

[The Civil Code of Ukraine of 16.01.2003, № 435-IV]. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

Melnyk, S., Matrosova, V., and Chumakov, D. "Udoskonalennia systemy nadання robotodavtsiamy sotsialnykh paketiv iak skladovoi sotsialnoho zakhystu pratsivnykiv" [Improving the provision by employers of social packages as part of social protection]. *Dovidnyk kadrovyka*, no. 4 (2011): 76-82.

Milkovich, Dzh. T., and Niuman, Dzh. M. *Sistema vozna-grazhdeniy i metody stimulirovaniia personala* [The system of rewards and incentives of staff]. Moscow: Vershina, 2005.

Novak, I. "Sotsialnyi paket iak mekhanizm udoskonalennia oplyaty pratsi" [Social benefits as a mechanism to improve salary]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2008): 6-12.

Povarich, I. P., Babin, S. A., and Babina, S. I. "Razrabotka i realizatsiia kompensatsionnoy politiki organizatsii" [Development and implementation of the compensation policy of the organization]. <http://www.rae.ru/monographs/111>

Rogers, S., and Marcotte, S. *Communicating Total Rewards*. WorldatWork Press, 2010.

Solomanidina, T. O., and Solomanidin, V. G. *Motivatsiia trudovoy deiatelnosti personala* [Motivation employment of staff]. Moscow: YUNITI-DANA, 2009.

Tropman, J. E. *The Compensation Solution: How to Develop an Employee-Driven Rewards System*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.

УДК 338.45:658

## РОЗРОБКА ТА ЗАСТОСУВАННЯ ЯКІСНИХ НОРМАТИВІВ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

КУЧИНСЬКИЙ В. А., КРАМСЬКОЇ Д. Ю.

УДК 338.45:658

### Кучинський В. А., Крамської Д. Ю. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства

Розробка та застосування якісних нормативів для нормування праці та широке впровадження їх на виробничих підприємствах є важливим заходом, що дасть можливість удосконалити існуючі технологічні процеси і організацію праці, тим самим підвищувати ефективність роботи виробничих підприємств у цілому. Тому був запропонований найбільш раціональний підхід до розробки науково обґрунтованих нормативів праці, який дасть можливість скоротити час, трудові й матеріальні витрати на їх розробку, що дозволить розширити сферу застосування і підвищити якість нормативів праці на виробничих підприємствах.

**Ключові слова:** нормування праці, нормативи праці, норми праці, організація праці, трудовий процес, ефективність.

**Рис.:** 3. **Бібл.:** 9.

**Кучинський Володимир Анатолійович** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра організації виробництва і управління персоналом, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** kuchinskyi09@mail.ru

**Крамської Дмитро Юрійович** – доцент, кафедра організації виробництва і управління персоналом, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** kramskoy2007@rambler.ru

УДК 338.45:658

### Кучинский В. А., Крамской Д. Ю. Разработка и применение качественных нормативов труда как основа повышения эффективности работы предприятия

Разработка и применение качественных нормативов для нормирования труда и широкое внедрение их на производственных предприятиях является важным мероприятием, которое дает возможность совершенствовать существующие технологические процессы и организацию труда, тем самым повышают эффективность работы производственных предприятий в целом. Поэтому был предложен наиболее рациональный подход к разработке научно обоснованных нормативов труда, который даст возможность сократить время, трудовые и материальные затраты на их разработку, что позволит расширить сферу применения и повысить качество нормативов труда на производственных предприятиях.

**Ключевые слова:** нормирование труда, нормативы труда, нормы труда, организация труда, трудовой процесс, эффективность.

**Рис.:** 3. **Библ.:** 9.

**Кучинский Владимир Анатольевич** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра организации производства и управления персоналом, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** kuchinskyi09@mail.ru

**Крамской Дмитрий Юрьевич** – доцент, кафедра организации производства и управления персоналом, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** kramskoy2007@rambler.ru

UDC 338.45:658

### Kuchinsky V. A., Kramskoy D. Y. Development and Application of Qualitative Standards of Labour as a Basis of Increase of Efficiency of an Enterprise Activity

The article states that development and application of qualitative standards for labour rating and their wide implementation in production enterprises is an important measure, which gives a possibility to improve the existing technological processes and organisation of labour, thus, to increase efficiency of activity of production enterprises in general. That is why it offers the most rational approach to development of scientifically justified labour standards, which would give a possibility to reduce time, labour and material expenses on their development, which would allow expansion of the sphere of application and increase quality of labour standards at production enterprises.

