

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ**

ЧЕРВІНСЬКА Любов Петрівна

УДК 631.164.23.631.152

**МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ
ВИРОБНИЦТВІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.09.01. – Демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

КИЇВ – 2003

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національному аграрному університеті Кабінету Міністрів України

Науковий консультант:	доктор економічних наук, заслужений діяч науки і техніки України Завадський Йосип Станіславович завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Національного аграрного університету
Офіційні опоненти:	доктор економічних наук, старший науковий співробітник Дмитренко Геннадій Анатолійович завідувач кафедри управління персоналом Міжрегіональної академії управління персоналом доктор економічних наук, член-кореспондент УААН Лупенко Юрій Олексійович перший заступник керівника Головного управління з питань економічної політики Адміністрації Президента України доктор економічних наук, професор Поліщук Микола Петрович завідувач кафедри менеджменту організацій Державної агроекологічної академії України, м. Житомир
Провідна установа –	Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, відділ проблем праці та політики доходів населення, м. Київ

Захист відбудеться 25 грудня 2003 р. о 14⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.150.02 по захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора (кандидата) наук в Інституті економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ-11, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту економіки НАН України.

Автореферат розісланий 24 листопада 2003 р.

Вчений секретар

Загальна характеристика роботи

Актуальність теми дослідження. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми більш повного використання людського фактора шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання. Недостатня мотивація в сучасних умовах часто стає обмежувальним фактором, що не дозволяє підприємствам та об'єднанням АПК реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження суспільної активності виконавців, знеособленості, утриманства, зрівнялівки, інертності більшості працівників. Актуальність дослідження обумовлюється і тим, що проблема мотивації трудової діяльності належить до числа тих, котрі не бувають вирішеними до кінця, оскільки мотивація як біологічний і психологічний механізм – однаково актуальна для будь-якого стану розвитку економіки, займаючи місце "постійної" проблеми в економічній науці і практиці.

У літературі ще не сформований єдиний концептуальний підхід до проблеми створення мотиваційного механізму, адекватного сучасним ринковим перетворенням. З позицій опрацювання ефективних наукових підходів до вирішення проблем мотивації невідкладного значення набуває оцінка поширених теорій мотивації, які існують у науковій практиці концепцій, загальносвітових тенденцій розвитку системи компенсації трудової участі, аналізу стану трудової мотивації у різних галузях аграрної економіки нашої країни, впливу основних факторів на рівень мотивації, структуризації трудових мотивів, визначення місця і ролі кожного з елементів мотиваційного механізму.

Необхідно мати на увазі, що існуючі наукові розробки з питань мотивації в багатьох напрямках застаріли і вимагають уточнення, оскільки в країні створена багатоукладна економіка, змінилась форма власності і господарювання. Фактори мотивації, як правило, розглядаються не системно і здебільшого вони мають зовнішній, відносно працюючих, характер, повністю не розкривають найбільш суттєвий, глибинний зміст мотивації. Мотивація трудової діяльності залишається, по суті, концептуально невизначеною. Поширеною залишається практика, започаткована ще Ф.Тейлором, коли мотивація діяльності, по суті, обмежується економічним впливом на суб'єкти господарювання і учасників трудового процесу. Основна увага приділяється удосконаленню системи розподілу фонду споживання, форм організації оплати праці.

Розвиток економіки на основі централізованої планової системи виявився непродуктивним у зв'язку із складністю відшукування для кожного учасника виробництва механізму стимулювання вискоєфективної праці, підвищення її

продуктивності в різних сферах підприємницької діяльності. Не спрацьовували належним чином методи активізації поведінки працівників на основі примусових підходів.

Вагомий внесок в розробку теоретико-методологічних і прикладних аспектів проблеми мотивації трудової діяльності та соціального захисту трудівників зробили українські вчені В.Ф. Андрієнко, Д.П. Богиня, С.О. Гудзинський, Г.А. Дмитренко, В.С. Дієсперов, Й.С. Завадський, М.В.Калінчик, А.М. Кандиба, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, І.І. Лукінов, Ю.О.Лупенко, В.М.Новіков, М.Й.Малік, В.В.Онікієнко, О.М.Онищенко, М.К.Орлатий, Н.О.Павловська М.П. Поліщук, І.В. Прокопа, М.В. Семикіна, А.А. Чухно, К.І. Якуба та ін. Еволюція економічної думки з питань активації трудової поведінки відображена в роботах відомих російських вчених: Л.І. Абалкіна, М.О. Волгіна, Б.М. Генкіна, А.Г. Гончарова, Р.П. Колосової, Ю.Л. Маневича, А.А. Нікіфорової, Р.Р. Погосяна, В.Д. Ракоті, Г.Е. Слезінгера, Р.А. Яковлева та ін. Дослідження з проблеми регулювання соціально-трудова відносин, зокрема, мотивації трудової діяльності викладено в працях таких зарубіжних вчених, як С.Брю, М. Вебер, Д. Гілберт, Дж.Грейсон, Ф. Герцберг, П.Кемпбелл, Д.Кейнс, А.Маршал, А. Маслоу, Е. Мейо, М.Портер, П.Самуельсон, Ф. Тейлор, Дж. Херрисон, М. Фолліт та ін.

Останнім часом увагу науковців і практиків привертають способи активації трудової діяльності людини з урахуванням відносин власності, теорії і практики менеджменту, що ґрунтуються на дослідженні мотивації не лише як економічного феномену, але й з урахуванням її економіко-психологічних складових. Висока актуальність і недосконала наукова розробка проблем мотивації визначили вибір теми дисертаційного дослідження, його зміст і структурну побудову роботи. У дисертації висунуто гіпотезу, що визначальними факторами відношення до трудової діяльності є зміст праці і гарантованість робочого місця, тобто прийнято, що вони є домінуючими у визначенні відношення до праці, що має фіксуватись в об'єктивних і суб'єктивних показниках за відповідних виробничих і соціальних умов роботи. На основі висунутої гіпотези, передбачалося, що в структурі мотивів праці її зміст і гарантованість будуть займати значно вагоміше місце, ніж розміри заробітку.

Зв'язок роботи з науковими програмами. Дисертаційна робота виконана відповідно до програм науково-дослідних робіт Національного аграрного університету з виконання комплексних тем “Розробка питань менеджменту і маркетингу на різних рівнях АПК в умовах ринкової економіки” (номер державної реєстрації 013U022571) та “Розробка наукових принципів і методології формування системи управління АПК відносно концепції його розвитку” (номер державної реєстрації 0196U001975).

Мета дисертації – узагальнення та розвиток теоретичних, методологічних і методичних засад якісної ідентифікації, аналізу і системної оцінки факторів мотивації трудової діяльності в агропромисловому виробництві, формування наукової концепції та створення підходів до системи мотивації, виявлення

взаємозв'язку конкурентоспроможності працівника і стану його трудової мотивації за ринкової економіки.

Виходячи з цього, у дисертації поставлені такі завдання:

- уточнити зміст і місце потреб та мотивації трудової діяльності в соціально-економічній практиці;
- виявити особливості становлення, функціонування і розвитку соціально-економічного механізму заробітної плати в Україні, еволюцію змісту праці та проблем її стимулювання;
- розширити базову систему визначальних чинників мотивації трудової активності економічного та соціально-економічного напрямку в агропромисловому виробництві, здійснити їх систематизацію з урахуванням особливостей ринкових трансформацій економіки;
- виявити роль та значення окремих факторів мотивації трудової діяльності, організаційно-економічного, матеріально-технічного, соціально-психологічного змісту, провести їх класифікацію і систематизацію;
- розробити структуру мотиваційного механізму та рекомендації щодо створення ефективної системи оплати й соціалізації праці;
- узагальнити зарубіжний досвід матеріального стимулювання найманої праці;
- встановити особливості стимулювання відповідальністю як одним із суттєвих факторів спонукання до результативної трудової діяльності;
- сформулювати наукові підходи до створення ефективної системи оцінки працівників та результатів їхньої діяльності в мотиваційному механізмі, обґрунтувати структуру і основні елементи трудового потенціалу;
- запропонувати основні підходи до управління потребами та інтересами працівників різних організаційно-правових формувань;
- визначити передумови і закономірності гуманізації виробничих відносин в умовах створення ринкового середовища в Україні.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси і явища, що обумовлюють мотивацію трудової діяльності працівників в умовах реформування агропромислового виробництва, переробки, заготівлі та реалізації продукції, обслуговування сільського господарства, становлення нових суб'єктів власності і господарювання, здійснення трансформаційних процесів в аграрній сфері.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних і практичних аспектів проблем ефективної мотивації трудової активності працівників агропромислової сфери економіки і забезпечення на цій основі високої конкурентоспроможності підприємств для вирішення соціальних питань товаровиробників.

Методологічною і теоретичною основою роботи є праці провідних зарубіжних і вітчизняних вчених з широкого спектру проблем, пов'язаних з формуванням мотиваційної сфери особистості, особливостями спонукання працівника до ефективної праці. Методологія досліджень спрямована на пізнання

соціально-економічних явищ, процесів, закономірностей, методологічних підходів вчених різних наукових шкіл, течій, напрямів. Розробка теоретико-методологічних і практичних рекомендацій щодо поліпшення використання та відродження трудового потенціалу села ґрунтується на застосуванні сучасних концепцій і теорій, наукових розробок вітчизняних та зарубіжних вчених, законодавчих і нормативних документів державних органів України, сучасної літератури з даної проблеми. Базу досліджень складають реальні процеси і зв'язки, що відображають динаміку мотиваційного механізму за умов трансформації ринкових відносин в окремих господарюючих суб'єктах. Відповідно до методології системного аналізу сформовано концепцію мотиваційної структури особистості. Здійснено методологічні підходи до класифікації і систематизації основних чинників регулювання трудової поведінки. У процесі дослідження використані ключові положення діалектичної логіки про об'єктивність явищ і процесів, загальні та універсальні зв'язки між ними, розвиток і взаємоперетворення сторін, властивостей мотивації трудової активності.

