

УДК 331.101.3:331.2 – 055.2

N. Lavruk, State Agrarian and Engineering University in Podilya

MOTIVATION OF PRODUCTIVE LABOR OF WOMEN AND PAYMENT

Annotation. *The stated problems and assesses the current state of labor motivation of women, identified the main factors that form it. Stated that the process of motivation is manifested in the incentives to work, the desire of women to achieve the best results, and therefore to be effective it is necessary to unite into a single system efforts, the ability of women, compensation and satisfaction with results of work.*

It is also noted that in this case it is important to create in women domestic voluntary incentive for active work, to support their interest to implement in the work of existing knowledge and experience, to initiate a fun and fair remuneration for the results obtained.

It is noted that the motivation productive work of women is always associated with the functional activities of the family and enterprise development, and therefore should be directed to the full implementation of its employment and professional opportunities.

At the same time it is necessary to consider not only the motives of behavior of workers and incentives to their employment, but also give attention to the organization of work to create appropriate conditions for the full combining motherhood with their active participation in the production.

It is proved that the optimal size of the salary of women is an effective motivator, as it characterizes the successes achieved in the system of labor motivation, promptly reacts to production achievements workers, estimates of the labor contribution and encouraged to the full use of their creative potential.

In addition it is noted that the achieved level of wages at the enterprises, to a certain extent provides motivation to increase productivity of the workers, that is, between these indicators there is a close relationship, because if you increase the size of payment of labour productivity is growing.

Identified and justified the most important factors of formation of motivational processes and developed the basic directions of perfection of system of motivation of labour activity of the workers, contributing to efficient development of agricultural enterprises.

Keywords: *motivation, women, motives, occupational activity, wages, motivating factors productivity.*

Н.А. Лаврук, аспірант ПДАТУ

МОТИВАЦІЯ ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ЇЇ ОПЛАТИ

Викладені проблемні питання і дана оцінка сучасного стану мотивації праці жінок, визначено основні чинники, що її формують. Виявлено і обґрунтовано найбільш важливі фактори організації мотиваційних процесів та розроблено основні напрями удосконалення системи мотивації трудової діяльності працівниць, які сприяють ефективному розвитку сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: мотивація, жінки, мотиви, трудова активність, оплата праці, мотивуючі чинники, продуктивність праці.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах подальшого розвитку ринкової економіки та рівноправного функціонування підприємств різних форм власності особливе значення має актуальна проблема, яка стосується мотивації використання праці жіночих трудових ресурсів у сільськогосподарському виробництві. Ефективність розвитку цих процесів досягається шляхом забезпечення стабільності функціонування кожного підприємства, що дає можливість отримати необхідний прибуток, стати платоспроможним по відношенню до організації оплати і стимулювання праці своїх працівниць.

Від успішного розв'язання цього важливого завдання буде залежати формування необхідного для сільського господарства відношення до праці і можливостей підвищення її продуктивності. А тому кожен ефективний керівник підприємства повинен намагатися переконати працівниць краще і творчо працювати з метою досягнення поставлених цілей. У даному випадку важливо створити у жінок внутрішні добровільні спонування до активної трудової діяльності, підтримувати їхню зацікавленість у праці, ініціювати задоволення від отриманих результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблема обґрунтування теорій мотивації та здійснення мотиваційної діяльності розглядалася у фундаментальних працях таких відомих зарубіжних вчених-економістів, як С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Г. Емерсон, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Д. Мак-Грегор, Е. Мейо, А. Сміт, Ф. Тейлор, а також вітчизняних вчених: Д. Богині, В. Гриньової, О. Грішнєвої, В. Дієспєрова, А. Колода, Г. Кулікова, М. Маліка, М. Семикіної, Л. Червінської, К. Якуби та інших.

Однак до цих пір недостатньо дослідженими залишаються питання, що стосуються структуризації мотивів трудової діяльності жінок, їхніх ціннісних орієнтацій у сфері праці, організації мотиваційних процесів, розробки практичних форм, методів, принципів побудови моделей мотивації праці і стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці працівниць та ефективною їхньою діяльністю на виробництві. А тому практична значимість дослідження полягає в тому, що запропоновані нові підходи до формування механізму мотивації трудової діяльності жінок будуть сприяти ефективному використанню різних чинників мотивації їхньої праці та досягненню ефективного рівня її продуктивності.

