

популяризації системи недержавного пенсійного забезпечення серед населення України; реалізація заходів щодо захисту коштів учасників системи накопичувального пенсійного забезпечення від знецінення, втрат та інших ризиків з метою посилення довіри населення до системи накопичувального пенсійного забезпечення; впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності для НПФ; розробка механізмів поглиблення захисту прав іноземних інвесторів з метою залучення фінансових активів НПФ інших країн.

Список літератури: 1. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – 372 с. 2. *Версаль Н.І.* Недержавні пенсійні фонди: становлення та перспективи розвитку в Україні / *Н.І. Версаль, Ю.М. Мороз* // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9. – С. 132-139. 3. *Ганаковська Д.* Перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні / *Д. Ганаковська* // Регіональна економіка. – 2006. – № 4. – С. 207-212. 4. *Ю.С. Смоляр, Г.М. Терещенко.* Особливості інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів: зарубіжний досвід і вітчизняна практика / *Ю.С. Смоляр, Г.М. Терещенко* // Фінанси України. – 2008. – № 3. – С. 43-51. 5. *В. Поворозник.* Щодо реалізації інвестиційного потенціалу недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / *В. Поворозник* // Відділ економічної та соціальної стратегії Національного інституту стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/December2009/14.htm>. 6. *Ю. Вітка.* Правове регулювання відносин між недержавним пенсійним фондом, вкладниками та учасниками [Електронний ресурс] / *Ю. Вітка* // Україна фінансова інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. – Режим доступу до порталу: http://www.ufin.com.ua/analit_mat/strah_rynok/037.htm. 7. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. – Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf_1kv_2010.pdf. 8. Показники соціально-економічного розвитку України [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України // – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/oprpr/oprpr_u/oprpr_u2010.htm.

Надійшла до редколегії 10.02.2011.

УДК 331.1

Н.Н. ПОБЕРЕЖНАЯ, ст. преподаватель, НТУ «ХПИ», Харьков
В.А. ТИТОВ, студент, НТУ «ХПИ», Харьков

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В статті розглядаються питання пов'язані з проблемами мотивації продуктивної праці на сучасному етапі розвитку Українських підприємств. В роботі розкриваються причини сучасних проблем мотивування та можливі шляхи їх вирішення.

В статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемами мотивации производительного труда на современном этапе развития Украинских предприятиях. В работе раскрываются причины современных проблем мотивации и возможные пути их решения.

The paper addresses issues related to the problems of motivation productive work at the present stage of development of Ukrainian enterprises. In this paper the reasons motivating the current problems and possible solutions.

Введение. Развитие экономики Украины в рыночных условиях требует новых методологических подходов к решению проблем эффективного использования трудовых ресурсов путем применения действенных мотивов и стимулов.

Недостаточная мотивация в современных условиях является часто ограничивающим фактором, не позволяет предприятиям реализовать свои потенциальные возможности и снижает трудовую активность предприятия.

Поэтому, формирование новой мотивационной системы является сегодня не только приоритетным направлением разработки практических предпринимательских стратегий, но и одной из самых актуальных научных проблем. Их решение позволит сформировать новое качественное состояние занятости и потому требует изучения.

Постановка задачи. Поиск решения проблемы формирования эффективной системы трудовой мотивации в современной экономике Украины.

Результаты исследования. В широком понимании *мотивация* – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению определенных действий [1]. Характерной чертой мотивов труда является их нацеленность «на себя» или «на других», обусловленная характером товарного производства. Продукт труда, в качестве товара, потребительской стоимости удовлетворяет потребности не самого работника, а других людей. Потребности же самого работника товар обеспечивает через свою стоимость. Рыночная экономика в рамках механизма конкуренции гармонизирует мотивы «для себя» и «для других».

В условиях командно-административной системы происходило рассогласование подобных мотивов, поскольку в этом случае работник отдавал обществу намного больше, чем сам получал за свой труд. В результате снижалось качество труда, ухудшались потребительские свойства производимой продукции. Чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он взамен получает, тем меньше для него значат такие важные мотивы труда, как долг перед другими людьми, перед обществом в целом, стремление приносить своим трудом пользу людям. В его сознании гипертрофируются мотивы материального вознаграждения за труд, что происходит особенно энергично, когда уровень оплаты работника оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта.

Существовавшая в СССР система стимулирования трудовой активности оказалась в целом малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Система стимулирования исходила из основного принципа выгоды дешевого труда. Огромные вложения в индустрию страны стали возможными за счет минимизации оплаты труда. Так называемый деше-

вый труд на самом деле очень дорого обходился обществу. Он оказался мало производительным, воспроизводил работника низкой квалификации, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем увеличения производительности труда. Такой подход подавлял инициативу, препятствовал развитию научно-технического прогресса, обуславливал низкий уровень организации и условий труда. Это положение вело к ускоренному ухудшению здоровья, понижению работоспособности человека.

К сожалению, стремление к удешевлению труда сохранилось и в переходный к рынку период. Как раз это обстоятельство вызывает основную проблему современной системы мотивации наемных работников. Эти проблемы заключаются в том, что принятые на сегодня системы оплаты труда не основываются на выявлении интересов наемных работников, не обеспечивают эффективного стимулирующего воздействия на них.

Такой подход является основной причиной отсутствия должной мотивации к производительному труду и подтверждает необходимость формирования высокоэффективной мотивационной системы, способствующей удовлетворению потребностей работников и достижению целей предприятия.