**Key words:** labour rating, labour standards, labour norms, organisation of labour, labour process, efficiency.

**Pic.:** 3. **Bibl.:** 9.

**Kuchinsky Vladimir A.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of the Organization of Production and Personnel Management, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** kuchinskyi09@mail.ru

**Kramskoy Dmitriy Yu.** – Associate Professor, Department of the Organization of Production and Personnel Management, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** kramskoy2007@rambler.ru

**В**ажливою складовою механізму господарювання на виробничому рівні було і залишається нормування праці. Останнє необхідне за будь-якого доцільно організованого трудового процесу. Сутність нормування праці полягає у проектуванні раціональних трудових процесів і встановленні прогресивних, обґрунтованих норм праці.

Найважливіші задачі нормування праці у сучасних умовах – послідовне поліпшення організації праці та виробництва; зниження трудомісткості продукції; посилення матеріальної зацікавленості робітників у підвищенні ефективності виробництва, упровадженні досягнень науки та техніки, прогресивної технології; підтримка економічно обґрунтованих співвідношень між ростом продуктивності праці та заробітною платнею.

Недоліки у нормуванні праці підривають стимулюючу роль заробітної платні, стримують виявлення внутрівиробничих резервів, перешкоджають раціоналізації виробництва, використанню науково-технічних досягнень. Таким чином, проблема вдосконалення нормування праці у сучасних умовах є однією з найважливіших у промисловості. Її рішення сприятиме розвитку виробництва, зменшенню собівартості продукції, а отже і її ціни, збільшенню прибутків на підприємствах, які дадуть змогу їм розвиватися.

Проблемі вдосконалювання організації і нормування праці та підвищенню його ефективності приділяється велика увага фахівців-практиків, їй присвячені дослідження багатьох учених-економістів: В. Чернова, Є. Оленича, В. Данилюка, Г. Райковської, А. Калини, Д. Богині, В. Нижника, Т. Завгородні, Е. Горбатюк, С. Дзюби, І. Гайдая, О. Грішної, Б. Генкіна, В. Одерія, В. Асадуліної, Г. Шабанової, І. Самойлова, В. Вязгіна, А. Лучинкіної, А. Зубкової, А. Сушкіної та інших. Глибоке і усебічне вивчення представлених в економічній літературі розробок свідчить про те, що ряд питань дотепер досліджений недостатньо повно і вимагає подальшого розвитку, а в деяких випадках уточнення.

*Метою* статті є визначення взаємозв'язку якості нормативів праці з ефективністю роботи підприємства і визначення найбільш раціонального підходу до розробки науково обґрунтованих нормативів праці, який би відповідав сучасним вимогам.

Нормування праці є складовою частиною наукової організації праці на підприємстві, яка служить засобом планомірного формування і розподілу трудових ресурсів на виробництві, та є передумовою для планування виробничо-господарської діяльності підприємства. Важливу роль грає нормування праці при внутрівиробничому поділі праці і його кооперації, коли потрібно встановлення кількісних і якісних пропорцій у витратах праці працівників. Таким чином, основною задачею нормування праці є встановлення наукове обґрунтованої міри праці для кожного працівника, зайнятого в сфері виробництва, його обслуговування і керування.

Зміст нормування праці представлено на *рис. 1*.

