначення мотивації через стимулювання або стимулювання через мотивацію дуже поширене), а поняття «стимул» визначається як зовнішнє спонукання до дії, поштовх, спонукальна причина, подразник, що впливає на орган почуттів, тобто є зовнішнім відносно людини. Таким чином, принципова відмінність понять «мотивація» і «стимулювання» полягає в тому, що стимулювання є одним із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування.

За своєю суттю мотив, як категорія з доктрини психології, завжди пов'язується із задоволенням певних потреб спонукання до дій, тобто прямо впливає на поведінку суб'єкта. З іншого боку, правила і принципи дисципліни праці на підприємстві, які чинять вплив на поведінку працівника обмежувального характеру, завдяки мотивації можуть відігравати і позитивне для працівника значення. Межа між контрольованою й мотивованою поведінкою працівника є умовною та рухомою, головним чином тому, що працівник із сильною мотивацією праці володіє звичкою добросовісно виконувати вимоги і ставитись до них, як до власних норм поведінки.

У рамках доктрини трудового права під поняттям «мотив» чи «дисциплінарний мотив» доцільно розуміти конкретний, усвідомлений вид внутрішнього спонукання, актуальну потребу працівника, яку він намагається задовольнити, працюючи в конкретній компанії.

Під поняттям «мотивація», у свою чергу, вчені розуміють: 1) сукупність мотивів; 2) сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів; 3) стан особи; 4) сукупність рушійних сил; 5) процес спонукання; 6) функцію менеджменту. Поверхнева неоднаковість розуміння дис-

циплінарної чи трудової мотивації працівника пояснюється існуванням низки форм такої мотивації, якими, як зазначається в доктрині, є: 1) матеріальна (здійснюється безпосереднім впливом на стан економічних умов існування працівника і реалізується через систему оплати праці, розподілу матеріальних благ тощо); 2) соціальна (полягає у використанні моральних стимулів, ґрунтується на існуванні в суспільстві цінностей та норми, визнання цінності особистості); 3) політична (полягає у впливі на працівника політичних ідей, ідеалів, програм); 4) адміністративна (основана на дисциплінарній відповідальності працівника за виконання трудових обов'язків, виконання правил трудової діяльності); 5) інформаційна (включає доступність необхідної інформації, можливість надання необхідної інформації людям, які відчувають потребу в ній).

У свою чергу, характер мотивації залежить від соціокультурного середовища й потребує різних стимулюючих інструментів. Громадян мотивує до праці фактор страху, проте лише в короткостроковій перспективі, оскільки народ до цього звикає, тобто якщо роботодавець хоче забезпечити дисципліну праці на підприємстві, йому достатньо лякати працівників звільненням, зниженням заробітної платні, позбавленням премій тощо, і це дасть позитивний результат. Проте у Швеції, наприклад, цей фактор не може бути застосовним у зв'язку з тим, що швед не буде працювати інакше, якщо його налякати санкціями. Так, європейці та американці будуть мотивовані лише «раціональним стимулом», тобто таким, у якому чітко виражено мету, а також розраховано та обґрунтовано способи її досягнення.

Загалом у доктрині трудового права зазначається, що механізм мотивації дисципліни праці в умовах ринкової економіки полягає у: 1) визначенні потреб дисципліни праці за суб'єктами господарювання; 2) сприянні готовності суспільства до дисциплінарної перебудови (мотиваційної, операційної, дисциплінарних змін); 3) застосуванні настанов на дисципліну праці; дотриманні вимог дисциплінарного процесу, які тісно пов'язані з економічною безпекою на кожному рівні загального управління організацією. Саме такий механізм дозволяє забезпечити поєднання інтересів держави, регіонів, суб'єктів господарювання з інтересами працівників, дотримання вимог нормативно-законодавчої бази, враховувати регіональні особливості національного менталітету, запроваджувати економічні важелі і засоби соціального, морально-психологічного впливу, спонукати