Методи дослідження. Це методи абстракції і поглибленої формалізації (при обґрунтуванні структури факторів мотивації). Розв'язання завдання дослідження здійснювалось на основі використання масових даних із застосуванням економіко-статистичного (групування статистичних матеріалів, визначення кореляційних зв'язків, розшарування працівників за розмірами заробітку тощо) монографічного, експериментального, абстрактно-логічного методів, а також методу конкретних соціологічних досліджень (анкетування, соціометрія, спостереження).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що :

- вперше розроблено системний підхід до особливостей формування мотиваційного механізму відповідно еволюції трудового менталітету працівників агропромислової сфери в умовах формування нового ринкового середовища;
- дістали подальший розвиток методологія, категоріальний та понятійний апарати мотивації трудової діяльності працівників, введено нове узагальнене визначення мотивації трудової діяльності як соціально-економічного і психологічного феномену, що підвладний не лише об'єктивним законам розвитку економіки, але й закономірностям мотиваційного впливу поведінкових реакцій, які лежать у площині індивідуальної психології;
- визначено особливості формування нових економічних відносин в умовах розвитку форм власності (між орендарем і орендодавцем, засновником і орендодавцем, керівниками підприємств і засновниками), загострення проблеми матеріального стимулювання у зв'язку з вкрай низькими заробітками, затримками виплат;
- вперше конкретизовано поняття гуманізації виробництва з урахуванням загальносвітових тенденцій його розвитку, окреслено його соціальну, трудову і

мотиваційну цінність та способи реалізації у процесі ринкових перетворень в агропромисловому виробництві;

- дістали подальший розвиток методологічні підходи щодо визначення напрямів збагачення змісту праці і розвитку неформальних відносин в групах, що забезпечує спонукання до ефективної трудової діяльності; визначення ролі й місця відповідальності в структуризованій сфері мотивації, особливості становлення відповідального ставлення до праці на основі реалізації механізму делегування повноважень, використання практики наукового менеджменту в нових умовах господарювання;

- удосконалено підходи до комплексної структуризації факторів мотивації в контексті виділення таких компонентів мотиваційної сфери працівника, як стимули, фрустратори, мотиватори та фактори зовнішнього і внутрішнього спонукання до праці, що при їх взаємопоєднанні забезпечує формування найбільш стійких й тривало діючих мотивів;

- окреслено шляхи удосконалення державного і договірного регулювання оплати праці, головні соціальні проблеми налагодження ринкових регуляторів зайнятості та оплати праці і напрями їх вирішення через систему соціального партнерства, моніторинг соціального захисту і стану мотивації сільських працівників;

- запропоновано основні напрями виявлення трудових цінностей на основі соціалізації праці; визначено основні закономірності реалізації механізму мотивації у системі реформування оплати праці як напряму посилення трудової мотивації;

- удосконалено мотиваційний інструментарій системи оцінки персоналу як один із способів управління конкурентоспроможністю робочої сили, спрямований на урахування інтересів керівників і рядових трудівників, формування їх ділових й високоморальних якостей; обґрунтовано основні параметри елементів трудового потенціалу працівника.

Практичне значення одержаних результатів. Наукові наробітки можуть бути використані при дослідженні окремих проблем мотивації трудової діяльності, розробці нормативних документів, законодавчих актів, науково-практичних рекомендацій. Ряд пропозицій і рекомендацій використані у практичній діяльності підприємствами агропромислового комплексу України. Обґрунтовані у дисертації теоретичні висновки і практичні рекомендації використані автором при наданні безпосередньої допомоги сільськогосподарським підприємствам з питань оплати праці, впровадження наукового менеджменту, реформування власності, бізнес-планування, при відпрацюванні прийняття стратегічних рішень, зокрема, у сільськогосподарських підприємствах Київської області (довідки №23 від 21.03.2003 р. і № 631 від 20.03.2003 р.).

Висновки, що є результатом самостійного дослідження автора, можуть бути використані при розробці концепції подальшого розвитку агропромислового комплексу України, формуванні основних напрямів досліджень з проблем

використання трудового потенціалу. Результати дисертаційного дослідження використані автором та іншими науковцями в навчальному процесі закладів вищої освіти при викладанні таких дисциплін як “Економіка праці”, “Економіка підприємства”, “Організація і охорона праці” (довідки № 01 – 13 від 21.03.2003 р. і № 5а від 20.03. 2003 р.).

Особистий внесок автора полягає у тому, що:

- розглянуто та поглиблено науково-практичні аспекти категорії мотивації праці, сутність та основні елементи мотиваційного механізму в умовах формування ринкової економіки в Україні;

- визначено основні етапи, проблематику та концептуальні засади становлення і розвитку соціально-економічного механізму регулювання ринку праці та заробітної плати в Україні;

- проаналізовано основні фактори мотивації та умови їх функціонування, місце і роль у мотиваційній структурі, здійснено комплексну систематизацію з урахуванням процесу радикальних ринкових перетворень в АПК;

- досліджено механізм оплати праці в контексті реалізації її основних функцій та особливостей забезпечення пропорцій відтворення матеріальних цінностей і робочої сили, урахування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання найманих працівників та можливостей його адаптації до вітчизняної практики;

- конкретизовано поняття соціалізації праці та визначено особливості забезпечення механізму її реалізації в агропромисловому виробництві України з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду розвитку загальнолюдських цінностей;

- здійснено уточнення еволюції змісту праці за умов різних форм власності і окреслено напрями її збагачення, що забезпечує створення нової діючої системи формування стимулів і мотивів в аграрній сфері;

- розроблено новий методологічний інструментарій системи оцінки персоналу АПК та обґрунтовано параметри складових трудового потенціалу керівників у системі мотивації, що здатний підняти зацікавленість працівників у високопродуктивній праці, їх конкурентоспроможність, якісне оновлення трудового менталітету в АПК;

- оцінено вплив різних форм власності і господарювання на стан трудової мотивації, зайнятість працездатного населення і ринок робочої сили, а також механізм управління потребами та інтересами за нових організаційно-правових форм господарювання; зроблений прогноз особливостей формування мотиваційного механізму в умовах становлення ринкових відносин;

- вперше уточнено поняття гуманізації виробництва, концептуально визначено інноваційні підходи до забезпечення цього процесу в транзитивний період розвитку економіки України.

Апробація результатів дисертації. Основні результати досліджень апробовані на багатьох конференціях і симпозіумах, основними з яких були: науково-практична

конференція “Вчені Білоцерківського державного інституту – виробництву” (Біла Церква, 1995 р.), Міжнародна науково-методологічна конференція “Удосконалення підготовки спеціалістів для АПК і розвитку досліджень з менеджменту та маркетингу” (Київ, 1998 р.), Міжнародна науково-практична конференція “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки” (Київ, 2000 р.), Міжнародна науково-практична конференція “Сучасна економічна наука і освіта в Україні: теорія, методологія, практика” (Київ, 2000 р.), Міжнародна конференція “Наукові новачі у прикладних дослідженнях та навчальних планах з економіки сільського господарства і продовольства” (Біла Церква, 2000 р.), Міжнародна науково-методична конференція “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (Полтава, 2002 р.), Міжнародна науково-практична конференція “Соціально-економічні умови ефективного функціонування АПК в післяреформний період” (Мелітополь, 2002 р.), Міжнародна науково-практична конференція присвячена 165-й річниці заснування Харківського державного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва (Харків, 2002 р.), науково-практична конференція Харківського державного технічного університету сільського господарства “Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання” (Харків, 2002 р.); у наукових звітах Білоцерківського державного аграрного університету та Міжрегіональної академії управління персоналом, доповідях-аналізах, лекціях для керівників і спеціалістів агропромислового комплексу, слухачів відділення другої вищої освіти і післядипломного навчання.

Публікації. Основні положення дисертації викладені у 62-х наукових публікаціях, в т.ч. у 4-х наукових монографіях загальним обсягом 106,8 друкованих аркуші, 26 з яких – статті, написані особисто автором і опубліковані у виданнях, які входять до переліку фахових видань, 15 доповідей на конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг – 370 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 51 таблицю і 26 малюнків. Список використаних джерел включає 241 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **“Теоретичні і методологічні аспекти мотивації”** розглянуто критерії “потреби”, “мотивація”, інші поняття трудової діяльності в економічній теорії. Аргументується, що природу мотивації слід розглядати в контексті загально-соціальних, матеріально-технічних і соціально-психологічних факторів. Автор доводить, що формування мотиваційної сфери людини відбувається за рахунок як зовнішніх аспектів трудової діяльності, так і внутрішніх, які при цьому перебувають у тісному взаємозв'язку, взаємодоповнюючи і взаємообумовлюючи один одного.

Поряд з розглянутим підходом до визначення сутності та еволюції мотивації, проаналізовано теоретичні розробки даної проблеми, що ґрунтуються на виділенні відповідних наукових напрямів. Аналіз різних наукових течій і теорій дає можливість виявити закономірність їх орієнтації у досягненні високих результатів праці за рахунок забезпечення задоволення (у більш ранньому періоді), й того, щоб за рахунок результативної праці викликати у працюючих задоволення в сучасному періоді). З урахуванням виділення загальних і спільних критеріїв оцінки мотивації поведінки людини розроблено класифікаційну модель теорій мотивації (рис.1).

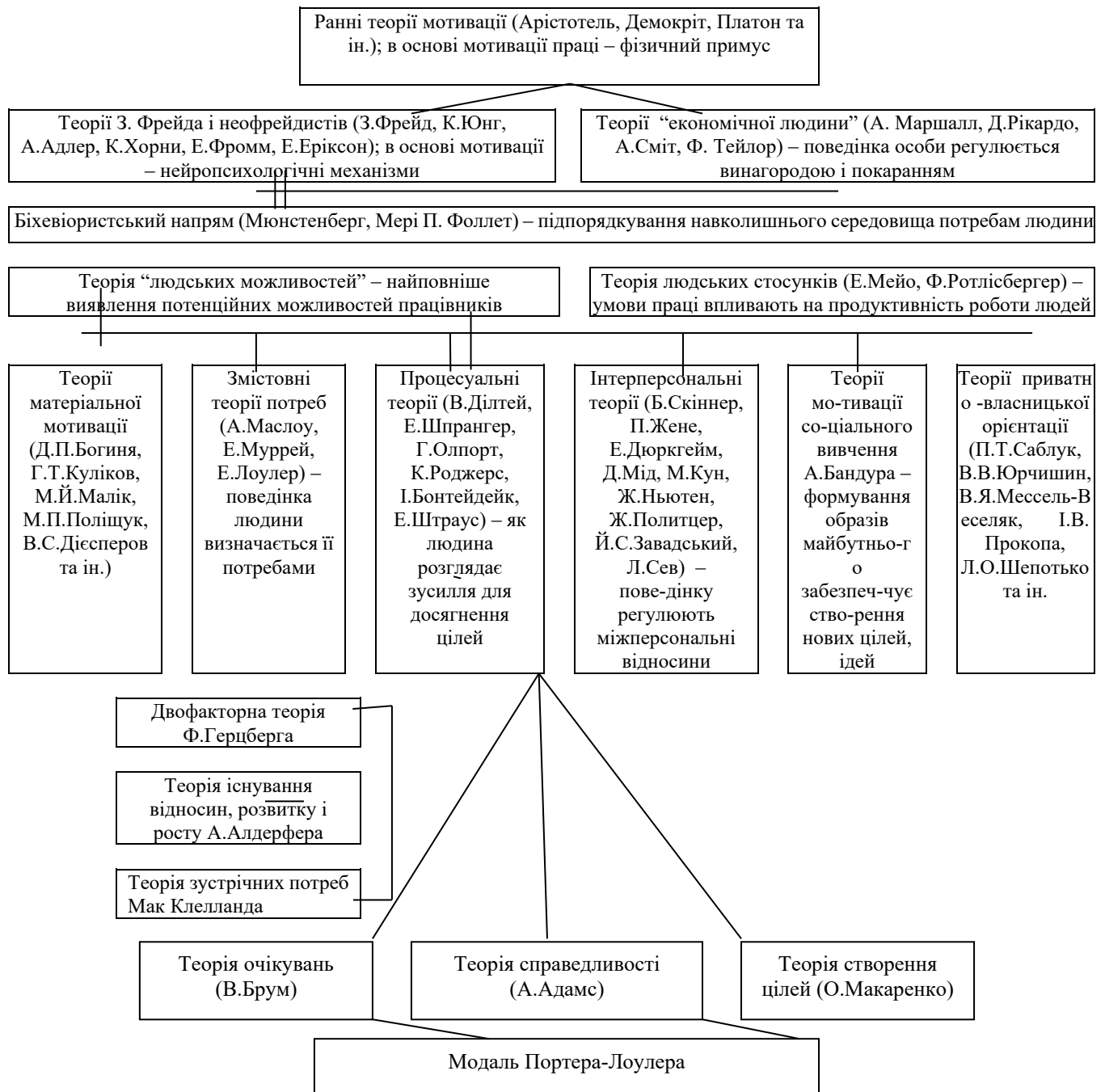


Рис.1. Класифікація теорій мотивації

Мотивацію трудової діяльності дисертант визначає як відносно стійкий, обумовлений певними особистісними властивостями людини, процес, викликаний необхідністю задоволення її потреб відповідно стимулюючим умовам у випадку певного виду діяльності, тобто, мотивація, на думку автора, являє собою складний соціально-економічний і психологічний механізм, підвладний не лише об'єктивним законам розвитку економіки, але й закономірностям мотиваційного впливу поведінкових реакцій, що лежать у площині індивідуальної психології. Важливе значення в регулюванні трудових відносин, забезпеченні механізму мотивації має ринок праці. В роботі проаналізовано різні підходи до визначення ринку праці. Найбільш узагальнюючим, на думку дисертанта, є трактування ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем, коли ринок праці розглядається як певний економічний простір, сфера працевлаштування, в якій взаємодіють продавці й покупці робочої сили.