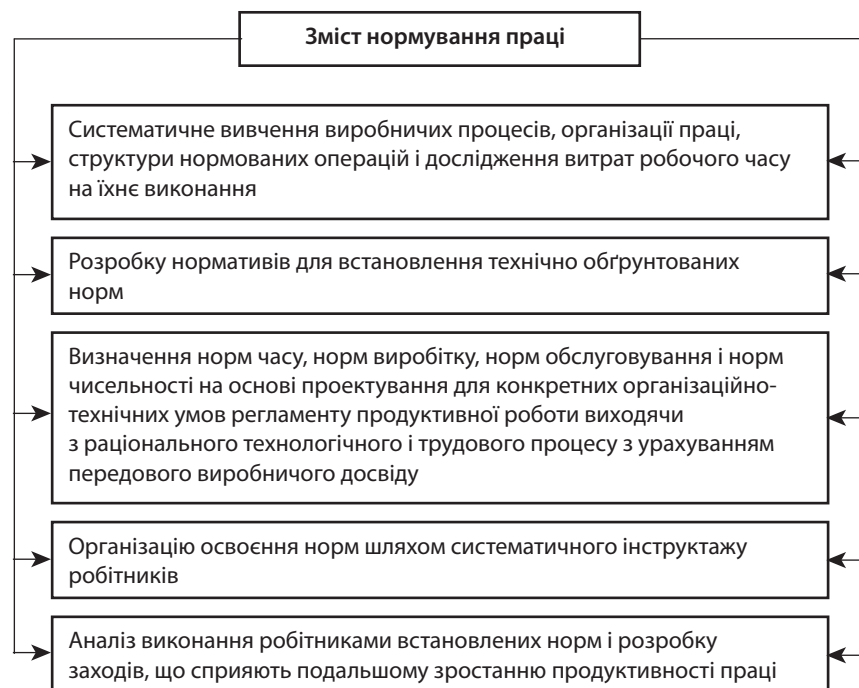
Науково обґрунтовані норми праці дозволяють вирішувати ряд конкретних задач:

- ✦ визначити кількість робітників різних професій і спеціальностей, які потрібні для організації ефективного виробництва товарів чи послуг;
- ✦ застосовувати найбільш прогресивних методів праці;
- ✦ оцінити економічну ефективність упровадження нової техніки, технології, визначити найбільш доцільні варіанти вирішення окремих виробничих питань, планування виробництва та праці;
- ✦ встановити найбільш раціональний регламент роботи і фізіологічно обґрунтовані режими праці та відпочинку;
- ✦ порівняти результати праці окремих робітників та виробничих колективів, визначити долю їх участі в загальних результатах праці, а також право на винагородження (оплату) у відповідності з їх вкладом.

Соціально-економічні задачі, які вирішує нормування праці, представлені на *рис. 2*.

Таким чином, ефективність економічної роботи на підприємствах значною мірою залежить від якості норм праці та ступеню охоплення нормуванням усіх робіт, включаючи обслуговування та управління.

Технічне нормування лежить в основі планування. На усякому підприємстві робота здійснюється у відповідності з бізнес-планом, який представляє собою обґрунтований прогноз його виробничої, технічної та фінансово-господарської діяльності. В основі розробки бізнес-плану лежить система норм витрат робочого часу, ви-



**Рис. 1.** Зміст нормування праці

трат основних і допоміжних матеріалів, електроенергії, палива, води, норм амортизаційних відрахувань і т. д. При цьому норми витрат робочого часу займають особливе місце, бо служать вихідним матеріалом для розрахунку основних елементів бізнес-плану підприємства.

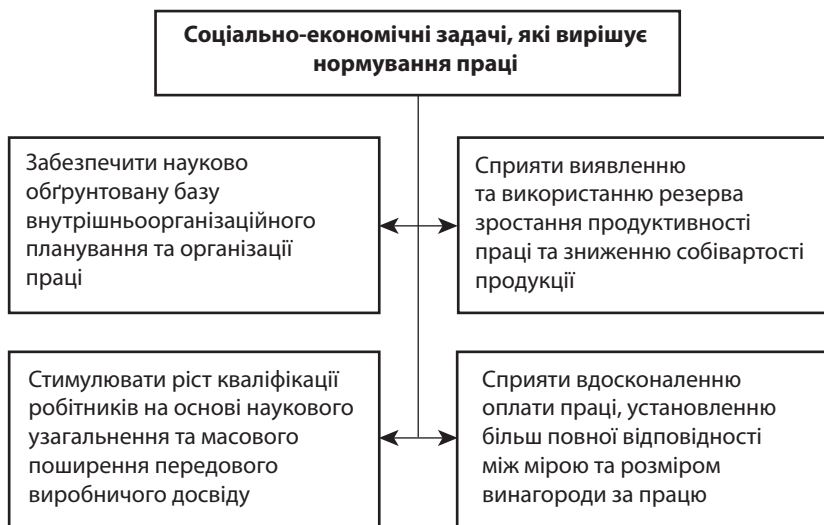


Рис. 2. Соціально-економічні задачі, які вирішує нормування праці

На основі норм часу виконується розрахунок кількості та завантаження обладнання робочих місць, визначення виробничої потужності дільниці, цеха, підприємства у цілому. На їх базі розраховується кількість працюючих, складаються планові завдання окремим робочим місцям, дільницям, цехам на зміну, добу, місяць, рік; виконується розрахунок циклу вироблення окремих деталей та виробів. Таким чином, технічно обґрунтовані норми являються важливим елементом заводського планування.

