

Список використаних джерел:

1. Гончаренко О.В. Регіональні аспекти розміщення виробництва зерна у світі // Економіка АПК. — 2008. — № 11. — С. 132-135.
2. Бондаренко Л.М. Регіональні аспекти виробництва сільськогосподарської продукції // Економіка АПК. — 2008. — № 7. — С. 50-55.
3. Мальцев О.В. Витрати та їх вплив на результативність виробництва зерна // Економіка АПК. — 2009. — № 9. — С. 73-75.
4. Захарчук О.В., Шовкалюк В.С. Ринок зерна: проблеми та сподівання // Економіка АПК. — 2007. — № 3. — С. 116-121.

***Annotation.** Problems of economy of the market of grain and products of its processing is one of key in a national agrarian policy. The decision of this problem has precisely expressed regional character that is caused by the growing responsibility of regions for maintenance of the population with food stuffs.*

***Key words:** economic aspects of grain production, a grain market, processing and marketing of grain.*

УДК 331.101.3

Козак О.М., асистент КПНУ імені Івана Огієнка

**МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА**

Обґрунтовано доцільність застосування різних методів мотивації, праці найманих працівників як одного з чинників підвищення результативності виробництва.

***Ключові слова:** мотивація праці, заробітна плата, ефективність виробництва, продуктивність праці, надбавки, доплати, преміювання.*

Процес виробництва неможливий без щонайменше трьох елементів: людини (робочої сили), знарядь праці та предметів праці. Ступінь впливу на результати праці кожного чинника різний, а проявляється цей вплив здебільшого через ставлення людини до праці, яке визначається системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

Спеціальні дослідження ефективності різних мотиваторів показали, що заробітна плата та можливість її підвищення є найвагомим засобом спонукання працівників до підвищення результативності їхньої праці (табл.1)

[1, 2].

Слід зазначити, що рівень життя, працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати, оскільки вона є основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей (рис. 1).

Відомо, що заробітна плата має двоїсту сутність. З одного боку, вона визначається на ринку праці і є незалежною від підприємства, а, з іншого, — заробітна плата є елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві: її розмір залежить від кінцевих результатів його діяльності. Отже, заробітна плата, яка пропонується працівнику підприємством, повинна бути не меншою альтернативною на ринку праці.

Таблиця 1

Ефективність різних мотиваторів

<i>Мотиватор</i>	<i>Рівень впливу, %</i>
Критика з боку керівництва	6
Можливість урізноманітнити свою роботу	6
Ризик позбавлення премії або частини зарплати	12
Можливість кар'єрного зростання	24
Добре слово керівництва працівнику особисто	24
Публічне визнання керівником заслуг працівника	24
Можливість розпоряджатись своїм робочим часом	39
Можливість навчання	46
Справедливе преміювання	70
Можливість підвищення зарплати	76



Рис. 1. Структура доходів населення України у 2008 році [5].

В Україні середньомісячна заробітна плата має тенденцію до зростання.

Одним із чинників зростання середньої номінальної заробітної плати є підвищення мінімальної заробітної плати, яка в грудні 2008 року становила 605 грн. порівняно із 118 грн. у 2000 році. Проте темпи зростання рівня інфляції випереджають зростання номінальної заробітної плати, тому реальна зарплата зростає повільніше, ніж номінальна, і в 2008 році індекс, реальної заробітної плати становив 106,3% порівняно із 112,5% у 2007 році, тобто спостерігається зниження купівельної спроможності населення в 2008 році.

За визначенням експертів ЄС, мінімальна заробітна плата має становити 2-2,5 прожиткових мінімумів, і при цьому у більшості країн світу вона складає 35-40% середньої [4]. В Україні прожитковий мінімум на одну працездатну особу в грудні 2008 року становив 669 грн, тобто мінімальна заробітна плата в нас становить лише 1,1 прожиткових мінімумів.

Важливо розглядати взаємозв'язок заробітної плати з продуктивністю праці. Зростання продуктивності праці та збільшення цін на основні маси споживчих товарів і послуг стає передумовою підвищення зарплати. Однак заробітна плата — основний матеріальний чинник зростання продуктивності праці.

