

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

*НАКІСЬКО О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
РУДЕНКО С.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ГРІДІН О.В., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одним з безперебільшення головних завдань, в умовах надскладних ринкових перетворень в економіці України, є необхідність підвищення продуктивності та ефективності суспільної праці, що досягається внаслідок розширення спектру використання мотиваційних чинників, зокрема шляхом удосконалення методів стимулювання, головним чином матеріального. З огляду на це необхідно здійснити цілу низку невідкладних заходів, зокрема забезпечити: вибір оптимальних для конкретного суб'єкту господарювання, в специфічних умовах його функціонування, систем і форм оплати праці та встановити їх тісний взаємозв'язок з кінцевими результатами господарської діяльності; удосконалення існуючих видів і збалансування структури оплати праці; встановлення граничних рівнів співвідношення фондів споживання й нагородження тощо [7-8, 10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню теоретичних аспектів оплати праці, зокрема в контексті забезпечення ефективного мотивування персоналу підприємства, а також розгляду проблеми удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючими механізмами, приділено особливу увагу в науковому середовищі, зокрема в працях таких вчених як: Балан О.Д., Васюренко Л.В., Закаблук Г.О., Лаптев В.І., Чигринцев О.А., Шкільов О.В. та інших.

В той же час більш детального та ґрунтового дослідження потребує проблема створення на вітчизняних підприємствах ефективної системи мотивації праці, яка б максимально враховувала та урівноважувала потреби та інтереси учасників соціально-трудових відносин.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження проблеми створення ефективної системи мотивації праці та встановлення, у цьому контексті, ролі та значення заробітної плати як її невід'ємної складової.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наразі українська економіка вимагає створення та впровадження нової парадигми формування системи оплати праці, що є одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Нинішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, неврегульованість, значну розбалансованість. Низький рівень заробітної плати, низька її купівельна спроможність, яка, крім того, неухильно знижується, посилення тенденції розшарування суспільства, затримки у виплаті заробітної плати – все це найбільш негативним чином позначається на ставленні працівників до сумлінного виконання своїх обов'язків, майже повній відсутності творчого підходу та раціоналізаторства у праці, зниженні якості та продуктивності праці, її ефективності. Тому цілями і шляхами реформування заробітної плати є створення для кожної працездатної людини умов, які б забезпечували їй, завдяки власній праці, підтримання гідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, регулюючої та стимулюючої функції заробітної плати. При цьому, реформування системи оплати праці необхідно зводити до необхідності встановлення тісного взаємозв'язку з кінцевими результатами праці [4, 7].

Ефективне управління сучасним підприємством неможливе без врахування одного з найцінніших ресурсів сьогодення – людини, яка виступає багатограним суб'єктом економічних відносин, що не лише безпосередньо створює додану вартість продукції, але й є двигуном прогресу, що реалізується за рахунок необмеженого трудового потенціалу. Адже саме людина на основі власних знань, вмінь та навичок генерує та реалізує ідеї, які дозволяють оптимізувати та удосконалити різні аспекти господарювання (виробничий, управлінський, маркетинговий тощо). Однак, раціональне використання людського потенціалу неможливе без реалізації ефективного кадрового менеджменту на підприємстві, однією з головних компонент якого є система мотивації персоналу.

Мотивування є довгостроковим процесом, пов'язаним із формуванням у працівників ціннісних орієнтирів та мотивів, які спонукатимуть їх до якісної продуктивної праці, спрямованої на досягнення як цілей підприємства, так і задоволення власних потреб. Отже, мотивація працівників відіграє провідну роль в управлінні підприємством. Вона являє собою опосередковане керівництво через інтереси працівників із застосуванням специфічних форм і методів забезпечення їх моральної і матеріальної зацікавленості у виконанні

своїх обов'язків, у досягненні високих результатів праці [5, 8]. Базовим елементом мотивації, який дозволяє задовольнити основні (первинні) потреби, досягти певного рівня добробуту та матеріальної забезпеченості є заробітна плата. І сьогодні, в умовах економічної нестабільності, трансформаційних процесів у різних сферах суспільного життя, роль та місце оплати праці неухильно зростає [8].

Для задоволення потреб людини особлива роль належить фактору мотивації до праці. Саме завдяки праці, людиною здійснюється цілеспрямована діяльність, в процесі якої, вона, за допомогою засобів праці та природи, впливаючи на предмети праці створює суспільно корисний продукт (товар чи послугу). Проте, створення матеріальних благ майже завжди передбачає здійснення певних виробничих відносин між працівниками. Їх характер визначає соціальну сторону праці, адже зі зміною форм власності змінюються й мотиваційні фактори до праці і взаємовідносини у процесі праці. Отже, ефективність виробництва визначається мотиваційними системами, розробленими відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людини [1, 10].