Особливо широкий та всебічний вплив нормування на організацію праці, тому що оптимальні норми допомагають вибрати найбільш раціональну, економічно ефективну, науково обґрунтовану організацію праці.

Тісний зв'язок нормування праці з його організацією виявляється особливо помітним при вдосконаленні розподілу та кооперації праці. Для виокремлення трудових функцій, забезпечення найбільш ефективного розміщення та використання робітників треба мати не лише дані про змістовність операцій, але й нормативні матеріали про необхідні витрати робочого часу для їх виконання. За допомогою нормованих витрат робочого часу вирішується задача визначення обсягу суміщених робіт при сполученні професій, виконується вибір зон обслуговування для багатостатників, їх раціональне розташування, визначення оптимального складу бригад, підрядних та орендних колективів, розподіл робіт усередині них. Прогресивні технічно обґрунтовані норми служать основою розробки річних, кварталних, місячних виробничих планів (завдань) виробничих бригад та колективів. Кожній бригаді (колективу) виробничі плани встановлюються виходячи з технічно обґрунтованих заходів росту продуктивності праці.

Вивчення трудових процесів та оцінка їх у часі на основі нормування дозволяє спроектувати оптимальну організацію робочих місць, рівномірну та взаємозв'язану

їх роботу. Досить напружені та науково обґрунтовані норми сприяють укріпленню дисципліни праці, скороченню витрат робочого часу.

Таким чином, нормування праці дозволяє зв'язати воедино інтереси підприємства та інтереси працівників, має самий безпосередній зв'язок з економічною та соціальною політикою.

Кожне підприємство створюється й існує для того, щоб увійшовши до суспільного поділу праці, зайнявши свою нішу на ринку товарів, виробляючи і продаючи певну продукцію для потреб суспільства, заробити необхідні кошти для власних потреб учасників виробництва.

Це зобов'язує підприємство і насамперед його власника добре налагоджувати виробничий процес, організувати працю так, щоб вона була економічно ефективна, забезпечувала кожному матеріальний добробут, давала матеріальне задоволення.

Організація праці на підприємстві – процес багатогранний і складний, спрямований на оптимальне поєднання інтересів учасників виробництва й створення необхідних умов для ефективного його функціонування.

До виробничого процесу людина включається з економічних міркувань, вбачаючи в цьому єдину можливість заробити на прожиття. Отже, головною ланкою, що з'єднує людину із засобами виробництва, є доход, який отримують наймані працівники у вигляді заробітної плати, а власники засобів виробництва – як прибуток.

Для забезпечення певної ефективності виробництва вкрай важливо оптимізувати витрачання усіх видів ресурсів, що використовуються для цього: живої праці, сировини і матеріалів, палива й енергії, інструментів тощо. Першим кроком до такої оптимізації є нормування, тобто обґрунтоване визначення кількості конкретних ресурсів, об'єктивно потрібної для ведення економічно ефективного виробництва за досягнутого рівня розвитку продуктивних сил суспільства.

Отже, йдеться про певну об'єктивну міру витрачання ресурсів на одиницю продукту, що виробляється. Будь-який надлишок у витрачанні ресурсів негайно збільшить собівартість продукції і тим самим зменшить прибуток підприємства. Невиправдана економія ресурсів також не вигідна, бо призводить до погіршення якості продукції. А це за умов ринкових відносин для підприємства може обернутися більшими збитками, ніж було заощаджено на економії ресурсів.

Усе це повною мірою стосується і живої праці. Зайві люди на виробництві – це низька продуктивність праці й висока собівартість продукції за рахунок невиправданих виплат заробітної плати. Менша за об'єктивно потрібну чисельність персоналу дає деяку економію на заробітній платі, але призводить до диспропорції між різними

структурними підрозділами, порушення виробничого ритму з усіма негативними наслідками.