особистості до дисциплінованої праці, що як наслідок приведе до стійкої системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Слід зазначити, що основними мотивами, які впливають на ефективність роботи персоналу й, відповідно, дисципліну праці, є: 1) *внутрішні мотиви* (суспільна корисність праці; задоволення від добре виконаної роботи; творчий характер праці; відповідність спеціальності покликанням; почуття власника, зацікавленого у власності; демократичний характер управління підприємством та активна участь у ньому; соціальна справедливість); 2) *зовнішні позитивні мотиви* (рівень оплати праці; розмір пакета акцій, яким володіє працівник підприємства; дивіденди на акцію; прибуток на акцію; соціальні блага, надані підприємством працівникові; соціальна захищеність; можливість професійного зростання); 3) *зовнішні негативні мотиви* (побоювання банкрутства підприємства; побоювання звільнення і безробіття; санкції за порушення трудової дисципліни, переведення на некваліфіковану нижчеоплачувану роботу; побоювання не справитися з виробничим завданням; критика з боку керівників і товаришів по роботі).

*Поряд із цим, виходячи з доктрини трудового права, можна виокремити такі види мотивації:*

1) матеріальна – призначення, підвищення або пониження окладу, доплати і надбавки; змінна частина заробітку – премії, комісійні тощо;

2) нематеріальна – винагорода за заслуги, що має грошовий вираз, але видається працівникові в не грошовій формі (путівки, подарункові сертифікати, продукція компанії тощо). У більш широкому сенсі нематеріальна мотивація включає в себе також моральні та організаційні інструменти мотивації;

3) моральна – винагороди, що не мають грошового вираження: визнання статусу і заслуг (зустрічі з керівництвом, грамоти, дипломи), надання окремим співробітникам особливих умов роботи (гнучкий або вільний графік, самоконтроль якості тощо) і додаткових можливостей розпоряджатися ресурсами організації;

4) організаційна – створення організаційної культури, що підтримує мотивацію співробітників на досягнення цілей компанії.

При цьому, виходячи з юридичної, економічної та психологічної теорії, можна дійти висновку, що важливе значення для забезпечення дисципліни праці має розуміння сучас-

них мотивів і стимулів працівника, які дещо трансформувалися з переходом України у чергову фазу Світової економічної кризи, а також із появою соціально-політичної і внутрішньої економічної кризи, подолати наслідки й негативні фактори яких, зокрема, можливо шляхом забезпечення дисципліни праці на підприємствах та, відповідно, активізацією якісної праці.

Важливість забезпечення дисципліни праці у процесі подолання загальнодержавних соціально-економічних та політичних проблем відмічалась також і в доктрині трудового права. Так, наприклад, з цього приводу К. В. Бондаревська зазначає, що ставлення до праці суттєвою мірою визначає успіх чи невдачу суспільства у його просуванні по шляху економічного й соціального прогресу. Відповідно, саме зміни у ставленні до трудової діяльності визначають результативність перебудови форм власності й господарювання, а також дієвість ринкових механізмів. Вчена наголошує на тому, що нова трудова мотивація виникає у ринкових умовах не автоматично, а тільки за наявності ряду сприятливих обставин, особливо тих, що впливають на соціальне самопочуття населення. Тому, як зазначає К. В. Бондаревська, сьогодні так надзвичайно важливо зрозуміти мотиваційні механізми людини, зокрема, дослідити структуру трудової мотивації сучасних людей та особливості їх ставлення до праці [15, с. 22].

**Висновки.** Правильне застосування тих чи інших методів мотивації в умовах сьогодення дозволить роботодавцю підвищити рівень вмотивованості працівників у досягненні кінцевих результатів роботи підприємства чи установи в цілому. Застосовування різних технологій мотивації, тобто раціональна та ефективна комбінація обраних методів, дасть можливість скоротити тривалість періоду перетворення стимулів на мотиви. **Перспективними напрямками дослідження** є визначення інструментів, які дозволяють найбільш повною мірою задовольняти індивідуальні потреби через колективні і забезпечити дисципліну праці, враховуючи баланс інтересів як працівника, так і роботодавця.