Аналіз позицій різних наукових напрямів дозволив автору зробити висновок, що найбільш адекватне сучасним умовам трактування ринку праці в Україні стане можливим за умов досягнення міжнародних стандартів оцінки робочої сили. Становлення і розвиток ринку праці в Україні тісно пов'язані з регулюванням рівня зарплати та її соціальним змістом. Стосовно особливостей регулювання ринку праці відзначено, що на державному рівні втрачено контроль над рівнями зарплати, допускається їх велика диференційованість. За оцінками спеціалістів, в Україні доходи “верхніх” десяти відсотків населення перевищують доходи “нижніх” десяти відсотків у 14 разів, тоді як у США останній показник становить всього 5,5 разів. Проаналізовано також галузеву диференціацію рівня зарплати працівників. При аналізі розподілу працівників за розмірами зарплати визначено, що якщо у промисловості країни кількість працівників, які отримували середньомісячну зарплату за розміром нижче мінімального рівня, становить 13,1 %, а на транспорті – лише 11,2%, то в сільському господарстві вона досягла відмітки 63 % (це більше половини працюючих).

У системі господарювання важливе значення має організаційно-економічний механізм регулювання зарплати, який є складовою системи взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики соціального захисту і зайнятості населення країни шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних засобів управління. Успішне вирішення питань, пов'язаних з регулюванням оплати праці, соціального захисту і зайнятості населення може сприяти поступовому руху країни до ринкових умов господарювання.

У методологічній схемі дослідження виділено деякі вихідні принципи, яких доцільно дотримуватись при концептуальному обґрунтуванні теоретичної моделі

мотивування персоналу. На думку автора, це передусім, принцип загальної системності, структурної єдності і повноти відтворювальної системи її саморегулювання. Загальносистемний підхід дозволяє виявити основні фундаментальні складові механізму мотивування на основі аналізу дії самоутворювальних чинників різних аспектів мотивування.

У другому розділі дисертації **“Структуризація факторів мотивації”** визначено місце, роль і значимість факторів мотивації організаційно-економічного, матеріально-технічного і соціально-психологічного змісту (рис.2). На основі соціологічних досліджень, проведених автором (1998-2002 рр.), доведено, що за нинішньої економічної ситуації домінуюче значення в системі мотиваційного механізму займає оплата праці. Висока мотиваційна дія зарплати пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини потреби, які за складних умов розвитку АПК недостатньо задовольняються.

Про ступінь впливу зарплати на трудову поведінку працівника свідчать результати опитувань респондентів на спільному підприємстві “Агрос”. У даному випадку найбільший стимулюючий вплив зарплати забезпечується не наскільки за рахунок можливостей найповнішого задоволення матеріальних і соціальних потреб працівників (відповідно 17 і 13 % відповідей респондентів), наскільки за рахунок можливостей професійного росту (23 %), забезпечення соціальної справедливості по відношенню до кожного члена трудового колективу (20 %). Дещо інші причини зниження мотивації за рахунок зарплати: при неуспішності виконання роботи (23 %), що свідчить про необхідність досягнення адекватної оцінки результатів праці і розмірів матеріальної винагороди. Суттєве зниження мотивації у випадку матеріального стимулювання викликає несправедливий розподіл заробітків працівників (21 %). Дієвість зарплати також знижується за досягнення відповідного соціального статусу (20 %) і перевищення певного її рівня (20 %).

Проведені автором дослідження на підприємствах АПК дали можливість виявити певні відмінності у формуванні трудових мотивів. Зокрема, встановлено, що за розміром матеріальних винагород працівники-переробники (Сквирський сирзавод) знаходяться у дещо кращому становищі, ніж працівники сільськогосподарського підприємства (агрофірма “Матюші”). У дисертації окремо виділені матеріально-технічні чинники мотивації. Останні, перш за все, пов’язані з розвитком матеріально-технічної бази виробництва, створенням нових машин, обладнання, швидкістю впровадження інноваційних проектів, з технічним та інформаційно-комп’ютерним забезпеченням, безпекою трудової діяльності, охорони й поліпшення довкілля, тощо. При цьому в етику трудового життя включаються ірраціональні елементи, пов’язані з емоціями, інтуїцією, підсвідомістю, специфікою сприйняття, самоаналізом тощо. Впровадження у виробництво нових засобів інформації, точної техніки, приладів, комп’ютерів несе в собі можливості для розвитку в людини масштабної логіки, нової культури праці, її

оздоровлення, дисциплінованості мислення й точності реакцій, тобто сприяє формуванню сенсорних, інтелектуальних і морально-вольових функцій. При цьому інтелектуалізація праці сприяє розвитку і самовдосконаленню працівника, тобто

Організаційно-економічні	Матеріально-технічні	Соціально-психологічні
Розвиток прогресивних форм організації виробництва і управління	Впровадження нових технологій і машин, обладнання, техніки, матеріалів	Соціальні гарантії і блага
Розвиток нових форм господарювання, власності	Структура інвестиційної політики, впровадження технічних засобів у сферу матеріального виробництва	Ідентифікація з цілями підприємства
Раціональна структура управління	Розробка системи технічного забезпечення	Психологічний клімат у колективі
Регламентація управління	Впровадження інформаційно-комп'ютерної технології	Участь працівників в управлінні
Планування і прогнозування робіт, нормування праці	Безпека трудової діяльності	Оцінка ділових і професійних якостей персоналу
Ротація керівних кадрів підприємства	Культура виробництва	Інтелектуалізація і збагачення праці
Організація прогресивних систем матеріального стимулювання, оплати праці	Охорона і поліпшення довкілля	Моральне заохочення
Правила внутрішнього трудового порядку, посадові інструкції, контракти з персоналом	Застосування оргтехніки	Гуманізація і соціалізація праці
	Реконструкція виробництва	Стимулювання відповідальності
	Використання новітніх наукових розробок	Самотивація, консультування, тренінг
	Підвищення конкурентоспроможності продукції	Просторові і соціально-побутові умови
		Інформаційно-комунікативні чинники

Рис. 2. Схема структури факторів мотивації

перспективу впровадження нових технологій і техніки в сільськогосподарське виробництво доцільно проектувати під нову “модель” праці, яка ґрунтується на пріоритетності (при технологічній модернізації) альтернативної структуризованої праці відповідно з конкуренцією працівників як працівників, які самореалізуються.

Підкреслюючи особливу значимість факторів матеріально-технічної мотивації, автор відзначає високу зайнятість в сільському господарстві України і низьку продуктивність праці. Останнє обумовлено поганою організацією виробництва, екстенсивними методами господарювання, отже низькою мотивацією праці. За сумою інвестицій на село приходить лише близько 2 %, тоді як їх частка у вироблюваному національному доході – близько 30 %. Бюджетом 2003 року на розвиток сільського господарства передбачена сума, що відповідає фінансуванню минулого року, близько – 1,5 млрд. грн., тобто явно недостатня для вирішення злободенних технологічних проблем села. За підрахунками спеціалістів, у розвиток вітчизняного АПК необхідно інвестувати щорічно 20–25 млрд грн, що в 10 –12,5 рази більше, ніж фактично вкладалось в останні роки. Потрібна державна підтримка галузей у випуску засобів виробництва для аграрної сфери АПК. Визначено інші напрями надходження фінансових ресурсів в АПК. У системі факторів соціально-психологічного змісту виявлено специфіку індивідуальних спонукальних мотивів, пов’язаних із сферою сільськогосподарської праці, проведено дослідження мотиваційних механізмів у контексті регулятивної функції психіки людини. При цьому провідна роль належить цільовій орієнтації працівника. У результаті соціологічних досліджень виявлено різні типи спрямованості в структурі керівників і спеціалістів АПК. За матеріалами конкретних соціологічних досліджень, поширення різних типів спрямованості серед керівників і спеціалістів складає: інтелектуальний – 41,8 %, соціальний 16,3, реалістичний – 2,6, конвенціональний – 0,7, підприємливий – 29,2, аристократичний – 19, 5 %. Трудова орієнтація працівників також була різною. Якщо респонденти соціального типу надали перевагу таким факторам, як підвищення професійно-кваліфікаційного рівня (71,2 %), уподобання професії (53,1 %), суспільна значущість роботи (38,5 %), то серед підприємливого типу працівників спостерігається переважна орієнтація на дружні стосунки співробітників (55, 7%), високий і регулярно виплачуваний заробіток (45,3 %), забезпечення нормальних умов праці (33,0 %), тобто для кожної конкретної людини існує певна сукупність мотивів різного співвідношення, дія яких спонукає до трудової діяльності.

На основі розподілу керівників і спеціалістів АПК за двома ознаками – задоволення роботою та вибір спеціальності (чи виду діяльності) – з використанням методів кореляції, дисертантом проведено виміри зв’язку між цими та іншими ознаками. Використовуючи конкретні матеріали соціологічних досліджень,

розрахували коефіцієнти асоціації (зв'язку) і контингенції (поєднання). Отримане значення коефіцієнта зв'язку (0,51) дає підстави стверджувати, що задоволеність роботою більшою мірою залежить від вибору працівниками своєї спеціальності та виду діяльності. Переважна більшість керівників і спеціалістів, які працюють за покликанням, задоволені роботою, а ті, які обрали спеціальність чи вид діяльності за обставинами, не задоволені нею. Про це також свідчить низький коефіцієнт поєднання (0,25) названих працівників.

