

ПОГЛИБЛЕННЯ КРИЗИ ЗАОХОЧЕННЯ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ТЛІ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ

Денисенко К. С., аспірант, denkoww@gmail.com

Науковий керівник: Семикіна М. В., д. е. н., професор

Центральноукраїнський національний технічний університет

Світовий досвід переконує в тому, що для будь-якої країни проблематика соціально-трудового розвитку має ключове значення на етапі глобальних змін [1, стор. 98]. Особливу роль при цьому має пошук ефективних систем заохочення працівників до продуктивної праці, який не втрачає своєї актуальності, адже від ефективного стимулювання праці залежить зростання ВВП, економічне зростання та прискорення інноваційного розвитку підприємств, підвищення добробуту зайнятого населення.

Масштабна пандемія коронавірусу загострила проблему економічного розвитку і дієвості систем заохочення до продуктивної праці на підприємствах країн світу і зокрема в Україні. Більшість вітчизняних підприємств виявилися неготовими ефективно працювати в умовах карантинних обмежень і необхідності створення дистанційних робочих місць. Ще складнішим завданням в цих умовах стало належне стимулювання праці персоналу. У зв'язку з цим, потребує поглибленого вивчення проблема заохочення до продуктивної праці з урахуванням сукупності чинників впливу.

Теоретичний аналіз та узагальнення наукової думки [1, 2, 3], дозволяє тлумачити термін «*заохочення до продуктивної праці персоналу*» як процес комплексного впливу сукупності чинників та важелів на поведінку працівників, спрямований на досягнення цілей підприємства, економічне зростання.

Зосереджуючи увагу на зазначеному визначенні, підкреслюємо, що *зовнішні чинники* впливу на трудову поведінку працівників підприємства – це економічні, соціальні, організаційні, техніко-технологічні умови, які роблять роботу привабливою чи непривабливою для індивіда, цінною або не цінною з точки зору задоволення важливих потреб, формування власного добробуту завдяки праці. *Внутрішні чинники* – це потреби, інтереси, мотиви діяльності кожного окремого працівника, які залежать від виховання, освіти, трудової культури, умов життя, особистого сприйняття цінності праці. *Важелі (інструменти) впливу* на трудову поведінку

працівників підприємства – це обрана система оплати та стимулювання праці, певна організація праці, корпоративна культура, наявність соціального (компенсаційного) пакету [2, стор. 12], призначеного для відшкодування трудових зусиль тощо.

Світова практика засвідчує численні приклади застосування інструментів мотиваційного менеджменту заради підвищення трудової активності та активізації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки, прискорення економічного зростання. Проте в Україні сьогодні спостерігаємо значні масштаби збереження застарілих робочих місць у зв'язку з відсталим техніко-організаційним рівнем виробництва, що породжує явище використання дешевої праці, не орієнтованої на інновації, використання новітніх технологій. Само по собі це обмежує можливості зростання продуктивності праці та її належного стимулювання. При цьому гальмом для підвищення трудової та інноваційної активності виступає незадовільна політика доходів, обмеженість практики застосування соціальних пакетів.

За показником середньомісячної заробітної плати Україна посідає найнижчу позицію на європейському континенті після Молдови. Відставання від країни-лідера Швейцарії складає 17 разів, сусідніх Польщі і Словаччини – 3,4 рази, Румунії і Угорщини – 2,5 рази. Наслідком цього стають міграційні процеси, втрати підприємствами цінних фахівців, які обирають для працевлаштування країни ЄС, де гідно цінується праця та трудові зусилля.

Справедливо підкреслити, що зазначеним колом чинників впливи на трудову активність працівників не обмежуються. Так, у 2020 році могутнім негативним чинником послаблення економічної активності підприємств і погіршення системи стимулювання праці стала пандемія коронавірусу. Це призвело до зниження продуктивності праці загалом, до погіршення показників ВВП в різних країнах світу.

Аналіз наукової літератури свідчить, що в умовах пандемії коронавірусу в багатьох країнах Європи і в Україні зокрема, відбулося скорочення темпів економічного розвитку, що обмежило можливості ефективного стимулювання праці.

