

МОТИВАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

У статті відмічається, що сучасні ринкові відносини, організаційна перебудова сільськогосподарського виробництва і скорочення його розмірів впливають на мотивацію зайнятості та використання праці жінок. Встановлено, що зайнятість і трудова діяльність жінок мають свої характерні особливості, які визначаються не тільки специфікою їхньої мотивації, але й рівнем конкурентоспроможності на фіксованому ринку праці.

Ключові слова: жінки; конкурентоспроможність; зайнятість; трудова діяльність; ринок праці.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Розвиток аграрного сектору економіки в ринкових умовах є досить складним та багатограним процесом, який потребує комплексного вирішення соціальних та економічних проблем, оскільки проведення в сільськогосподарському виробництві економічних перетворень вплинуло в першу чергу на таку найбільш уразливу частину сільського населення, як жінки. У даний час жінки є соціально-демографічною групою населення, яка потребує в складних умовах господарювання особливого соціального захисту, оскільки одночасно виконує головну суспільну і сімейну функцію – народження і виховання дітей. А тому актуальним залишається питання формування мотивації у сфері трудової діяльності жінок та виявлення їхніх конкурентоспроможних позицій на фіксованому і стихійному ринках праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, яка розглядається. Питання мотивування, зайнятості, формування і використання трудових ресурсів та їх становища на ринку праці досліджувалися у працях відомих вчених-економістів: Д. Богині, О. Бугуцького, В. Гриньової, А. Колота, Ю. Краснова, Г. Купалової, Е. Лібанової, В. Липчук, М. Малика, П. Саблука, Л. Чубар, К. Якуби та інших.

Невирішені частини загальної проблеми. Незважаючи на вагомий внесок цих вчених проблема мотивації зайнятості і використання праці жінок, які повинні отримати можливість реалізувати свої конкурентні

переваги, професійний і творчий потенціал у виробничій діяльності, потребує проведення більш поглиблених досліджень.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є обґрунтування теоретичних і практичних аспектів мотивації зайнятості, трудової діяльності жінок та внесення пропозицій щодо покращення їхнього становища на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Процес функціонування сільськогосподарських підприємств Хмельницької області тісно пов'язаний з їхнім ефективним і соціальним розвитком. Водночас забезпечення ефективної діяльності підприємств залежить від участі жінок у виробничому процесі, їхній зацікавленості як у результатах особистої трудової діяльності, так і діяльності трудових колективів кожного підприємства. Але проведені дослідження дозволили виявити певні протиріччя, що склалися в ринкових умовах господарювання у сфері мотивації використання праці жінок.

Встановлено, що ринкова модель використання праці і конституційні права дозволяють вільно розвиватися жіночій творчій ініціативі, самостійності і незалежності у виборі форм і сфер зайнятості, але у складних умовах ринкових відносин жінки виявляються менш конкурентоспроможними і мало захищеними на ринку праці. Зазвичай питання формування ефективної системи мотивації тісно пов'язане з проблемами відтворення жіночих трудових ресурсів, вихованням дітей, зайнятістю і використанням праці жінок, а тому до цих пір не втрачає своєї актуальності.

Послаблення уваги держави до таких важливих проблем призвело до ситуації, коли трудова діяльність втратила свою змістовну функцію, оскільки знизилось її значення у формуванні доходів працівниць, а моральні заохочення за сумлінну працю перестали викликати інтерес. Окрім цього безсистемні структурні реорганізації, непрозора диференціація оплати праці та соціальних гарантій для різних категорій працівниць викликали деформування мотивації у більшості сільськогосподарських підприємств області.

Для забезпечення стабілізації у розвитку жіночих трудових ресурсів села і їхнього ефективного використання виникає необхідність здійснення радикальних змін в умовах, характері та змісті аграрної праці. У цьому випадку кожна із працівниць є активно діючим індивідом для досягнення поставленої мети і задоволення своїх потреб. Однак, щорічно у сільськогосподарських підприємствах все відчутніше відбувається

послаблення мотивації, що викликає зростання рівня трудової апатії працівниць, деформації їхніх особистих і трудових цінностей, зниження трудової дисципліни. А це в свою чергу загострює проблему підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Зайнятість жінок представляє собою систему соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням їх робочими місцями та участю в суспільно-корисній діяльності [1]. Під мотивацією зайнятості жінок, враховуючи положення Закону України "Про зайнятість населення", розуміється мотивована діяльність, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, приносить їм дохід у грошовій та іншій формі, що забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення інтересів жінок у добровільному виборі виду трудової діяльності [2].

