

Частина I

повинні бути дієздатними та володіти реальною силою лобіювання та впливу.

Підвищення ефективності соціального діалогу є основним чинником консолідації зусиль і скоординованих дій органів влади, профспілок і об'єднань роботодавців у процесі забезпечення економічного зростання держави та вирішення невідкладних проблем у соціально-економічній сфері.

Література

1. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно – договірної регулювання в Україні. / О. Герасимов // Україна: аспекти праці. – 2011. - №2. – с. 45 – 51.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник./ О.А.Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К.: Знання, 2011. – 390 с.
3. Закон України „Про колективні договори та угоди” від 01.07.1993 / Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1993. - N 36. - ст.
4. Офіційний Веб-портал ФПУ - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/>

Жеребченко Т.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ

Стимулювання праці вчителів ЗНЗ здійснюється під впливом соціальних і професійних характеристик, умов праці, цінностей і трудових мотивацій, які спрямовується на задоволення потреб груповими та особистими цінностями. На нашу думку, механізм стимулювання праці складається з потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, трудової ситуації.

Аналіз сучасної наукової літератури в якій приділену увагу стимулюванню праці, свідчить про існування різних поглядів на стимулювання праці та взаємозв'язок між «стимулюванням» та «мотивацією» праці. Більшість вчених вважають поняття «стимулювання» і «мотивація» не тотожні М.Карлін [1], Г.Куліков [2], О.Токарева [3] тощо, розмежовують ці поняття, а М.Волгін [4], Б.Генкін [5], А.Колот [6], М.Семикіна [7] та ін. розглядає стимулювання у складі мотивації.

Головним мотиваційним чинником праці вчителів відповідно до теорії мотивації стає рівень оплати праці, посилення ролі вчителя у суспільстві та мотивація результативної праці вчителя, вплив праці вчителя на розвиток суспільства та вироблення ВВП в країні.

Узагальнюючи існуючі на теперішній час в науковій літературі

Частина I

визначення «мотивації праці», які багато в чому подібні, можна стверджувати, що не існує однозначної точки зору та трактування поняття «мотивація праці», але всі твердження подібні між собою. Існують кілька варіацій трактування поняття «мотивація праці» - це: процес спонукання людини до плідної діяльності, виходячи з його потреб і цілей організації; свідоме прагнення до певного типу задоволення; надія на успіх і побоювання невдачі; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають людину до діяльності, визначають форми цієї діяльності в конкретній ситуації та надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення цілей і цілей організації.

Незважаючи на різницю в трактуванні суті мотивації трудової активності працівників, а тим більше вчителів, спільним виявляється, що їх трудова поведінка завжди мотивована з допомогою факторів зовнішнього та внутрішнього впливу. Будучи об'єктивно економічною категорією, мотивація праці характеризується наступними рисами: по-перше, мотивація є формою вирішення протиріч; по-друге формою вираження необхідності участі членів суспільства в суспільному виробництві; по-третє, мотиви до праці перебувають у поверхневій сфері відносин і відображають діалектичні взаємодії значного різноманіття інтересів; по-четверте, дієвість економічних стимулів поєднана з необхідністю їх певного психологічного сприйняття членами трудового колективу. Проте, специфіка праці, стимулювання результативної праці вчителів та їх поведінка в процесі праці, вказує на те що вчитель прагне: по-перше, до підвищення рівня компетентності шляхом самоосвіти, навчання на курсах підвищення кваліфікації, приймання участі у розробках проєктів професійного розвитку особистісної компетентності вчителів ЗНЗ; по-друге, узагальнення, презентації та передавання досвіду в роботі колегам шляхом участі у конкурсах професійної майстерності вчителів та ін. (рис.1).

Підвищення кваліфікаційного рівня вчителів напряму впливає на рівень заробітної плати і є економічним стимулом, визнання та повага колег - моральним. На нашу думку, рівень заробітної плати необхідно пов'язувати не лише з підвищенням рівня професіоналізму вчителів, необхідно враховувати оволодіння ними сучасних матеріально-технічних інформаційних засобів навчання, забезпечити гарантований доступу до електронної бази навчальної літератури через мережу Інтернет.