Розрахунки з метою визначення кореляції між якісними ознаками свідчать про те, що задоволення роботою визначається багатьма факторами. Виявлено високі коефіцієнти зв'язку і поєднання між задоволенням роботою, з одного боку, і матеріальними стимулами, бажанням отримувати репутацію хорошого керівника чи спеціаліста, з іншого, між задоволеністю роботою і рівнем освіти керівників і спеціалістів. У той же час виявлено слабкий зв'язок між задоволенням роботою і бажанням підвищувати свій освітній рівень.

У третьому розділі **“Матеріальне стимулювання праці в системі мотиваційного механізму працівників АПК”** розглянуто суть і структуру мотиваційного механізму у ринковій економіці. Мотиваційний механізм являє собою комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних методів і засобів спонукання до ефективної праці, тобто це комплексний цілісний інструментарій із перетворення мотивації-потенції в мотивацію-реальність, в безпосередню дію. Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо (рис.3). На різних етапах ринкових перетворень мотиваційний механізм буде мати свою специфіку. Дієвість мотиваційного механізму може бути реалізована, перш за все, на основі його гнучкості, мобільності, поєднання мотивування працівників не лише на мікро-, але й макрорівнях. Зміни складних зв'язків елементів системи викликають відповідні зміни у системі мотивації.

Для того, щоб розробляти систему стимулів, мотиваторів і фрустраторів необхідно здійснювати моніторинг(відслідкування) стану мотивації праці працівників, ступінь використання в трудовому процесі їх трудового потенціалу. Для цього запропоновано систему постійної оперативної діагностики й оцінки мотивації в динаміці прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності працівників.

Одним з визначальних напрямів економічної політики держави в умовах трансформації форм власності, ринкових відносин є створення конкурентного середовища. Розвинутому конкурентному середовищу притаманні ознаки реальної

свободи вибору працівниками виду трудової діяльності, тісний взаємозв'язок між результатами праці, якістю робочої сили, оплатою та стимулюванням праці з боку роботодавців.



Рис. 3. Структура мотиваційного механізму в АПК

На основі проведених досліджень підтверджено, що існує певна взаємозалежність конкурентоспроможності робочої сили та мотивації: з одного боку, чим конкурентоспроможніша робоча сила, тим краще вона повинна стимулюватись, а з другого – чим краще стимулювати працівників, тим конкурентоспроможнішими вони мають бути. З точки зору виявлення конкурентних переваг проаналізовано результативність діяльності новостворених організаційних структур у сільському господарстві на даному етапі їх функціонування. При цьому виявлено, що недержавні агроформування (господарські товариства, приватні підприємства, сільськогосподарські кооперативи тощо) порівняно з державними сільськогосподарськими підприємствами на сучасному етапі особливими

перевагами не відрізняються. Це, зокрема, пояснюється коротким періодом дієвості нових організаційних структур на селі.

У створених організаційно-правових структурах продуктивна діяльність базується на нових принципах господарювання, керівники і спеціалісти працюють як співвласники на контрактній основі, складаються нові відносини у сфері формування і розвитку робочої сили, загострюються проблеми мотивації праці у розрізі названих категорій працівників, їх інтереси часто не співпадають. Автором, зокрема, проаналізовано такі важливі сторони досліджуваного питання як стимулювання праці засновників, асоційованих членів кооперативу, орендодавців майна і землі, певну увагу приділено формуванню мотивів праці в особистих підсобних, фермерських господарствах. Через механізм матеріального стимулювання забезпечується здійснення такого важливого процесу як соціалізація праці, включення працівника в систему соціальних зв'язків, здійснення взаємодії особистості й суспільства через соціальні інститути.

При дослідженні проблеми матеріального стимулювання, трудових відносин в Україні за складних умов урбанізованого середовища така важлива складова в структурі факторів мотиваційного механізму, як соціалізація праці, якій останнім часом приділяється недостатньо уваги, на думку дисертанта, повинна зайняти належне місце. Стосовно України процес соціалізації передбачає її включення в цінності ринкових відносин, а в більш масштабному плані – в об'єктивний закономірний процес оволодіння загальнолюдськими цінностями, покладаючись при цьому на історичний досвід, власну специфіку, оригінальність цілей та ідей.

Трактування зарплати як переважно мікроекономічної категорії призводить до односторонності підходу, визначення її як вартості робочої сили, звужує можливості системного дослідження такого економічного механізму, як оплата праці. Найбільш вдалим, на думку автора, є усвідомлення того, що оплата праці у першочерговому порядку є виробничою проблемою. Вона має виводитись не лише з вартості (ціни робочої сили та ринкових інституціональних факторів, що впливають на неї), але й із процесу виробництва (з урахуванням внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства), де використовується робоча сила і створюється продукт праці.

За сучасних складних умов розвитку економіки зарплата в Україні не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили. За даними 2001 року в сільськогосподарському виробництві із 1476,4 тис. працівників, які були зайняті більше половини робочого часу, 16,3 % отримували платню у розмірі, менше 90,0 грн. Частка тих, що отримували понад 500 грн й більше 1000 грн становить всього 1,7 і 0,6 % відповідно.

Проведене дисертантом порівняння розмірів зарплати сільськогосподарських працівників з іншими галузями економіки України дало змогу виявити зниження рангового місця з оплати праці сільськогосподарських працівників серед галузей економіки України. Розмір оплати праці визначається станом економічного розвитку, прибутковістю господарюючих суб'єктів. Групування обласних

показників ефективності господарювання і оплати праці сільськогосподарських працівників за 2002 рік свідчить про відсутність їх взаємозв'язку (табл.1).

Таблиця 1

Показники ефективності виробництва і рівня оплати праці*

Показники	Кількість регіонів	Оплата людино-дня праці, грн	Питома вага оплати праці у валовому доході, %
Продуктивність праці, тис. грн на 1 працівника			
До 9,0	6	8,1	60,6
9,0 – 12,0	10	8,9	72,8
12,0 – 15,0	4	9,9	49,2
Вироблено валової продукції на 1 га, грн			
До 0,8	8	9,2	57,2
0,8 – 1,2	10	9,7	63,1
Більше 1,2	6	6,8	58,6
Валовий доход на 1 га, грн			
До 150	7	8,9	70,6
150 – 200,0	9	8,2	61,4
Більше 200,0	8	10,5	46,3

*Розраховано автором на основі даних Державного комітету статистики України

При розробці заходів щодо підвищення зарплати особливу увагу доцільно звернути на можливості скорочення матеріальних витрат на паливно-мастильні матеріали, сировину, електроенергію і т.п. Зростання в структурі затрат на виробництво продукції коштів на оплату праці має здійснюватись при одночасному скороченні обсягів інших складових собівартості, щоб уникнути значного зростання цін. На основі проведених досліджень (1998 – 2002 рр.) не виявлено тісного взаємозв'язку оплати праці керівників і спеціалістів АПК з їх рівнем освіти і стажем роботи. Розраховані при цьому коефіцієнти кореляції досить низькі та, відповідно, становлять 0,18 і 0,13. Це негативно відбивається на творчій активності працюючих, їх трудових мотивах.

У дисертації зроблено порівняння середніх рівнів зарплати сільськогосподарських працівників на основі розрахунку так званих накопичених, або кумулятивних часток і побудови кумулятивних кривих, або кривих Лоренца. Висока диференційованість заробітків працівників виміряна на основі визначення коефіцієнта Джіні, який у 2001 році становив 0,375, у 1990 році його значення було зафіксовано на рівні 0,241, а у таких країнах, як Японія і США – 0,270 і 0,239 відповідно. Останнє переконливо підтверджує збільшення розшарування заробітків працівників сільського господарства у порівнянні з попередніми роками та іншими країнами світу.

Реалізацію механізму мотивації в системі реформування оплати праці розглянуто з точки зору обґрунтування мінімального рівня оплати праці, удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці, активізації профспілок та ін. Зокрема, увагу акцентовано на зміні відносин власності та структури суб'єктів господарювання, механізму формування і стимулювання найманої праці. Механізм стимулювання найманої праці вироблявся протягом багатьох століть, про що свідчать успіхи Форда, Рокфеллера та інших відомих зарубіжних особистостей.

Аналіз досвіду економічних перетворень в країнах Східної і Центральної Європи показує, що в зарубіжній практиці широко використовується контрактна система оплати праці. Контракт дає можливість відійти від традиційної тарифної системи оплати праці, підвищити її рівень. Дослідження, проведені автором, свідчать, що в країні пріоритетне значення контрактній системі надали близько 30 % керівників і спеціалістів сфери АПК (2001–2002 рр.). У зв'язку з цим зроблено висновок про доцільність більш широкого застосування у сільському господарстві контрактної системи не лише для певної категорії керівників і спеціалістів, але й рядових працівників АПК.

Складність економічної ситуації в агропромисловій сфері України певним чином обумовлена тим, що при проведенні реформування в сільському господарстві, перетворенні колективних сільськогосподарських підприємств в нові організаційно-правові структури не було надано належної уваги внутрішньогосподарській реструктуризації господарств, яка б передбачала трансформацію виробничих підрозділів в самостійні трудові колективи, розширення їх прав та відповідальності при вирішенні питань виробництва та розподілу результатів, враховувала різнобічні інтереси як власників земельних паїв, так і виробничих підрозділів, і передбачала відповідні важелі економічного впливу щодо всіх учасників господарювання. У дисертаційному дослідженні певну увагу приділено особливостям мотивації праці на підприємствах такого типу. Це, наприклад, об'єднання приватних підприємств “Сейм” і ТОВ агрофірма “Мрія” Конотопського району Сумської області, де завдяки внутрішньогосподарській реструктуризації, вичленення у кооперативі самостійних (до певної міри) підрозділів створено передумови для ефективного господарювання.

Конструктивним напрямом вирішення проблеми відокремлення відносин власності від відносин розподілу результатів праці в сільськогосподарському виробництві є узгодження інтересів різних категорій працівників, що реалізується на основі застосування єдиного показника оцінки праці. У 2002 році близько 70 % підприємств були прибутковими, тобто мали позитивне значення валового доходу. У зв'язку з цим, для оплати праці найманих працівників запропоновано використовувати шкалу оплати людино-дня в залежності від розміру валового доходу в розрахунку на людино-день (табл.2).

Таблиця 2

Середні нормативи рівня оплати людино-дня в залежності від розміру валового доходу сільськогосподарських підприємств України, 2002 рік*

Валовий дохід у розрахунку на людино-день, грн	Оплата праці 1 людино-дня, грн
До 8,1	6,67
8,1 – 9,0	7,09
9,1 - 10,0	8,01
10,1 - 11,0	8,52
11,1 - 12,0	9,05
12,1 - 13,0	9, 63
13,1 – 14,0	10,2
14,1 – 15,0	10,88
15,1 - 16,0	11,6
Більше 16,1	12,45

*Джерело : дані Державного комітету статистики України

Залежність оплати праці найманих працівників від показника валового доходу певним чином сприятиме орієнтації зусиль найманих працівників на зростання продуктивності виробництва. Автором досліджено нові способи прив'язки оплати праці керівників і спеціалістів сільського господарства до результативності виробництва на прикладі господарств Обухівського району Київської області.