Мотивація зайнятості жінок відображає необхідність у їхній самореалізації та задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який вони отримують за свою вкладену працю. Вона залежить від спрямованості і характеру ринкових перетворень, які обумовлюють складність процесу формування трудового потенціалу жінок. А тому реальним шляхом посилення мотиваційного потенціалу праці є повне реформування механізму трудової мотивації [3].

В 2012 р. частка сільських жінок у загальній чисельності постійного економічно активного сільського населення області становила 45% (у таких районах області як Вінковоцький і Чемеровецький – 55,7%, Волочиський і Деражнянський – 54,9%, Дунаєвецький – 54,6%, Красилівський і Кам'янець-Подільський – 54%), а серед працездатного – 38,8% (в цілому по області – 48,7%) [4, с.14,34]. В цей же час зайняті жінки у числі постійного сільського населення склали зовсім мізерну частку (6,9%). В результаті значна частина працівниць сільськогосподарських підприємств є зайвою, а тому відноситься до категорії потенційних безробітних. Основними економічними і соціальними причинами, які обумовили зниження зайнятості жінок є дисбаланс попиту і пропозиції їхньої робочої сили на ринку; скорочення доходів підприємств і домогосподарств, низький рівень оплати праці, пенсій та допомоги; занепад об'єктів соціальної інфраструктури; неефективна державна допомога та незадовільне інформаційне забезпечення процесу працевлаштування.

Спостереження показують, що часто жінок витісняють з роботи з причини "повернення в сім'ю", а звільнення з роботи називають "вивіль-

ненням". В результаті, сферою жіночої зайнятості стають переважно другорядні, підсобні і обслуговуючі види трудової діяльності, які є не тільки не цікавими, але й мало оплачуваними. Зазвичай сільські жінки вимушені шукати сферу прикладання праці для покращення свого матеріального становища поза межами сільських населених пунктів, а нерідко – в країнах близького і далекого зарубіжжя. Так, на початок 2014 року із загальної чисельності зайнятих селянок області, 42,6% працювали за межами свого населеного пункту, в тому числі 17,6 – в містах та селищах міського типу, 13,2 – за межами області, 11,8% – за кордоном.

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. Розглянемо зміни в середньообліковій чисельності працівників, зайнятих в сільському господарстві Хмельницької області (рис.1).



Рис. 1. Динаміка чисельності зайнятих працівників за статтю, тис. чол.

Джерело: [4, с. 47, 101–104]

Так, за цей час чисельність працюючих жінок зменшилася на 43,9%, а чоловіків – на 22,3%. Проведені розрахунки за більш тривалий період (2000–2012рр.) показали, що чисельність селян, зайнятих у сільському господарстві, зменшилася на 123,8 тис. осіб або на 85%. Якщо в 2000 р. у цій галузі працювало 34,1% селян із загального числа зайнятих в усіх сферах економічної діяльності області, то у 2012 р. – лише 9%. За цей же період питома вага зайнятих у сільському господарстві жінок у загальній

кількості усіх працівників області зменшилася з 36,9 до 29,7% (серед числа штатних працівників – з 40,3 до 31%), а їхня загальна чисельність – з 11,6 до 6,5 тис. осіб або ж на 44%. В першу чергу це пов'язано із впровадження сучасної сільськогосподарської техніки і засобів новітніх технологій, що сприяло одночасному позбавленню багатьох жінок робочих місць.

Отже, жіноча праця в сільському господарстві в даний час не знаходить свого широкого застосування, а тому працівниці реалізують свої інтереси в інших сферах діяльності. Так, на селі збільшується чисельність жінок, зайнятих у несільськогосподарських галузях і видах діяльності: промисловій переробці сільськогосподарської продукції, будівництві, транспорті, соціальній сфері. Зокрема, найбільшу частку складають жінки, зайняті у галузях промисловості – 14,3%, освіти – 30,1%, охорони здоров'я – 21,4%, транспорту і зв'язку – 5,4%, торгівлі та сервісного обслуговуванні автомобілів і предметів особистого вжитку – 5,1%.

