

**ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНИХ ЗАОХОЧЕНЬ
У МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ**

Проблематика стимулювання персоналу до ефективної праці не втрачає актуального значення для будь-якого підприємства незалежно від його галузевих ознак або форм власності. Матеріальна і нематеріальна мотивація має супроводжувати трудову діяльність, створюючи адекватні стимули до прояву активних прагнень працівника до продуктивної праці, освітньо-професійного розвитку, нових трудових досягнень.

Огляд літератури дозволяє стверджувати, що перелік засобів та можливостей впливу на трудову поведінку сучасного працівника є надзвичайно широким. Це підтверджують публікації А. Колота, С. Цимбалюк, М. Семикіної, Г. Кулікова, Т. Костишиної та інших українських дослідників. Проте реалії сьогодення свідчать про те, що в умовах кризи більшість фірм та корпорацій відчують ускладнення фінансового стану і появу низки проблем, пов'язаних з обмеженими можливостями мотивування персоналу, зниженням доходів, знеціненням оплати праці персоналу в умовах інфляції. Це зумовлює певну невдоволеність персоналу і зниження його трудової активності, тобто небажання працювати інтенсивно в обмін на менший дохід. З огляду на дані порталу hh.ua [1], найефективнішим способом підвищення мотивації персоналу підприємств в Україні залишається передусім матеріальна винагорода. Інфляція і зростання цін призвели до погіршення фінансового становища «білих комірців». Тому для двох третіх офісних працівників перспектива додаткового доходу (підвищення зарплати, бонуси і премії – головний стимул, щоб почати працювати краще.

В умовах обмежених фінансових коштів набуває актуальності одночасне використання не лише можливостей матеріальної мотивації, але й нематеріальної мотивації. Вважаємо, що не можна обмежувати роль матеріальних стимулів за умов низького рівня життя. Зауважимо, що для економічно розвинених країн, які рухаються до постіндустріальної економіки і досягли високих соціальних стандартів життя, роль нематеріальної мотивації для персоналу підприємств зростає по мірі інтелектуалізації праці (зростання частки розумової праці у трудових процесах), автоматизації та комп'ютеризації праці, гуманізації праці (підвищення комфортності робочого місця). Водночас порівняно з українцями в розвинених країнах Європи працівники підприємств заробляють у 4-10 разів більше пересічного українця. Завдяки зростанню рівня життя, порівняно високій купівельній спроможності отримуваної заробітної плати залишається відносно малою частка витрат на первинні потреби, передусім харчування. В таких умовах

незначне підвищення заробітної плати не завжди стає поштовхом до трудової активності. Набувають значення такі нематеріальні засоби мотиваційного менеджменту, як сприяння кар'єрному зростанню, розширення самостійності в роботі, заохочення додатковою відпусткою, створення умов для прояву творчості тощо.

Базуючись на розвитку ідей мотиваційного менеджменту, вважаємо розуміти сутність «заохочення персоналу до продуктивної праці» у широкому сенсі, а саме, – як багатофакторний вплив на працівника та його трудову поведінку на різних економічних рівнях в інтересах зростання продуктивності праці (цей вплив не обмежується рівнем підприємства, адже правове поле, соціально-економічна ситуація в регіоні, країні не може не впливати на ставлення до праці). На підприємстві такий вплив на працівника має передбачати залучення комплексу економічних, соціальних, моральних, психологічних, адміністративних методів та інструментів, отже, не повинен обмежуватися величиною оплати праці або премій (не зменшуючи їх значення). Слід відзначити, що українське законодавство у цьому сенсі надає суб'єктам господарювання та бюджетним організаціям повну свободу у виборі засобів стимулювання працівників та процедури їх застосування. Водночас правові механізми дещо застаріли і не розглядають змін, що відбулися у змісті і характері праці. Це дозволяє роботодавцям не прислухатися до профспілок, ігнорувати їх пропозиції, досить довільно вирішувати питання про доцільність застосування заохочення до конкретного працівника. Варто визнати, що чітка регламентація правових засад заохочення вигідна, у першу чергу, найманим працівникам і найменш вигідна керівнику, власнику підприємства, оскільки обмежує його свободу вибору у застосуванні тих чи інших форм заохочень. При цьому закон тлумачить заохочення не лише як засіб стимулювання працівників, а як основний фактор, що сприяє забезпеченню трудової дисципліни. Такий підхід дещо не узгоджується із потребами заохочення самостійності, прояву творчості у праці (на прикладі підрозділів підприємств, що займаються впровадженням інновацій). І тому в межах закону працівники державних підприємств отримують частіше до ювілеїв грамоти і премії за «сумлінну, багаторічну працю», що частіше за все сприймається як однакове правило для нагородження кожного по черзі, а не для виокремлення кращих з кращих за підсумками праці. Зауважимо, що в питаннях заохочення до продуктивної праці небезпечно ставати на позиції зрівнялівки в оцінках[2; 3]. Ефект приносить, як правило, індивідуалізована оцінка праці, надання стимулів у вигляді поєднання моральних, економічних, соціальних заходів.

Література

1. Что вдохновляет украинцев на рабочие подвиги. Мотивация персонала. Исследование международного портала hh.ua [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ua/article/18318>

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.Грішньої, 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