Як новий підхід до проблеми реалізації механізму мотивації у системі реформування оплати праці сільськогосподарських працівників запропоновано принцип матеріального стимулювання на основі прийнятої залежності шкали посадових окладів англійських працівників. Це передбачає можливості збільшення заробітної плати не лише внаслідок вертикального просування по службовій лінії, але й при підвищенні класу кваліфікації в межах існуючої посади (горизонтальне просування). Даний підхід до визначення посадових окладів, вважаємо, має значні

переваги порівняно з традиційним, оскільки забезпечує можливості працівникам у межах своєї посади, в міру підвищення кваліфікаційного рівня, отримувати зарплату, вищу порівняно з тією, яку отримують управлінці вищої посади (табл 3.).

Таблиця 3

Розміри посадових окладів керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств України першої групи (2003 – 2004 рр.)*

Посада	Клас кваліфікації				
	Низькокваліфікований працівник	Кваліфікований працівник	Досвідчений працівник	Висококваліфікований (старший) працівник	Видатний (вищий) працівник
Провідні: агроном, зоо-технік, ветлікар, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор, диспетчер	439	467	496	532	565
Головні спеціалісти у складі відділів: агроном, інженери всіх спеціальностей, економіст, зоотехнік, ветлікар	483	510	545	572	605
Керівник, начальник відділення, ферми, с.-г. ділянки, цеху підприємства с.г.	531	560	598	629	665
Головний енергетик	579	610	652	686	725
Головні: агроном, зоотехнік, ветлікар, інженер, економіст; начальники відділів: виробничого, планово-економічного	599	632	675	709	750
Головний бухгалтер	618	652	690	725	767

Керівник господарства	705	744	794	835	883
-----------------------	-----	-----	-----	-----	-----

*Складено автором на основі даних Галузевої угоди та прийнятої залежності шкали посадових окладів англійських працівників

У четвертому розділі **“Активізація трудової діяльності працівників за ринкових умов”** розглянуто питання, пов’язані зі змістом праці і особливостями міжособових відносин у групах. На думку автора, зміст праці поєднує в собі сукупність певних особистісних особливостей трудової діяльності працівника, що відображають обсяги і складові його трудових функцій, професійні, виробничі навички, діловитість і відповідальність, рівень знань та готовність до їх розширення за умов ринкової економіки, які потребують найповнішої реалізації потенційних можливостей працівників. У роботі розглянуто особливості змісту праці персоналу АПК.

Дослідження, проведені автором у колективах АПК різних регіонів України, підтверджують, що праця у сільськогосподарському виробництві приваблює трохи більше половини працівників – 52,3 %, а 28,8 % – частково. Навіть ті, хто став фермером, відзначають, що праця є привабливою лише для 63,5 % осіб. Більша частина різних категорій працівників при здійсненні аграрних перетворень не відчули у змісті праці ніяких змін у позитивному і стимулюючому аспектах. Близько 43 % працівників вважають, що праця стала менш престижною, 33,6 % – менш цікавою, 21 % – менш творчою, 43,2 % – більш складною.

Негативно впливають на зміст праці такі чинники, як погіршення санітарно-гігієнічних умов роботи працівників, збереження високого рівня немеханізованих і ручних робіт, фізична напруженість роботи, конфліктні ситуації у колективах АПК, погіршення соціально-психологічного клімату, зниження престижу праці, його цінності, особливо в сільськогосподарському виробництві. Зникли або

суттєво зменшилися такі елементи соціальних збуджень, як праця на благо суспільства, корисність праці, ослабла ідентифікація працівника з колективом, спостерігається незадоволення екзистенціальних потреб (впевненість у майбутньому, стабільність життєзабезпечення), деформовані взаємовідносини між співробітниками, погіршилось взаєморозуміння керівників підприємства і підлеглих, знизилась цінність товариських стосунків, взаємодопомоги, переважає орієнтація на самовиживання. Як альтернативні варіанти збагачення змісту праці запропоновано дизайн робочих завдань або впровадження теорій мотивації для розробки структури діяльності співробітників з метою підвищення продуктивності й рівня задоволеності роботою.

Мотиваційну функцію виконує оцінювальний механізм працівника. У теоретичному плані оцінка визначається як спосіб відображення об’єктивної

дійсності у свідомості людини на основі пізнання себе і тієї дійсності, яка виконує певні перетворення. Оцінка персоналу в системі мотивації повинна здійснюватись з урахуванням дії об'єктивних законів, які регулюють поведінку працівника. Для забезпечення ефективної мотивації персоналу на основі його оцінки на всіх рівнях господарської структури, оцінювальний механізм має здійснюватись на принципах загальності, системності, всебічності, справедливості, порівняння.

Як свідчать проведені автором дослідження в господарствах Київської області Білоцерківського району, в АПК України зберігаються елементи об'єктивного підходу до управління трудовою кар'єрою, коли професійне просування і вирішення основних питань у діяльності колективу залежать переважно від керівної особи. На запитання респондентів "Що найбільше діє на членів Вашого колективу?" було отримано відповіді: зауваження безпосереднього керівника (62 %), думка товаришів (23 %), думка адміністрації підприємства (7 %), обговорення на засіданні профкому (4 %), обговорення на зборах (4 %). З метою надання керівниками необхідного значення проблемі управління трудовою поведінкою, поряд із впровадженням нових економічних механізмів, доцільна зміна підходів до системи оцінки. Одним із способів, спрямованих на управління процесом мотивації, може бути розроблена на основі соціометричних опитувань і методу формування експерименту модель оцінки рівня добробуту працівників.

Дослідження дисертанта, проведені на основі факторно-критеріальної моделі, дозволили отримати інформацію про загальний стан змін у соціальній сфері, яка може використовуватись при оцінці роботи перших керівників підприємств. Модель оцінки соціального становища досить динамічна, оскільки в міру задоволення окремих елементів добробуту їх пріоритетність може змінюватись. Тому названий спосіб оцінки спрямований не лише на виявлення інформації про соціальні проблеми підприємства, але й на забезпечення орієнтації діяльності менеджерів на пріоритетне вирішення цих питань.

Поряд з розглянутим інструментом оцінки одним із способів управління процесом мотивації, спрямованим на самовдосконалення особистості, є вимірювач рівня соціально-культурного розвитку працівника. Його критерії визначаються на основі соціологічних опитувань і методу формування експерименту, що, зокрема, включають такі складові гармонійного розвитку особистості, як людяність, професійний розвиток, вихованість, свідомість, фізичний розвиток, конкурентоздатність. З формуванням певних якісних характеристик працівників чи набуттям ними необхідних рис може відбуватись зміна пріоритетів вагомості факторів оцінки.

Основою забезпечення інтегрального цілісного підходу до працівника є його мотиваційний потенціал, що виступає одним з найважливіших факторів мотивації і характеризує якість робочої сили. На основі комплексного аналізу доведено, що мотиваційний потенціал працівника характеризує якість робочої сили, утвореної внаслідок взаємодії двох структурних складових особистості (її трудового і

особистісного потенціалів) і сприймається як певний рівень внутрішньої готовності працівника виконувати роботу з певною якістю.

В умовах формування ринкових відносин важливого значення набуває формування управлінців нового типу, здатних брати на себе відповідальність, бути демократичними, сприяти розкриттю творчих здібностей переважної частини працівників. У зв'язку з цим, важливого значення набуває формування їх мотиваційного потенціалу. Зокрема, в умовах самостійності і незалежності нашої держави організуючою силою і гарантом надійності управління має стати формування інституту відповідальності. Відповідальність пов'язана з внутрішніми якостями людини і здатністю усвідомлювати свою соціальну цінність, виконувати суспільну роль, що означає узгодження усвідомленої необхідності з внутрішніми переконаннями, совістю, особистісними інтересами індивідуума, умінням передавати можливі наслідки вибору рішень і дій, критично контролювати результативність своєї діяльності.

З точки зору формування механізму мотивації, в системі АПК існує тісний зв'язок, концептуальне поєднання економічної відповідальності і складових мотиваційного механізму, потреб, інтересів, стимулів, трудової поведінки і т.п. Соціологічні опитування респондентів свідчать, що стимулювання відповідальністю забезпечується самою роботою, її змістом, важливістю (30 %) , а також визнанням у колективі, суспільстві (26 %), внутрішнім задоволенням (15 %). При цьому такі чинники, як зарплата і забезпеченість роботою (гарантія зайнятості) та соціальний статус діють значно меншою мірою (відповідно 11,0; 11,0 і 7 % відповідей респондентів). У випадку відсутності відповідальності виконавців роботи, трудова активність працівників зменшується за рахунок зниження статусу (30 %), несправедливого ставлення (20 %), невдалого виконання завдання (10 %) тощо.

Важливе значення з точки зору мотивації працюючих має питання, пов'язане з делегуванням повноважень. Ефективним делегуванням реалізується певний мотиваційний ефект. Останнє, зокрема, забезпечується за рахунок можливості більш широкого інформування менеджера про проблеми і визначення альтернативних рішень, створення умов для прояву певного рівня творчості в підходах до вирішення проблеми, кращим генеруванням ідей, поліпшення згуртованості і морального мікроклімату в колективі. Менеджерам важливо вміти навчати підлеглих самостійно виконувати певні види робіт, у тому числі управлінським способом делегування повноважень. Визначення меж відповідальності менеджера і підлеглих може здійснюватись на основі модифікованого континіуму, який передбачає можливості визначення міри делегування керівниками своїх повноважень іншим працівникам.

У п'ятому розділі **“Основні напрями удосконалення трудової мотивації в системі АПК”** запропоновано нову стратегію розвитку мотиваційного механізму в АПК. Відмічено наявність багатьох суперечностей між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати. Аналіз макроекономічних даних свідчить про відсутність прямого взаємозв'язку між показниками ВВП і середньомісячною оплатою праці та

грошових доходів населення. Через низьку ефективність економіки в Україні спостерігається досить низький за європейськими мірками рівень ВВП на душу населення (близько 2000 доларів), що у 2,9 рази менше, ніж було у 1990 році, відповідно низький рівень зарплати. Отже, в аграрному секторі України існує: необхідність підвищувати рівень зарплати та конкурентоздатність української продукції одночасно; низький загальний рівень цінової конкурентоспроможності продукції за будь-яких варіантів оподаткування, незначна залежність цінової конкурентоспроможності від рівня оплати праці, що не сприяє підвищенню її ефективності до рівня розвинених країн; досить високий потенціал цінової конкурентоспроможності деяких видів трудомісткої продукції.

На попит на внутрішньому ринку впливає невідповідність між реальною вартістю робочої сили і часткою імпорту на внутрішньому ринку. При цьому забезпечення приросту ВВП, а отже, зарплати, та залежних від рівня ВВП соціальних витрат можна досягти на основі поєднання і одночасного забезпечення: приросту рівня зарплати, що передбачає збільшення ємності внутрішнього ринку на основі впровадження певних обґрунтованих механізмів; зниження обсягу імпорту товарів і послуг, оскільки при недотриманні цієї вимоги приріст зарплати через певний період буде перетворюватись у ВВП інших країн, збільшуючи інфляцію; приросту ефективності експорту.

