

недосконалої структури, що знижує показник корисної віддачі від фінансування інновацій у цій галузі. Так, якщо станом на 1998 рік показник корисної віддачі від фінансу-

вання інновацій в АПК оцінювався на рівні одиниці, то до 2011 року він знизився до 0,28, тобто більше, ніж у 3 рази.

### Список використаних джерел

1. Андреев П.А. Инновационные процессы в сельском хозяйстве / П.А. Андреев. – М.: “Агро-Вестник”, 2000. – 182 с.
2. Зоргач А.М. Ефективність застосування інноваційних проектів в аграрних підприємствах [Електронний ресурс] / Зоргач А.М. – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2008dec/5\\_zorgach.php](http://www.confcontact.com/2008dec/5_zorgach.php).
3. Ігнатська Т.Г. Бюджетна підтримка інноваційної діяльності аграрних підприємств України: стан, особливості та проблеми [Електронний ресурс] / Ігнатська Т.Г. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2012\\_1/240.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2012_1/240.pdf).
4. Коденська М.Ю. Інноваційний продукт аграрно-економічної науки, його оцінка та інвестиційне забезпечення [Електронний ресурс] / М.Ю. Коденська, Н.М. Перепелиця. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vkhnu\\_ekon/2009\\_11/pdf/11\\_02.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vkhnu_ekon/2009_11/pdf/11_02.pdf).
5. Курило Л.І. Державне регулювання інноваційної діяльності в аграрному секторі [Електронний ресурс] / Л.І. Курило. – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/VSnau/2011\\_2/52Kurylo.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/VSnau/2011_2/52Kurylo.pdf).
6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – Стат. зб. – К., 2011.
7. Розвиток аграрного виробництва як передумова забезпечення продовольчої безпеки України. – К.: НІСД, 2011. – 40 с.
8. Селевко Є.О. Інноваційний розвиток аграрної сфери економіки України [Електронний ресурс] / Є.О. Селевко. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/znptdau/2012\\_18\\_1/18-1-43.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znptdau/2012_18_1/18-1-43.pdf).
9. Янковська О.І. Інноваційний процес у сільському господарстві / О.І. Янковська // Наука і економіка: науково-теоретичний журнал Хмельницького екон. ун-ту. – 2009. – № 4 (16), Т. 2. – С. 54-58.
10. Carl K. Eicher, John M. Staatz. International Agricultural Development (The Johns Hopkins Studies in Development). – Publisher: The Johns Hopkins University Press; 3rd edition, 1998. – 632 p.
11. Manfred Zeller. The Triangle of Microfinance: Financial Sustainability, Outreach, and Impact (International Food Policy Research Institute). – Publisher: International Food Policy Research Institute, 2003. – 424 p.
12. Mensh G. Stalemate in technology: Innovation Overcome the Depression. – Cambridge: Mass, 1979. – 241 p.
13. World Bank. Agriculture Investment Sourcebook (Trade and Development). – Publisher: World Bank Publications, 2005. – 536 p.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2013 р.

\*

УДК 331.101.3-055.2

*Н.А. ЛАВРУК, аспірант\**

*Подільський державний аграрно-технічний університет*

## Мотивація трудової діяльності жінок

**Постановка проблеми.** Функціонування сільськогосподарського виробництва в умовах стабілізації ринкової економіки ставить на порядок денний проблему пошуку не тільки нових форм господарювання, але й використання жіночого трудового потенціалу, від ефективної мотивації трудової діяльності якого залежить подальший розвиток сільськогосподарських підприємств. Особливо важливо усвідомити вирішальну роль жі-

нок, які є рушійною силою будь-якого виробництва, оскільки завжди в числі перших мотивують свої дії й результати трудових та економічних процесів. Але останніми роками проблеми жіночих мотивів, стимулів, інтересів і самого мотиваційного процесу, пов'язаного із здібностями й можливостями працівниць, глибоко не досліджувалися.

