

2. Зіновчук В.В. Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / В.В. Зіновчук. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Изд-во "Логос", 2001. – С. 33-34.

3. Радченко В.О. Значення сільськогосподарської кооперації у реформуванні економічних відносин на селі / В.О. Радченко // Економіка АПК. – 2002. – № 2. – С. 74-76.

4. Топіха І.Н. Напрями і пріоритети розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів / І.Н. Топіха, Т.П. Шаповал // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2010. – № 1. – Т. 1. – С. 31-36.

5. Червен І.І. Кооперування сільгосп підприємств – вимога сьогодення / І.І. Червен, О.В. Шебаніна // Таврійський науковий вісник. – 2007. – № 51. – С. 39-45.

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.07.2009 р., № 723 "Про затвердження Державної цільової економічної програми підтримки розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів на період до 2015 р. // Урядовий кур'єр. – 2009. – № 103. – С. 38-42.

Дубына М.П. Роль сельскохозяйственной кооперации в аграрном секторе экономики

В решении многих проблем и устранении недостатков, имеющих место в аграрном секторе экономики, важным фактором может стать кооперация, как эффективное направление саморегуляции интересов субъектов хозяйствования и одновременно способ решения внутренних противоречий в развитии экономической системы. Именно кооперация, как система производственных отношений, является наиболее естественным и доступным способом привлечения населения к трансформационным экономическим процессам и диверсификации производства.

Ключевые слова: сельскохозяйственная кооперация, аграрный сектор, государственная поддержка, сельхозпроизводители, рынок.

Dubyna M.P. Role of agricultural cooperation in the agrarian sector

Cooperation becomes an important factor of self-regulation in solving many problems and deficiencies that occur in the agricultural sector. It is an effective direction of balancing the interests of businesses and at the same time a way to solve the internal contradictions of the economic system.

Cooperation as such, being the industrial relations system is the most natural and accessible way of reaching and involving population in economic processes of transformation and diversification of production.

Keywords: agricultural cooperation, agriculture, government support, farmers, market.

УДК 331.101.6

Доц. Я.Д. Качмарик, канд. екон. наук;
магістрант Д.І. Поліщук – Львівська КА

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто основні проблеми створення і ефективного використання мотивації як складову частину стратегії розвитку трудового потенціалу на підприємствах.

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація, праця, працівники, продуктивність праці.

У вирішенні комплексу складних соціально-економічних проблем, пов'язаних із ринковими перетвореннями, важлива роль належить збереженню і підвищенню трудового потенціалу на підприємстві. У сучасних умовах господарської діяльності основні проблеми переміщуються на рівень підприємства. Одне з пріоритетних місць серед задач економічної стратегії різних підприємств належить розробці надійного мотиваційного й організаційно-економічного механізму ефективного використання і підвищення трудового потенціалу, та внаслідок його зростання підвищення продуктивності

праці робітників з метою покращення якості продукції й конкурентоспроможності фірми загалом.

Продуктивність праці загалом є інтенсивним, тобто якісним показником, який, своєю чергою, вимірюється через виробіток і трудомісткість. Виробіток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$B = \frac{Q}{T}, \quad (1)$$

де: Q – обсяг виробництва; T – затрати робочого часу.

Трудомісткість – це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$Tr = \frac{T}{Q}, \quad (2)$$

де Tr – трудомісткість на одиницю продукції.

Існує ціла низка підприємств, на яких займаються виробництвом продукції, що згодом буде виконувати певні важливі функції, наприклад: обладнання для клінік невідкладної допомоги, атомних електростанцій, деталі для великих машинобудівних підприємств тощо. У разі виготовлення зазначеної вище продукції дуже велика роль належить людському фактору, тобто за найменшої помилки, продукція буде неналежної якості, від чого може постраждати не лише прибуток підприємства, яке закупить цю продукцію, а й людське здоров'я у випадку з клініками невідкладної допомоги.

Якщо ж розглядати проблему ширше, то можна помітити що в умовах соціально-економічного розвитку, які склалися в Україні, неефективне та недостатнє мотивування працівників, від діяльності яких значною мірою залежить підйом вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП.

Отож, саме достатня мотивованість праці дає змогу забезпечувати необхідні передумови як для підвищення трудового потенціалу, так і для зростання продуктивності праці. Таким чином, основним завданням постає визначення можливих мотивів та прийомів щодо підвищення продуктивності праці.

Цим питанням займалася ціла низка вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед українських науковців потрібно виділити – А. Базилук, Д. Богиню, І. Боднар, М. Карліна, Т. Кир'ян, А. Колота, Ю. Краснова, В. Лича, О. Рудченка, О. Сологуб, А. Чухіна та ін.; зарубіжних – А. Альберта, І. Белова, М. Бердяєва, Е. Капустіна, Ф. Кейнса, Ф. Кене, К. Маркса, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, Ф. Хайєка та ін.