Заробітна плата є однією з найбільш багатогранних економічних категорій, яка виступає важливим елементом менеджменту підприємства, що об'єднує інтереси найманого працівника, роботодавця та держави в контексті задоволення суспільних потреб та інтересів кожного із суб'єктів [2, 8].

Враховуючи існуючу багатогранність та складність категорії «заробітна плата», в сучасних умовах доцільним є дослідження різних її аспектів: По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником чи його представником та найманим працівником з приводу перерозподілу новоствореної вартості. По-друге, заробітна плата виступає винагородою, що розрахована, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. З позиції макrorівня заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за яку працівник продає свою робочу силу. З позиції держави заробітна плата є елементом її соціально-економічної політики, за допомоги якого держава спонукає членів суспільства до продуктивної та якісної праці. Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує у результаті реалізації здатності до праці та який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. У той же час для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво та головний

чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у праці [6, 8].

Ефективна система оплати праці, діюча на підприємстві, є запорукою його стабільності, зменшення плінності кадрів, забезпечення високої якості виконання завдань, сприяє залученню висококваліфікованих та досвідчених працівників, а, отже, забезпечує успіх підприємства у стратегічному вимірі. Чинником, який забезпечує таку результативність господарської діяльності, є мотивація праці як фактор поліпшення результативності та продуктивності праці, підвищення ефективності реалізації накопичуваного трудового потенціалу. Мотивація щодо найманих працівників впливає на стабільність висококваліфікованих трудових колективів, підвищення продуктивності праці, моральний та матеріальний стан кожного працівника й колективу в цілому [3, 6].

В сучасних умовах глобалізації роль трудових ресурсів має велике значення, оскільки відносини між людьми не лише впливають на рівень соціальної привабливості, але й формують загальну оцінку діяльності суб'єктів господарювання та впливу на життя суспільства. Ефективне використання потенціалу трудових ресурсів вимагає відповідної організації формування заробітної плати. Адже сучасні тенденції зміни ролі та значення трудових ресурсів є поштовхом до постановки нових завдань, які мають на меті створення відповідних умов праці для найманих працівників для підвищення їх мотивації, як наслідок, розвиток суб'єктів господарювання щодо зростання фінансового та майнового потенціалу. Зокрема, мотивація персоналу може мати вигляд додаткових ресурсів, які підприємства залучають для розвитку та підтримки трудових ресурсів [3, 5].

Створення ефективної системи мотивації праці потребує вирішення цілої низки проблем, головними з яких, на думку деяких науковців, є наступні [9]:

1. Проблеми правового характеру, які виникають через недостатню юридичну захищеність працівника в Україні.

2. Проблеми економічного характеру. Причиною цих проблем є низький рівень реальної оплати праці. У працівників, що отримують низьку заробітну плату, поступово знижується якість та продуктивність праці, втрачається рівень професійної кваліфікації.

3. Проблеми соціально-психологічного характеру. Проблеми цієї групи проявляються внаслідок незабезпечення належного рівня соціального захисту працівників.

4. Проблеми управлінського характеру. Проблеми даної групи виникають через відсутність у працівників відчуття причетності до процесу прийняття рішень.

5. Проблеми етичного характеру. Етичний аспект проблем мотивації праці пов'язаний з мораллю, що покликана регулювати суспільні відносини і поведінку людей в процесі їх колективної життєдіяльності в умовах поступового розвитку суспільства та ускладнення людських взаємовідносин.

Отже, врахування рівня кваліфікації працівника, його особистісних якостей, складності виконуваних ним завдань, умов праці, розміру внеску працівника в результати діяльності організації тощо, має досягаться завдяки застосуванню диференційованої системи оплати праці. Можливість всебічного врахування багатьох факторів дозволяє швидко та об'єктивно реагувати на зміни в ефективності та якості праці кожного працівника. Важливу роль, при цьому, відіграє оцінка працівників за такими критеріями, як: ініціативність, комунікабельність, самокритичність, аналітичність, відповідальність, швидкість прийняття рішень, лідерські якості, здатність працювати в команді, пунктуальність тощо. Моніторинг вказаних показників у динаміці дозволяє не лише контролювати загальний рівень продуктивності праці працівника, а й оперативно визначати причини його зниження з наступною адаптацією впливу мотиваційних чинників [4, 9].