Актуальність проблеми ще більше посилюється в умовах зростання напруженості дисбалансу праці за рахунок значного зростання масштабів відтворення жіночих ресурсів праці та скорочення робочих місць (властивих використанню тут тільки праці

\* Науковий керівник – І.І. Лотоцький, доктор економічних наук, професор.  
© Н.А. Лаврук, 2014

жінок) внаслідок зниження обсягів сільськогосподарського виробництва, що в свою чергу сприяє інтенсивному розвитку ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні й методологічні аспекти мотивації праці та людської поведінки розглядалися у наукових дослідженнях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Великий внесок у вивчення потреб, мотивів, стимулів, інтересів і безпосередньо мотивації праці зробили праці відомих зарубіжних учених: К. Альдерфера, В. Врума [21], М. Вебера, Ф. Герцберга [17], Е. Лоулера [20], А. Маслоу [19], Д. МакГрегора, Д. МакКлеланда [18], М. Мескон [10], Л. Портера [20] та багатьох інших.

Значних результатів у розвитку сучасних теорій мотивації праці, відтворення й використання людського потенціалу та ринку праці досягли українські науковці: Д. Богиня [1], І. Бондар, О. Бугуцький [2], О. Грішнова [3], В. Дієсперов [4], А. Колот [7], Г. Купалова [2], Г. Куліков [1], Ю. Краснов [8], І. Лотоцький, М. Малік [9], П. Саблук [2], М. Семикіна [12], К. Якуба та інші.

Однак існує ще досить багато не вирішених як теоретичних, так і практичних питань, пов'язаних із мотивацією трудової діяльності сільських жінок. Зазвичай переважна більшість монографій та наукових розробок лише поверхнево присвячена окремим аспектам використання праці статевовікових груп сільського населення в сільськогосподарському виробництві. Поки що не сформований єдиний підхід до формування мотиваційного механізму, який відповідав би сучасним ринковим процесам. Усі ці актуальні аспекти потребують поглибленого дослідження і зумовлюють необхідність застосування нових підходів до обґрунтування моделей мотивації трудової діяльності жінок у сучасних умовах господарювання сільськогосподарських підприємств.

**Мета статті** – обґрунтування теоретичних положень й оцінка формування механізму мотивації трудової діяльності жінок і розробка пропозицій, спрямованих на раціоналізацію зайнятості та ефективне використання їхньої праці у сільськогосподарському виробництві.

**Виклад основних результатів дослідження.** Важливою ланкою у розвитку аграрного виробництва Хмельницької області є формування й удосконалення системи мотивації трудової діяльності працівників, яка є необхідною умовою стійкого та ефективного розвитку сільськогосподарської діяльності, оскільки дає змогу створювати необхідні умови для постійного нарощування виробництва і підвищення конкурентоспроможності аграрної продукції та забезпечувати високу прибутковість сільськогосподарських підприємств. Наразі інтенсивний розвиток сільськогосподарського виробництва в умовах стабілізації ринкових відносин також залежатиме від підвищення рівня раціональності й ефективності використання трудового потенціалу сільських жінок.

На нинішній час сільськогосподарська праця для багатьох сільських жінок перетворилася на засіб виживання. За таких умов неможливо забезпечити високопродуктивну та ефективну працю, зростання кваліфікації працівниць, розвиток їхньої трудової ініціативи без формування сильної мотивації [14], оскільки прямий шлях до ефективного управління працівницею пролягає через розуміння нею процесу мотивації.

При цьому дуже важливо встановити перелік мотивів, якими керується кожна вікова група працівниць, оскільки в цьому разі можна визначити рівень розуміння ними своєї трудової діяльності й ставлення до виконуваної роботи. Особливо це стосується сільських жінок, використання праці яких у складних ринкових умовах сільськогосподарського виробництва має свої характерні особливості, а тому важливо застосовувати такі форми мотивації, які могли б бути пристосовані до організаційних змін виробничої системи, вимог і потреб самих працівниць.

Досить тривалий період проблема спонукування людей до трудової діяльності хвилювала багатьох учених, адже працею створюється матеріальна й духовна культура суспільства. Зокрема, відомий учений В.С. Дієсперов мотивацію праці розглядає як „багатокомпонентний фактор ефективності” виробництва, а „вихідною точкою мотиваційних систем стає повага до особистості працівника, уважне ставлення до його потреб і

запитів” [4, с.10]. На думку багатьох інших авторів мотивація характеризує свідоме прагнення до конкретних дій та задоволення певного типу потреб [5, с.21; 6, с.5].