Встановити на місцевому та всеукраїнському рівні розміри доплат, які слід диференціювати в залежності від ступеня використання інтерактивних технологій навчання, виховання учасників місцевих, обласних, Всеукраїнських, Міжнародних олімпіад.

Частина I



Рис. 1. Специфічна особливість стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів

Аналіз наукових праць з проблеми оцінювання ефективності діяльності вчителів ЗНЗ свідчить про розробленість лише окремих аспектів, про відсутність загальної теорії ефективності управління в сфері освіти, невирішеність методологічних проблем кількісного та вартісного вимірювання: результатів і витрат часу вчителів; на управлінську діяльність закладом; досягнення мети управління та ефективності діяльності педагогічного колективу, економічної доцільності у сфері освіти; відсутність розроблених практичних механізмів ефективного управління процесами, системами та об'єктами, діяльністю в сфері освіти.

Література

1. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії/ Карлін Микола Іванович. К., 1999.–245с.
2. Куликов Г.Г. Мотивация труда наемных работников: Монография, отв.ред. Д.П.Богиня. К.: Ин-т экономики НАН Украины, 2002.–339с.
3. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка.–СПб.: Наука, 2008.–542с.
4. Волгин Н.А. Экономика труда: социально трудовые отношения /под.ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Оделова Изд-во «Экзамен», 2003.–736с.
5. Генкин Б.М.Основания экономической теории и методы организации эффективной работы/Б.М. Генкин.–2-е изд., перераб. и доп.–М.: Норма, 2009.–448с.

Частина I

6. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.–К.: КНЕУ, 2002.–337с.
7. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії/ Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Монографія.–Кіровоград:КОД, 2009.–200с.
8. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання./Відп.ред.В.В.Онїкеєнко.–Кіровоград:ПВЦ «Мавік», 2004.–124с.

Жорова Є.Р.
КНУ ім. Тараса Шевченка, м. Київ

МІНІМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ЯК ЗАХІД АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВАЖКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Розвиток галузі машинобудування є пріоритетним для економіки України. Машинобудування є основою виробничого апарату країни, а отже і запорукою ефективного функціонування економіки в цілому. Кризовий стан вітчизняної галузі машинобудування негативно впливає на конкурентоспроможність економіки країни, як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках. Необхідно зазначити, що кризове становище машинобудівних підприємств спричинено не тільки зовнішніми факторами, таким як загальна рецесія економіки, складна політична ситуація, значний рівень інфляції та ін., але також і внутрішніми чинниками, зокрема недбалістю керівництвом.

Виробничий процес на машинобудівних підприємствах є матеріало-, фондо- та трудомістким. Зниження витрат є найбільш швидким, дієвим та ефективним заходом антикризового управління, що дозволить поліпшити фінансовий стан підприємства та прискорить вихід із кризи.

Проблема виходу підприємств із кризи стала предметом дослідження у різні періоди таких зарубіжних економістів як В. Ахіллес, Б. Бекенферде, Й. Брандштеттер, А. Бюргер, А. Енгбердінг, С.-Е. Глесс, Р. Фішер, Д. Фехнер, Й. Спрінк та ін. Серед вітчизняних науковців цю проблему досліджували В.О. Василенко, Н.Ю.Возіянова, П.С. Єщенко, Л.О. Лігоненко, О.В. Мозенков, Н.О. Москаленко, О.О. Слюсаренко, В.А. Соколенко, О.О. Терещенко та ін.

Метою дослідження є аналіз та виокремлення найбільш ефективних шляхів зниження витрат, що дозволить прискорити вихід із кризи підприємств галузі важкого машинобудування.

Галузь важкого машинобудування займається виготовленням великогабаритних та металомістких машин та обладнання для металургії, електроенергетики, добувної промисловості та інших