Постановка завдання. Метою дослідження є оцінка сучасного стану мотивації трудової діяльності, обґрунтування дії матеріальних стимулів у системі факторів, що спонукають жінок до активізації трудової активності і підвищення продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження показали, що сільськогосподарська праця жінок, на відміну від праці взагалі, має свої особливості, які визначають специфіку її мотивації, що пов'язана з політичною і економічною кризами, появою різних форм власності і господарювання, складною демографічною ситуацією, звуженням сфер прикладання праці і виникненням на цій основі безробіття, організаційними причинами і нестабільністю розвитку сільськогосподарських підприємств в Хмельницькій області.

Трудова діяльність завжди була джерелом матеріальних і духовних цінностей, а тому процес мотивації проявляється у внутрішніх стимулах до праці, прагненні жінок досягнути найкращих її результатів. Водночас мотивація трудової діяльності у жінок має певні відмінності, хоча вони викликані швидше своєрідністю особистості і не носять закономірний характер. Зазвичай в умовах, коли професійна праця стає для більшості сучасних жінок основою формування способу життя, вони прагнуть мати таку роботу, яка б відповідала їхній освітній і професійній підготовці, була високооплачуваною та мала перспективи професійного зростання. У результаті на поставлене жінкам запитання „Яка робота Вас найбільше цікавить?” 46,8% респондентів хочуть, щоб їхня праця високо оплачувалася; 20,5% – постійно оплачувалася; 11,7% – відповідала професійній спрямованості; 8,9% – сприяла професійному росту; 7,8% – була цікавою, але не важкою і лише 4,3% жінок бажають мати будь-яку роботу. А тому механізм мотивації праці жінок необхідно направляти на формування такого комплексу мотивів, який забезпечував би поєднання їхніх внутрішніх особистих цілей з поведінкою у процесі праці із загальними цілями кожного підприємства.

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. Слід зазначити, що у середньообліковій чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві області, спостерігалися досить помітні зміни (рис. 1).

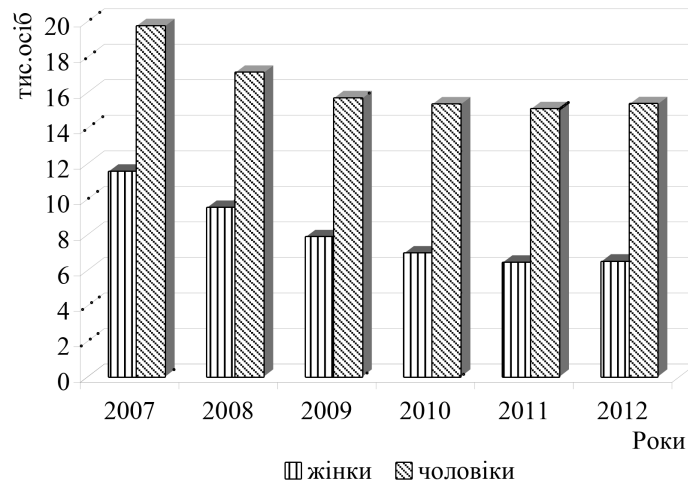


Рис. 1. Динаміка чисельності зайнятих працівників за статтю, тис. чол.

Джерело: [6, 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 (2000-2012 рр.) показали, що чисельність селян, зайнятих у сільському господарстві, зменшилася на 123,8 тис. осіб або на 85%. Якщо 2000 року у цій галузі працювало 34,1% селян із загального числа зайнятих в усіх сферах економічної діяльності області, то 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%. У першу чергу це пов'язано з впровадженням сучасної сільськогосподарської техніки і засобів новітніх технологій, що викликало позбавлення багатьох жінок робочих місць.

Отже, жіноча праця в сільському господарстві в даний час не знаходить свого широкого застосування, 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%.