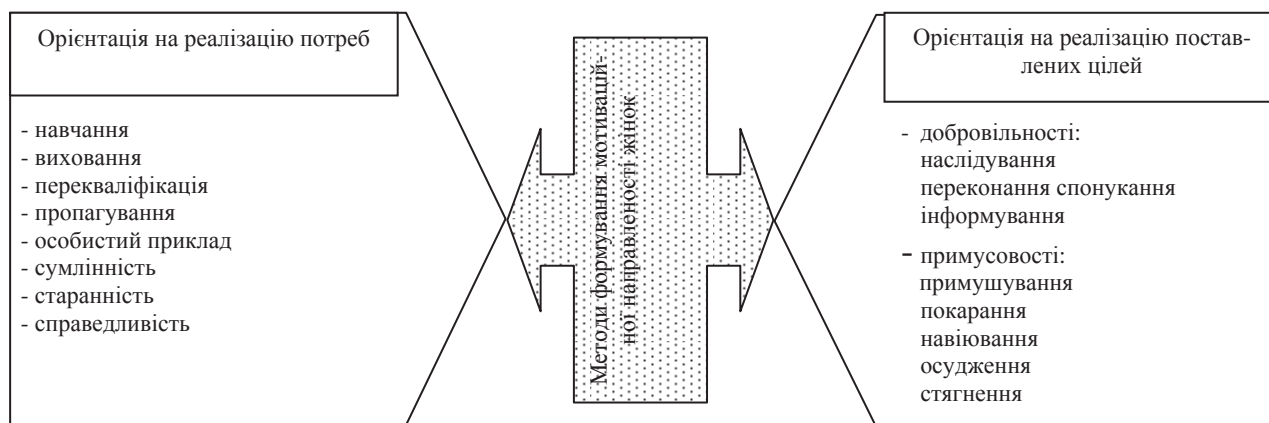
У зв'язку з цим у кожному підприємстві необхідно так організувати працю, щоб кожна працівниця доклала максимум зусиль для задоволення своїх потреб і виконання поставлених завдань незалежно від своїх особистих проблем, тобто керівнику треба зуміти знайти ту мотивацію, яка спонукала б її до продуктивної праці. Водночас мотивувати організацію трудового процесу треба таким чином, щоб під час його здійснення можна було б розвивати особистісні якісні характеристики й потенційні професійні можливості працівниць відповідно до матеріальних винагород, а також поєднувати їхні особисті інтереси з вимогами удосконалення виробництва сільськогосподарської продукції.

Зазначимо, що нині проблема мотивації трудової діяльності жінок є досить складною, а тому дослідження окремих її аспектів проводиться як вітчизняними [1,3,7,12,15], так і зарубіжними дослідниками [16,18,19]. У своїх наукових доробках учені приділяють увагу аналізу процесу мотивації як формуванню внутрішніх рушійних сил до участі у праці, тоді як сам мотиваційний процес, де взаємодіють потреби, цінності й інтереси жінок у сфері трудової діяльності та поза її межами, практично глибоко не досліджується. Водночас, враховуючи характерні

особливості використання жіночих трудових ресурсів у соціально-економічних системах, мотивація і стимулювання трудової діяльності сільських жінок та організація мотиваційного процесу потребують усебічного й комплексного дослідження.

Мотивація трудової діяльності являє собою важливий процес, що охоплює розумову і фізичну діяльність жінки та включає кілька етапів, які формують мотиваційний процес: виявлення її потреб і шляхів їхнього задоволення, формування мотивів та вибір методів впливу на їхнє втілення, визначення напрямку дії й сама діяльність, винагороди і задоволення потреб. Особливого значення в даному випадку набуває такий важливий чинник, як мотиваційна направленість жінок, зміст та характер якої залежить від складу взаємодіючих між собою цілей і потреб, що її формують. Змінюючись у часі, потреби жінок впливають на спрямованість та характер дії мотивів у їхній мотиваційній структурі, викликаючи тим самим непередбачувані реакції з їхнього боку на мотивуючі впливи, які потребують використання різних методів та їхніх елементів, що забезпечують зміни у мотиваційній направленості працівниць (рис.1).

Серед методів формування мотиваційної направленості жінок важливе значення слід надати навчання, особистим прикладам, перекваліфікації, а також методам добровільності, які визначають трудову поведінку працівниць на виробництві.



**Рис. 1. Основні складові елементи методів формування мотиваційної направленості жінок**

Джерело: Розроблено автором.

