

**А.К. Артеменко, здобувач третього освітнього наукового рівня*
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва**

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ЗНИЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

У статті досліджено умови та особливості формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в умовах зниження соціального захисту. Визначено сучасний стан рівня оплати праці та матеріального стимулювання. Обґрунтовані причини його низького рівня. Зазначена мета системи матеріальних стимулів. Наведена оцінка та рівень економічної активності населення як запоруки ефективного управління персоналом.

Ключові слова: *оплата праці, мотивація, матеріальне стимулювання, персонал, управління.*

Постановка проблеми. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці, трудової діяльності та практичними проблемами її здійснення займалися і займаються вчені-економісти аграрної економіки Д.П. Богиня, О.Д. Гудзинський, В.С. Дієсперов, А.В. Македонський, М.Й. Малік, Т.І. Олійник, М.С. Пономарьова, М.Ф. Соловйов, А.В. Токар. Проте в сучасних умовах виникає необхідність зростання матеріального стимулювання та постійне дослідження умов зниження трудової активності та соціального захисту.

* Науковий керівник – Пономарьова М.С., канд. екон. наук, доцент

Формулювання цілей статті. У статті ставимо за мету дослідити умови та особливості формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в умовах зниження соціального захисту. Визначити сучасний стан рівня оплати праці та матеріального стимулювання. Обґрунтувати причини його низького рівня. Зазначити мету системи матеріальних стимулів. Надати оцінку економічній активності населення як запоруці ефективного управління персоналом.

Виклад основного матеріалу досліджень. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомі ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід [2]. За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Основною заробітною платою визнається винагорода за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо.

Нині низький рівень заробітної плати та рівень життя сільського населення сприяють його міграції, як за межі області, так і в країні близького та далекого зарубіжжя. Відплив кваліфікованої робочої сили з села призводить до погіршення структури трудових ресурсів та не належним виконанням села своїх функцій, таких як: виробнича, соціально-демографічна, духовно-культурна, природоохоронна, рекреаційна, контрольно-територіальна. Саме ці фактори негативно позначаються на результатах господарської діяльності підприємств [3].

Особливо відчутною є міграція молоді, що призводить до скорочення працездатного населення та, як наслідок, падіння рівня професійно-кваліфікаційних характеристик працюючого персоналу. Також треба врахувати, що у зв'язку з неповним використанням трудового потенціалу молодих людей збільшується соціальна напруга, погіршується криміногенна ситуація, відбувається старіння села. Саме у сільській місцевості проживає третина населення держави. Закономірною тенденцією є відсутність дітей та молоді в сільських населених пунктах, а

звідси зростання дефіциту кваліфікованого персоналу, підготовленого відповідно до сучасних вимог науково-технічного розвитку.

Актуальним питанням для сільських мешканців є соціальний захист своєї найманої праці через ринок праці. Ця форма соціальної захищеності реалізується шляхом певних гарантій щодо одержання роботи через реєстрований ринок праці. Для сільського населення такий механізм ще не став достатньо дієвим важелем у розв'язанні проблем підтримки високої економічної активності як з боку сприяння працевлаштуванню на достатньо високооплачувану роботу згідно з професійними навичками, так і гарантіями зайнятості. Оплата праці як соціально-економічна категорія виступає основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту суспільства [4]. Рациональне функціонування підрозділів сільськогосподарського підприємства повинна забезпечувати правильно обрана тарифна система, яка б повинна гарантувала мінімальні можливості відтворення робочої сили і стимулювала оплату залежно від кількості і якості одержаної продукції [5].

Мета системи матеріальних стимулів – забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Вирішення цього завдання потребує виділення груп підприємства за оплатою праці. Спочатку визначають базову групу працівників, трудові процеси яких найбільшою мірою відбивають основні, поточні та перспективні завдання, а пізніше формують склад груп працівників. Співвідношення у середній заробітній платі даної групи працівників і базової буде виражати рівень стимулювання.

Чисельність наявного населення в Харківській області, за оцінкою, на 1 грудня 2017 р. становила 2695,1 тис. осіб. Упродовж січня–листопада 2017 р. чисельність населення зменшилася на 6,1 тис. осіб.

Порівняно із січнем–листопадом 2016 р. обсяг природного скорочення збільшився на 1120 осіб.

Природний рух населення в січні–листопаді 2017 р. характеризувався суттєвим перевищенням числа померлих над живонародженими: на 100 померлих – 53 живонароджених.

У січні–листопаді п.р. призначено субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг 586,9 тис. домогосподарств (109,1% із числа тих, які звернулися, ураховуючи тих, що звернулися за субсидіями у 2016 р., але призначено їм було тільки у 2017 р.). Загальна сума призначених субсидій становила 221,7 млн грн (на 10,6 млн грн менше відповідного показника у 2016 р.). Середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у середньому за січень–

вересень 2017 р. становила 1330,4 тис. осіб, з них 1251,6 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта (78,8 тис.) – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15–70 років – 60,8 %, а в працездатному віці – 71,2 %. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років становив 5,9 %, а працездатного віку – 6,1 %.

Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ та організацій області у листопаді 2017 р. становила 555,5 тис. осіб. Порівняно з жовтнем 2017 р. кількість працівників зменшилась на 0,4 %. Найбільш значне зменшення спостерігалось за наступними видами економічної діяльності: у сільському господарстві, мисливстві та наданні пов'язаних з ними послуг (на 8,7 %), у промисловості (на 1 %), у тимчасовому розміщуванні і організації харчування (на 0,5 %).

За адміністративними даними державної служби зайнятості кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2018 р. становила 22,8 тис. осіб, з них 81,5 % отримували допомогу по безробіттю. Із загальної кількості безробітних більше половини (53%) склали жінки.

Доходи населення Харківської області у 2016 р. становили 131,7 млрд грн, витрати – 158,9 млрд грн. Усього наявний дохід складав 99,9 млрд грн, у розрахунку на одну особу – 36,9 тис. грн.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій області, нарахована за січень–листопад 2017 р. зросла порівняно з відповідним періодом минулого року на 40,8% і становила 6135 грн.

Індекс реальної заробітної плати (з урахуванням змін споживчих цін) у листопаді 2017 р. порівняно з жовтнем становив 99,9%. Відносно листопада 2016 р. реальна заробітна плата збільшилась на 24,1%. У листопаді 2017 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати знизилась на 0,7%, або на 1,6 млн грн, і на 1 грудня п.р. становила 230,5 млн грн.

Політика в області оплати праці є складовою частиною управління підприємством, і від неї значною мірою залежить ефективність його роботи, тому що заробітна плата є одним із найважливіших стимулів у раціональному використанні робочої сили.

У відповідності зі статтею 1 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги. Суспільством на заробітну плату покладено значні

функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини - відтворювальну і стимулюючу. У Харківській області, за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності, кількість *економічно активного населення* віком 15–70 років у 2016 р. порівняно з 2015 р. зменшилась на 0,2% і становила 1321,2 тис. осіб, з них 1282,2 тис. осіб (97%) були у працездатному віці. Чисельність осіб працездатного віку за вказаний період зменшилась на 3,6 тис. осіб та становила 1282,2 тис. осіб. Із зазначеної кількості громадян віком 15-70 років 1236,6 тис. осіб, або 93,6%, були зайняті економічною діяльністю, а решта – 84,6 тис. осіб, відповідно до методології.

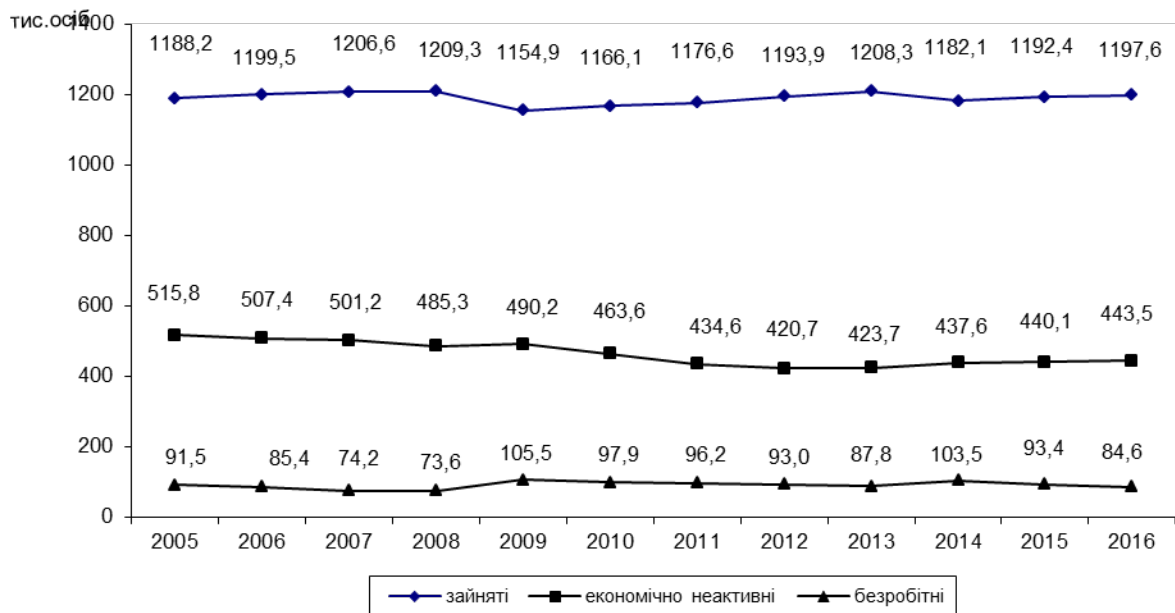


Рис. 1. Економічна активність населення працездатного віку у 2005-2016 рр. у Харківській області

Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Слід зазначити, що 81,9% економічно активного населення складають мешканці міських поселень. Їхня кількість у 2016 р. становила 1081,8 тис. осіб. Структуру та динаміку економічної активності населення працездатного віку наведено в графіці. У цілому по Україні кількість економічно активного населення працездатного віку за рік зменшилась на 0,5%. Серед регіонів Східної економічної зони зазначений показник знизився на 1,6% у Полтавській області та на 0,6% – у Сумській. Рівень економічної активності населення Харківської області віком 15–70 років у 2016 р. порівняно з попереднім не змінився і становив 63,8%, а для населення працездатного віку зменшився – з 74,5% до 74,3%.. Зменшення

цього показника спостерігалось серед населення міських поселень, на відміну від мешканців сільської місцевості, де він зріс.

Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком 35–39 та 40–49 років і становив 91,3% та 90,1% відповідно, проте найнижчий – 11,3%, для осіб у віці 60-70 років. Кількість зайнятого населення віком 15-70 років у 2016 році становила 1236,6 тис. осіб, що на 0,5% більше, ніж торік, або на 5,8 тис. осіб, і становила 7,6% від загальної кількості зайнятих в Україні. Серед регіонів країни за кількістю зайнятого населення область посідає третє місце після Дніпропетровської області та м.Києва, а серед областей Східної економічної зони – перше. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років збільшився у порівнянні з попереднім роком на 0,4 в.п. і склав у 2016 році 59,7% від загальної чисельності всього населення відповідного віку. Цей показник для населення працездатного віку складав 69,4% та був на 0,3 в.п. більшим, ніж у 2015 році. Рівень зайнятості був вищим у чоловіків, ніж у жінок, та у міського населення, ніж у мешканців сільської місцевості.

Найвищий рівень зайнятості населення (87%) спостерігався серед осіб віком 30-34 роки, а найнижчий – серед осіб у віці 60-70 років (11,3%) та молоді віком 15–24 роки (21,5%).

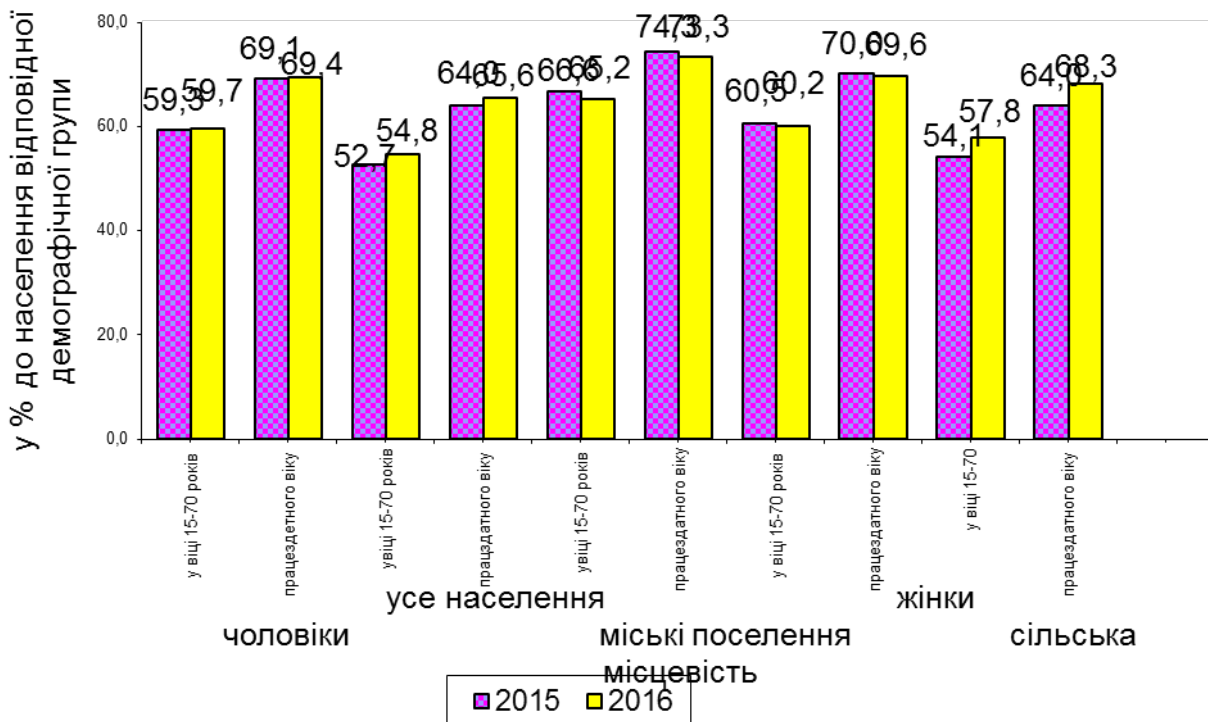


Рис. 2. Рівень зайнятості віком 15-70 рр. у Харківській області у 2015-2016 рр.