Тут же слід зазначити, що у реальному житті у жінок більш висока, порівняно з чоловіками, зайнятість на малокваліфікованих і малооплачуваних роботах, менша можливість для професійного зростання та підвищення кваліфікації. До цих пір зберігається принцип застосування праці жінок на сільськогосподарських роботах, що не відповідають психофізіологічним особливостям жіночого організму. Усе це призводить до зниження ефективності праці жінок не тільки за рахунок впливу змісту, умов праці і побуту, але й внаслідок неповної реалізації їхнього творчого потенціалу. Недостатність (у більшості випадків відсутність) вільного часу для повноцінного відпочинку і культурного дозвілля працівниць ускладнює виконання роботи з повною віддачею сил і здібностей. А це в кінцевому підсумку впливає на результати трудової мотивації [4].

Поряд з цим мотивація трудової діяльності не є простим елементом, тому для забезпечення її ефективності необхідно об'єднати в єдину систему зусилля, здібності жінок, винагороди і задоволення результатами праці. Такому процесу сприяють специфічні і психофізіологічні риси працівниць, особливо уважне ставлення і високе почуття відповідальності до виконання сільськогосподарських робіт. Адже не випадково 38,4% працівниць відмітили про своє позитивне ставлення до роботи; 29,7 – наполегливі у роботі; 15,8 – майже добре її виконують; 14,3 – працюють з цікавістю і лише 1,8% респондентів негативно відносяться до виконання своїх обов'язків. З огляду на це у полі мотиваційної дії на працівниць і основні результати їхньої трудової діяльності на підприємствах в першу чергу повинні братися до уваги такі головні чинники, як рівень працездатності, умови праці, чітке визначення мети роботи, стабільність трудових процесів, стиль керівництва, взаємовідносини і атмосфера в трудових колективах.

Мотивація забезпечує досягнення злагодженості виробничих функцій і задоволення працюючих жіночих трудових колективів. Це потребує обов'язкового врахування, оскільки на поставлене жінкам запитання „Ви задоволені виконуваною роботою?” 41,7% респондентів дали позитивну відповідь; 38,4 – задоволені нею частково; 17,3 – не задоволені і 2,6% – не спроможні були відповісти. Водночас рівень задоволення виконуваною роботою може відрізнятися у різних категорій працюючих, оскільки він залежить від їхніх цілей та стану організації виробничої, економічної, мотиваційної і соціальної діяльності.

Поєднання розвитку цих процесів досягається шляхом забезпечення стабільності функціонування кожного підприємства, що дає можливість отримати необхідний прибуток, стати платоспроможним по відношенню до організації оплати і стимулювання праці своїх працівниць. А тому кожен ефективний керівник підприємства повинен намагатися переконати працівниць краще і творчо працювати з метою досягнення поставлених цілей. У даному випадку важливо створити у жінок внутрішні добровільні спонування до активної трудової діяльності, підтримувати їхню зацікавленість у праці, ініціювати задоволення від отриманих результатів.

Спостереження показали, що ставлення до праці і рівень трудової активності працівниць в основному визначається соціально-економічним середовищем, де здійснюються трудові процеси, та рядом сформованих чинників, що на них впливають (рис. 2).



Рис. 2. Основні чинники активізації трудової діяльності жінок

Джерело: розроблено автором

Названі чинники активізації трудової діяльності, формування поведінки і ставлення жінок до праці обумовлюються особливостями виробничого і невиробничого середовищ, які пов'язуються з відображенням зовнішніх умов у свідомості працівниць та з їхніми індивідуальними характеристиками. Не випадково на поставлене жінкам запитання „Чим Ви мотивуєте свою трудову діяльність?” було отримано відповіді у такій структурній послідовності: потребою у грошових засобах для забезпечення усім необхідним себе і своєї сім'ї (42,1%); доглядом і навчанням дітей (26,2%); утриманням батьків похилого віку (14,3%); підвищенням свого кваліфікаційного рівня (8,7%); покращенням умов проживання (6,4%); організацією культурного дозвілля (1,7%); іншими причинами (0,6%).

Основним інструментом спонування, як вважають вітчизняні вчені [1, 2, 5, 7, 9], і постійної підтримки заінтересованості працівників у високопродуктивній трудовій діяльності з метою отримання великих об'ємів сільськогосподарської продукції, виступає оплата праці. Водночас стверджується, що працівників заохочує не сама зарплата, а реальна можливість її зростання [3]. В основному на величину оплати праці впливають зовнішні (мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, ціна робочої сили, що формується на ринку під впливом попиту і пропозиції) та внутрішні (фінансові можливості підприємств, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників) фактори. При цьому правильно визначений розмір заробітної плати є ефективним мотивуючим чинником, що характеризує успіх у системі мотивації праці, своєчасно реагує на виробничі досягнення працівниць, оцінює трудовий внесок і зацікавлює до повного використання їхнього творчого потенціалу.