Виходячи з цих позицій, можна передбачати можливості подолання розриву між реальною вартістю робочої сили в Україні та рівнем зарплати. При цьому систематично має проводитись моніторинг, оцінка таких показників, як: стан ВВП на душу населення; можливий рівень зарплати; можливий рівень витрат на такі соціальні цілі, як функції ВВП на душу населення; величина невідповідності між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати; макроекономічні наслідки розриву між вартістю робочої сили та рівнем зарплати. На макрорівні рішення повинні бути спрямовані на вирішення можливості росту ВВП, збільшення долі доходів, що йдуть на споживання, легалізацію тіньових доходів і постійне зниження масштабів тіньової економіки.

За підрахунками спеціалістів, 40 % населення в загальному сукупному доході мають лише 10 % своїх доходів, 1/3 тіньових доходів, 20 % громадян має 2/3 сукупного доходу тіньового походження, у 10 % – доля тіньових доходів близько 90 %. Децильний коефіцієнт розподілу доходів в Україні у 2002 році був приблизно на рівні 14 : 1, за даними світового банку 23 : 1, а у 1990 році він склав 6 : 1.

Тіньовий сектор створює економічні показники, проміжне споживання яких у ВВП останнім часом складало близько 68 %, а доля додаткової вартості – 32 % (оплата праці найманих працівників і валовий прибуток), що є результатом перекидання затрат тіньового сектору на реальну економіку. В розвинутих країнах межею є 10 % долі тіньової діяльності в обсязі ВВП, в Україні – близько 50 %. У зв'язку з цим на макрорівні рішення повинні бути спрямовані на відшукування можливостей росту ВВП, збільшення долі доходів, що йдуть на споживання,

легалізацію тіньових доходів і постійне зниження масштабів тіньової економіки.

Через велику різницю у продуктивності праці Україна при імпорті товарів втрачає у 8–10 разів більше робочих місць, ніж її торгові партнери. У сільському господарстві за 1990-2002 рр. обсяг виробництва знизився приблизно на 40 %. Зменшення виробництва було б ще більшим, якби українські підприємства не змогли забезпечити зростання експорту. З метою забезпечення підтримки розвитку АПК та реалізації ефективного мотиваційного механізму запропоновано соціальні заходи. Певну увагу приділено демографічним проблемам розвитку села та оздоровленню демографічної ситуації у сільській місцевості.

Особливості формування нових відносин на селі розглянуто на прикладі нових організаційно-правових структур, зокрема, сільськогосподарського кооперативу “Батьківщина” Полтавської області, ТОВ “Колос” Фастівського району, сільськогосподарських підприємств Вінницької області. Увагу приділено впровадженню госпрозрахункових відносин, формуванню коштів на матеріальне стимулювання, прогресивної системи ціноутворення та ін., проаналізовано оплату праці за відпрацьовані трудовні.

З метою поліпшення мотивації праці сільськогосподарських працівників запропоновано систему матеріального стимулювання. Такі підходи певною мірою забезпечують основні умови реалізації принципів госпрозрахункових відносин: окупність витрат та рентабельність виробництва; матеріальну зацікавленість працюючих та поєднання їх інтересів з інтересами суспільства; самостійність і відповідальність усіх виробничих підрозділів та кожного трудівника, зокрема; контроль витрат фінансових і матеріально-грошових ресурсів. Це певним чином сприяє формуванню ефективного мотиваційного механізму.

Управління системою потреб та інтересів за умов реструктуризації аграрної сфери економіки розглянуто з точки зору вирішення проблеми зайнятості на селі, структури зайнятих громадян, формування їх мотивів праці. У 2002 році рівень сільського безробіття на 1,5 відсоткового пункту перевищував рівень міського безробіття. Визначено напрями трудової орієнтації безробітних громадян, основні способи працевлаштування у випадку скрутного стану підприємства, структуру їх мотивів. У практиці управління підприємствами, що знаходяться в складному економічному стані, може використовуватись метод адаптивних змін або вирішення конфліктних ситуаційних питань не з допомогою вищого керівництва, а шляхом компромісів, угод, внесення змін і проведення переміщень в управлінській структурі.

На основі конкретних наукових досліджень вітчизняних вчених виявлено, що у працівників, які відносяться до складу прихованих безробітних, домінують мотивації, спрямовані на задоволення матеріальних потреб, хоча при цьому зберігаються мотиви, пов'язані з роботою, її змістом, значущістю для суспільства. Запропоновано превентивні заходи, що забезпечують мотивацію частково безробітних, розширення сфери прикладання праці на селі, створення робочих

місць, систему захисту безробітних, мотиваційний інструментарій звільнених працівників, вирішення проблеми зайнятості, працевлаштування сільського населення. Комплексне поєднання і цілеспрямоване застосування відзначених підходів за складних умов діяльності підприємств може сприяти забезпеченню відповідного мотиваційного ефекту, адаптації персоналу, самовдосконаленню і самореалізації працівників.

У роботі уточнено і конкретизовано поняття гуманізації аграрного виробництва. Гуманізацію виробництва визначено як систему економічних, політичних і соціальних заходів, що забезпечують духовний і соціальний розвиток суспільства на основі залучення людей до трудової діяльності при всебічному розвитку їх потреб, цінностей, інтересів з урахуванням динамізму оточуючого середовища. В галузі гуманізації виробництва визначальне значення мають перспективи національного розвитку. Гуманізація виробництва передбачає його включення не лише в загальноцивілізаційний розвиток суспільства, але і в систему ринкових відносин, що перш за все необхідно враховувати в умовах його комерціалізації.

Дисертантом окреслені основні заходи щодо забезпечення гуманітарної політики, що ґрунтуються на здійсненні приватизаційних процесів, оновленні виробництва, лібералізації ринків збуту продукції, стимулюванні створення обслуговуючих виробництв, сільськогосподарських кооперативів, трансформації системи розподілу прибутків через механізм центральних і місцевих бюджетів; формуванні сприятливого фінансового і податкового режиму, реформування системи навчання, перепідготовки кадрів тощо.

ВИСНОВКИ

Однією з вирішальних умов формування ринкових відносин, поліпшення ситуації в агропромисловому виробництві й піднесення національної економіки є розв'язання проблеми мотивації трудової діяльності суб'єктів господарювання та ефективного стимулювання їх праці.

1. Ефективне стимулювання праці вимагає урахування не лише теорії розподілу, матеріальних чинників спонукання трудової активності, різноманітних нормативних актів, але й психологічних аспектів мотивування. Розроблена автором на основі урахування різноманітних корелятивів трудової поведінки працівників класифікація теорій мотивації створює передумови для системного підходу до вирішення проблеми трудової мотивації.

2. Мотивацію трудової діяльності працівників доцільно визначати як відносно стійкий, обумовлений певними особистісними властивостями людини процес, викликаний необхідністю задоволення її потреб відповідно стимулюючим умовам у випадку певного виду діяльності. Мотивація – складний соціально-економічний і психологічний механізм, підвладний не лише об'єктивним умовам розвитку економіки, але й закономірностям мотиваційного впливу поведінкових реакцій, що

лежать у площині індивідуальної психології.

3. Транзитивні перетворення економічної системи передбачають суттєві зміни характеру мотивації. Це, зокрема, стосується базових ціннісних регуляторів трудової активності й ґрунтується на формальних і неформальних економічних інститутах. Результативність мотивації може помітно зростати за умов максимального врахування індивідуальних особливостей працівників, періодичного проведення соціологічних досліджень, моніторингу макроекономічних показників, явищ, процесів, старанного вивчення потреб, інтересів, цінностей, схильностей людей тощо, врахування професійного, освітнього, вікового складу працівників, фінансового стану підприємства.

4. Формування трудових мотивів працівників здійснюється за рахунок зовнішніх (стимули, фрустратори) і внутрішніх (мотиватори) чинників за тісного взаємозв'язку останніх у напрямі діалектичного вдосконалення і зростання певного організаційного рівня. У зв'язку з цим в практиці управління діяльністю будь-якого агропромислового підприємства доцільно проводити чітке розмежування основних корелятивів на стимули, зовнішні фактори і мотиви, внутрішні чинники впливу на працівників, вдале поєднання і взаємодоповнення яких може забезпечувати ефективну мотиваційну дію, високу результативність роботи трудівників. Вирішенню цієї проблеми буде сприяти структуризація факторів і комплексна модель мотивації. При цьому варто рекомендувати керівникам, менеджерам підприємств АПК здійснювати покращання стану трудової мотивації не лише за рахунок позитивного впливу на працівників, поліпшення стимулювання і створення сприятливих умов для роботи, викликання бажаних емоцій, але й способом усунення всього, що заважає у роботі й житті (важкі умови праці, велика тривалість робочого дня, наявність конфліктної ситуації в групі тощо).

5. Переважна більшість респондентів - працівників АПК (близько 60 %) в сучасних складних умовах розвитку національної економіки надає перевагу чинникам матеріального змісту. Однак у мотиваційних установах працівників суттєве місце посідають також внутрішні мотиви, з чого випливає, що в міру поліпшення економічної ситуації в країні та задоволення матеріальних потреб збільшуватиметься поширеність найбільш ціннісних внутрішніх мотивацій. На основі такого підходу (з позицій його ринкової перспективності) має забезпечуватись формування підходів у сфері оплати праці й мотивації трудової діяльності як на рівні державних і регіональних управлінських структур, так і підприємств та організацій АПК в цілому.

6. У системі формування нового мотиваційного механізму набуває значення виявлення недоліків реформування, визначення пріоритетів розвитку системи матеріального стимулювання. У загальнодержавних інтересах необхідно забезпечити перехід від рівності у споживанні до надання членам трудових колективів рівних можливостей. В основу сучасної реформи оплати праці має бути покладений принцип єдності відносин безпосереднього виробництва і обміну

робочої сили, її варто обґрунтовувати, виходячи не просто із вартості (ціни) робочої сили, а з різноманітних факторів (як ринкових, так і інституціональних), які на неї впливають. Сучасна концепція оплати праці повинна виходити з необхідності відновлення основних функцій заробітної плати (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), що зумовлює необхідність посилення ролі державних органів і регіональних управлінських структур в опрацюванні й реалізації ефективної політики зарплати з урахуванням особливостей діяльності різних форм господарювання в АПК.

7. Для посилення дієвості договірного регулювання оплати праці доцільно внести зміни до чинного законодавства стосовно формування соціально-трудових відносин, розширити та конкретизувати зміст угод і договорів, що складаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і рівні підприємства; регламентувати порядок їх укладання, встановити сферу дії, уточнити підпорядкованість норм угод і договорів усіх рівнів. Для створення сприятливих умов мотивації ефективної праці і радикального реформування оплати праці необхідно в комплексі найважливіших урядових заходів забезпечити розробку цільової програми підвищення продуктивності сільськогосподарського виробництва. На загальнодержавному рівні це вимагає реформування системи оподаткування і ціноутворення, інновацій та інвестицій, встановлення державних мінімальних гарантій у системі оплати праці, розвитку соціального партнерства. На рівні суб'єктів господарювання – оптимізації структури собівартості продукції, впровадження системи контролю і відповідальності за витрачання матеріальних, грошових і фінансових ресурсів з метою забезпечення підвищення реальних зарплат і подолання усіх видів заборгованості з матеріальних виплат; поліпшення системи організації праці, вдосконалення гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну і безтарифну системи.

