

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

О.Д. ПАНОВА ст. викладач, І.В. ПОЛОНСЬКА, студент 4-го курсу
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова
lenagerum@gmail.com*

Важливою умовою мотивації, хоч і не єдиним, є система стимулювання.

Неможливо заперечувати важливість заробітної плати, як основного доходу найманих працівників, крім того, від заробітної плати залежать такі важливі аспекти української економіки, як якість життя, ефективність суспільного виробництва і справедливість у розподілі доходів.

Розглядаючи заробітну плату як найважливіший елемент системи мотивації праці, необхідно відзначити, що її зростання, що носить компенсуючий характер, втрачає стимулюючу функцію, тим більше, що її зростання носить нерегулярний характер. Очевидно, що заробітна плата, що виплачується на українських будівельних підприємствах, нижче винагороди, якого працівники заслуговують за результатами своєї праці.

Порушення взаємозв'язку між показниками продуктивності праці та заробітної плати стало однією з причин зниження ефективності господарювання.

Оцінка економічних відносин як справедливих чи несправедливих носить суб'єктивний характер і буде неоднозначною в різних соціальних групах. Поведінка людей регулюється не стільки об'єктивним рівнем справедливості, скільки суб'єктивним рівнем сприйняття політики соціальної справедливості з боку керівництва.

Важливими умовами суб'єктивної оцінки справедливості є: співвідношення розміру оплати праці і кваліфікації, особистого трудового внеску працівника, а також порівняння її з оплатою праці на інших підприємствах. Як правило, в сучасних умовах нескладно отримати інформацію про оплату праці на аналогічному підприємстві, тому наймані працівники добре обізнані в цьому питанні. Найчастіше заробітна плата не пов'язується з виконанням конкретного завдання, а індексується в залежності від рівня інфляції. Таким чином, на думку ряду вітчизняних вчених, це, швидше, інструмент влади, а не мотивації до праці, оскільки порядок

виплати премій не має твердих підстав, а встановлюється довільно, служить засобом демонстрації і зміцнення статусу лінійних керівників

Справедливість як самостійний фактор мотивації передбачає, що у працівника на основі названого чинника повинна формуватися задоволеність різними сторонами праці: роботою на підприємстві, своєю безпосередньою трудовою діяльністю, включеністю в колектив або ступенем ідентифікації себе з підприємством.

Тому, можна сказати, що чим вище у працівників відчуття справедливості в оплаті праці, тим вище рівень задоволеності різними сторонами праці і, перш за все, розміром заробітку, роботою на підприємстві в цілому. Передбачається також, що у працівників, справедливо оплачуваних (якщо не постійно, то хоча б часто), будуть вищі показники трудової віддачі, інтересу до роботи, ідентифікації з підприємством. У зв'язку з цим ступінь реалізації трудового потенціалу, а також задоволеність працею розглядаються як узагальнений критерій справедливості.

Таким чином, можна укласти, що соціальна справедливість як фактор мотивації, набуває в умовах заниженої заробітної плати у суспільстві в цілому одне з найважливіших місць, які не тільки визначають соціальну значимість того чи іншого виду праці, але і перерозподіл трудових ресурсів в сучасній структурі економіки. Для залучення трудових ресурсів в той чи інший сектор економіки необхідно не тільки підвищити заробітну плату в галузі, але і врахувати справедливий розподіл між усіма учасниками конкретного виробництва.

Отже, система мотивації праці в сучасних умовах, коли найважливішим критерієм мотивації безпосереднього процесу праці є його стимулювання, повинна враховувати цей фактор і формувати рівень доходів працюючих на основі досягнення соціальної справедливості в системі оплати праці суб'єктів на конкретному виробництві.