

У верхній частині таблиці “Відкрити опитування” знаходиться список, із якого обирають дату опитування. Після цього з’являються результати анкетного опитування, виконаного в заданий день, що містять прізвище, ініціали працівника, його основні мотиви і коефіцієнт мотиваційної сили.

Силу мотивації (M) визначають на основі теорії “очікування – валентність”:

$$M = \sum_{i=1}^n f_i p_i \quad (1)$$

де f_i - значущість задоволення i -го мотиву діяльності, відн.од.;

p_i - ступінь задоволення i -го мотиву діяльності, відн.од.;

($i = 1, 2, \dots, n$), n – кількість мотивів. Значущість задоволення мотивів поведінки визначають за основними мотивами і розраховують так:

працівника.

$$f_i = \frac{1}{n} \cdot (n + 1 - k_i) \quad (2)$$

де k_i – місце i -го мотиву за відповідями опитуваних працівників.

Ступінь задоволення мотивів визначають конкретними умовами і стимулами, що застосовуються на підприємстві. Так, задоволення мотиву матеріального достатку пов’язано з отриманням заробітної плати, премій, інших грошових винагород. Тому ступінь задоволення цього мотиву визначають так:

$$P_{зп} = \frac{ЗП^ф}{ЗП^о} \quad (3)$$

де $P_{зп}$ – ступінь задоволення оплатою праці, відн. од.;

$ЗП^ф$ - фактична заробітна плата, грн.;

$ЗП^о$ - очікувана заробітна плата, грн.

Ступінь задоволення преміями, прибутками від участі в акціонерному капіталі також визначають відношенням фактичної суми до очікуваної (або можливої). Можливу суму премії встановлюють, виходячи з планованих показників преміювання. Впевненість у гарантії робочого місця оцінюють наявністю контрактної основи організації праці. Якщо на підприємстві застосовують контракти, то ступінь задоволення цим мотивом дорівнює одиниці, у протилежному – нулю.

Ступінь задоволення таких мотивів, як оплата транспортних витрат, додаткові пільги, надання житла, допомоги у будівництві, медичне і лікувально–профілактичне обслуговування за використанням різних стимулів, спрямованих на їхнє задоволення, становить 1,0; за відсутності – 0.

Виходячи з розрахунку мотиваційної сили кожного працівника, можна визначити схильність до методів стимулювання. Силу моти-

вації визначають по кожному працівнику та в середньому по підприємству. Виходячи з розрахунку мотиваційної сили кожного працівника, можна визначити схильність до мотиву стимулювання. Максимальний показник мотиваційної сили (за умови повного досягнення трудових цілей працівника) дорівнює 9,00. Значна мотивація припускає наявність високої мотиваційної сили від 6,0 до 9,0; середня – від 3,0 до 6,0 і слабка – до 3,0 балів. Залежно від її рівня потрібні різні управлінські рішення щодо дієвості мотиваційного процесу. Визначення мотиваційної спрямованості на задоволення визначених потреб дає змогу згрупувати три типи працівників :

I тип – працівники, для яких значущими є мотиви нижчого рівня;

II тип – працівники, які переважно зорієнтовані на задоволення потреб вищого рівня;

III тип – робітники з різнобічним розвитком мотивів нижчого і вищого рівнів.

Аналіз підприємств за силою мотивації свідчить, що виявлено три групи підприємств з різних районів. Слабка мотивація розрахована по підприємствах СТОВ “Маяк” Нововоронцовського району, СТОВ “Промінь” Білозерського району, СТОВ “Заповід Ілліча” Скадовського району. Сила мотивації на підприємствах коливається від 2,17 – 2,91.

Друга група складається з 9 підприємств: Білозерський район – СВК “Прогрес”, Риболовецьке КПП, Скадовський район – СТОВ “Більшовик”, ЗАСТ “Україна”, СВК “Восход”, СТ племзавод “Україна”, Нововоронцовський район – ДГ “Піонер”, СТОВ “Червонофлотець”, СТОВ “Осокири”. Середній рівень мотивації на цих підприємствах спостерігається в рамках від 3,17 – 4,48.

Сильна мотивація в рамках від 6,12 – 6,27 отримана на 5 підприємствах, серед яких привалюють підприємства Білозерського району – ПОК “Зоря”, Агрофірма “Білозерська”, Сільськогосподарське птахівниче ЗАТ “Чорнобаєвське”, Скадовського району – Дослідна станція рису, Нововоронцовського району – СТОВ “Степове” (рис. 4)