Мотивація трудової діяльності є важливою складовою активізації трудової активності працівниць. Але для того, щоб жінка мала

зможу включитися в трудову діяльність, необхідний внутрішній поштовх (мотив), що характеризує спонукальну дію її поведінки,

пов'язану із задоволенням усвідомлених груп потреб (матеріальних, трудових і статусних). При цьому основними факторами, що в першу чергу мотивують жінку до трудової діяльності, є інтересна й творча робота, можливість професійного зростання, визнання досягнутих успіхів, заінтересованість і впевненість у виконуваній роботі, належні умови праці, взаємовідносини з колективом та керівництвом, достойна заробітна плата.

Сучасні ринкові тенденції (низькі заробітки, сезонні й короткочасні режими роботи в підприємствах, безробіття і конкуренція на ринку праці) спонукають до прискорення змін у професійній орієнтації жінок, яка посилює потребу в оволодінні новими професіями, що притаманні сучасному сільськогосподарському виробництву, підвищенні освітнього й кваліфікаційного рівня. А тому при вибірковому опитуванні, яке проводилося в сільськогосподарських підприємствах області, на поставлене жінкам запитання „Які особисті цінності для Вас є найбільш важливими?“ структурно респонденти побудували їх у такій послідовності: цікава і престижна робота – 32,1%, матеріальне забезпечення сім'ї – 20,6, належна винагорода за виконану роботу – 24,2, підвищення рівня професійної підготовки – 11,3, висока оцінка здобутків керівництвом – 7,3, гарні стосунки у колективі – 4,5%.

Поки що основною сферою прикладання праці на селі залишається сільське господарство, а тому від мотивації ефективного функціонування його основних галузей залежить стабільний розвиток підприємств і матеріальний добробут більшої частини сільського населення, особливо жінок. Зокрема, питома вага зайнятих у сільському господарстві жінок у загальній чисельності усіх працівників області зменшилася з 36,9% у 2005 році до 29,7% у 2012-му (серед числа штатних працівників – з 40,3 до 31%), а їхня загальна чисельність – із 11,6 до 6,5 тис. осіб, або на 44%. Передусім це пов'язано із впровадженням сучасної сільськогосподарської техніки і новітніх технологій, що сприяло одночасному позбавленню багатьох жінок робочих місць.

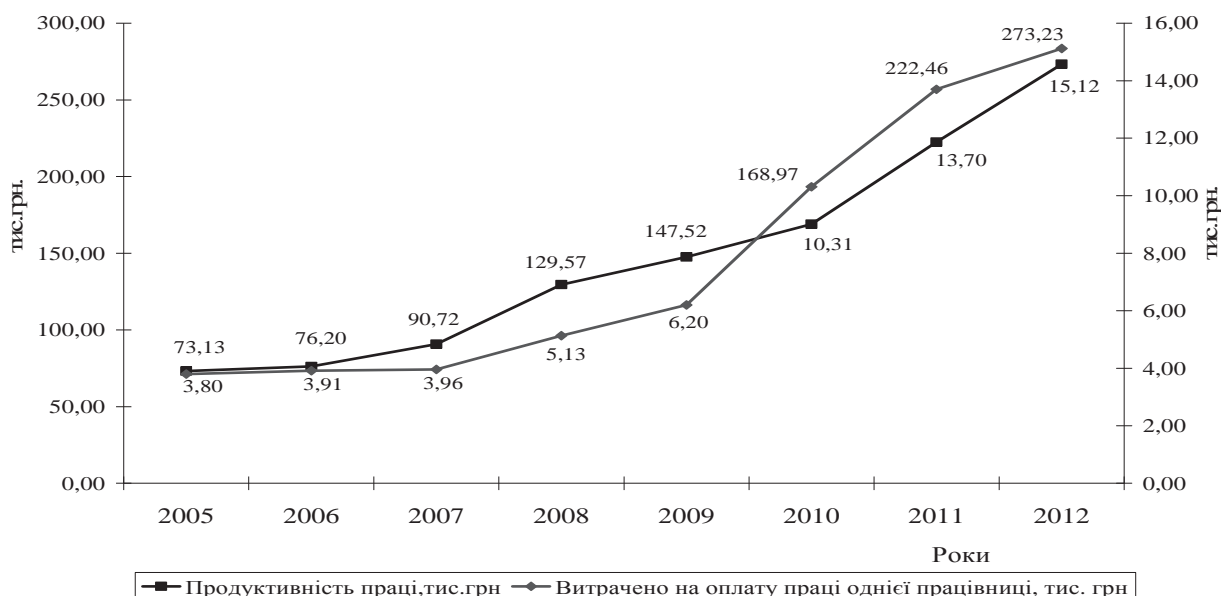
Крім цього, зменшення чисельності зайнятих селянок викликане щорічним зву-

