

УДК 331.1:331.2

Шитікова Л.В.¹, Поляшова О.О.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БАДз-417 НУ «Запорізька політехніка»

МОТИВАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ, ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проблеми мотивації та оплати праці одна з найболючіших та важко вирішуваних в економіці будь-якого типу. До того ж це не тільки економічна, а й соціальна проблема, джерело соціального напруження. Невизначеність із заробітною платою, застосування не досить гнучких систем оплати праці зумовлюють цілий ряд проблем, пов'язаних з невдоволенням основної частини робітників, плинністю кадрів, зростанням конфліктних ситуацій.

У Законі України «Про оплату праці» (ст.1) зазначено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Однак таке визначення є дуже поверховим і не дає змоги для глибшого розуміння економічного значення поняття. Оплата праці розглядається більшістю економістів як основний інструмент спонукання та безперервної підтримки інтересу робітників до високопродуктивного застосування своїх трудових зусиль. Практика господарської діяльності України свідчить про те, що заробітна плата є першоосновою добробуту основної частини населення, джерелом формування коштів для інших соціальних виплат, які є похідними від неї. Для створення системи матеріального стимулювання треба враховувати не тільки специфіку свого виробництва, етап його розвитку та мету діяльності, а й багато зовнішніх факторів, причому така система має бути динамічною, тобто змінюватися залежно від вимог часу.

Вища (відносно вартості робочої сили) заробітна плата, навпаки, робить доступним задоволення найрізноманітніших потреб, сприяє підвищенню попиту на нові товари. Але якщо виробництво не реагує на зменшення попиту, то поступово зростає кількість товарів, які не мають збуту. Реакцією ринку на таку ситуацію буде заторювання продукцією, що супроводжується зниженням цін і також спадом виробництва. Таким чином, рівень заробітної плати, її відхилення від вартості робочої сили впливає на

обсяг і структуру виробництва. Оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо). Судячи із згаданих функцій і принципів, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави.

Останнім часом багато компаній приділяють велике значення системі мотивації персоналу. Ця проблема постає перед усіма керівниками підприємств. Адже добре продумана і організована система мотивації є ефективним інструментом як для залучення нового персоналу, так і стабілізації робочих місць. Майже всі керівники звертають увагу на другий варіант – утримання вже працюючого персоналу, тому що це є найбільш ефективним і найменш витратним.

Мотивація являє собою процес спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей організації. Побудова ефективної системи мотивації на підприємстві є важливим стратегічним завданням. Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, а для цього треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо пов'язана з результатами праці. Система мотивації персоналу включає не лише економічні стимули, а й нематеріальні: можливість подальшого професійного розвитку, особисте визнання, збагачення особистих знань та навичок.

Також важливе значення відіграють умови трудової діяльності. Вони можуть бути привабливими, близькими до комфортних. Тоді людина працює з великим задоволенням, адже умови, взаємодіючи з потужними силами, сприяють формуванню сильної трудової мотивації у працівників. Останнім часом на переважній більшості підприємств мотивація та стимулювання персоналу знаходяться в незадовільному стані. Падіння реальної заробітної плати в галузях господарського комплексу України супроводжувалося зниженням продуктивності праці.

Тому особливе значення має дослідження стимулюючої функції оплати праці, оскільки в умовах ринкових трансформацій і розвитку кризових явищ оплата праці не еквівалентна вартості робочої сили й не виконує свого стимулюючого призначення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс Законів про працю України. «Про оплату праці»: Закон України: веб сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 15.03.2020)