Також необхідно підкреслити, що досягти ефективно організації оплати праці можна лише за умови дотримання наступних принципів: виваженого адекватного державного регулювання заробітної плати; врахування впливу ринку праці; самостійності підприємств в організації заробітної плати, виборі форм, систем та розмірів оплати праці; простоти, логічності і доступності форм і систем оплати праці, максимальній прозорості та широкій поінформованості працівників про сутність систем оплати праці; рівній оплаті за однакову працю; диференціації заробітної плати залежно від трудового внеску кожного працівника в діяльність підприємства; постійного зростання заробітної плати; підвищення заробітної плати в міру зростання ефективності праці; забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати; узгодження умов оплати праці на основі соціального партнерства тощо [4, 8].

Висновки. Таким чином, заробітна плата є важливою складовою системи мотивації праці, яка забезпечує задоволення базових потреб людини, без яких неможлива її життєдіяльність та розвиток. Заробітна плата є джерелом добробуту людини та забезпечення досягнення

певного статусу у суспільстві. У той же час для роботодавця заробітна плата є важливою статтею витрат, яку він усіляко прагне оптимізувати, а для держави – інструментом реалізації соціальної функції щодо реалізації соціальних гарантій через забезпечення сприятливого правового поля, зменшення диференціації доходів та запобігання тінізації заробітної плати, заохочення суб'єктів господарювання до модернізації виробництва, підвищення продуктивності праці та рівня заробітної плати. Все це робить заробітну плату унікальною та багатогранною категорією, яку потрібно повсякчасно та ґрунтовно досліджувати з урахуванням динаміки ціннісних орієнтирів, потреб та інтересів учасників соціально-трудових відносин. Спираючись на вищезазначене, вважаємо, що напрямком удосконалення організації оплати праці мають стати: створення дієвого механізму мотивації праці; збільшення частки матеріальних витрат на мотивацію праці; гарантування соціальних цілей, премій, винагороди; зосередження достатньої уваги на умовах та безпеці праці; створення передумов для розвитку кадрового потенціалу працівників.

Література.

1. Балан О.Д. Теоретико-методологічні питання мотивації та оплати праці в сільськогосподарському виробництві [Електронний ресурс] / О.Д. Балан // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2013. – Вип. 181(6). – С. 57-64. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnauc_esop_2013_181\(6\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnauc_esop_2013_181(6)_10)
2. Бобловський О.Ю. Теоретичні аспекти та пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики / О.Ю. Бобловський, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. – С. 122-130.
3. Васюренко Л.В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / Л.В. Васюренко // Науковий погляд: економіка та управління. – 2018. – № 1. – С. 36-41. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2018_1_7
4. Голованова Г.Є. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника / Г.Є. Голованова, Н.М. Колпаченко, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 174. – С. 199-206.
5. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження / О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 185. – С. 160-172.
6. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом / О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 188. – С. 228-236.

7. Закаблук Г.О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючими механізмами [Електронний ресурс] / Г.О. Закаблук // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2. – С. 109-114. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_2_23

8. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства [Електронний ресурс] / В.І. Лаптев // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. – 2015. – Вип. 1(1). – С. 140-143. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2015_1\(1\)_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2015_1(1)_34)

9. Чигринець О.А. Застосування мотиваційних систем оплати праці для підвищення продуктивності праці персоналу [Електронний ресурс] / О.А. Чигринець // Вісник Національного транспортного університету. – 2013. – № 27. – С. 402-407. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vntu_2013_27_62

10. Шкільов О.В. Мотивація та оплата праці в сільськогосподарському виробництві [Електронний ресурс] / О.В. Шкільов // Агросвіт. – 2011. – № 17-18. – С. 2-6. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2011_17-18_2

References.

1. Balan O.D. (2013). Teoretyko-metodolohichni pytannya motyvatsiyi ta oplaty pratsi v sil's'kohospodars'komu vyrobnytstvi [Theoretical and methodological issues of motivation and wages in agricultural production]. *Naukovyy visnyk Natsional'noho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. Ser. : Ekonomika, abrarnyy menedzhment, biznes – Scientific Bulletin of the National University of Bioresources and Natural Resources of Ukraine. Series: Economics, agrarian management, business*, Issue 181(6), pp. 57-64. Retrieved from

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_econ_2013_181\(6\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_econ_2013_181(6)_10) [in Ukrainian].