8. Важливу роль у формуванні нової системи мотивації мають відігравати процеси внутрішньогосподарської реструктуризації господарств, здійснювані на основі трансформації виробничих підрозділів у самостійні трудові колективи, функціонуючі на принципах госпрозрахунку, розширенні їх прав і відповідальності при вирішенні питань виробництва і розподілу його результатів, урахуванні різнобічних інтересів як власників земельних паїв так і працівників виробничих підрозділів, що передбачає відповідні важелі економічного впливу на всіх учасників господарювання. Орієнтація на запити ринку на основі приватизаційних процесів і внутрішньогосподарського розрахунку має сприяти розвитку самостійності й відповідальності структурних підрозділів, їх конкурентоздатності, формуванню тривало діючих трудових мотивів.

9. Вирішення проблеми відокремлення відносин власності та відносин розподілу результатів праці в нових організаційно-правових структурах АПК може забезпечуватись на основі застосування єдиного результативного показника оцінки праці. У зв'язку з цим, на підприємствах АПК для оплати праці працівників може

застосовуватись розроблена автором шкала оплати людино-дня з урахуванням розміру валового доходу. На основі забезпечення взаємозв'язку винагороди з кінцевими результатами виробництва буде зростати стимулююча спрямованість оплати праці. Регулювання трудових відносин на підприємствах АПК, що перебувають у скрутному стані, може здійснюватися більш ефективно за умов впровадження безтарифної системи оплати праці, коли встановлюється частка працівника у фонді оплати в залежності від відпрацьованого часу, кваліфікаційного рівня працюючого, а замість прийому на постійну роботу складаються страхові трудові угоди.

10. Якісно новим підходом до вирішення проблеми оплати праці на сільськогосподарських підприємствах, спрямованим не лише на забезпечення матеріальних потреб працівників, а й на всебічний розвиток їх професійних та ділових здібностей, має стати система визначення посадових окладів керівників і спеціалістів, розроблена на основі досить ефективного, з нашої точки зору, англійського досвіду мотивування. Її практичне застосування передбачає можливості збільшення зарплати не лише при вертикальному переміщенні працівника в межах посад, але й внаслідок його кваліфікаційного зростання у межах існуючої посади (при горизонтальному просуванні). Впровадження на агропромислових підприємствах такої системи забезпечить можливість реагувати на ті чи інші успіхи окремих працівників з урахуванням складності праці, особистих і ділових якостей (відповідальності, самостійності, ініціативності, комунікабельності, адаптивності тощо).

11. Виявлення, підбір, стимулювання кращих якостей персоналу варто здійснювати на основі системи оцінки. В умовах формування цивілізованих ринкових відносин способи оцінки мають бути зорієнтовані на виявлення і відтворення моральних якостей працівників, персоналізацію трудових відносин, подолання відчуження у сфері праці, самовдосконалення і самореалізацію. Це, зокрема, може реалізовуватись на основі запропонованих факторно-критеріальних моделей, що включає набір таких особистісних характеристик працівника, які за тих чи інших умов роботи і посадового місця він повинен мати. Запропонована система досить динамічна і дає можливість змінювати набір факторів-критеріїв оцінки з урахуванням можливостей і традицій кожного підприємства, забезпечення інтересів як співробітників, так і організацій в цілому.

12. Формуванню свідомого і відповідального ставлення до виконання службових обов'язків і реалізації програми ринкових відносин повинен служити фактор відповідальності. Реалізація відносин відповідальності у сфері агропромислового виробництва має здійснюватись на основі приватної власності на землю та засоби виробництва, вироблення ефективних підходів до проблеми делегування повноважень, прийняття і передачі відповідальності менеджерами підлеглим, що може реалізовуватись на основі запропонованих підходів. Розширення меж відповідальності може стати для них мотивом праці, сприяти

поширенню принципів самостійності в трудових колективах.

13. Трудова здатність робочої сили значною мірою залежить від трудового потенціалу. Формування трудового потенціалу, який являє сукупність здібностей працівників до праці певної складності і кваліфікації, обумовлених отриманими знаннями, трудовим навчанням, досвідом роботи, на основі забезпечення реалізації приватновласницьких інтересів, має сприяти розвитку трудового і особистісного потенціалів працівника, лідерства, влади, вміння організовувати виконання рішень. Реалізацію національних, галузевих програм розвитку трудових ресурсів необхідно проводити способом професійного самовизначення працівників, планування їх кар'єри, національної системи профорієнтації і психологічної підтримки населення. З цією метою на державному рівні доцільно створити і сприяти подальшому розвитку загальнонаціональних систем: розвитку персоналу підприємств, безперервної системи навчання; профорієнтації і психологічної підтримки безробітних; реформуванню системи освіти в широкому розумінні; розробки та реалізації мережі регіональних та галузевих програм управління трудовим потенціалом. Основним напрямом державної політики має стати впровадження системи заходів із сприяння підприємствам і організаціям у забезпеченні конкурентоздатності робочої сили. Вирішенню проблеми послаблення трудової мотивації має сприяти законодавче закріплення умов підготовки персоналу на виробництві, розробка загальнодержавних, галузевих та регіональних програм розвитку людських ресурсів, що дозволить зміцнити трудовий і професійний потенціал як сільської мережі, так і української економіки в цілому.

14. Реалізацію нової стратегії розвитку мотиваційного механізму в АПК варто здійснювати в напрямі подолання багатьох суперечностей між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати. Подолання розриву між реальною вартістю робочої сили та рівнем зарплати в Україні прогнозовано: на основі орієнтованої на експорт та імпортозаміщувальної моделі розвитку економіки; на основі приросту зарплати в межах зниження матеріало-, зокрема, енергоємності виробництва та інших факторів приросту ефективності виробництва, ВВП, збільшення доходів, що йдуть на споживання, легалізації тіньових доходів і постійного зниження масштабів тіньового сектору економіки.

15. У практичній діяльності державних органів необхідно радикально змінити місце проблеми сільської зайнятості в системі пріоритетів економічної політики. У числі пріоритетів серед суб'єктів реорганізаційного регулювання зайнятості повинні виступати органи державної влади і ключові міністерства. Вирішення проблеми зайнятості має здійснюватись оптимальними способами регулювання трудових відносин, в тому числі: реєстрації вивільнених працівників, їх соціальної і професійної підтримки, професійної орієнтації, перепідготовки, стимулювання до зайняття відповідних робочих місць, забезпечення розвитку трудових потенцій працівників, вирішенні соціальних і демографічних проблем села. У зв'язку з цим, трудове законодавство України має передбачати умови професійного навчання

працівників, зокрема, порядок організації різних форм професійного навчання і професійного консультування персоналу, гарантії і норми соціальної підтримки працівників, які поєднують роботу і навчання, додаткові заходи державної підтримки підприємств, що забезпечують розвиток персоналу.

СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, брошури та методики

1. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері. – К.: ПАРАПАН, 2003. – 322 с. (Рецензія: Орлатий М.К. Проблеми мотивації трудової діяльності працівників агропромислового виробництва // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 51).
2. Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті. – К.: Правда Ярославичів, 1998. – 254 с.
3. Червінська Л.П. Мотивація персоналу в менеджменті : стан, проблеми, напрями розвитку. – К.: Правда Ярославичів, 1997. – 203 с.
4. Червінська Л.П. Основи мотивації в менеджменті. – Суми: Мрія-1 ЛТД, 1997. – 192 с.
5. Червінська Л.П. Оплата праці в агропромисловому комплексі. – Біла Церква: Мустанг, 1999. – 84 с.
6. Червінська Л.П. Чинники мотивації трудової поведінки. – Біла Церква : Мустанг, 1999. – 97 с.
7. Червінська Л.П. Планування і прогнозування, оплата праці. – Біла Церква: Мустанг, 1999. – 63 с.
8. Ляшковець Є.Г., Малік М.Й., Червінська Л.П. Методика визначення пайового фонду колективного сільськогосподарського підприємства (КСП). – Обухів: Талер, 1993. – 11с. Автору дисертації належить методика нарахування розмірів дивідендів.
9. Ляшковець Є. Г., Малік М.Й., Червінська Л.П. Статут колективного сільськогосподарського підприємства “Дружба” Обухівського району Київської області. – Обухів: Талер, 1993. – 11 с. Дисертантом обгрунтовано питання паювання майна і землі.

Наукові статті у фахових виданнях

10. Стретович О.А., Червінська Л.П. Організація оплати праці та її стимулювання при різних формах власності / Мотивація праці та формування ринку робочої сили. – К.: Урожай, 1993. – С. 154 – 164. Дисертантом обгрунтовано

методику нарахування заробітної плати на підприємствах різних форм власності

11. Червинская Л.П., Олейник Л.В. Материальное стимулирование труда работников маслоэкстракционного завода // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1991. – № 11. – С. 54–54. Дисертанту належить обґрунтування результатів досліджень на переробних підприємствах АПК.

12. Червінська Л.П. Орієнтація оплати праці керівників і спеціалістів районної ланки АПК на підвищення ефективності виробництва // Економіка і організація сільського господарства. : Республіканський міжвід. темат. зб. – К.: Урожай, 1992. – Вип. 88. – С. 86–89.

13. Червинская Л.П. Производственно-кооперативное предприятие “Поток” / Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1992. – № 5 – 6. – С. 19 – 23.

14. Червинская Л.П. Совершенствование материального стимулирования работников предприятий мясной отрасли / Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1992. – № 11. – С. 38–40.

15. Червинская Л.П. Социальную защиту работников обеспечивает предприятие / Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1993. – № 5. – С. 24, 35.

16. Червинская Л.П. Материальное стимулирование труда / Мясная промышленность. – 1993. – № 4. – С. 10 – 13.

17. Кирпаль З.П., Власюк Т.І., Червінська Л.П. Стимули до праці / Харчова і переробна промисловість. – 1993. – № 11. – С. 24. Дисертантом сформульовано новий підхід до вирішення проблеми матеріального стимулювання працівників.

18. Червинская Л.П. Материальное стимулирование труда на мясоперерабатывающих предприятиях / Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1994. – № 3. – С. 17–19.

19. Червінська Л.П., Стретович О.А. Стимули до праці / Харчова і переробна промисловість. – 1994. – № 5. – С. 4–5. Дисертантом проаналізовано результати, проведених ним досліджень.

20. Завадський Й.С., Червінська Л.П. Мотивація праці в менеджменті. / Економіка АПК. – 1997. – № 6. – С. 78 – 82. Автором дисертації обґрунтовано новий методологічний підхід до вирішення проблеми мотивації персоналу.

21. Завадський Й.С., Червінська Л.П. Формування концепції мотивації персоналу в менеджменті / Вісн. Житомир. інжен.-технол. ін-ту / Житомир: № 7. – 1998. – С. 216 – 221. Дисертантом проаналізовано результати проведених досліджень, запропоновано нові підходи до мотивації праці.

22. Червінська Л.П. Формування механізму антикризового мотивування. – Вісн. Білоцерків. держ. аграр. ун-ту. – Вип. 5. – Ч. 2. – Біла Церква, 1998. – С. 150 – 152.

23. Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті. / Вісн. Білоцерків. держ. аграр. ун-ту. – Вип. 7. – Ч. 2. – Біла Церква, 1998. – С. 183 – 185.