женням сфери прикладання їхньої праці, а досягнутий рівень оплати праці та грошових доходів не покриває зростання цін і тарифів на послуги, продукти харчування, медикаменти. А тому держава повинна бути (як і в інших розвинутих країнах) важливим та привабливим роботодавцем, який здійснює відбір найкращих працівниць, пропонує їм гідну оплату праці, вимагаючи при цьому максимальної трудової віддачі. В результаті тільки такий мотиваційний підхід зможе забезпечити ефективну трудову діяльність і продуктивність праці жінок сільськогосподарських підприємств області (рис.2).

Спостерігається збільшення (майже у 4 рази) не тільки витрат на оплату праці однієї працівниці, але й продуктивності її праці (у 3,7 рази) в основному за рахунок росту (у 2,6 рази) обсягу виробництва валової продукції. Розрахунки вказаних показників проводилися з урахуванням частки працюючих жінок у загальному числі працівників сільськогосподарських підприємств.

Мотивація результативної праці жінок завжди пов'язується із функціональною діяльністю сім'ї й розвитком підприємства, а тому повинна бути спрямована на повну реалізацію її трудових і професійних можливостей.

Водночас необхідно враховувати не тільки мотиви поведінки працівниць і стимули їхньої трудової діяльності, але й приділяти увагу організації праці з метою створення відповідних умов для повного поєднання материнства (на поставлене запитання про наявне число дітей у сім'ї жінки зазначили, що одну дитину мають 43,3%, дві – 38,6, три – 15,7, четверо – 1,6, більше чотирьох дітей – 0,8%) з їхньою активною участю на виробництві. Враховуючи сімейні потреби і значне послаблення становища жінок на ринку праці, слід широко практикувати застосування гнучких графіків роботи, режиму неповного робочого дня й робочого тижня та виконання надомної праці. Це дасть можливість оптимально поєднувати материнські, виховні (за результатами опитування особисто вихованням дітей займається 52,4% жінок) і виробничі функції та позитивно впливатиме на їхню продуктивність праці.



**Рис. 2. Динаміка змін у рівні продуктивності праці й витратах на оплату праці жінок у сільськогосподарських підприємствах Хмельницької області**

Джерело: Розраховано за даними [11, с.47, 101, 104; 13, с.77, 252].

Дієвість мотивації трудової діяльності проявляється у задоволенні матеріальних потреб та орієнтації на матеріальний інтерес жінок. Зазвичай в організації трудових процесів однакову роль відіграють не тільки трудові й статусні мотиви, але також матері-

альні мотиви і стимули, які залишаються важливими спонукальними факторами, здатними значно підвищити рівень трудової активності й продуктивності праці жінок (табл.).

### Вплив мотивації на трудову активність і продуктивність праці жінок сільськогосподарських підприємств Хмельницької області

Показник	2010р.	2011р.	2012р.	2012р.до 2010р.,%
Частка зайнятих сільських жінок у чисельності сільського працездатного жіночого населення області, %	4,9	4,0	4,1	-0,8 в.п.
Площа сільськогосподарських угідь із розрахунку на одну працівницю, га	121,4	131,2	131,2	108,1
Частка жінок у загальній чисельності працівників, %	31,1	29,9	29,7	-1,4 в.п.
Трудова активність однієї жінки, год	1640	1752	1692	103,2
Витрати на оплату праці однієї працівниці, грн	10,31	13,70	15,12	146,7
Середньомісячна заробітна плата, грн:				
чоловіка	1378,17	1866,08	2172,01	157,6
жінки	1182,74	1521,72	1796,31	151,9
У % до заробітної плати чоловіка	85,8	81,5	82,7	-3,1 в.п.
Одержано валової продукції сільського господарства:				
на одну працівницю, тис. грн	168,97	222,46	273,23	161,7
на 1 грн витрат на оплату праці жінки, грн	16,38	16,23	18,07	110,3
Одержано прибутку на 1 грн витрат на оплату праці жінки, грн	1,25	2,19	3,08	246,4

Джерело: Розраховано за даними [11, с.47, 101, 104, 120; 13, с.77, 79, 102].