Принципово важливим питанням організації праці є забезпечення відповідності трудового доходу як індивідів, так і окремих колективів тій кількості й якості праці, що вкладена ними у загальний результат колективних дій. Така відповідність в економічній літературі трактується як співвідношення між мірою праці і мірою заробітної плати.

Сутність нормування праці полягає саме в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання певного виду роботи у конкретних техніко-організаційних умовах і встановити на цій основі міру праці. Оскільки через нормування визначається міра праці, то його треба розглядати як один із головних елементів організації заробітної плати. Водночас нормування праці, з одного боку, виступає як засіб встановлення і забезпечення контролю над мірою праці, а через неї над мірою споживання, а з іншого – спрямоване на підвищення продуктивності праці, ефективне виконання роботи.

Оскільки будь-який процес праці відбувається в часі, то універсальною мірою кількості живої праці є робочий час. Проте не завжди фактично витрачений на конкретну роботу час може слугувати обґрунтованою мірою праці. До фактично витраченого часу можуть входити простої з різних причин, не обов'язкової перерви, зумовлені недбалістю або недостатньою кваліфікацією як самих виконавців трудового процесу, так і керівників.

Таким чином, за міру праці можна вважати лише таку кількість робочого часу, що об'єктивно потрібна на виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов.

Оптимальне співвідношення між мірою праці і мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, правильному співвідношенню між фондами споживання і нагромадження, отже є необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів.

Водночас значне випередження темпів зростання фонду нагромадження порівняно з темпами збільшення фонду споживання призведе до погіршення, умов відтворення робочої сили, уповільнення зростання або й зниження життєвого рівня населення.

Невиправдане випередження темпів зростання фонду споживання над темпами зростання фонду нагромадження також має комплекс негативних наслідків: порушення балансу між попитом і пропонуванням на товарному ринку, інфляції тощо.

Отже, нормування як процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини є однією із найважливіших складових суспільної організації праці.

Нормативи для нормування праці – це величини, що рекомендуються для розрахунку прогресивних режимів роботи устаткування і витрат робочого часу на виконання окремих елементів операції, що враховують раціональні організаційно-технічні умови.

Нормативи часу і режимів роботи устаткування є керівними матеріалами при нормуванні технологічних процесів на виготовлення продукції.

Якість технічно обґрунтованих норм визначається безпосередньо якістю нормативів, по яких вони розраховуються. Визначення виробничої потужності підприємства і собівартість продукції, що випускається, також залежать від якості нормативів, по яких розраховані норми.

Нормативи, що враховують конкретні організаційно-технічні умови виконання роботи, не можуть бути незмінними величинами, і їх необхідно систематично коректувати з урахуванням зростання технічної озброєності, поліпшення організації виробництва і праці, раціоналізації виконання операцій, досягнень техніки і новаторів виробництва.

Нормативи для нормування праці повинні відповідати таким основним вимогам:

- ✦ відбивати сучасний рівень техніки, організації виробництва і праці, а також ураховувати методи роботи новаторів виробництва, що забезпечують підвищення продуктивності праці;
- ✦ відповідати по точності і ступеню укрупнення типу виробництва, для якого вони призначаються;
- ✦ правильно враховувати вплив факторів на тривалість виконання операції та її окремих складених елементів;
- ✦ враховувати конкретні організаційно-технічні умови й особливості технологічних процесів, властиві типу виробництва, і містити необхідні відомості про технічні й організаційні умови робочого місця, на які вони розраховані;
- ✦ бути зручними для користування при розрахунку технічно-обґрунтованих норм і забезпечувати мінімальні витрати часу на знаходження потрібних величин.

Таким чином, розробка якісних нормативів для нормування праці і широке впровадження їх на виробничих підприємствах є важливим заходом, що дасть можливість удосконалювати існуючі технологічні процеси й організацію праці, забезпечувати підвищення продуктивності праці, тим самим даючи можливість успішно розвиватися і конкурувати підприємствам на ринку.

Тому необхідно визначити універсальну методику розробки якісних нормативів праці для виробничих підприємств.