Як свідчать дані обстеження, рівень зайнятості населення, як у віці 15-70 років, так і працездатного віку у Харківській області був вищий, ніж у інших областях Східного регіону. Так у Полтавській області він складав для населення працездатного віку 62,2%, у Сумській – 64,4%. Серед загальної кількості зайнятих осіб у віці 15-70 років, майже кожен четвертий працював у торгівлі, кожен п'ятий – у промисловості, кожен сьомий – у сільському, лісовому та рибному господарстві. Частка коштів фонду сприяння зайнятості населення витрачається на виплату допомоги по безробіттю, тобто на пасивну політику зайнятості. Ці виплати мають істотний вплив на соціальний захист безробітних, але не допомагають у їхньому працевлаштуванні. Середньооблікова кількість безробітних, які отримували допомогу по безробіттю впродовж грудня 2016 р. складала 15,6 тис. осіб, що на 27,9% менше ніж у 2015 р. Середній розмір допомоги у грудні становив 1844,3 грн., що на 15,3% більше законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи (1600 грн.).

Висновки. Управління формуванням та використанням персоналу підвищує матеріальну зацікавленість робітників господарства в збільшенні виробництва продукції при одночасному зниженні собівартості, що є вирішальним при переході на самофінансування; по-друге дозволяє поєднати інтереси рядових виконавців, а також спеціалістів і керівників всіх рівнів і направити їх потенціал на виробництво максимуму чистого продукту; по-третє, дає можливість ліквідувати різнонаправленість стимулів, коли замість багатьох видів доплат і премій запроваджується єдина виплата за результатами року.

Бібліографічний список: 1. Рябуха М.С. Рівень оплати праці та її адекватність / М.С. Рябуха // Вісник ХНАУ. – 2006. – № 1 / Харк. нац. аграр. ун-т. – Харків, 2006. – С. 323-328. 2. Дмитренко Г. Нові інструменти мотивації / Г. Дмитренко // Економіка України. – 1993. – № 5. – С. 45-47. 3. Красносова О.М. Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств / О.М. Красносова // Фінанси України. - 2004. - № 10. – С. 26-28. 4. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств / М.С. Пономарьова // Автореферат. Харк.нац.аграр.ун.-т. – Харків, 2011. – 20 с. 5. Пономарьова М.С. Мотивація та матеріальне стимулювання праці як джерела розвитку і реалізації інноваційної стратегії підприємства / М.С. Пономарьова // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: «економіка, аграрний менеджмент, бізнес». – К.: ВЦ НУБіП України, 2011. – Вип. 168, ч. 3. – С.

184-188. – 268 с. 6. Артеменко А.К. Сучасний стан розвитку матеріального стимулювання та причини його низького рівня / «Соціально-економічний розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення», матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2018. – 470 с. – С. 105-107.

Артеменко А.К. Формирование механизма мотивации и материального стимулирования труда в условиях снижения социальной защиты. В статье исследованы условия и особенности формирования механизма мотивации и материального стимулирования труда в условиях снижения социальной защиты. Определено современное состояние уровня оплаты труда и материального стимулирования. Обоснованные причины его низкого уровня. Указанная цель системы материальных стимулов. Приведенная оценка и уровень экономической активности населения как залога эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация, материальное стимулирование, персонал, управление.

Artemenko A.K. Formation mechanism of motivation and incentives work in the face of declining social protection. The system of motivation describes a set of interrelated activities that encourage individual employee or work group as a whole to achieve individual and common goals of the company. One of the most important forms of motivation in enterprises and organizations have incentives work, which is the process of formation and use of financial incentives of labor and wage distribution in accordance with the law of distribution of the quantity and quality of work. Study of the formation mechanism of motivation and incentives of labor, employment and practical problems of implementation involved and engaged economists Agricultural Economics O.D. Gudzinsky, VS Diesperov, AV Macedonian, M.J. Malik, T.I. Oliynyk, MS Ponomarova, MF Soloviev, AB. Turner. However, in today's conditions, there is a need to increase material incentives and to continually study conditions for reducing labor activity and social protection. This article explores the conditions and features of the formation mechanism of motivation and incentives work in the face of declining social protection. The current state of the level of remuneration and material incentives is determined. The reasons for its low level are substantiated. The stated purpose of the system of material incentives. The estimation and level of economic activity of the population as a guarantee of effective personnel management is given.

Key words: labor remuneration, motivation, material incentives, personnel, management.

Стаття надійшла до редакції: 06.08.2018 р