У більшості випадків зайнятість чоловіків традиційно переважає у таких видах економічної діяльності як лісове господарство, будівництво, рибальство, транспорті а її рівень становить 80% від усіх працюючих у цих галузях.

Зайнятість жінок у різних сферах виробництва не повинна розглядатися як сукупність "зайвих" працівниць на утримання яких держава лише марно витрачає грошові кошти. Як і в інших, більш розвинених країнах, держава повинна бути важливим і привабливим роботодавцем, який здійснює відбір найкращих працівниць, пропонує їм гідну оплату праці, вимагаючи при цьому максимальної трудової віддачі. Вважаємо, що тільки такий мотиваційний підхід зможе забезпечити ефективну трудову діяльність жінок сільської місцевості.

Основним мотивуючим засобом трудової поведінки жінки є її інтерес до виконуваної роботи, тобто великий багаж знань і високий рівень кваліфікації сприяють отриманню цікавої ділянки роботи, де можна проявити наявні здібності і реалізувати свій потенціал. Але тривале перебування в стані безробіття призводить до втрати набутих професійних навичок, поступової деваліфікації жіночих ресурсів, зниження мотивації до продуктивної праці, а також невпинного погіршення рівня життя та зниження соціального статусу. Слід відмітити, що жінка, яка раніше мала високий соціальний статус у суспільстві, в трудовому колективі і вносила вагому частку до сімейного бюджету, виявляється сьогодні у складній економічній, духовно-моральній, психологічній ситуації, відчуваючи сильний стрес наразі втрати роботи.

Окрім цього, вона втрачає авторитет як дружина, мати, стає більш залежною, обмежується ступінь і можливість реалізації нею своїх прав і обов'язків. Хоча за результатами дослідження спостерігається помітна незацікавленість працівниць у підвищенні свого професійного рівня з метою отримання цікавої і висококваліфікованої роботи. Але на їхню думку (відмітили 67,3% респондентів) сьогодні краще мати постійну роботу з нормальним заробітком, який дозволяв би утримувати себе і членів своєї родини.

Дослідження показали, що рівень зайнятості жінок є одним із важливих показників, що характеризує процес використання їхньої праці та стан розвитку виробництва в цілому. У цей же час, при значному зменшенні чисельності сільського жіночого населення, збільшується розрив між сукупним попитом на працю жінок і сукупною пропозицією робочих місць. Так, за період з 2005р. по 2012р. в сільському господарстві попит на жіночу робочу силу скоротився на 61,7%, а в цілому по області – на 74,4% [4. с.18]. У результаті погіршення демографічної ситуації на селі виникають проблеми із працевлаштуванням значної частини селян у сільськогосподарських підприємствах [5,6].

Економічні кризові явища, які характеризуються впливом на поступове скорочення розмірів виробництва в основних галузях та інфляційними процесами, стали основною причиною зменшення попиту на жіночу працю і посилення диспропорцій на фіксованому ринку робочої сили. В результаті неповна вирішеність проблеми мотивації зайнятості набуває все більшої гостроти, оскільки щорічно зростає чисельність селянок, що вивільняються з сільськогосподарського виробництва області і зменшується число тих, які тут працевлаштовуються (табл.1).

Можна побачити, що загальне число незайнятого сільського населення значно зменшилося, але зросло (на 27,7%) число вивільнених жінок з сільськогосподарського виробництва. Зростаючими темпами здійснюється вивільнення сільського населення, особливо до передбачених обсягів у таких районах, як Чемеровецький (70,4%), Деражнянський (62,9%), Новоушицький (57,1%), Городоцький (55,5%), Старосинявський (54,2%) та інших. У сільському господарстві 2012 року було працевлаштовано 7,8% жінок від загального числа працевлаштованих у різних галузях економічної діяльності області, тоді як у 2008р. – 12%. Найбільша частка працевлаштованих жінок у загальному числі незайнятих спостерігалася у Городоцькому (54,1%), Шепетівському (51,1%),

Чемеровецькому (50,9%), Білогірському (49,4%), а найменша – у Старосинявському (24,9%) і Летичівському (33,6) районах. Зменшилася чисельність працевлаштованих жінок на 46,1%, а також їхня частка у загальному числі працевлаштованих сільських громадян (з 44 до 28,2%). За цей же час значно зросла питома вага жінок у загальному числі безробітних при зменшенні рівня безробіття.