Обґрунтування нормативів праці повинне здійснюватися з урахуванням комплексу технічних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів. Сутність такого обґрунтування складається насамперед у виборі оптимальних варіантів технологічного і трудового процесів. При розрахунку нормативів об'єктами обґрунтування є також сфера їхнього застосування, ступінь укрупнення, склад факторів-умов і факторів-аргументів нормативної функції, форма представлення інформації і ряд інших. Загальним критерієм оптимальності нормативів є мінімум сумарних витрат на їхню розробку і застосування.

Для розробки науково обґрунтованих нормативів праці на виробничих підприємствах раціонально застосовувати системи мікроелементних нормативів. Використання мікроелементних нормативів у цих цілях

істотно скорочує трудомісткість розробки нормативів, тому що відповідає необхідності у проведенні численних фотохронометражних спостережень на підприємствах. Запропонований підхід встановлення нормативних матеріалів з використанням мікроелементних нормативів зображено на рис. 3.

робку, що дозволить розширити сферу застосування і підвищити якість нормативів праці на виробничих підприємствах. У свою чергу, це приведе до поліпшення організації трудового і виробничого процесу, а отже, до підвищення ефективності роботи підприємств і конкурентоздатності їх продукції на ринку. ■

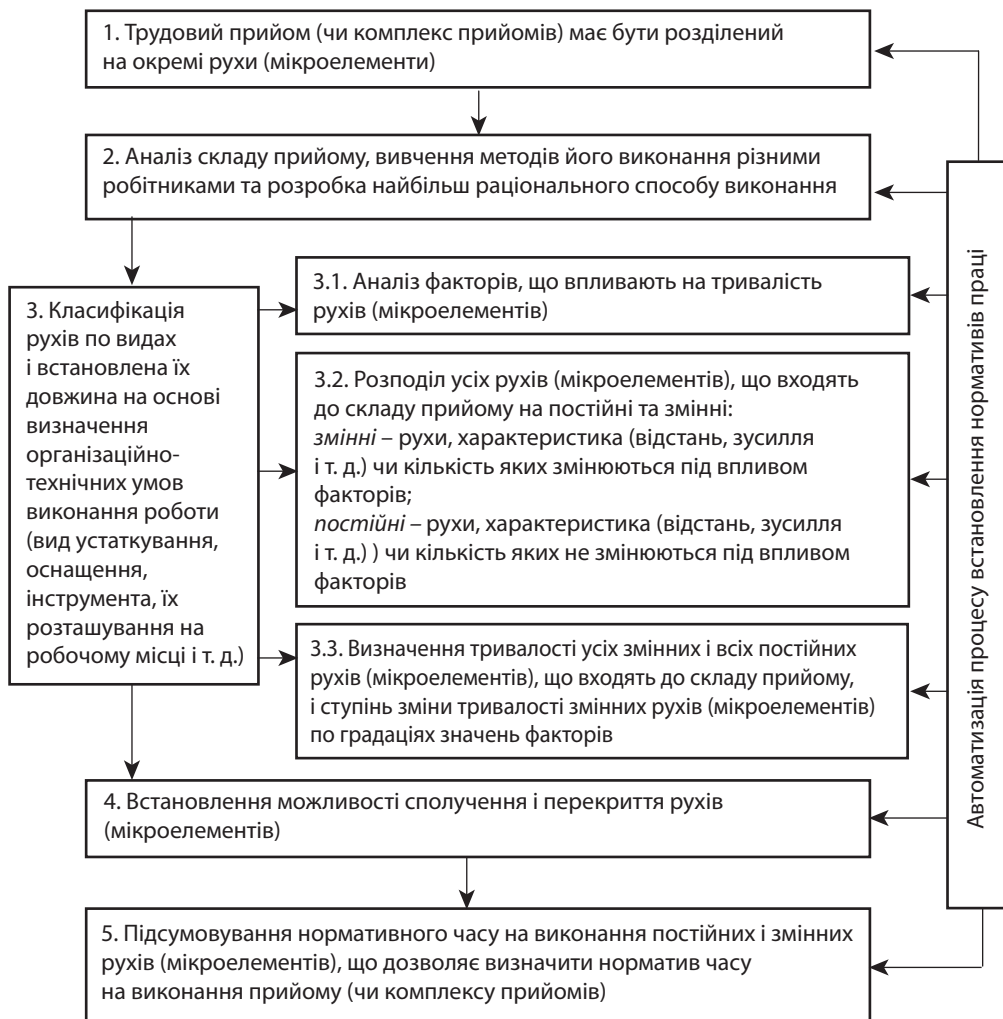


Рис. 3. Запропонований підхід встановлення нормативних матеріалів з використанням мікроелементних нормативів