Аналізуючи середньомісячну заробітну плату за видами економічної діяльності на одного штатного працівника у 2003-2008 рр., слід відмітити диференціацію її розміру за видами діяльності [5]. Найвищого розміру вона досягає у сфері державного управління, фінансової діяльності, транспорті та деяких галузях промисловості. З 2003 по 2008 роки середньомісячна номінальна зарплата зросла в цілому у 5,2 рази, а в сфері фінансової діяльності — у 6,7 рази (табл. 2). Проте у багатьох галузях економіки вона не досягає середнього рівня по країні, що призводить до відтоку кадрів з них у більш високооплачувані сфери діяльності, що в свою чергу знижує ефективність виробництва у цих галузях.

Водночас, варто зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Вагомий вплив на мотивацію праці здійснює система доплат і надбавок до заробітної плати та справедливе преміювання на підприємстві. Кодекс законів про працю України передбачає, що умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм чинного законодавства і згідно з генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Доплати і надбавки мають бути чітко вираженого стимулюючого характеру і відповідати умовам праці та діловим якостям конкретного працівника.

Таблиця 2

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2003-2008 рр.

У середньому на одного працівника, грн.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Всього	350	465	642	846	1085	1809
Сільське господарство, мисливство	204	327	470	638	838	1073
Лісове господарство	336	494	664	859	1177	1310
Рибальство, рибництво	267	330	422	519	659	920
Промисловість	454	580	756	957	1230	2017
Будівництво	428	624	749	963	1209	1691
Торгівля, ремонт	321	394	540	687	864	1375
Діяльність готелів і ресторанів	217	297	414	539	696	1236
Діяльність транспорту і зв'язку	599	684	850	1074	1319	2209
Фінансова діяльність	563	723	964	1351	1844	3748
Операції з нерухомим майном та надання послуг підприємцям	421	581	763	1070	1343	2095
Державне управління	494	605	926	1361	1614	2591
Освіта	316	401	599	752	979	1451
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	267	333	489	631	818	1178
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	242	335	485	650	838	1518

Ще одним дієвим механізмом матеріального стимулювання працівників є справедливе преміювання. Загальноприйнятими напрямками стимулювання на вітчизняних підприємствах є:

- покращення якості продукції;
- освоєння прогресивної техніки та технологій;
- зниження матеріальних витрат;
- зростання продуктивності праці;
- виконання планового рівня прибутковості підприємства;
- своєчасне виконання договірних зобов'язань.

Практика стимулювання працівників через участь у прибутках широко використовується у багатьох країнах світу. Наприклад, в Японії, крім щомісячних премій, постійним працівникам більшості підприємств виплачується двічі на рік із частини прибутку бонус, який в середньому становить понад четверть заробітку.

Крім матеріального стимулювання працівників, керівники підприємств повинні застосовувати і так звані негрошові методи мотивації:

Адміністративні:

- гнучкі робочі графіки;
- сприяння творчим відпускам і відрядженням;
- висока культура управління підприємством.

Соціальні:

- кар'єрне зростання;
- участь у прийнятті рішень на більш високому рівні;
- створення умов для відпочинку і оздоровлення працівників.

Організаційні:

- охорона праці;
- збагачення праці;
- покращення умов праці.

Морально-психологічні:

- підтримка у колективі сприятливого соціально-психологічного клімату;
- нагородження почесними відзнаками;
- привселюдна подяка.

Мотивація праці є вагомим чинником підвищення ефективності виробництва, але у будь-якому випадку її організація має здійснюватись відповідно до розвитку економічних, технічних і соціальних процесів у суспільстві в цілому та на кожному підприємстві зокрема.

Список використаних джерел:

1. Богословський А. Когда не срабатывает теория Герцберга // Менеджмент по персоналу. — 2006. — № 11. — С. 65.
2. Данюк В., Чернушкіна О. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 32-36.
3. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 9-16.
4. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 46-51.
5. www.ukrstat.gov.ua.

Annotation. *Ob'rountovano expedience of application of different methods of motivation of labour of the hired workers as one of factors of increase of effectiveness of production.*

Key words: *motivation of labour, wages, efficiency of production, labour productivity, raises, additional charges, premiyovannya.*