Окресливши трудові стимули й мотиви і, відповідно, процеси симулювання та мотивації, можна зробити висновок, що трудове заохочення у широкому сенсі є заохоченням працівника, який добросовісно виконує свої трудові обов'язки, тобто таким, що відповідає вимогам персональних інструкцій, внутрішньому трудовому розпорядку та законодавству України.

#### Список використаних джерел

1. Біліченко О. С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О. С. Біліченко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2012. – № 4. – С. 119–125.

2. Солодянкіна О. В. Матеріальне стимулювання працівників на підприємстві / О. В. Солодянкіна // Вестник ИЖГТУ. – 2006. – Спецвып. – С. 79–83.
3. Про охорону праці : закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
4. Машков К. Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Машков Костянтин Євгенович. – Київ, 2011. – 16 с.
5. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / С. В. Венедіктов. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 328 с.
6. Лебедева Е. Н. Механізми правового стимулювання соціально-активного поведіння (проблеми теорії і практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Лебедева Елена Николаевна. – Саратов, 2002. – 28 с.
7. Алексеев С. С. Проблемы теории права : Основные вопросы общей теории социалистического права : курс лекций : в 2 т. Т. 1 / С. С. Алексеев. – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – 396 с.
8. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
9. Комаров С. А. Теория государства и права : учеб.-метод. пособие ; крат. учеб. для вузов / С. А. Комаров, А. В. Малько. – М. : Норма – Инфра-М, 1999. – 448 с.
10. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве (теоретико-информационный аспект) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Малько Александр Васильевич. – М., 1995. – 39 с.
11. Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В.В. Волинець // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 92–98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2009\\_1\\_16.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2009_1_16.pdf).
12. Ухова Л. Д. Правове регулювання поощрення добросовісного труда по російському трудовому законодавству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ухова Лариса Дмитриевна. – Екатеринбург, 2006. – 26 с.
13. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лазор Ігор Валерійович. – Київ, 2011. – 20 с.
14. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кожушко Світлана Іванівна. – Харків, 2007. – 20 с.
15. Бондаревская К. В. Философские аспекты мотивации трудовой деятельности / К. В. Бондаревская // Філософія. Культура. Життя. – 2010. – Вип. 34. – С. 21–30.

*Надійшла до редколегії 28.09.2015*

### **КОЛЕСНИК Т. В. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРИМЕНЕНИЮ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

Рассмотрены пути повышения дисциплины труда работников. Определены существующие проблемы в сфере обеспечения дисциплины труда. Конкретизированы понятия «мотивация», «стимул» и «правовой стимул». Исследован мотивационный механизм человека, в особенности структура трудовой мотивации работника в современных условиях. Обоснован вывод о зависимости дисциплины труда работника от внешнего влияния на него стимула и поощрения.

**Ключевые слова:** *мотивация, мотивирование, стимулирование, правовой стимул, виды мотивации, методы мотивации.*

### **KOLESNIK T. V. MODERN APPROACHES OF USING MOTIVATION AND STIMULATION OF EMPLOYEES**

The article is devoted to the consideration of the ways to improve the labor discipline of employees. The relevance of this problem is caused by the aggravation of a number of issues of social and economic development of the society that negatively affects the material guaranteeing of employees both by the state and by private entrepreneurs. In the conditions of market economy, employers don't use various methods of motivation of employees to ensure the labor discipline.

The existing problems in the area of guaranteeing discipline are defined in the article. Characteristic features are analyzed; the concepts of «motivation», «stimulus», «legal incentive» are clarified. Motivation presented as two interrelated processes: motivation and stimulation. Stimulation is defined as the management process over an employee's behavior or a group of employees, which is expressed in a meaningful impact on staff behavior by influencing the conditions of the life and usage of motives that impel such a labor group to work. The importance of legal incentive in the matter of labor discipline is evident, because it is a factor of influence that is used by an employer (or other authorized person) to correct, improve labor behavior of an employee or a group of employees.