Таблиця 1

**Стан фіксованого ринку праці жінок сільського господарства
Хмельницької області**

Показники	2008 р.	2010 р.	2012 р.	2012 р. до 2008 р.,%
Чисельність незайнятого сільського населення, чоловік:	30182	17733	13899	46,1
у тому числі жінки	17898	9576	7505	41,9
У % до загальної чисельності	59,3	54,0	54,0	-5,3 в.п.
Вивільнено з виробництва, осіб	95	134	154	162,1
у тому числі жінки	47	44	60	127,7
У % до загального числа	49,5	32,8	39,0	-10,5 в.п.
Працевлаштовано, осіб	10453	8146	8789	84,1
у тому числі жінки	4599	2770	2478	53,9
У % до загальної чисельності	44,0	34,0	28,2	-15,8 в.п.
Рівень працевлаштування незайнятих жінок, %	25,7	28,9	33,0	7,3 в.п.
Чисельність безробітних, тис. осіб	19824	9721	5264	26,6
у тому числі жінки	13346	7380	4876	36,5
У % до загальної чисельності	67,3	75,9	92,6	25,3 в.п.
Рівень безробіття жінок, %	3,2	3,5	2,6	-0,6 в.п.

Джерело: [4, с.15,16, 22, 25, 30, 32–34].

Спостереження показують, що до цих пір український ринок праці залишається не збалансованим відносно пропозиції і попиту на жіночу робочу силу. Кризові явища в економіці, скорочення обсягів і закриття великих промислових та сільськогосподарських підприємств в кінцевому підсумку призводять до безробіття й одночасно до необхідності широкомасштабної перекваліфікації за програмами (професійними, тематичними, стажування) значної частини жіночих ресурсів. Зокрема, частка тих пра-

цівниць сільського господарства, які підвищили рівень кваліфікації у 2012 році склала лише 0,7% від загального числа працюючих тут жінок, тоді як серед чоловіків цей показник склав 0,9%. Цього ж року навчалися з метою отримання нових професій 93 працівниці і 130 чоловіків, зайнятих у сільському господарстві, або ж на 39,8% більше [4, с. 62, 64]. В розв'язанні цього важливого питання перевага знову ж таки надається чоловікам.

Вважаємо, що формування ринку праці аграрної сфери, в якому провідну роль займає сільськогосподарське виробництво, буде залишатися ще досить тривалий час напруженим через інтенсивне зменшення трудового жіночого потенціалу у зв'язку із скороченням розмірів виробництва і відповідно цьому процесу робочих місць та виходом на пенсію значного числа працівниць. Слід відмітити, що в загальному числі економічно активного сільського населення 35,6% жінок старше пенсійного віку, а в числі працездатних переважають особи у віці 45-54 роки (31,7%), які уже не в змозі претендувати на робочі місця на ринку праці, особливо в складних умовах розвитку сучасного сільськогосподарського виробництва.

Становище жінок на ринку праці визначається такими мотиваційними чинниками: додатковим доходом і значними витратами часу, що пов'язано з веденням особистого і домашнього господарства; доглядом за дітьми; прискореними темпами вивільнення жінок з виробництва; набагато більшим, порівняно з чоловіками, навантаженням на одне вільне робоче місце; ускладненням процесу працевлаштування; обмеженими можливостями кар'єрного росту. Всі ці питання знайшли своє відображення у дослідженнях вітчизняних вчених [7, 8] і рекомендаціях парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи", в яких окреслюється становище жінок в Україні і зазначається, що тут протягом останніх років однією з гострих проблем залишається безробіття серед працездатного населення, в числі якого переважну більшість становлять жінки [9].

Жіноче безробіття є одним з найбільш поширених видів безробіття, яке виникає за рахунок меншої конкурентоздатності жінок на ринку праці. У цей же час жінки несуть на собі більший, ніж чоловіки, соціальний вантаж (декретні відпустки, лікарняні по догляді за дітьми, відвідування дітей дошкільних закладів, навчання і виховання дітей та ін.), хоча за принципом справедливості чоловіки і жінки повинні мати рівний доступ до виконуваної роботи за наймом і при веденні домашнього господарства.

