**УДК 331.101.3:658.87:334.73**

**Тужилкіна О.В.**

**ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ**

*У статті розглядається проблема комплексного оцінювання ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя. Основою авторських розробок, викладених у статті, є методика, що запропонована Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України та Державним комітетом статистики  України. Автором визначено територіальну диференціацію рівня інтегрального індикатору забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації Полтавського регіону в контексті підвищення якості життя.*

***Ключові слова:****ефективна мотивація праці, якість життя, комплексне оцінювання, факторний аналіз,  індикатори.*

**ВСТУП****[[1]](file:///C:\\Documents%20and%20Settings\\Admin\\%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB\\visnyk_1(38)\\statti\\57.htm" \l "_ftn1" \o ")**

На сучасному етапі суспільного розвитку відбуваються значні трансформації, пов’язані зі змінами пріоритетів у стратегії розвитку вітчизняної економіки. Економічна та соціальна політика України спрямована на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, однією з найважливіших ознак якої є максимальне використання суспільного потенціалу, зокрема людського. На підставі сучасного розуміння взаємозв’язку економічного та людського розвитку ефективна мотивація займає провідне місце у переліку проблем розвитку економіки та управління, зокрема забезпечення гідного рівня якості життя. Загальну теорію мотивації доповнюють дослідженнями різних напрямків наукової думки багато сучасних вчених, зокрема  А. Афонин, Д. Богиня, Л. Бунтовська, Н. Волгін,                 Б. Генкин, В. Герчиков, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Здравомислов, О. Єськов, М. Карлін, Г. Куліков, О. Кібанов, А. Колот, Т. Костишина, Н. Лукьянченко, М. Семикіна,    Є. Уткін, Л. Червінська та ін. Більшість з них дійшли до висновку, що надзвичайно складним завданням при дослідженні мотивації праці є її кількісна оцінка.

Метою даної роботи є удосконалення методичного забезпечення комплексної оцінки ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя. Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність постановки та розв’язання таких дослідницьких завдань: адаптувати методику до вирішення конкретного практичного завдання та провести поділ територій Полтавського регіону за рівнем забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя.

**РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Комплексне діагностування забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя потребує розрахунку інтегрального індикатора. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України та Державним комітетом статистики  України. Відповідно до цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного з структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів ефективної мотивації праці [1, с. 19-21].

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці є застосування ієрархічної схеми, згідно з якою найбільш вагомий індикатор займає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомі індикатори, які характеризують певні аспекти забезпечення ефективної мотивації праці.

Для відбору показників найбільш доцільно застосування методу факторного аналізу, який передбачає знаходження кореляційного зв’язку між окремими аспектами досліджуваного аспекту та дозволяє побудувати узагаль­нюючі фактори. Зокрема, у якості бази для побудови цих факторів відби­раються групи показників, які систематизуються в залежності від характеру та міри їх впливу на означений чинник.

При цьому необхідно враховувати, що у ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки рівня забезпечення ефективної мотивації праці є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування в залежності від належності показника до групи стимуляторів та дестимуляторів 1, с. 19.

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора забезпечення ефективної мотивації праці, використовується така формула:

(1)

де               *Z ij–*значення *і-*го показника в *j-*регіоні;

*Z i max*– максимальне значення *і*-го показника;

*Z i min –*мінімальне значення *і*-го показника.

Разом з тим, для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора забезпечення ефективної мотивації праці, доцільно використовувати формулу:

(2)

Високий рейтинг підприємства за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій забезпечення ефектив­ної мотивації праці в районі, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Для розрахунку часткового індексу *iij,*який характеризує *i*-й аспект забезпечення ефективної мотивації праці у *j*-му регіоні, може бути використана формула:

(3)

де *і–*ваговий коефіцієнт для окремого показника *Yij*, який характеризує *i*-й аспект забезпечення ефективної мотивації праці;

*Yi*– нормований показник *i*-го аспекту забезпечення ефективної мотивації праці;

*n*– кількість показників, що характеризують *і*-й аспект забезпечення ефективної мотивації праці.

Наступним етапом аналізу виступає розрахунок інтегрального індикатору забезпечення ефективної мотивації праці *Ii*, який обраховується на основі узагальнюючих індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких обраховуються за аналогічною формулою.

При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнюючих індексів доцільним є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактору до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження забезпечення ефективної мотивації праці виступає здійснення системного аналізу проблеми на рівні регіону. Загалом, кожний з показників системи, відіграючи важливу самостійну роль, виступає невід’ємною складовою формування узагальнюючого показника.

Високий рейтинг району за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій забезпечення ефективної мотивації праці в районі, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатору забезпечення ефективної мотивації праці є визначення напрямів забезпечення в контексті підвищення якості життя .