Common and different features of these concepts are researched. Thus, the fundamental difference between the concepts of «motivation» and «stimulation» is the fact that stimulation is one of the means by the assistance of which motivation can be realized.

The following types of motivation like: material, immaterial, moral, organizational are defined and singled out. Motivation mechanisms of a human being are researched, particularly the structure of labor motivation of employees in the modern conditions is studied. Based on the research it is concluded that discipline of employees is almost impossible without external influence on it, which is an incentive and encouragement.

**Keywords:** *motivation, stimulation, legal incentive, types of motivation, methods of motivation.*

УДК 346.9

**М. О. МАЦЕЛИК,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*завідувач кафедри господарського права та процесу*

*Національного університету Державної податкової служби України (м. Ірпінь);*

**О. В. ОНИШКО,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри господарського права та процесу*

*Національного університету Державної податкової служби України (м. Ірпінь)*

## ДО ПИТАННЯ ПОГЛИБЛЕННЯ ПРАВОВОГО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ПРАВОПОРУШЕННЯМИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ТА ГОСПОДАРСЬКИМИ САНКЦІЯМИ

Досліджено теоретико-правові питання сутності, видів, класифікації та застосування санкцій у сфері господарських (договірних) відносин. Наголошено, що неузгодженості, які виникають у процесі застосування санкцій, нерідко пов'язані з їх термінологічно-сутнісною правовою невизначеністю, а також із відсутністю тісного правового взаємозв'язку із сутнісними характеристиками правопорушень у сфері господарювання.

**Ключові слова:** *господарські відносини, господарські зобов'язання, правопорушення, санкції, відшкодування збитків, штрафні санкції, оперативно-господарські санкції.*

Matselik, N.A. and Onyshko, O.V. (2015), "On the issue of deepening legal relationship between offences of the subjects of economic relations and economic sanctions" ["Do pytannia pohlyblennia pravovoho vzaiemozviazku mizh pravoporushenniamy subiektiv hospodarskykh vidnosyn ta hospodarskyumy sanktsiiamy"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 120–124.

**Постановка проблеми.** Розв'язання проблеми своєчасного та належного виконання господарських зобов'язань займає чільне місце в процесі вдосконалення правового регулювання господарських (договірних) відносин. Це пов'язано з тим, що, як свідчить юридична практика, кількість випадків невиконання або неналежного виконання приписів правових норм або господарських договорів, контрактних зобов'язань продовжує сягати значних розмірів. У переліку заходів для усунення причин і умов, що спричиняють порушення виконання господарських договорів та відшкодування їх наслідків, особливе місце посідає застосування системи господарських санкцій. Тому проблема співвідношення відповідальності учасників господарських відносин, які вчинили правопорушення, та учасників, які несуть матеріальну відповідальність при заподіянні збитків, завжди перебувала у полі зору багатьох науковців-правознавців і практиків-юристів, серед яких вітчизняні вчені О. Беяневич, О. Вінник,

І. Канзафарова, Б. Карнаух, В. Мамутов, Т. Мацелик, А. Плахотний, А. Чучковська, Р. Шиска, В. Щербина та ін. Їх напрацювання збагатили юридичну науку вагомими узагальненнями правового регулювання господарських відносин із використанням господарських санкцій.

Разом з тим, і сьогодні існують значні розбіжності не лише щодо основних видів санкцій, які застосовуються за правопорушення у сфері господарських правовідносин, а й щодо їх сутності, що вказує на недостатнє використання на практиці потенціалу санкцій як заходів примусу до учасників таких правовідносин.

Тому **мета** цієї статті полягає у поглибленні теоретичних засад господарських санкцій у забезпеченні господарських зобов'язань для посилення правового взаємозв'язку між процесами розвитку господарських відносин та пошуку відповідних господарських санкцій.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 2 ст. 217 Господарського кодексу України застосовуються такі види санкцій, як