

Список використаних джерел:

1. Інформація департаменту з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького про бюджет за бюджетними програмами за 2019 рік / Департамент з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького. URL: http://kr-rada.gov.ua/site/uploads/files/Vyconavchi%20organy/Departament-ekonomiki-torgivli/inf-programi_2019.pdf (дата звернення: 15.03.21)
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р No 280/97-ВР. URL: <http://www.portal.rada.gov.ua>. (дата звернення: 17.03.21)
3. Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць: Закон України від 1.01.13 р. No 32. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5205-17#Text> (дата звернення: 17.03.21)
4. Сірик З. Місьцеве самоврядування та інвестиційні процеси: європейські процеси та вітчизняні реалії. Ефективність державного управління. 2016. – Вип.4 (49) Ч. 1. – С. 266-274.
5. Стандарти залучення та супроводу інвесторів у Кіровоградській області / Департамент з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького. URL: <http://kr-rada.gov.ua/site/uploads/files/Ekonomika/standarti-zal-ta-suprov-invest.pdf> (дата звернення: 17.03.21).

УДК 331.101

Денисенко К. С.
(Науковий керівник – Семикіна М. В., д.е.н., проф.)
*Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

ПОГЛИБЛЕННЯ КРИЗИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ТЛІ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ

Світовий досвід переконує в тому, що для будь-якої країни проблематика мотивації праці має ключове значення для забезпечення економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств [1, с. 98]. У зв'язку з цим не втрачають актуальності питання вдосконалення систем заохочення працівників до продуктивної праці, адже від ефективного стимулювання праці в країні залежить зростання ВВП, прагнення працівників брати участь у розробці інновацій, в решті-решт – підвищення добробуту зайнятого населення.

Розвиваючи наукову думку [1, 2, 3], трактуємо поняття «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, с. 12], призначеного для відшкодування трудових зусиль тощо.

Справедливо підкреслити, що зазначеним колом чинників та інструментів впливу на трудову активність працівників не обмежуються. Так, у 2020-2021рр. могутнім негативним чинником послаблення економічної активності підприємств і погіршення системи стимулювання праці стала пандемія коронавірусу.

Поділяємо думку експертів, що масштабна пандемія коронавірусу загострила проблему економічного розвитку і дієвості систем заохочення до продуктивної праці на підприємствах країн світу і зокрема в Україні. Карантинні обмеження, необхідність створювати частину дистанційних робочих місць, – все це уповільнило діяльність бізнесу, призвело до зменшення виробництва та реалізації товарів (продукції, послуг), скоротило прибутки багатьох підприємств. Ще складнішим завданням в цих умовах стало належне заохочення до продуктивної праці, подолання відставання в цих питаннях від країн ЄС: 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 є міграційні процеси, втрата підприємствами цінних фахівців, які обирають для працевлаштування ЄС та інші країни, де гідно цінується праця та трудові зусилля.

В Україні в умовах карантинних обмежень інструментом збереження мотивації до праці на вітчизняних підприємствах має сприяти виплата допомоги держави не лише підприємцям, а й зайнятому населенню, потрібне «заморожування цін» на комунальні послуги для населення, надання «соціальних пакетів» працівникам (як це практикується під час епідемії на Заході), які поки по причині захворювань не можуть повноцінно виконувати роботу, проте мають фізично вижити і відновити свою працездатність.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий 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.