У такий спосіб використання мікроелементних нормативів при організації і нормуванні праці дозволить:

- ✦ підвищити якість нормативів по праці і діючих на підприємстві норм;
- ✦ створити робітникам умови для більш продуктивної роботи з мінімальними витратами фізичної і нервової енергії;
- ✦ забезпечити впровадження більш раціональних прийомів і методів праці і підвищення, на цій основі, продуктивності праці.

#### ВИСНОВКИ

Визначені взаємозв'язки якості нормативів праці з ефективністю роботи підприємства та запропонований найбільш раціональний підхід до розробки науково обґрунтованих нормативів праці, який дасть можливість скоротити час, трудові і матеріальні витрати на їх роз-

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вітвіцький В. Науково-методичне забезпечення нормування праці в період ринкової трансформації суспільства / В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 42 – 45.
2. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М. : Изд-во НОРМА, 2007. – 464 с.
3. Дзюба С. Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці / С. Г. Дзюба, І. Ю. Гайдай. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. – 172 с.
4. Зубкова А. Ещё раз о необходимости и задачах возрождения нормирования труда / А. Зубкова, А. Сушкина // Российский экономический журнал. – 2006. – № 7-8. – С. 100 – 103.
5. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 46 – 50.

6. **Кравчук О. М.** Основні концепції українських учених у сфері нормування праці / О. М. Кравчук // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2007. – № 12. – С. 28 – 35.

7. **Погорелов Н. И.** Методика оценки влияния на рост производительности труда повышения трудовой активности в связи с совершенствованием нормирования труда / Н. И. Погорелов, С. Н. Погорелов, И. Н. Погорелов // Вестник НТУ «ХПИ». – 2002. – № 8. – С. 212 – 216.

8. **Савкова С.** Шляхи вдосконалення нормування праці / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 41 – 45.

9. **Яковлев Р.** Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения / Р. Яковлев // РЭЖ. – 2001. – № 9. – С. 64 – 68.

#### PREFERENCES

Dziuba, S. H., and Haidai, I. Yu. *Normuvannia pratsi v vitchyzniani i mizhnarodnii ekonomitsi* [Standardization work in the domestic and international economy]. Donetsk: Yuho-Vostok, 2005.

Genkin, B. M. *Organizatsiia, normirovanie i oplata truda na promyshlennykh predpriatiakh* [The organization, regulation and wages in industrial enterprises]. Moscow: NORMA, 2007.

Kolot, A. "Normuvannia pratsi ta ioho rol u funktsionuvanni ekonomiky rynkovoho typu" [Standardization work and

its role in the functioning of a market economy type]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (1998): 46-50.

Kravchuk, O. M. "Osnovni kontseptsii ukrainskykh uchenykh u sferi normuvannia pratsi" [Basic concepts of Ukrainian scientists in the field of standardization work]. *Naukovyi visnyk Volynskoho derzhavnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky*, no. 12 (2007): 28-35.

Pogorelov, N. I., Pogorelov, S. N., and Pogorelov, I. N. "Metodika otsenki vliianiia na rost proizvoditelnosti truda povysheniia trudovoy aktivnosti v sviazi s sovershenstvovaniem normirovaniia truda". *Vestnik NTU «KhPI»*, no. 8 (2002): 212-216.

Savkova, S., and Tereshchenko, O. "Shliakhy vdoskonalennia normuvannia pratsi" [Ways of improving the regulation of labor]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2002): 41-45.

Vitvitskiy, V. "Naukovo-metodychne zabezpechennia normuvannia pratsi v period rynkovoi transformatsii suspilstva" [Scientific and methodological support standardization work during the market transformation of society]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2000): 42-45.

Yakovlev, R. "Normirovanie truda: neobkhodimost i zadachi vrozhdenniia " [Rationing of Labour: the need for and objectives of revival ]. *REZh*, no. 9 (2001): 64-68.