Відокремлення проблеми жіночого безробіття у сільській місцевості викликane тим, що його рівень серед жінок (2,6%), як правило, вищий в порівнянні з чоловіками (2,3%) і його середнім значенням по області (2,1%). Чисельність жінок, що звертаються до державної служби зайнятості, щорічно зростає, але не всі безробітні користуються послугами цієї організації. Станом на 1 січня 2013 року в Хмельницькій області на обліку в службі зайнятості було зареєстровано 16222 безробітних, зокрема число чоловіків і жінок зрівнялося і склало по 8,1 тис. осіб. [4, с. 30–34]. Тут же слід зауважити, що в останні роки більшість безробітних сільських жінок, як правило, не звертається до центрів зайнятості через труднощі працевлаштування, низьку заробітну плату на запропонованих робочих місцях, важкі і непрестижні види праці в існуючому тут переліку робіт. Така ситуація призводить до емоційних розладів, переживань, втраті інтересів, появи байдужості, зниженні активності жінок.

Важливим показником, що характеризує конкурентоспроможність жінок на ринку праці, є тривалість безробіття. У 2012р. найбільший рівень (28,9%) тривалості зареєстрованого безробіття у області був терміном до одного місяця, трьох місяців – 29,1%, до шести місяців – 19,5%, а найменший – понад один рік – 4%. В цей же час за результатами вибіркового опитування, проведеного на сільськогосподарських підприємствах області у весняно-літній період 2013р., 23,4% сільських жінок відмітили, що тривалість їхнього безробіття триває майже рік, 31,5% – не працюють два роки, тоді як у 42,7% жінок тривалість безробіття складає до трьох років і більше, а 2,4% селянок не працюють за сімейними обставинами.

Такий період є занадто довгим, а тому жінка, яка залишається без роботи тривалий період, втрачає трудові навички у тому роді діяльності, де вона могла найкраще проявити свої здібності, ускладнюється процес її адаптації до нових умов зайнятості, що в кінцевому підсумку призводить до зниження рівня конкурентоспроможності. А тому для покращення особистих перспектив і підвищення рівня своєї конкурентоспроможності працівницям слід шукати можливі варіанти розширення меж своєї праці (відкриття власного бізнесу, суміщення сфер трудової діяльності, професійні переміщення в галузях) і якісного її виконання.

Про певну мотиваційну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади [10 с.12–13]. В цей же час сучасний керівник (жінка) повинен бачити основні цілі колективу, сприймати його ідеї, знати технологію виробниц-

тва і особливості підприємництва в ринкових умовах, бути наділений яскравими особистими якостями [11, 12]. В даному випадку жінка – керівник повинна мати організаторські здібності, ділові якості та відповідний рівень підготовки для проведення мотиваційної роботи з трудовим колективом у складних ринкових умовах господарювання.

Слід зазначити, що українські вчені і практики зосереджують свою увагу на проблемах працевлаштування і використання праці сільських жінок, які складають досить велику частину суспільства, але їхні права значно менше захищені. Жінкам набагато складніше влаштуватись на будь-яку роботу, адже, маючи більш високий освітній рівень в порівнянні з чоловіками, вони в більшості випадків бажають працевлаштуватись відповідно до цього рівня [13]. Дуже часто заперечується той факт, що сьогодні дискримінація жінок на ринку праці не є проблемою. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки [14]. І це зовсім не означає, що немає для них робочих місць, або жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні жінки прагнуть реалізувати свої можливості і здібності на виробництві.

Практично на ринку праці діють одночасно дискримінація і механізм самовідбору жінок, які не дозволяють їм займати однакове положення з чоловіками [15,16]. У зв'язку з цим державна політика має бути спрямована на створення для жінок таких умов життєдіяльності, за яких вони могли б забезпечити собі оптимальні і рівні можливості з чоловіками для реалізації власного потенціалу і розвитку особистості.

У даних обставинах не викликає сумніву той факт, що рівень конкурентоспроможності жінок, особливо молодших вікових груп, на ринку праці набагато нижчий, ніж у чоловіків. В зв'язку з цим для сучасного суспільства важливо не тільки виявити причини такого стану речей, але й вирішити питання про доцільність і форми мотиваційної підтримки жінок на ринку праці.