Отже, за останні три роки частка зайнятих жінок у чисельності працюючих зменшилася при рості землезабезпеченості на 8,1%. За цей же час, як показали результати вибіркового обстеження, незначно зросла (на 3,2%) трудова активність працівниць, збільшився (на 61,7%) рівень продуктивності праці й

розмір витрат на оплату їхньої праці (на 46,7%). Але середньомісячна заробітна плата жінок залишається набагато меншою, оскільки становить 82,7% від розміру заробітної плати чоловіків. На поставлене запитання про розмір середньомісячного заробітку 54,8% сільських жінок відповіли, що він у

них набагато менший порівняно з чоловіками. Зокрема, 12,4% працівниць одержують від 900 до 1200 грн, 26,5% – до 1500; 35,1% – від 1500 до 2000; 20,7% – у межах 2000–3000 грн і лише у 5,3% жінок заробітна плата перевищує 3000 грн. Частка працюючих чоловіків, які одержують середньомісячну заробітну плату у вказаних розмірах, становить відповідно 6,5%, 14,2, 31,3, 29,4 і 18,6%, тобто рівень мотиваційної направленості у чоловіків значно вищий. Разом із цим загальний показник витрат на мотиваційну роботу (розраховувався за відношенням прибутку до витрат на оплату праці, надбавки, доплати, премії) в сільськогосподарських підприємствах зріс майже у 2,5 раза.

За результатами дослідження підвищення ефективності виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств можна забезпечити запровадженням дійового мотиваційного механізму, основою якого є принцип відповідності трудового внеску працівниць розміру винагороди за вкладену ними працю. Заробітна плата сприяє розширеному відтворенню жіночої робочої сили, є основним мотиваційним чинником високоефективної праці, специфічним регулятором перерозподілу працівниць і закріплення їх на виробництві.

Водночас рівень підвищення продуктивності праці є також важливим динамічним та мотиваційним показником, оскільки він позитивно впливає на ефективність виробництва, але дуже часто змінюється під впли-

вом ряду стимулюючих факторів: відтворення жіночих ресурсів праці й розв'язання їхніх соціальних проблем; зміни фондоозброєності праці; організації трудового і виробничого процесів; поліпшення умов праці та підвищення трудової активності працівниць; удосконаленням форм і систем оплати праці й матеріального стимулювання.

Неабияку роль у даному випадку відіграють мотиваційні можливості підприємств своєчасно реагувати на вплив факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ із метою створення жінкам нових робочих місць, належних умов для трудової діяльності та визначення за неї відповідної винагороди.

**Висновки.** Мотивація трудової діяльності є одним із шляхів і певною стратегією розв'язання сучасних проблем жіночої праці, а також довготерміновим впливом на працівниць, оскільки сприяє зміні структури їхніх ціннісних орієнтацій та інтересів, формуванню окремих елементів мотиваційного механізму й на цій основі забезпечує розвиток трудового потенціалу жінок. Вона дає змогу відновити не тільки ставлення їх до праці, а також сформуванню нової свідомості у працюючих жінок. Проте без знання найважливіших проблем мотивації та оцінки трудової діяльності жінок у перспективі неможливо буде ухвалювати обґрунтовані рішення щодо ефективності їхньої праці й розвитку сільськогосподарських підприємств.