Проведене дослідження гендерних аспектів матеріальної мотивації трудової діяльності дозволило виявити структурні відмінності в середньомісячній заробітній платі жінок і чоловіків, зайнятих на підприємствах сільського господарства Хмельницької області (рис. 3).

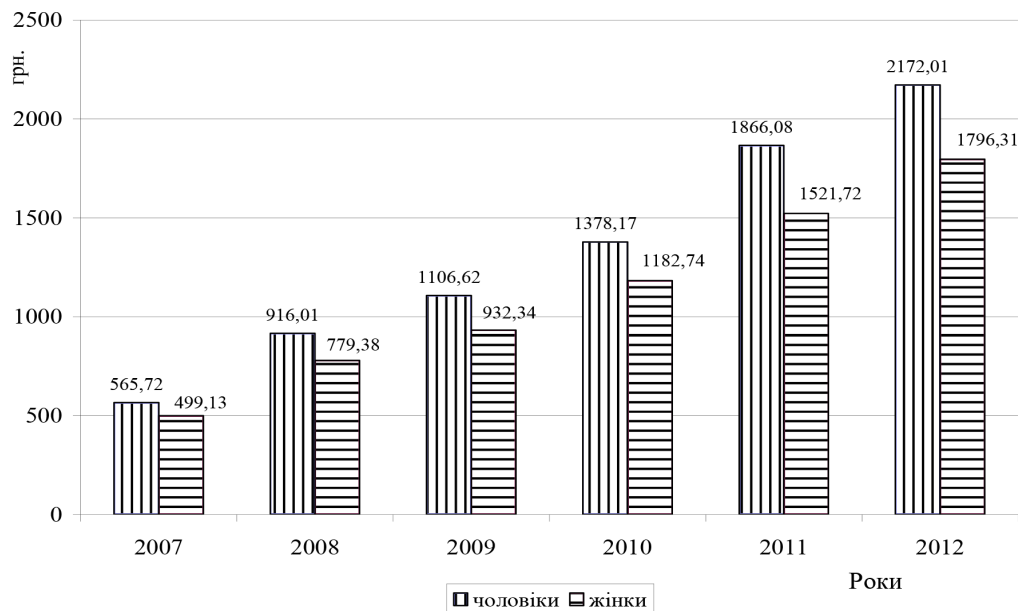


Рис. 3. Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників

Джерело: [6, с. 120-121]

Можна побачити, що за цей час загальний розмір заробітної плати чоловіків збільшився у 3,8 раза, жінок – у 3,6 раза. Але якщо 2007 р. заробітна плата чоловіків по відношенню до жінок була більша на 13,3%, то уже 2012 р. – на 20,9%. Тут же зазначимо, що заробітна плата жінок значно менша в інших галузях і видах економічної діяльності, а також у тих, де переважає жіноча праця (торгівля, сфера обслуговування, освіта). Зокрема, заробітна плата чоловіків більша у порівнянні із жінками, зайнятими у торгівлі і сфері обслуговування, на 20,5%, освіті – 3,6; охороні здоров'я і наданні соціальної допомоги – 19,4; транспорті і зв'язку – 37,9; промисловості – 33,1; будівництві – на 2,8%. Усе це свідчить про порівняно низьку вартість і ціну жіночої робочої сили, особливо кваліфікованої.

Дієвість мотивації трудової діяльності жінок проявляється у задоволенні матеріальних потреб і орієнтації на матеріальний інтерес. Зазвичай в організації трудових процесів однакову роль відіграють не тільки трудові і статусні мотиви, але й матеріальні мотиви і стимули, які залишаються важливими спонукальними факторами, здатними значно підвищити рівень трудової активності і продуктивності праці жінок (табл. 1).