Проте до цього часу не виникли конкретні механізми та методології щодо забезпечення мотивації праці як складової частини стратегічного управління підприємством, адже саме продуктивність праці є одним із вирішальних факторів, від яких є пряма залежність до кінцевого результату діяльності підприємства а саме його прибутку, ось чому це питання таке актуальне.

До основної системи, яка мотивуватиме працівників, повинні входити економічні, фінансові, соціальні, законодавчі, адміністративні методи та заходи, застосування яких забезпечуватиме приріст продуктивності праці, одним із таких заходів є підвищення рівня заробітної плати. Загалом динаміка рівня заробітної плати в Україні має тенденцію до зростання, що яскраво видно з даних які наведені в табл.

Табл. Динаміка рівня заробітної плати в Україні за 2007-2009 рр.

Регіони	2007	2008	2009	Абсолютна зміна		Відносна зміна	
				2008/2007	2009/2008	2008/2007	2009/2008
Україна	1351	1806	1906	455	100	133,68	105,54
АР Крим	1220	1609	1707	389	98	131,89	106,09
Області							
Вінницька	1028	1404	1511	376	107	136,58	107,62
Волинська	1013	1380	1427	367	47	136,23	103,41
Дніпропетровськ	1455	1876	1963	421	87	128,93	104,64
Донецька	1535	2015	2116	480	101	131,27	105,01
Житомирська	1033	1404	1493	371	89	135,91	106,34
Закарпатська	1091	1453	1562	362	109	133,18	107,50
Запорізька	1394	1812	1843	418	31	129,99	101,71
Івано-Франківська	1180	1543	1627	363	84	130,76	105,44
Київська	1362	1852	1987	490	135	135,98	107,29
Кіровоградська	1054	1428	1537	374	109	135,48	107,63
Луганська	1323	1769	1873	446	104	133,71	105,88
Львівська	1183	1570	1667	387	97	132,71	106,18
Миколаївська	1202	1621	1806	419	185	134,86	111,41
Одеська	1226	1633	1787	407	154	133,20	109,43
Полтавська	1243	1661	1733	418	72	133,63	104,33
Рівненська	1133	1523	1614	390	91	134,42	105,98
Сумська	1098	1472	1593	374	121	134,06	108,22
Тернопільська	943	1313	1412	370	99	139,24	107,54
Харківська	1251	1679	1804	428	125	134,21	107,44
Херсонська	1017	1375	1482	358	107	135,20	107,78
Хмельницька	1045	1429	1521	384	92	136,75	106,44
Черкаська	1085	1459	1532	374	73	134,47	105,00
Чернівецька	1051	1402	1523	351	121	133,40	108,63
Чернігівська	1016	1370	1465	354	95	134,84	106,93
Середнє значення	1165,04	1560,13	1661,58	395,08	101,46	134,13	106,57
Міста							
Київ	2300	3074	3161	774	87	133,65	102,83
Севастополь	1302	1726	1882	424	156	132,57	109,04

За даними, які наведено в табл., можна зробити висновки, що заробітна плата в Україні зростає у всіх областях, якщо порівнювати три періоди, яких досліджують у цій табл. – чітко видно, що заробітна плата зросла у 2008 р. порівняно з 2007 р. в середньому на 34,13 %, а в 2009 р. порівняно з 2008 р. – лише 6,57 %, тобто на 27,55 менше, ніж у попередньому періоді. Хоч інтенсивність зростання рівня заробітної плати і зменшилась – проте цей рівень в Україні продовжує зростати по всіх областях, що в загальному є позитивною тенденцією.

Треба зазначити, що Україна – це країна, в якій досі не сформувалась стійка економічна та політична ситуація як на макро-, так і на мікрорівнях, мотиваційні механізми, як такі, на більшості підприємств загалом відсутні. Саме тому для більш точного розкриття теми дослідження потрібно звернутись до досвіду вирішення проблеми мотивації в закордонних країнах.

Для прикладу, розглянемо Японську систему мотивації праці. В Японських корпораціях робітник може пропрацювати все життя на одному робочому місці, це зумовлюється цілою низкою заохочень з боку керівництва компанії, наприклад дуже дієвий фактор, який заохочує працівника до позитивної роботи у корпорації – це системність факторів заохочення до праці, ця система охоплює: створення широкого спектра моральних стимулів, додаткових виплат і пільг, вироблення філософії компанії (тенденції, ритуали, спрямовані на виховання гордості за фірму); участь у прибутках і в управлінні; дедалі ширший облік стажу роботи. Японське суспільство відоме своєю консервативністю, навіть коли справа стосується робочого місця, тобто японський менеджер вболіває за свою компанію, як за власну і докладає максимум зусиль для її процвітання. Саме вдала система мотивації праці та національна свідомість і є тією основою колосального успіху японських корпорацій на світовому ринку.