### Список використаних джерел

1. *Богиня Д.П.* Мотивація праці в ринковій економіці /Д.П. Богиня, Л.І. Долгова, Г.Т. Куліков та ін. — К.: ІЕ НАН України, 1997. — 320 с.
2. *Бугуцький О.А.* Мотивація праці та формування ринку робочої сили/[О.А. Бугуцький, Г.І. Купалова, М.К. Орлатий та ін.]; за ред. П.Т. Саблука. — К.: ІАЕ УААН, 1996. — 304 с.
3. *Грیشнова О.А.* Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоспроможності робочої сили / О.А. Грیشнова, П. Смолович // Україна: Аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 3–8.
4. *Дієсперов В.С.* Сільськогосподарська праця в нових умовах/В.С.Дієсперов. — К.:ІАЕ УААН, 2000. —186 с.
5. *Іванченко Г.В.* Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах /Г.В. Іванченко // Економіст. — 2010. — № 3. — С. 21-23.
6. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: навч. посіб. /А.М.Колот. — К.: КНЕУ, 1998.— 224 с.
7. *Колот А.М.* Мотивація персоналу [підруч.] /А.М.Колот.— К.: КНЕУ, 2002. — 338 с.
8. *Краснов Ю.М.* Проблеми трудозбереження і підвищення ефективності зайнятості / Ю.М. Краснов. — К.: Либідь, 1992.
9. *Малік М.Й.* Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки/ М.Й. Малік. — К.: Знання, 1995. — 178 с.
10. *Мескон М.Х.* Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: «Дело», 1992. — 702 с.
11. *Праця у Хмельницькій області 2012: Стат. зб.* — Хмельницький, 2013. — 192 с.
12. *Семикіна М.В.* Мотивація праці: теорія і практика регулювання М.В. Семикіна. — Кіровоград, 2003. — 426 с.
13. *Статистичний щорічник Хмельницької області за 2012 рік;* за ред. В.В.Скальського.— Хмельницький, 2013. — 412 с.
14. *Шатиро С.А.* Мотивация [Текст] / С.А.Шапиро. — М.:ГроссМедиа, 2008. — 224 с.
15. *Шелудько Л.В.* Формування механізму мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах / Л.В.Шелудько // Економічні науки: Вісн. ХНТУСГ. — 2006. — № 34. — С. 241-245.

16. *Barron, K.E., & Harackiewicz, J. M. (2000). Achievement goals and optimal motivation: A multiple goals approach. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance (pp. 231-254). San Francisco: Academic Press.*
17. *Herzberg F. Work and the nature of man. London: Compton printing Ltd, 1972. – 204 p.*
18. *Koestner, R., & McClelland, D. (1990). Perspectives on competence motivation. In L. Pervin (Ed.), Handbook of personality: Theory and research (pp. 527-548). New York: Guilford.*
19. *Maslow, A.H. Motivation and personality Text./A.H. Maslow. N. Y.: Harper & Bros, 1954. – 256 p.*
20. *Porter L.W., Lawler E.E. "Antecedent attitudes of effective managerial performance". Organizational behavior and human performance, vol. 2, 1967, pp. 122-142.*
21. *Vroom, V.H. Work and Motivation Text. /V.H. Vroom. N.Y.:Wiley, 1964. –188 p.*

Стаття надійшла до редакції 23.12.2013 р.

\*

УДК 331.215.246

*А.О. ПОЛІЩУК, аспірант\**  
*Житомирський національний агроекологічний університет*

## Порівняльний аналіз економічного механізму мотивації в Україні та США

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі становлення економіки України економічний механізм оплати праці знаходиться на стадії розвитку й адаптації до нових умов. Перехід від планової економіки до ринкової корінним чином змінив механізм управління заробітною платою, перевівши його з адміністративно-керуваних норм до колективно-договірного регулювання. Проте крім того, що він розширив самостійність суб'єктів господарювання, чим викликав необхідність суттєвих перетворень у діючій системі оплати праці через поглиблення диференціації між різними галузями та професіями, також зумовив відсутність або недостатньо виражену залежність між розмірами заробітної плати та її кількістю, якістю і результатами, нехтування тарифною системою, а отже, послаблення мотивуючої функції оплати праці.

З огляду на дану проблему для її розв'язання набуває значення вивчення досвіду передових країн, зокрема дослідження механізму формування та регулювання оплати праці в США.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання раціоналізації організації оплати праці на основі тарифікації досліджували багато вчених, але вони розглядалися досить загально. Однією з передумов цієї проблеми є висвітлення передового досвіду розвинутих країн, передусім представленого законодавчими актами, а саме Federal Employees Pay Comparability Act [2], Fair labor standards act [15], National labor relations act [16], Classification Act [13], Fair Minimum Wage Act [6], American Taxpayer Relief Act [9], Federal Pay Comparability Reform Act [3]. Проте в українській науковій літературі аналіз текстів іноземних законодавчих актів майже не трапляється, що призводить до деякої ірраціоналізації наукового процесу, подекуди має місце певною мірою дослідження вже дослідженого. Виходячи з цього постала необхідність вивчення даного питання.

**Мета статті** – дослідити науково-теоретичні кроки удосконалення механізму мотивації оплати праці, висвітлити ключові моменти законодавства іноземних країн стосовно її регулювання та диференціації для правової імплементації юридичних норм із практики даного питання й адаптації українського законодавства до цих норм.

---

\* Науковий керівник – В.М. Микитюк, доктор економічних наук, професор.  
© А.О. Поліщук, 2014