Потребує налагодження основних вузлових питань політика регулювання мотиваційних процесів зайнятості жінок. Однак для того, щоб вона була ефективною, необхідно забезпечити максимальну узгодженість на всіх рівнях координованих мотиваційних дій сільськогосподарських підприємств. При цьому важливе значення мають механізми державного регулювання зайнятості, які ефективні лише в тому випадку, коли вони будуть формуватися на правовій основі, гарантувати забезпечення прав жінок на працю, сприяти організації і мотивації їхньої зайнятості.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, сільськогосподарські підприємства повинні забезпечити розробку мотиваційних заходів по розширенню виробництва, розвитку різних форм підприємництва, створенню нових престижних робочих місць, їхньої модернізації і на цій основі добитися ефективною зайнятості жінок в усіх сферах виробничої діяльності та раціонального використання їхньої праці. При цьому в перспективі соціально-економічна політика держави повинна мати цілеспрямований інвестиційно-інноваційний характер і направлятися на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, впровадження нових раціональних форм зайнятості жінок, необхідної передумови реалізації їхніх прав на працю, досягнення високого рівня життя населення і перспективних цілей у розвитку тих підприємств, де вони проживають і працюють.

Література:

1. Дімченко І. Жінки на ринку праці України / І. Дімченко // Праця і заробітна плата. – 1998. – № 6. – 67 с.
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI// Відомості Верховної Ради України – 2013 – № 24, ст.243 [із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Назва з екрана..
3. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект/Д.П.Богиня. – Львів: Львівська політехніка, Наукова думка, 1999. – С. 28–42.
4. Праця у Хмельницькій області 2012: Стастичний збірник. – Хмельницький. – 2013. – 191с.
5. Липчук В.В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах / В.В. Липчук, А.О. Ліндюк//Економіка АПК. – 2008. – № 7. – С.131–136.
6. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки/ М.Й. Малік. – К.:(ІАЕ) Знання, 1995. – 177 с.
7. Бугуцький О.А. Ефективне використання праці - основа підвищення продуктивних сил суспільства/О.А. Бугуцький, С.Е. Михайлов// Україна: аспекти праці. – 2000. – №3. – С.3–9.
8. Купалова Г.І. Аналіз кон'юнктури ринку праці на селі /Г.І. Купалова // Економіка АПК. – 2002. – №1. – С.87–92.
9. Постанова Верховної Ради України / Про Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи" від 29 червня 2004 р., № 1904-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 50, ст.542.
10. Чубар Л. Право жінок в Україні як об'єкт правового захисту / Л. Чубар // Право України. – 2000. – № 5. – С.12–13.

Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2014. – №1 (28)

11. Липчук В.В. Менеджерський персонал у сільському господарстві: теорія та практика / В. В. Липчук, А. О. Ліндюк – Львів : Магнолія, 2010. – 200с.
12. Колот А.М. Мотивація персоналу/А.М.Колот. – К.:КНЕУ,2002. – 337с.
13. Лібанова Е. М. Ринок праці: / Е. М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.– 223 с.
14. Мельник Т.М. Гендерна політика в Україні / Т. М. Мельник. – К., 1999. – 548 с.
15. Гриньова В. М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрями розвитку / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко // Харківський національний економічний ун-т. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2007. – 168 с.
16. Якуба К. І. Жінки в трудовому потенціалі села / К. І. Якуба. - К. : Аграрна наука, 1998. - 276 с.

Reference:

