

*Гурочкіна В.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки підприємства
Навчально-науковий інститут економіки,
оподаткування та митної справи УДФС України*
*Іваницька О.В., студентка
Навчально-науковий інститут економіки,
оподаткування та митної справи УДФС України*

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

MOTIVATION OF LABOR IN THE CURRENT COMPETITIVE ENVIRONMENT

Анотація. В статті розглянуто характеристику мотивації праці на рівні української практики. Порівняно показники України оплати праці та продуктивності праці з показниками інших країн. Визначено рівні середньомісячної зарплати в Україні. Обґрунтовано доцільність виваженої програми по збільшенню мінімальної заробітної плати в країні.

Ключові слова: мотивація праці, оплата праці, мінімальна зарплата.

Abstract. In the article the characteristic of labor motivation from the point of view of Ukrainian practice is considered. Comparison of indicators of payment and labor productivity in Ukraine with indicators of other countries is made. The levels of the average monthly salary in Ukraine are determined. The expediency of introducing a weighted program to increase the minimum wage in the country is justified.

Key words: labor motivation, wages, minimum wage.

Постановка проблеми. Сучасні реалії світового ринку диктують вимоги рухатися до економічного піднесення нашої країні на основі науково-технічного розвитку та посилення конкурентоспроможності українських підприємств. Для реалізації цієї задачі безумовно потрібен розвиток продуктивних сил та стабільне відтворення робочої сили під впливом стимулів для посилення продуктивності праці. Тому питання з'ясування сутності нової парадигми мотивації праці в Україні в умовах конкурентного середовища є актуальним та вчасним.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Питання мотивації праці та підвищення продуктивності праці на підприємствах цікавили науковців завжди. Наукові дослідження в даних питаннях проводили Амоша О. І., Бандур С. І., Богиня Д. П., Грیشнова О. А., Куліков Г. Т., Новіков В. М., Новікова О. Ф., Петрова І. Л. та ін.

Виклад основного матеріалу. Аналіз світового досвіду свідчить, що в розвинених країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою конкуренція не лише слугує регулятором попиту і пропозиції, заробітної плати, а й засобом трансформації соціально-економічних мотивів поведінки найманих працівників і роботодавців на ринку праці у напрямі орієнтацій на зростання конкурентоспроможності. Пояснюється це, передусім, тим, що в умовах конкурентного середовища найбільшим попитом користується праця, якій притаманні якісні та вартісні переваги, тобто конкурентоспроможна праця. На початку ХХІ-го ст. світова практика мотивації конкурентоспроможності у сфері праці підпорядковується інноваційній стратегії підприємств, містить значно збагачені методи соціально-економічної мотивації [1].

Мотивація праці на рівні української практики протилежна до світових тенденцій. Вибір мотивації залежить від багатьох чинників і має чимало проблем: у країні поширюється бідність, існують проблеми та суперечності між роботодавцями та найманими працівниками, відмова від праці оскільки не має мотивації до неї. Вважали, що

ринок сам створить умови для піднесення продуктивності праці, але цього не відбулося. Інтерес до продуктивності праці втрачався, а самих працівників почали цікавити лише власні економічні інтереси.

Від ринкових реформ економічну користь отримав середній та великий бізнес, на відміну від працівників, які отримали соціальну незахищеність, нерегульовану експлуатацію праці.

Порівнявши показники України оплати праці та продуктивності праці з показниками інших країн світу визначено, що наша країна за рівнем оплати праці має чимале відставання. Заробітна плата в Україні порівняно з країнами ЄС становить близько 4-17 %, а продуктивність лише 30%. Це свідчить про те, що система мотивації є не ефективною, тобто обмін праці та отримуваний дохід не виправданий. Роботодавці зацікавлені у більш дешевій робочій силі.

Руйнується стереотипи професійного розвитку у більшості висококваліфікованих працівників за рахунок економічної та соціальної підтримки. Більшість працівників не мають бажання розвиватися для посилення власної конкурентоспроможності.

Відсутність ефективних механізмів мотивації праці зумовлює не-вдоволеність працею, втрату інтересу до її змісту, вияву трудової та інноваційної активності, веде до неефективного використання та розвитку наявного трудового потенціалу. Соціальна несправедливість в оцінці праці та розподілі трудових доходів, неможливість для переважної більшості працівників досягти стандартів добробуту забезпечених прошарків, поширена бідність серед працюючих не лише зменшують віру в спроможність власною працею поліпшити свій добробут, а й накопичують конфліктний потенціал у суспільстві, що протидіє процесам модернізації економіки, провокує втрату конкурентних позицій держави у сфері освіти, передових технологій [2].

Проте, Уряд України в останні роки планує збільшити заробітну плату, стрімке підвищення мінімальної зарплати вони пояснюють намірами покращити добробут працівників і знизити рівень тіньових зарплат. Плановий рівень заробітної плати представлений на рис.1.