Формування інтегрального індикатора оцінки забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості життя відбувається на основі 7 груп показників, які характеризують окремі аспекти забезпечення ефективної мотивації праці. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

рівень матеріальної винагороди: індекс середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації регіону (+); співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації до середнього рівні по споживчій кооперації регіону (+); співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації до середньої по споживчій кооперації України (+); співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації до середнього рівня по регіону (+); співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації до середньої по галузям економіки України (+); частка фонду оплати праці у витратах обігу (+);

гарантія отримання певного доходу: співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації та мінімальної заробітної плати (+); співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників роздрібної торгівлі споживчої кооперації та прожиткового мінімуму (+); індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати та мінімальної заробітної плати у 2011 р. до 2010 р. (+); індекс співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму у    2011 р. до 2010 р. (+);

результативність зайнятості: індекс середньомісячного навантаження працівників роздрібної торгівлі (+); індекс прибутковості персоналу (+); прибутковість витрат на оплату праці (+); індекс рівня витрат на оплату праці (+);

стан роздрібної торгівлі споживчої кооперації регіону: індекс роздрібного товарообороту (+); індекс кількості торговельних об'єктів (+); індекс торговельної площі торговельних об'єктів (+); індекс торговельної площі 1 торговельного об'єкту (+); індекс прибутковості торговельної діяльності (+); індекс товарообороту на 1 торговельний об'єкт (+); індекс ефективності використання торговельної площі (+);

освіта: індекс працівників з базовою вищою освітою (+); індекс працівників з повною вищою освітою (+); індекс працівників, що пройшли профпідготовку (+);

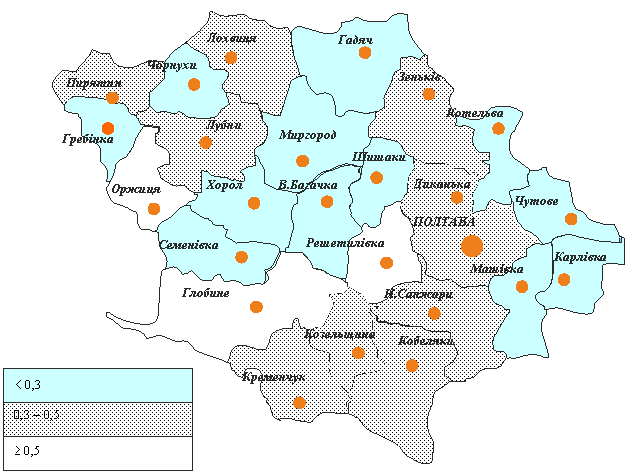
забезпеченість житлом: індекс загального житлового фонду (+); індекс житлового фонду на одного жителя (+); індекс кількості сімей, що перебувають на квартирному обліку (+); індекс кількості сімей, що отримали житло (+);

забезпечення здоров'я: індекс кількості лікарняних закладів (+); індекс кількості лікарняних ліжок, всього (+); індекс кількості лікарняних ліжок на 10000 населення (+); індекс кількості уперше у життя зареєстрованих випадків захворювань (-); рівень тимчасової непрацездатності (-); індекс витрат на оздоровлення (+).

Залишковий ваговий коефіцієнт розраховують за формулою:

(4)

Результати авторських розрахунків інтегрального індикатора забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації Полтавського регіону в контексті підвищення якості життя представлені на рис.1.



**Рис. 1. Відмінності за інтегральним індикатором забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації Полтавського регіону в контексті підвищення якості життя**

За результатами проведених досліджень до першої групи, де інтегральний індикатор забезпечення ефективної мотивації праці є найнижчим (0,104092 – 0,287593), відносяться    В. Багачанський, Гадяцький, Гребінківський, Карлівський, Котелевський, Машівський, Миргородський, Семенівський, Хорольский, Чутівський, Чорнухинський, Шишацький райони. До другої групи регіонів, у яких інтегральний індикатор має значення від 0,303517 до 0,486034, відносяться Диканський, Зінківський, Кобеляцький, Козельщанський, Кременчуцький, Лохвицький, Лубенський, Н. Санжарський, Пирятинський, Полтавський райони. До третьої групи регіонів, у яких інтегральний індикатор найвищий (0,0520974 – 0,733835), відносяться Глобинський, Оржицький, Решетилівський райони.

**ВИСНОВКИ**

На основі проведених досліджень можемо зробити такі висновки:

використана методика дозволяє вирішити науково-практичне завдання системного аналізу проблеми, визначення питомого внеску кожного з структурних компонентів до кінцевого результату;

рівень інтегрального індикатору забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації Полтавського регіону в контексті підвищення якості життя має суттєву територіальну диференціацію;

найвищій рівень інтегрального індикатору забезпечення ефективної мотивації праці у роздрібній торгівлі споживчої кооперації в контексті підвищення якості життя мають території з розвиненою соціальною інфраструктурою, високими показниками матеріальної винагороди, гарантіями отримання певного доходу, високою результативністю зайнятості та розвиненим станом роздрібної торгівлі споживчої кооперації, високим рівнем освіти та здоров'я;

найнижчій рівень інтегрального індикатору мають території, у яких  низький рівень матеріальної винагороди, негативні показники гарантії отримання мінімального доходу, результатів діяльності, стану роздрібної торгівлі, освіти, житла та здоров'я.

У цілому диференціація територій Полтавського регіону зумовлена нерівномірністю економічного розвитку, існуючою різницею в обсягах наявних ресурсних потенціалів та ефективності їх використання.

**ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1.         Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [колективна монографія] / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

2.         Статистичний щорічник Полтавської області за 2010 р. : [за ред. Т. П. Бугайченко]. – Полтава : Лтава, 2011. – 414 с.

*Одержано 19.02.2013р.*

**© Тужилкіна Оксана Володимирівна**, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», тел. 0956399410, e-mail [oks7843@yandex.ru](mailto:oks7843@yandex.ru)