Що стосується вітчизняних підприємств, то варто зазначити, що ефективне використання трудового потенціалу необхідно здійснювати з допомогою поєднання мотиваторів та стимулів, це такі як:

- матеріальні стимули, які своєю чергою, охоплюють гнучкість системи оплати послуг праці та форм винагород, форми участі у прибутках і капіталі та нормування процесу праці;
- соціальні стимули – це вдосконалення відносин партнерства, покращення взаємовідносин у колективі, забезпечення соціальних гарантій;
- моральні стимули – формування прогресивної мотивації розвитку людини як особистості, різних заохочень (вручення нагород, грамот тощо);
- саме ці стимули і будуть поштовхом до розвитку мотивації праці як явища на вітчизняних підприємствах.

Таким чином, сучасний підхід до розуміння мотивації полягає у взаємозв'язку мотивації та аналізу потреб працівників, кількість яких завдяки розвитку науково-технічного прогресу постійно зростає.

Загалом ринкова система як і суспільство постійно змінюється та прогресує, через це потрібно змінювати системи мотивації праці, налаштовувати її під ту чи іншу ситуацію, яка виникає в певних умовах та на певному підприємстві. Тобто можна дійти висновку, що єдиної, шаблонної системи, яка діяла б безвідмовно тривалий час, створити не можливо, через зміни самого "працівника" та його потреб. Окрім цього, є ще один фактор, який не дасть змогу застосовувати одну систему на всіх типах підприємств, – це розмір та особливості цього підприємства. Ось чому за мотивації персоналу необхідний диференційований підхід, тобто кожен керівник повинен самостійно створювати свою систему мотивації, орієнтуючись по ситуації. Сукупність цих факторів зумовлює те, що до цього часу науковці не можуть дійти єдиної думки щодо мотивації праці на підприємствах.

Література

1. **Антончук Д.** До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
2. **Байда О.** Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006. – № 1. – С. 55-57.
3. **Гольда А.В.** Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць / наук. ред. І.К. Бондар. – 2004. – № 11 (42). – С. 76-79.
4. **Сасіна Л.О.** Методичні підходи до розроблення програми мотивації праці персоналу підприємства / Л.О. Сасіна, В.М. Лугова // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34). – С. 44-46.
5. **Статистичний щорічник за 2007, 2008 роки.**
6. **Україна в цифрах :** журнал за 2009 рік.

Качмарык Я.Д., Полищук Д.И. Мотивация труда как фактор повышения производительности труда на предприятии

Рассмотрены основные проблемы создания и эффективного использования мотивации как составной части стратегии развития трудового потенциала на предприятиях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, мотивация, труд, работники, производительность труда.

Kachmaryk Ya.D., Polishchuk D.I. Motivation of labour as factor of increase the labour productivity on the enterprise

In this article the basic problems of creation and effective use of motivation are presented as a constituent of strategic development of labour potential on the enterprises.

Keywords: labour potential, stimulus, labour, workers, labour productivity.

УДК 338.2:330.131.5 **Асист. Ю.С. Колодій – НУ "Львівська політехніка"**

ПРОБЛЕМИ ПОЖВАВЛЕННЯ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ В ПЕРІОД ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Проаналізовано сучасний стан розвитку будівельної галузі та житлового будівництва. Зазначено напрями розвитку житлового будівництва і механізми виводу будівельної галузі з економічної кризи.

Ключові слова: економічна криза, житлове будівництво, будівельна галузь, соціальне житло, доступне житло.

Актуальність проблеми. У період економічної кризи питання ефективності управління будівельною галуззю набуває важливого характеру, адже від того наскільки швидко будівельна галузь буде збільшувати своє виробництво, настільки швидко буде розвиватись і вся економіка країни.

Аналіз останніх наукових досліджень. Визначення і характеристика системи управління будівельною галуззю та розробки його регламенту вимагає дослідження економічних і правових аспектів індикативного управління. Вагомий внесок у вирішення цієї проблеми зробили Л.В. Ігошин [1], Л.М. Чістов [3], А.В. Іванов [6], у роботах яких описано систему управління будівельною галуззю.

Мета роботи. Визначити шляхи вирішення проблем розвитку житлового будівництва в період економічної кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення проблем пожвавлення потрібно підбити підсумки діяльності будівельної галузі за останній 2010 р. Провідне місце в будівництві посідає інвестиційна діяльність.