1. Dimchenko I. Zhinky na rynku pratsi Ukrainy / I. Dimchenko // Pratsya i zarobitna plata. – 1998. – № 6. – 67 s.
2. Zakon Ukrainy "Pro zaunyatist' naseleennya" vid 05.07.2012 № 5067-VII// Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy – 2013 - № 24, st.243 [iz zminamy ta dopovnennyamy] [Elektronnyy resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy: [sayt]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Nazva z ekrana..
3. Bohynya D.P. Trudovyy potentsial Ukrainy: sotsial'no-demohrafichnyy aspekt/D.P.Bohynya. – L'viv: L'vivs'ka politekhnika, Naukova dumka, 1999. – S. 28–42.
4. Pratsya u Khmel'nyts'kiy oblasti 2012: Stastychnyy zbirnyk. – Khmel'nyts'kyy. – 2013. – 191s.
5. Lypchuk V.V. Motyvatsiyni chynnyky pratsevlashturnyya molodi u sil'skohospodars'kykh pidpryyemstvakh / V.V. Lypchuk, A.O. Lyndyuk//Ekonomika APK. – 2008. - № 7. – S.131–136.
6. Malik M.Y. Motyvatsiya vyrobnychoyi diyal'nosti v ahraryiy sferi ekonomiky/ M.Y. Malik. -K.:(IAE) Znannya, 1995. – 177 s.
7. Buhuts'kyy O.A. Efektivne vykorystannya pratsi - osnova pidvyshchennya produktyvnykh syl suspil'stva/O.A. Buhuts'kyy, S.E. Mykhaylov// Ukrainina: aspekty pratsi. – 2000. – №3. – S.3–9.
8. Kupalova H.I. Analiz kon'yunktury rynku pratsi na seli /H.I. Kupalova // Ekonomika APK. – 2002. - №1. – S.87–92.
9. Postanova Verkhovnoyi Rady Ukrainy / Pro Rekomendatsiyyi parlament-s'kykh slukhan' "Stanovyshche zhinok v Ukraini: realiyi ta perspektyvy" vid 29 chervnya 2004 r., № 1904-IV // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (VVR), 2004, № 50, st.542.
10. Chubar L. Pravo zhinok v Ukraini yak ob'yekt pravovoho zakhystu / L. Chubar // Pravo Ukrainy. – 2000. – № 5. – S.12–13.
11. Lypchuk V.V. Menedzhers'kyy personal u sil'skomu hospodarstvi: teoriya ta praktyka / V. V. Lypchuk, A. O. Lyndyuk – L'viv : Mahnoliya, 2010. – 200s.

Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2014. – №1 (28)

12. Kolot A.M. Motyvatsiya personalu/A.M.Kolot. – K.:KNEU,2002. – 337s.
13. Libanova E. M. Rynok pratsi: / E. M. Libanova. – K.: Tsentr navchal'noyi literatury, 2003.– 223 s.
14. Mel'nyk T.M. Henderna polityka v Ukraini / T. M. Mel'nyk. – K., 1999. – 548 s.
15. Hryn'ova V. M. Rynok pratsi: teoretyko-metodolohichni zasady ta napryamky rozvytku / V. M. Hryn'ova, V. V. Samoilenko // Kharkivs'kyi natsional'nyi ekonomichnyi un-t. – Kh.: VD "INZhEK", 2007. – 168 c.
16. Yakuba K. I. Zhinky v trudovomu potentsiali sela / K. I. Yakuba. – K. : Ahrarna nauka, 1998. – 276 s.

Надійшла до редколегії 27.02.14

Лаврук Н.А., асп.

Подольский государственный аграрно-технический университет

МОТИВАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье отмечается, что современные рыночные отношения, организационная перестройка сельскохозяйственного производства и сокращение его размеров влияют на мотивацию занятости и использования труда женщин. Установлено, что занятость и трудовая деятельность женщин имеют свои характерные особенности, которые определяются не только спецификой их мотивации, но и уровнем конкурентоспособности на фиксированном рынке труда.

Ключевые слова: женщины; конкурентоспособность; занятость; трудовая деятельность; рынок труда.

Lavruk N., PhD student

Podolsky State Agrarian Technical University

MOTIVATION TO EMPLOYMENT AND COMPETITIVENESS OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET

In this article the problem areas and assess the current state of motivation employment of women, the main factors affecting their competitiveness in the labour market. It is proved that the economic crisis caused a gradual reduction in the size of agricultural production and are the main cause of decline in demand for female labour and increased disparities in the fixed market, which remains relatively balanced supply and demand for female labour. It is established that there is full employment motivation vyrishenist problem is becoming more acute as the number of women is increasing annually released from farms and reduced the number of those who are employed. It is alleged that in order to strengthen the status of women in the labour market managers should give special attention to job creation and the use of modern forms of agriculture.

Keywords: women, competitiveness, employment, employment, labour market.