Zubkova, A., and Sushkina, A. "Eshche raz o neobkhodimosti i zadachakh vrozhdenniia normirovaniia truda" [Once again, the need for and objectives of the revival of work measurement]. *Rossiyskiy ekonomicheskii zhurnal*, no. 7-8 (2006): 100-103.

УДК 331.446.4:330.5

## РОЛЬ ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

ПЕРЕВЕРЗЭВА А. В.

УДК 331.446.4:330.5

### Переверзэва А. В. Роль економічної психології в мотивації праці: національний аспект

У статті досліджується роль економічної психології та її використання для формування мотиваційного механізму відповідно до національних особливостей; виділяються види мотивації та ефективність їх використання; визначаються найважливіші характеристики умов трудової діяльності та ступінь їх відповідності потребам працівників. Підкреслюється необхідність радикальних змін національної мотиваційної системи для створення сприятливого «трудового» середовища, в основі якої повинні бути не тільки матеріальне стимулювання, а й нематеріальне. Застосування різних методів мотивації залежить від індивідуальних особливостей кожного працівника та колективу в цілому. Визначено, що ефективне використання різних стимулів повинно ґрунтуватися на економічній психології, що дозволить створити умови для максимальної віддачі та сприймати працю не тільки як спосіб матеріального збагачення та самозбереження, але й як спосіб самореалізації та подальшого розвитку.

**Ключові слова:** адміністративний вплив, економічна психологія, мотивація, мотиваційний механізм, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, примус.  
**Рис.:** 4. **Бібл.:** 17.

**Переверзэва Анна Василівна** – кандидат економічних наук, викладач кафедри міжнародної економіки та економічної теорії, Запорізький національний університет (вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, 69600, Україна)

**E-mail:** pereverzeva@ukr.net

УДК 331.446.4:330.5

### Переверзэва А. В. Роль экономической психологии в мотивации труда: национальный аспект

В статье исследуется роль экономической психологии и ее использование для формирования мотивационного механизма в соответствии с национальными особенностями; выделяются виды мотивации и эффективность их использования; определяются важнейшие характеристики условий трудовой деятельности и степень их соответствия потребностям работников. Подчеркивается необходимость радикальных изменений национальной мотивационной системы для создания благоприятной «трудова́й» среды, в основе которой должно быть не только материальное стимулирование, но и нематериальное. Использование разных стимулов должно базироваться на экономической психологии, что позволит создать благоприятные условия для максимальной отдачи и воспринимать труд не только как способ материального обогащения и самосохранения, но и как способ самореализации и дальнейшего развития.

**Ключевые слова:** административное влияние, экономическая психология, мотивация, мотивационный механизм, материальная мотивация, нематериальная мотивация, принуждение.  
**Рис.:** 4. **Библ.:** 17.

**Переверзэва Анна Васильевна** – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры международной экономики и экономической теории, Запорыжский национальный университет (ул. Жуковского, 66, Запорыжье, 69600, Украина)

**E-mail:** pereverzeva@ukr.net

UDC 331.446.4:330.5

### Pereverzeva A. V. Role of Economic Psychology in Motivation of Labour: National Aspect

The article studies the role of economic psychology and its use for formation of the motivational mechanism in accordance with national specific features; it allocates types of motivation and efficiency of their use; it identifies most important characteristics of conditions of labour activity and level of their correspondence with needs of the workers. It emphasizes a necessity of radical changes of the national motivational system for creation of the favourable "labour" environment, in the foundation of which there should be not only tangible but also intangible stimulation. Use of different methods of motivation depends on individual specific features of each worker and personnel in general. It identifies that efficient use of different incentives should be based on economic psychology, which would allow creation of favourable conditions for maximum efficiency and perceive labour not only as a method of tangible enrichment and self-preservation, but also as a method of self-actualisation and further development.

**Key words:** administrative influence, economic psychology, motivation, motivational mechanism, tangible motivation, intangible motivation, constraint.  
**Pic.:** 4. **Bibl.:** 17.

**Pereverzeva Anna V.** – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer of the Department of International Economics and Economic Theory, Zaporizhzhya National University (vul. Zhukovskogo, 66, Zaporizhzhya, 69600, Ukraine)  
**E-mail:** pereverzeva@ukr.net