2. Boblovskiy O.Yu., & Gridin O.V. (2016). Teoretychni aspekty ta priorytetni napryamky realizatsiyi derzhavnoyi kadrovoyi polityky [Theoretical Aspects and Priority Areas for the Implementation of the State Personnel Policy]. *Visnyk Kharkiv's'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka: Ekonomichni nauky – Bulletin of the Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasylenko: Economic sciences*, Kharkiv: KHNTUSG, Issue 177, pp. 122-130 [in Ukrainian].

3. Vasyurenko L.V. (2018). Motyvatsiya yak chynnyk orhanizatsiyi oplaty pratsi v umovakh hlobalizatsiyi [Motivation as a factor in the organization of remuneration in the conditions of globalization]. *Naukovyy poblyad: ekonomika ta upravlinnya – Scientific Opinion: Economics and Management*, No 1, pp. 36-41. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2018_1_7 [in Ukrainian].

4. Holovanova G.Ye., Kolpachenko N.M., & Gridin O.V. (2016). Osoblyvosti systemy motyvatsiynoho menedzhmentu na kozhnomu kar"yernomu etapi pratsivnyka [Features of the system of motivational management at each career stage of the employee]. *Visnyk Kharkiv's'koho natsional'nobo tekhnichnobo universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka: Ekonomichni nauky – Bulletin of the Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasylenko: Economic sciences*, Kharkiv: KHNTUSG, Issue 174, pp. 199-206 [in Ukrainian].

5. Gridin O.V. (2017). HR-menedzhment v suchasnykh orhanizatsiyakh: osoblyvosti ta perspektyvy vprovadzhennya [HR-Management in Modern Organizations: Features and Perspectives of Implementation]. *Visnyk Kharkiv's'koho natsional'nobo tekhnichnobo universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka: Ekonomichni nauky – Bulletin of the Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasylenko: Economic sciences*, Kharkiv: KHNTUSG, Issue 185, pp. 160-172 [in Ukrainian].

6. Gridin O.V. (2017). Kontseptual'ni pidkhody do stvorennya efektyvnoyi systemy upravlinnya personalom [Conceptual approaches to creating an effective HR system]. *Visnyk Kharkiv's'koho natsional'nobo tekhnichnobo universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka: Ekonomichni nauky – Bulletin of the Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasylenko: Economic sciences*, Kharkiv: KHNTUSG, Issue 188, pp. 228-236 [in Ukrainian].

7. Zakabluk G.O. (2013). Udoskonalennya form i system oplaty pratsi za motyvatsiynym ta stymulyuyuchymy mekhanizmy [Improving forms and payment systemswork on motivational and stimulating mechanisms]. *Derzhava ta rehiony. Ser.: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo – State and Regions. Series: Economics and Business*, No 2, pp. 109-114. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2013_2_23 [in Ukrainian].

8. Lapytev V.I. (2015). Teoretychni aspekty oplaty pratsi v konteksti efektyvnoho motyvuvannya personalu pidpryyemstva [Theoretical aspects of labor remuneration in the context of effective motivation of the personnel of the enterprise]. *Naukovy visnyk Uzhhorods'koho universytetu. Seriya: Ekonomika – Scientific Bulletin of Uzhgorod University. Series: Economics*, Issue 1(1), pp. 140-143. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2015_1\(1\)__34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2015_1(1)__34) [in Ukrainian].

9. Chyhrynets O.A. (2013). Zastosuvannya motyvatsiynykh system oplaty pratsi dlya pidvyshchennya produktyvnosti pratsi personalu [Application of motivational systems of remuneration for the increase of labor productivity of staff]. *Visnyk Natsional'nobo transportnobo universytetu. – Bulletin of the National Transport University*, No 27, pp. 402-407. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vntu_2013_27_62 [in Ukrainian].

10. Shkil'ov O.V. (2011). Motyvatsiya ta oplata pratsi v sil's'kohospodars'komu vyrobnytstvi [Motivation and remuneration of labor in agricultural production]. *Abrosvit – Agrosvit*, No 17-18, pp. 2-6. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2011_17-18_2 [in Ukrainian].

Анотація.

Накисько О.В., Руденко С.В., Грідін О.В. Заробітна плата як невід’ємна складова системи мотивації праці.