Таблиця 1

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

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2012 р. до 2010 р., %
Частка жінок у загальному числі працівників, %	31,1	29,9	29,7	- 1,4 в.п.
Трудова активність однієї жінки, годин*	1640	1752	1692	103,2
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.
Отримано 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
Отримано прибутку на 1 грн. витрат на оплату праці жінки, грн.**	1,25	2,19	3,08	246,4
Рівень рентабельності сільськогосподарської, %:				
діяльності	13,4	20,9	22,3	8,9 в.п.
продукції	14,0	21,6	24,9	10,9 в.п.

* за даними вибіркового обстеження

**розраховано за часткою жінок у загальному числі працюючих

Джерело: [6, с. 47, 104, 120; 8, с. 77, 79, 110]

Можна побачити, що за останні три роки частка зайнятих жінок у числі працюючих зменшилася. За цей же час, як показали результати вибіркового обстеження, незначно зросла (на 3,2%) трудова активність працівниць, збільшився (на 61,7%) рівень продуктивності праці. За результатами дослідження великий вплив на продуктивність праці у підприємствах мають такі чинники як високий рівень технічної оснащеності праці, функціонування на виробництві ринкових взаємовідносин, оптимізація розміру оплати праці, налагодженість організаційної роботи у галузях основного виробництва, виробничої і мотиваційної діяльності. Тут же слід відмітити, що середньомісячна заробітна плата жінок до цих пір залишається набагато меншою, оскільки складає 82,7% від розміру заробітної плати чоловіків. У кінцевому підсумку, як показали розрахунки, загальний показник витрат на мотиваційну роботу в сільськогосподарських підприємствах зріс майже у 2,5 рази, підвищився також і рівень рентабельності.

У цілому досягнутий рівень заробітної плати на підприємствах певною мірою забезпечує мотивацію до підвищення продуктивності праці працюючих, тобто між цими показниками існує тісний взаємозв'язок, оскільки при збільшенні розміру оплати продуктивність праці зростає. Характерність такої закономірності спостерігається на більшості підприємств області, зокрема у господарствах Кам'янець-Подільського і Красилівського районів (тут найвищий рівень середньомісячної зарплати працюючих серед усіх адміністративних районів області – відповідно 2458 і 2355 грн.). На рівень матеріальної винагороди за кінцеві результати вкладеної праці впливають природно-кліматичні умови, обсяги виробництва продукції, добре організована робота по забезпеченню процесу праці і оптимального рівня заробітної плати, більш значні масштаби вкладання інвестиційних ресурсів у сільськогосподарське виробництво.

Висновки. Таким чином, при організації трудових процесів у галузях основного виробництва важливе значення має врахування особистісних якісних характеристик і професійних можливостей жінок, які мають безпосередній вплив на мотивацію їхньої трудової діяльності, її зміст та індивідуальність виконуваної роботи. Вважаємо, що в перспективі підвищенню рівня мотивації продуктивної праці жінок сприятиме: розвиток сучасної матеріально-технічної бази, регулювання виробничих відносин у трудових колективах, впровадження і освоєння нових ресурсозберігаючих і екологічно безпечних технологій, створення робочих місць з належними умовами праці, удосконалення принципів ефективної мотивації зайнятості і трудової активності працівниць.

Список використаних джерел

1. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 3-9.
2. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов. – К.: ІАЕ УААН, 2004. – 488 с.
3. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32-36.
4. Кобеля С. Показники оцінки трудової мотивації / С. Кобеля, Р. Білик // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 42-46.
5. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8-14.
6. Праця у Хмельницькій області 2012: Статистичний збірник / За ред. В.В. Скальського. – Хмельницький. – 2013. – 191 с.
7. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи / М.С. Рябуха // Вісник ХНТУСГ. – 2008. – № 70. – С. 258-267.
8. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2012 рік. / За ред. В.В. Скальського. – Хмельницький. – 2013. – 412 с.
9. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості / С. Шелешкова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 9-16.

Аннотація. *Изложены проблемные вопросы и дана оценка современного состояния мотивации труда женщин. Выявлены и обоснованы наиболее важные факторы организации мотивационных процессов и разработаны основные направления совершенствования системы мотивации трудовой деятельности работниц, которые способствуют эффективному развитию сельскохозяйственных предприятий.*

Ключевые слова: *мотивация, женщины, мотивы, трудовая активность, оплата труда, мотивирующие факторы, производительность труда.*