Аналіз підприємств по середній силі мотивації		
Назва підприємства		Середня сила мотивації
СТОВ "Маяк"	(Нововоронцовський	2.1676
СТОВ "Промінь"	(Білозерський р-н)	2.8219
СТОВ "Заповідь Іяліча"	(Скадовський р-н)	2.9134
СТОВ "Більшовик"	(Скадовський р-н)	3.1717
ЗАСТ "Україна"	(Скадовський р-н)	3.1811
СВК "Восход"	(Скадовський р-н)	3.3026
ДГ "Піонер"	(Нововоронцовський	3.3842
СТ шемзавод "Україна"	(Скадовський р-н)	3.7142
Риболовецьке КПП "Славутич"	(Білозерський р-н)	3.8406
СВК "Прогрес"	(Білозерський р-н)	4.1473
СТОВ "Червонофлотець"	(Нововоронцовський	4.3893
СТОВ "Осокири"	(Нововоронцовський	4.4776
ПОК "Зоря"	(Білозерський р-н)	6.1209
Агрофірма "Білозерська"	(Білозерський р-н)	6.1232
С/г птах. ЗАТ "Чорнобаївське"	(Білозерський р-н)	6.1287
СТОВ "Степове"	(Нововоронцовський	6.1290
Дослідна станція рису	(Скадовський р-н)	6.2714

Просмотр Друк Вихід

Рисунок 4. Вікно "Аналіз підприємств по середній силі мотивації"

На силу мотивації впливає спеціалізація господарств, місце розташування відносно до міста, форма власності, форми трудового договору, клімат у колективі.

Так, для підприємств сильної мотивації характерно: у ПОК "Зоря" різноманітні соціальні пільги (за утримання дітей у дитячих дошкільних закладах 1грн. в день, реалізація круп, пшениці за пільговими цінами, забезпечення присадибними ділянками, харчування за пільговими цінами (10% від собівартості сплачує робітник), оздоровлення працівників у власному будинку відпочинку та інші). У спеціалізованому АФ "Білозерський" створюються щорічно додаткові робочі місця на 10-12%, середня заробітна плата складає 314 грн., це в 2,1 рази більше, ніж по сільському господарству області. Тому висока заробітна плата, премії, забезпеченість в робочому місці, – це основні чинники високої трудової мотивації даного господарства. У СТОВ "Степове" середня заробітна плата у 2001 р. дорівнювала 350 грн. Крім цього, для пайовиків господарства створені гарантовані взаємовигідні умови орендної плати. Так, за 2001 р. видали в рахунок орендної плати 2000кг зерна, 300 кг соняшнику. Таким чином, створення і використання в управлінській діяльності мотиваційного моніторингу дасть змогу оцінити і, за потреби, підвищити дієвість системи стимулювання щодо досягнення високих результатів господарювання.

У розробці напрямів удосконалення механізму трудової мотивації виходили із теоретико-методичних та практичних положень про те, що модель мотиваційного механізму повинна враховувати: форму господарювання, умови використання основних засобів; ступінь виробничої самостійності і відповідальності, систему розподілу доходів, гарантії отримання заробітку і його рівень, моральні аспекти

мотивації праці, отримання соціальних пільг.

Таким чином, створення і використання в управлінській діяльності мотиваційного моніторингу дасть змогу оцінити і, за потреби, підвищити дієвість системи стимулювання щодо досягнення високих результатів підприємства, а також розвитку творчої ініціативи, можливостей працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. - К.: КНЕ, 1998.- 224 с.
2. Шинкаренко В., Криворучко О. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства // Україна: аспекти праці. - 2000.- № 4.-С.27-32.

УДК: 330.322:664 (477.72)

**ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ
АКТИВНОСТІ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ХАРЧОВУ
ТА ПЕРЕРОБНУ ПРОМИСЛОВІСТЬ РЕГІОНУ**

Л.О.МАРМУЛЬ – д.е.н., професор,
Т.А.ЧЕРНЯВСЬКА – аспірант, Херсонський ДАУ

Інвестиційна діяльність, – як внутрішня, так і зовнішня, – повинна мати конкретно виражений регіональний аспект, тобто фактично спиратися на маркетинг (або економічну діагностику) території, на нові регіональні форми та об'єкти цієї діяльності. Кризовий стан економіки України, практичне припинення фінансування із центру поставили регіони перед необхідністю виживання, вони реально можуть розраховувати на свій продуктивний потенціал, на розвиток механізму реалізації цього потенціалу із залученням капіталу зовнішніх інвесторів. Таким чином, територію слід розглядати як своєрідний “товар” – об'єкт ринкових відносин, з яким місцеві органи влади (“продавець”) виходять на ринок інвестицій.

Протягом останніх років найбільші обсяги іноземних інвестицій спрямовуються у підприємства харчової промисловості та внутрішньої торгівлі. Тобто, саме у ті галузі, які практично рівномірно представлені у структурі всіх регіональних економік України. Від так, є підстави говорити про конкуренцію регіонів за інвестиційні ресурси. Вагомим підтвердженням неоднорідності інвестиційного клімату регіонів є характер територіального розподілу інвестицій, здійснених у раціональну економіку: на початок 2002 року майже три чверті усіх іноземних інвестицій залучено у підприємства шести областей та м. Києва (рис. 1).

Більш досконало рейтинг інвестиційної привабливості регіонів України було визначено експертами Інституту реформ у 1999 р. Оцінка привабливості регіонів України за підсумками 2001 р. проводи-