

Аналогічний зв'язок між диференціацією доходів і динамікою ВВП.

Ми показали, що темпи зростання ВВП і реальних доходів істотно позначаються на рівні диференціації в суспільстві. Разом з тим потрібно зауважити, що економічне зростання не призводить автоматично до подолання бідності та зменшення надмірної диференціації.

Література:

1. Kuznets S. Economic Growth and Income Inequality. "American Economic Review" № 1 (45), 1955, p. 1-28.

2. Офіційні дані Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

УДК 331.101

Л.Є. Гац

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
**ПОКАЗНИКИ МЕЗОРІВНЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ФАКТОРНОЇ ГРУПИ
ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Інтегральна оцінка мотиваційної факторної групи зумовлює визначення часткових показників, що характеризують вплив чинників на рівень мотивованості працівника. Врахування впливу цих факторів, та своєчасна реакція керівництва на них, дають можливість виявити потенційні ризики спаду готовності працівника спрямувати зусилля на виконання поставлених завдань, розробити заходи з мінімізації їх негативного впливу для найбільш повного використання мотиваційного потенціалу підприємства.

Побудова інтегрального показника передбачає такі етапи:

1. Структурування чинників зовнішнього середовища за рівнями їх формування – макрорівня (держави); мезорівня (регіону, видами економічної діяльності); мікрорівня (підприємства).

2. Збір інформаційних даних, для проведення дослідження. Інформаційною базою слугують статистична звітність безпосередньо надана підприємствами, офіційні дані державних органів статистики, періодичних видань, результати вибірових досліджень та спостережень тощо.

3. Визначення часткових показників кожної факторної групи відповідного рівня за сформованою інформаційною базою їх складових елементів.

4. Стандартизація часткових показників для забезпечення їх однаковості. Це означає, що позитивним результатом для будь-якого показника з системи повинно бути або його зростання, або його зниження.

5. Визначення агрегованого інтегрального показника для кожної зовнішньорівневої мотиваційної факторної групи.

Система часткових показників мезорівня факторної оцінки мотивації

4-5 жовтня 2012 р., м. Львів

включає такі елементи:

- середня заробітна плата в регіоні;
- середня заробітна плата на досліджуваному підприємстві;
- індекс інфляції регіону
- кількість вакантних профорієнтованих місць регіону;
- чисельність безробітних в регіоні
- чисельність працездатного населення в регіоні
- чисельність працевлаштованих осіб в регіоні
- та інші.

При виборі показників, що характеризують вплив факторів мезорівня на процес формування мотивації працівника, доцільно використовувати відносні величини. Часткові показники мотиваційної факторної групи мезорівня рекомендується визначати наступним чином:

$$\text{- індекс зарплатодомінантності - } Kw_y = \frac{3П_{y}^{сп}}{3П_{i}^{сп}}$$

де $3П_{y}^{сп}$, $3П_{i}^{сп}$ - середня заробітна плата відповідно i -го виду економічної діяльності відповідно j - го регіону та держави.

$$\text{- індекс безробітності - } Ku_j = \frac{Nu_j}{Np_j}$$

$$\text{- індекс вакантності (профзатребуваності) - } Kv_j = \frac{Nv_j}{Nu_j}$$

де Nu_j, Np_j - чисельність відповідно безробітних та працездатних осіб j -го регіону.

Nv_j - кількість вакантних місць j -го регіону.

$$\text{- індекс зарплатоліквідності - } Kw'_j = \frac{3П'_j}{3П}$$

де $3П'_j$, $3П$ - заборгованість з виплати заробітної плати відповідно j -го регіону та держави.

$$\text{- індекс інфляційності регіону - } K_j^{mt} = \frac{I_j^{mt}}{I^{mt}}$$

Необхідно зауважити, що цілком природним є процес постійного коректування й удосконалення зазначеної системи показників, у відповідності до деталізації механізму факторної оцінки мотивації персоналу підприємства.