У статті досліджені проблеми створення ефективної системи мотивації праці та встановлено роль та значення заробітної плати як її невід’ємної складової. Цілком очевидно, що українська економіка вимагає створення та впровадження нової парадигми формування системи оплати праці, що є одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Доведено, що низький рівень заробітної плати, низька її купівельна спроможність, посилення тенденції розширення суспільства, затримки у виплаті заробітної плати – все це найбільш негативним чином позначається на ставленні працівників до сумлінного виконання своїх обов’язків, майже повній відсутності творчого підходу та раціоналізаторства у праці, зниженні якості та продуктивності праці, її ефективності. Заробітна плата є базовим елементом мотивації, що дозволяє задовольнити основні (первинні) потреби, досягти певного рівня добробуту та матеріальної забезпеченості. Встановлено, що ефективна система оплати праці, діюча на підприємстві, є запорукою його стабільності, зменшення плинності кадрів, забезпечення високої якості виконання завдань, сприяє залученню висококваліфікованих та досвідчених працівників, а, отже, забезпечує успіх підприємства у стратегічному вимірі. Заробітна плата є унікальною та багатогранною категорією, яка потребує повсякчасного та ґрунтовного дослідження з урахуванням динаміки ціннісних орієнтирів, потреб та інтересів учасників соціально-трудових відносин.

Ключові слова: мотивація, система мотивації праці, заробітна плата, система оплати праці, персонал, трудові ресурси, кадровий потенціал.

Аннотация.

Накисько А.В., Руденко С.В., Гридин А.В. Заработная плата как неотъемлемая составляющая системы мотивации труда.

В статье исследованы проблемы создания эффективной системы мотивации труда и установлена роль и значение заработной платы, как ее неотъемлемой составляющей. Совершенно очевидно, что украинская экономика требует создания и внедрения новой парадигмы формирования системы оплаты труда, являющейся одним из главных стимулов повышения производительности труда и эффективности управления. Доказано, что низкий уровень заработной платы, низкая ее покупательная способность, усиление тенденции расхождения общества, задержки в выплате заработной платы – все это самым негативным образом сказывается на отношении работников к добросовестному выполнению своих обязанностей, почти полном отсутствии творческого подхода и рационализаторства в работе, снижении качества и производительности труда, его эффективности. Заработная плата является базовым элементом мотивации, позволяет удовлетворить основные (первичные) потребности, достичь определенного уровня благосостояния и материальной обеспеченности. Установлено, что эффективная система оплаты труда, действующая на предприятии, является залогом его стабильности, уменьшения текучести кадров, обеспечения высокого качества выполнения задач, способствует привлечению высококвалифицированных и опытных работников, а, следовательно, обеспечивает успех предприятия в стратегическом измерении. Заработная

плата является уникальной и многогранной категорией, которая требует ежечасного и основательного исследования с учетом динамики ценностных ориентиров, потребностей и интересов участников социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации труда, заработная плата, система оплаты труда, персонал, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

Abstract.

Nakisko O.V., Rudenko S.V., Gridin O.V. Wages as an integral part of the system of motivation of labor.

The article deals with the problems of creating an effective system of motivation of labor and identifies the role and importance of wages as an integral part of it. It is clear that the Ukrainian economy requires the creation and introduction of a new paradigm for the formation of a remuneration system, which is one of the main incentives for improving labor productivity and management efficiency. It is proved that low wages, low purchasing power, increasing stratification of the society, delay in wages – all this negatively affects the attitude of employees to the diligent performance of their duties, almost complete lack of creative approach and rationalization in labor, reducing the quality and productivity of labor, its efficiency. Wages are a basic element of motivation that allows you to meet the basic (primary) needs, to reach a certain level of well-being and material security. It is established that an effective system of remuneration, operating at the enterprise, is a guarantee of its stability, reducing personnel turnover, ensuring high quality of the tasks, promotes attraction of highly skilled and experienced workers, and, therefore, ensures the success of the enterprise in a strategic dimension. Wages are a unique and multifaceted category that requires a timely and thorough research taking into account the dynamics of value orientations, the needs and interests of participants in social and labor relations.

Key words: motivation, system of motivation of labor, wages, system of remuneration, personnel, labor resources, personnel potential.

УДК 338.242.2:631.11

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИЙ РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ АГРОБІЗНЕСУ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

НАУМЕНКО І.В., К.Е.Н.,

ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сьогоднішній день питання визначення існуючого рівня конкурентоспроможності в аграрному бізнесі України набирають важливого значення. Це спричинено тим фактом, що функціонування суб'єктів в аграрній сфері в останні роки виходить за межі застарілих форм господарювання на нові сучасні, в окремих випадках навіть інноваційні моделі розвитку, які більше відповідають умовам та можливостям функціонування на міжнародних ринках.