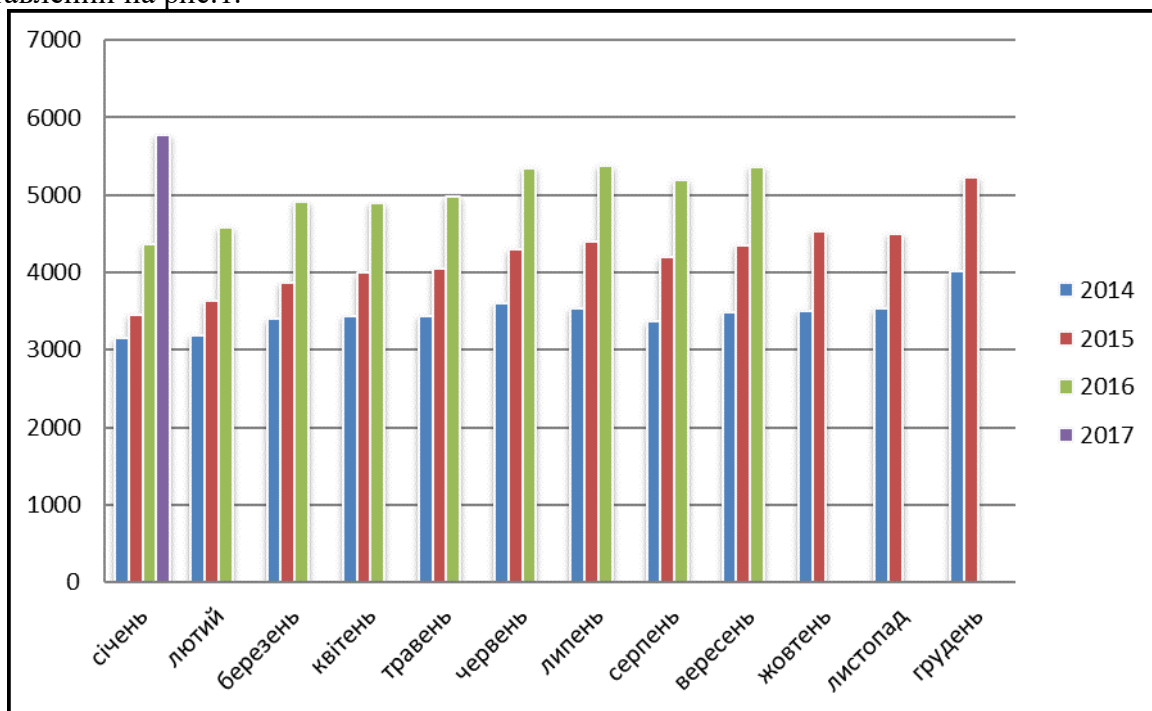


рис.1 Середньомісячна зарплата в Україні 2014-2017 [4]

Зробивши акцент на 2014-2016 роках і проаналізувавши дані Міністерства фінансів України у 2017 році уряд планує підвищити заробітну плату. У досліджуваній період 2014-2016 р.р. спостерігається поступове підвищення обсягу заробітної плати.

Уряд мотивує збільшення заробітної плати такими умовами:

1. Формальний сектор: Підвищення мінімальної заробітної плати сприяє збільшенню заробітних плат в таких сферах як освіта та охорона здоров'я.

2. Неформальний сектор: підвищення мінімальної заробітної плати справді сприятиме збільшенню середньої заробітної плати в економіці, яка вимірюється з урахуванням наявних працівників.

Висновки. Отже, рішення Уряду щодо збільшення мінімальних зарплат є збалансованим, на нашу думку, є помилковим, так як мова йде про стрімке збільшення, а не поступове. Враховуючи те, що з 1 жовтня в Україні скасували державне регулювання цін на продукти, є ймовірність стрімких інфляційних процесів. Планувався трьох місячний строк дії такого експерименту, тому згідно календарного плану не залишається часу проаналізувати вплив цінового регулювання та визначити чітко як сприйме ринок збільшення ставки мінімальної заробітної плати. В даному питанні є необхідним державне регулювання цін та валютне регулювання.

Отже, з метою позитивного ставлення до праці потрібно щоб працівники сприймали її як діяльність, що є джерелом самовдосконалення, а також як основу професійного та службового зростання. Перед вітчизняною економічною наукою постають задачі необхідності змін механізмів мотивації праці для подальшого розвитку, що мають систематичний та поступовий характер.

Список використаних джерел

1. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/Ekupr/2011_3/a18.pdf

2. Рибак О. В. Напрями формування системи мотиваційних механізмів праці працівників підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/07/96.pdf>

3. Петраченко Д. Мотивація і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/20888/05-Petrachenko.pdf?sequence=1>

4. Фінансовий портал Міністерства фінансів України [Електронний ресурс] // Середня зарплата в Україні. – Режим доступу до ресурсу: <http://index.minfin.com.ua/index/average/?2016>