З метою вивчення дієвості існуючих методів заохочення персоналу до продуктивної праці упродовж 2019-2020 р. було проведено дослідження на прикладі 12 підприємств АПК Кіровоградської області. При цьому нами було застосовано методику експертного опитування, яка передбачала вивчення: загальної

ситуації на підприємстві щодо ефективності праці персоналу з ознаками інноваційності; практики заохочення (мотивації) до продуктивної праці; результативності мотивації; перешкод мотивації; ефективності мотивації персоналу підприємства.

В ролі експертів виступили менеджери підприємств, які заповнювали опитувальні анкети. Експертне опитування персоналу на досліджуваних підприємствах АПК Кіровоградської області підтвердило, що для вітчизняної практики менеджменту є характерним обмежене застосування економічних інструментів заохочення до продуктивної праці і вкрай обмежене – інструментів соціальних, що свідчить про кризу мотиваційної системи. Так, поширеність економічних інструментів заохочення до продуктивної праці персоналу, за думкою експертів, є такою:

- премії, надбавки і доплати до заробітної плати - 100 % (використовують усі 100 % досліджуваних підприємств);
- штрафи і покарання – 60 % (тобто застосовує дві третини підприємств);
- соціальні пакети - 30 % (лише кожне третє підприємство);
- участь у прибутку - 11 % (одне підприємств, де працівники є співвласниками);
- компенсація витрат на навчання - 10 % підприємств).

Аналіз поширеності застосування соціальних інструментів звертає увагу на те, що особливо рідкісним є стимулювання територіальної мобільності працівників (йдеться про компенсацію транспортних витрат – 33 %, тобто лише кожне третє підприємство це практикує), а запровадження гнучких графіків роботи, забезпечення дистанційним робочим місцем поки є відсутнім на досліджуваних підприємствах АПК. Дослідження показало, що в умовах пандемії, складних кліматичних умов 2020 року відбулося погіршення економічного розвитку підприємств АПК регіону. Окреслене явище призвело до обмеження коштів підприємств. Як наслідок, спостерігаються явища несвоєчасної виплати заробітної плати, зменшення її величини, скорочення персоналу, зростання заборгованості з виплат зарплат, згортання соціальної допомоги працівникам на підприємствах, зменшення соціальних пакетів або відмова від них з ініціативи адміністрації. Все це свідчить про поглиблення кризи системи заохочення до продуктивної праці.

Ця ситуація небезпечна знеціненням мотивації персоналу до продуктивної праці, посиленням міграційних настроїв [3, стор. 103].

В умовах тривалого карантину, коли в регіоні не працювало майже 2/3 підприємців малого бізнесу, скоротили свою діяльність підприємства середнього і великого бізнесу, пріоритетною проблемою стає вдосконалення існуючої системи заохочень до продуктивної праці, перегляд політики доходів в бік зростання та поширення застосування соціальних інструментів стимулювання продуктивної праці персоналу на підприємствах.

Вважаємо, що на етапі виходу з карантину це стане особливо актуальним. На нашу думку, з боку держави і підприємців має бути надана *соціальна підтримка працівникам*, які поки по причині захворювань не можуть повноцінно виконувати роботу, а мають фізично вижити, відновлювати свою працездатність. Сьогодні соціальну підтримку у вигляді соціального пакету (крім оплати праці) надають персоналу більшість підприємств в розвинених країнах. Проте в Україні це було і нині залишається рідкісним явищем, що знижує мотивацію до продуктивної праці.

Отже, подолання кризи систем заохочення до продуктивної праці вимагає реалізації соціальних пріоритетів у сфері стимулювання праці заради збереження трудового потенціалу і подальшого економічного зростання.

Література.

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97-125.
2. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. Київ: КНЕУ, 2014. 359 с.
3. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників. *Вісник Черкаського університету. Сер. Економічні науки*. Черкаси, 2017. № 4. С. 95-106.