Труд в общественном производстве в современных украинских условиях далеко не всегда способен обеспечить нормальный уровень жизни. Совершенно очевидно, что при существующем уровне заработной платы, в целом по экономике Украины, она не выполняет ни одной из важнейших своих функций. Как известно, она должна выполнять такие функции как: воспроизводственную, распределительную и стимулирующую.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления потраченной в процессе производства рабочей силы и для воспроизводства поколений. Реализация этой функции обеспечивается установлением государством гарантированного минимума заработной платы и прожиточного минимума. А за годы рыночных преобразований реальная заработная плата, реальные доходы населения значительно уменьшились по сравнению с тем, что было в СССР.

Распределительная функция направлена на оптимизацию размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В современных условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов минимальное, а формирование эффективного рынка труда возможно лишь при наличии свободного выбора работником места работы, попытки повысить свой жизненный уровень, приводит перемещение с целью поиска работы, которая бы максимально удовлетворил его потребности.

Стимулирующая функция заработной платы предполагает установление размера заработной платы в зависимости от личного вклада работника и результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Эта зависимость должна постоянно стимулировать работника в улуч-

шении результатов своей деятельности. Реализация этой функции обеспечивается разработкой на предприятии эффективных систем оплаты и премирования труда. Условия, в которые сегодня поставлен украинский работник, не позволяют ему, используя свой опыт и мастерство, существенно повысить свой заработок. Это обусловлено сохранением ранее сложившихся принципов оценки работника в рамках тарифной системы ориентированной на средние стандарты нормирования, квалификации работы, профессиональной типизации и технологической заданности.

В свою очередь, это противоречит самому смыслу рынка, требующего во имя роста эффективности усиления стимулирования для раскрытия и полного использования творческих способностей людей, прежде всего, в сферах деятельности, определяющих внедрение научно-технических достижений, прогрессивных экономических преобразований.

Стимулирование трудовой активности предполагает обеспечение оптимального соотношения рабочего и свободного времени, труда и отдыха. Форсирование экономической мотивации ведет к росту интенсивности труда и продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы). Поэтому немало работников трудится, хронически уставая, испытывая постоянные нервно-эмоциональные перегрузки. Уровень интенсивности общественного труда в Украине, по разным оценкам, в среднем на 75-80 % выше его уровня в странах Евросоюза [2].

Это объясняется не только отставанием с внедрением технологических производственных систем, но также очень низкой стоимостью рабочей силы. Относительно небольшие расходы на покупку рабочей силы не стимулируют предпринимателей к внедрению новых технологий. Для них выгоднее покупать дешевую рабочую силу, заставляя работников трудиться с повышенным напряжением, чем тратить на дорогостоящие технические новации.

Выводы. Подводя итог можно отметить следующее:

а) только значительное увеличение доли заработной платы в составе ВВП может быть реальным стимулом к устойчивому росту экономики, улучшению материально-технической базы общественного производства и достижению социального единства всех членов общества в Украине;

б) качественно новое состояние экономики может быть достигнуто только через преодоление кризиса труда, что в свою очередь возможно лишь посредством усиления трудовой мотивации;

в) предпосылкой создания комплексной системы мотивации труда, становятся «очеловечивание» хозяйства, преодоление экономического детерминизма, осознание всей выдающейся роли мотивационных механизмов в современном обществе.

Для этого необходимо проведение профессионально подготовленных радикальных преобразований всей системы мотивации трудовой деятельности, как в масштабах страны, так и в формах оплаты труда, применяе-

мых на предприятиях.

Оплата труда должна быть непосредственно связана с конечными результатами работы предприятия в целом и вкладом отдельного работника в частности.

Для обеспечения тесной взаимосвязи оплаты труда с конечными результатами хозяйствования, на наш взгляд, необходимо более широко использовать бестарифные модели оплаты труда.

Список литературы: 1. *Колот А.М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. 2. *Ходзинский К.* Современное состояние труда в Украине и проблемы его интенсивности // Экономика Украины, 2004. – № 8. 3. *Антохова І.М.* Проблеми впливу мотиваційного механізму на розвиток персоналу підприємства // Вісн. КНТЕУ. – 2006. – № 2. 4. *Щекин Г.В.* Социальная теория и кадровая политика.: Монография. – К.: МАУП, 2000. 5. *Дмитриенко Г.А., Шарпатова Е.А., Максиенко Т.М.* Мотивация и оценка персонала: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 2002.

Поступила в редколлегию 21.04.2011.

УДК 65.014

Н.Ю. ЄРШОВА, канд. економ. наук., доц., НТУ «ХП», Харків
Ю.А. КУПРІЯНОВА, студентка, НТУ «ХП», Харків

ОБГРУНТУВАННЯ МІСЦЯ ТА РОЛІ ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті розглядаються сучасні інструменти планування діяльністю підприємств. Виділені критерії вибору форми планування підприємством, об'єкти. Проведено розрахунок і сформульовані висновки відносно планування прибутку підприємства на основі виявленого взаємозв'язку між фінансовою політикою й здатністю підприємства здійснювати нові інвестиції.

В статье исследуются современные инструменты планирования деятельностью предприятий. Выделены критерии выбора формы планирования деятельностью предприятия, объекты. Проведен расчет и сформулированы выводы о планировании прибыли предприятия на основе выявленной взаимосвязи между финансовой политикой и способностью предприятия осуществлять новые инвестиции.

In article modern tools of planning are investigated by activity of the enterprises. Criteria of a choice of the form of planning by activity of the enterprise, objects are allocated. Calculation is lead and conclusions about planning profit of the enterprise on the basis of the revealed interrelation between a financial policy and ability of the enterprise to carry out new investments are formulated.

Постановка проблеми. Питання планування й прогнозування досить широко розглядаються в спеціальній літературі з економічного аналі-