

2. Семикіна М.В. Компенсаційна політика як важіль активізації інноваційної праці / М.В. Семикіна, Т.І. Жеребченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – № 2(8). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ.– С. 97-103.

3. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія – К.: КНЕУ.– 359 с.

УДК 331.5

Гук Р.В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет

ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ, ЇЇ СУТНІСТЬ ТА ПОКАЗНИКИ

Актуальність поглибленого вивчення трудової активності персоналу зумовлена не лише потребою зростання продуктивності праці, економічного зростання, а й необхідністю кращої реалізації трудового потенціалу [1], від чого залежить економічне зростання та інноваційний розвиток підприємств.

Огляд літератури дозволяє констатувати, що останні публікації А.Колота, О.Грішної, І.Петрової, М.Семикіної, В.Стадник, С.Пасеки, Л.Шаульської та інших вчених акцентують увагу на якісних характеристиках трудового потенціалу персоналу, серед яких трудова активність займає провідне місце [1-4]. Розвиваючи наукову думку, пропонуємо розуміти сутність поняття *«трудова активність персоналу»*, виходячи з двоїстої природи цього явища:

1) як важливу якісну характеристику трудового потенціалу працівників підприємства, яка відображає готовність і спроможність персоналу виконувати поставлені трудові (виробничі) завдання якісно та у повному обсязі, прикладаючи максимальні зусилля заради досягнення спільних поточних і стратегічних цілей розвитку підприємства;

2) як енерговитратну, інтенсивну, цілеспрямовану діяльність у сфері професійної діяльності, що виявляється у досягненні підвищених (порівняно зі встановленими нормами) трудових результатах, розробленні ініціатив, корисних для підприємства.

Узагальнюючи різні наукові підходи, вважаємо, що трудова активність відображає успішну трудову діяльність, що характеризується нарощуванням кількісних та якісних результатів індивідуальної і колективної праці, сприяє збільшенню обсягу виробництва продукції, товарів, послуг належної якості.

Теоретичний аналіз дозволяє зосереджувати увагу на взаємозв'язку понять трудової активності, ставлення до праці і якості трудового потенціалу. Дотримуємось думки, що доцільне розрізняти види потенційної і реальної трудової активності. Поняття *«потенційна трудова активність»* за змістом наближається до характеристики нереалізованого трудового

потенціалу. Потенційна трудова активність – це лише зацікавленість у праці та здатність за певних умов досягти певного кінцевого результату. «Реальну трудову активність» здебільшого розуміють як реалізовані в процесі трудової діяльності інтерес та здатність до праці, що виявляється через певний виробничий результат належної якості.

Трудова активність може визначатися за якісними та кількісними критеріями, на основі і суб'єктивних, і об'єктивних оцінок. Це пояснюємо двоїстою природою цього явища, особливістю і характером ставлення працівників до праці, соціально-трудових відносин, своєї професійної самореалізації, внаслідок чого має місце різна зацікавленість у результативній праці, різний ступінь прояву та реалізації трудової активності.

Об'єктивні показники трудової активності – це показники, що характеризують її через результати трудової діяльності і поведінки в процесі праці: виробіток, якість праці, дотримання трудової і технологічної дисципліни тощо. Суб'єктивні показники характеризують установку особистості, характер сприйняття нею праці: мотивацію, задоволеність; ставлення до праці, а також особистісну самооцінку трудової активності, реалізацію свого потенціалу в праці. Без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність постає незавершеною, неповною.

Поділяємо думки А.Колота, О.Грішнєвої, О.Герасименко, М.Семикіної [2; 3; 4] та інших вчених щодо необхідності розрізняти трудову активність особистості, колективу, суспільства в цілому, отже, враховувати її прояв на різних економічних рівнях.

Трудова активність знаходить свій прояв у зростанні продуктивності праці, ретельному та своєчасному виконанні дорученої справи, виконанні за власною ініціативою додаткових функцій, які можуть не входити у звичне коло прямих трудових обов'язків працівників, розробленні ініціатив та пропозицій щодо підвищення якості продукції, поліпшення організації праці, технологій виробництва тощо. Ступінь підвищення трудової активності пов'язують з багатьма факторами, зокрема з проявом ефективної мотивації на різних економічних рівнях, ефективністю мотиваційних механізмів [2; 4; 5]. Пошук прийнятних методів мотивації персоналу має не менш важливе значення, ніж техніко-технологічний рівень виробництва, механізація та автоматизація трудових процесів, поліпшення умов праці. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з пошуком дієвих мотиваційних механізмів підвищення трудової активності персоналу.

Література

1. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.

2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник/ А.М. Колот. — Київ: КНЕУ, 1998. — 224 с.

3. Економіка праці та соціально-трудова відносини / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. За наук. ред. д-ра наук, проф. А.М. Колота. — К. КНЕУ, 2009. — 711 с.

4. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. — Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. — 124 с.

5. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. — Кіровоград: КОД, 2012. — 216 с.

УДК 331.5

Гончарова Н. В., аспірант

Центральноукраїнський національний технічний університет

ОЦІНКА ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

Рух України у напрямі євроінтеграції потребує прояву спроможності держави і бізнесу забезпечити створення якісних робочих місць, які передбачають гідні умови та оплату праці, можливості освітньо-професійного зростання, продуктивне використання знань, вмінь, творчих здібностей. Між тим статистика і сучасні дослідження свідчать, що в Україні у сфері зайнятості спостерігаються гострі протиріччя [1; 2], стан зайнятості не відповідає принципам гідної праці, оплата праці більшості зайнятих не є адекватною до трудових зусиль. Така ситуація руйнує мотивацію до ефективної трудової діяльності на підприємствах.

З метою оцінки якісної зайнятості на мікрорівні нами було здійснено соціологічне дослідження упродовж 2016 р. на підприємствах Черкаської області. В соціологічному опитуванні взяли участь 720 найманих працівників, які представляли 8 підприємств області (різних форм власності та різного галузевого спрямування). Головним інструментом соціологічного опитування слугувала розроблена автором анкета «Чи можна вважати вашу зайнятість якісною?», що включала низку питань з варіантами відповідей щодо ставлення до праці, її умов, оплати, робочого місця, отримуваних матеріальних та нематеріальних заохочень, відносин з колегами, керівництвом тощо.

Відносно запитання щодо якості власної зайнятості на підприємстві переважною більшістю опитаних (90%) обрана відповідь: «Мою зайнятість не можна вважати якісною». В результаті аналізу анкет нами з'ясовано, що причини такої ситуації комплексні, проте здебільшого вони полягають у такому: незадоволенні отримуваним доходом («недостатній» та «мізерний» в умовах інфляції за висновком 2/3 опитаних), який не забезпечує якість життя, унеможливорює виживання навіть на фізичному рівні з урахуванням зростання цін, підвищення тарифів на комунальні послуги; відсутності