- 24.Червінська Л.П. Стимулювання власністю. /Вісн. Білоцерків. держ. аграр. ун-ту. – Вип. 7. – Ч.2. – Біла Церква, 1998. – С. 183 – 185.
- 25.Червінська Л.П. Оплата праці в системі мотиваційного механізму. /Вісн. Білоцерків. держ. аграр. ун-ту. – Вип. 7. – Ч.2. Біла Церква, 1998. – С. 177–180.
- 26.Червінська Л.П. Розроблення сучасних підходів до мотивації персоналу в менеджменті / Україна : аспекти праці. – 1998. – № 8. - С. 37– 39.
- 27.Червінська Л.П. Психологічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту / Економічний часопис. – 1999. – № 3. – С. 30–31.
- 28.Червінська Л.П. Формування концептуальних підходів до розвитку мотиваційного механізму в Україні / Вісник НАУ, № 14. – К., 1999. – С. 124 – 129.
- 29.Завадський Й.С., Червінська Л.П. Диференціація заробітків сільськогосподарських працівників / Агроінком. – 1999. – № 3 –4–5. – С.66–68. Автором дисертації здійснено аналіз рівнів зарплати на основі кривої Лоренца.
- 30.Червинская Л.П. Мотивация персонала / Экономика и управление. – 1999. – № 1. – С. 5 – 7.
- 31.Червінська Л.П. Нематеріальні чинники трудової мотивації працівників АПК / Агроінком. - 1999. – № 8 –9. – С. 47– 48.
- 32.Завадський Й.С., Червінська Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті / Економіка України. – 1999. –№ 9. – С. 53 –59. Дисертантом особисто проводились соціологічні дослідження з виявлення мотивів праці.
- 33.Червінська Л.П. Регулювання трудових відносин в умовах реформування сільськогосподарського виробництва / Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 38 – 41.
- 34.Червінська Л.П. Збагачення змісту праці і проблеми її стимулювання /Трудові відносини в умовах реформування економіки.–Харків, 2001. – С. 546-553 .
- 35.Червінська Л.П. Кадрова політика і підвищення ефективності АПК / Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання. – Харків, Т 2. – 2001. – С. 325 – 334.
- 36.Червінська Л.П. Щодо використання трудового потенціалу АПК // Вісн. Харків. держ. аграр. ун-ту. – Вип. 9 – Харків, 2001. – С. 154 – 157.
- 37.Червінська Л.П. Щодо оплати праці сільськогосподарських працівників //Науковий вісник НАУ, № 52. – К., 2002. – С. 110 – 112.
- 38.Червінська Л. П., Бащенко О.А. Щодо механізму мотивації праці сільськогосподарських працівників / Мотивація ефективної праці в ринковій економіці // Регіональні перспективи. – Науково-практичний журнал. – № 3 – 4 (22 –23). – 2002. - С.228 – 229. Автором дисертації особисто розроблено методику диференціації зарплати.

Додаткові публікації

39. Червінська Л.П. Стимули праці / Соціальні пріоритети ринку праці і

заробітної плати в умовах структурної модернізації економіки. – Т.2. – К., 2000. – С. 581 – 586.

40.Червінська Л.П. Методологічні аспекти формування мотиваційного механізму в умовах реформування економіки // Управление занятостью в условиях трансформации экономики./ Сб. науч. трудов.- Прил. № 1 (16) к науч. журналу “Персонал”, – № 5 (65) – 2001. – С.186–188.

41.Червінська Л.П. Ринок праці та заробітна плата // Економіка, фінанси, право. – 2001. – № 10. – С. 6 – 7.

42.Червінська Л.П. Мотиваційні засади підприємництва в аграрному секторі / Економіка, фінанси, право. – 2001. – № 11. – С. 16 – 19.

43.Червінська Л.П. Мотивація в системі реформування оплати праці (на матеріалах АПК) // Економіка, фінанси, право. – 2003. – № 3. – С.8 –14.

44.Червінська Л.П. Роль гуманізації аграрного виробництва в сучасних умовах господарювання /Економіка, фінанси, право. –2003.–№ 4.–С.10–13.

45.Червінська Л.П. Мотивація персоналу в аграрному менеджменті //Матер. міжн.конф. “Новації у прикладних дослідженнях та навчальних планах з економіки сільського господарства і продовольства”.–Біла Церква –Ексетер–Гіссен. –2000. –С.70–75.

46.Червінська Л.П. Значення курсу “Економіка праці” в системі підготовки економістів //Матер.Третьої міжн. конф.”Концептуальні основи формування нових навчальних планів для економічних спеціальностей вищих аграрних закладів освіти III-IV рівнів акредитації України”.– Біла Церква – Ексетер – Гіссен. – 2000. – С.212–215.

Анотація

Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01. – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2003.

Розкрито теоретико-методологічні основи мотивації працівників в трудовій сфері, визначено структуру факторів мотивації у мотиваційній структурі. На основі матеріалів конкретних соціологічних досліджень встановлено провідні чинники трудової мотивації працівників АПК.

Значну увагу приділено питанням матеріального стимулювання, визначенню недоліків його дієвості, обґрунтуванню розмірів винагород. На основі сучасної методології сформульовано основні тенденції розвитку системи оплати праці в ринкових умовах господарювання.

У системі мотиваційного механізму розглянуто фактор відповідальності, встановлено основні корелятиви відповідальної поведінки працівників та способи

відповідального ставлення до праці на основі делегування повноважень.

Сконструйовано нові підходи до формування мотиваційного механізму з урахуванням фактора власності, визначено пріоритети здійснення приватизаційної політики в АПК.

Як один із способів управління процесом мотивації запропоновано ефективні моделі оцінки персоналу та механізм антикризового управління і мотивування.

Ключові слова: мотивація, фактори мотивації, потреби, інтереси, стимули, мотиви, мотиваційний механізм, система мотивації.

Анотация

Червинская Л.П. Мотивация трудовой деятельности в агропромышленном производстве Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.09.01 – демография, экономика труда, социальная политика и экономика. Институт экономики НАН Украины, Киев, 2003.

В диссертации раскрыты теоретико-методологические основы формирования механизма мотивации. На основе анализа теорий мотивации разработана их классификационная характеристика, что обеспечивает возможности использования системного подхода к выявлению основных коррелятивов мотивации работников.

Проанализированы особенности становления, функционирования и развития социально-экономического механизма рынка труда и заработной платы в Украине, определены основные факторы мотивации трудовой активности экономического и социально-экономического содержания в АПК, произведена их систематизация с учетом особенностей рыночной трансформации экономики.

Материалы исследований проблемы мотивации дали возможность выявить основные факторы мотивации. В связи с этим рекомендовано в управленческой деятельности использовать общие подходы и систематизировать те регулирующие механизмы, которые влияют на трудовую активность. В частности, в отдельные группы выделены факторы, которые носят внешний относительно к работающим характер (стимулы) и гигиенические (фрустраторы), а также факторы внутреннего содержания – мотиваторы. С учетом этого в диссертации разработана комплексная модель мотивации.

Структуризация факторов мотивации осуществлена на основании выделения таких составляющих как: экономические, материально-технические и социально-психологические.

С помощью социологических исследований доказано, что в современных условиях основное значение в системе факторов мотивации имеет оплата труда. При опросе респондентов выявлены определенные закономерности между уровнем образования специалистов и их отношением к труду, удовлетворенностью работой. Использование методов социометрического тестирования, расчета персональных

социометрических индексов и коэффициентов, социометрических матриц и социограм позволило установить качественные особенности взаимодействия в функциональных группах работников агропромышленного производства.

На основании конкретных социологических исследований определена распространенность различных типов направленности руководителей и специалистов АПК и соотношение их мотивов к трудовой деятельности.

При распределении руководителей и специалистов по признакам удовлетворенности работой, выбора специальности или вида деятельности с использованием методов корреляции произведены замеры связи между этими и другими признаками. По материалам социологических исследований рассчитаны коэффициенты ассоциации и контингенции.

В диссертации обоснована сущность мотивационного механизма и оплаты труда в рыночных условиях, произведено обоснование уровней оплаты труда.

На основании проведенных исследований установлено, что оплата труда работников сельского хозяйства – одна из самых низких в Украине и не выполняет свои функции. При анализе средней месячной зарплаты работников национальной экономики установлены значительные различия в разрезе регионов, в уровнях оплаты труда тружеников различных отраслей экономики. Также доказано, что оплата труда в сельскохозяйственном производстве потеряла свою взаимосвязь с показателями эффективности хозяйствования.

В диссертации произведено сравнение заработной платы сельскохозяйственных работников на основе расчета накопленных или коммулятивных частот и построения коммулятивных кривых, или кривых Лоренца.

По результатам проведенных исследований раскрыты основные тенденции реформирования оплаты труда в условиях рыночной трансформации. Исследовались также вопросы социализации и содержания труда, особенности формирования наемного труда и проблемы его стимулирования.

В качестве одного из способов управления процессом мотивации предложено использовать модель оценки уровня благосостояния работника, а также измеритель социально-культурного уровня управления.

Как один из наиболее важных в системе мотивационного механизма рассмотрен фактор ответственности. На основании социологических исследований установлено основные регуляторы ответственного поведения работников агропромышленного производства. Предложена реализация ответственного отношения в сфере труда осуществлять способом делегирования полномочий, что обеспечивает определенный мотивационный эффект. С этой целью сформулированы конкретные подходы для осуществления процесса делегирования.

В системе формирования современного мотивационного механизма рассмотрен фактор собственности. Внедрение новых подходов к реформированию собственности, их преимущества и недостатки рассмотрены на примере отдельных сельскохозяйственных предприятий.

На предприятиях, которые находятся в тяжелом экономическом положении предложено использовать антикризисное мотивирование и управление, что может способствовать обеспечению мотивационного эффекта, адаптации персонала к рыночным условиям, оздоровлению экономики Украины.

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, интересы, потребности, стимулы, мотивы, мотивационный механизм, система мотивации.

Annotation

Chirvinska L. P. The motivation of labour activity in the agroindustrial production of Ukraine. – Manuskript.

The is desertation for obtaining the scientific degree of doctor of economics on speciality 08.09.01 – demography, economy, of labor, social economy and policy. Institute of Economics Ukrainian NAS, Kyev, 2003.

Theoretic and methodological backgrounds of person's motivation in labour sphere is revealed. The structure of motivation factors, prase and role, of ech of them in motivation structure has been defined.

The main factors of workers labour motivity are established on the basis of the materials of concrete sociological research. The major attention is payed to the questions of financial stimulation, determination of shortage of its effectiveness, and validity of reward size.

The main tendency of developing the system of labour payment within economics marketing conditions is formed on the basis of up-to-date methodology.

In the system of motive mechanism the factor of responsibility is considered; besides, the main principles and ways of responsible attitude of workers towards their job are established; they are established on the basis of the authority delegacy.

New methods of approach for forming the motive mechanism with due regard for the factor of property and its priority are determined.

Some effective models are offered for appreciation of the staff work and the mechanism of anty-crisis management and motivity. These models serve as one of the ways of management of the motivity process.

Key words: motivation, motivation factors, interests, demands, stimulus, motives, motivation mechanism, the motivity system.

