

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

РЕГІОНАЛЬНІ ЧИННИКИ ПОСЛАБЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

Перелік чинників впливу на трудову поведінку сучасного працівника є надзвичайно широким. Мотиваційні чинники (організаційні, економічні, політичні, соціальні тощо) виявляють себе не лише на рівні підприємства, а й на рівні регіону, країни, світу. Це підтверджують публікації А. Колота, С. Цимбалюк, М. Семикіної, Г. Кулікова, Т. Костишиної, Н. Сисоліної та інших українських дослідників.

Базуючись на розвитку ідей мотиваційного менеджменту, сутність чинників заохочення персоналу до продуктивної праці розуміємо у широкому сенсі, а саме, – як багатофакторний вплив на працівника та його трудову поведінку на різних економічних рівнях в інтересах зростання продуктивності праці (цей вплив не обмежується рівнем підприємства, адже правове поле, соціально-економічна ситуація в регіоні, країні не може не впливати на ставлення до праці).

Зауважимо, що на рівні підприємства такий вплив на працівника має передбачати залучення комплексу економічних, соціальних, моральних, психологічних, адміністративних методів та інструментів, отже, не повинен обмежуватися величиною оплати праці або премій (не зменшуючи їх значення). Слід відзначити, що українське законодавство у цьому сенсі надає суб'єктам господарювання та бюджетним організаціям повну свободу у виборі засобів стимулювання працівників та процедури їх застосування. Водночас аналіз літератури дозволяє стверджувати, що в Україні заохочення до продуктивної праці хоч і може здійснюватися і регулюватися саме в такому розумінні, проте правові механізми дещо застаріли і не розглядають змін, що відбулися у змісті і характері праці.

На рівні регіону чинниками заохочення до продуктивної праці слугують:

- наявність перспективних робочих місць в регіоні для стабільної зайнятості;
- можливість отримувати трудовий дохід, достатній для забезпечення потреб працівника та його сім'ї;
- наявність можливості працевлаштування з безпечними та комфортними умовами праці;
 - доступність купівлі житла на основі отримуваного доходу;
 - умови для професійного та культурного розвитку;
 - наявність розвиненої соціальної інфраструктури;
 - доступ до якісних послуг освіти, охорони здоров'я.

Нестача або обмеженість зазначених регіональних чинників призводить до зниження мотивації мешканців області до працевлаштування у власному регіоні,

зумовлює появу міграційних настроїв. Окреслена ситуація притаманна багатьом регіонам України, вона призводить до послаблення дії мотиваційних механізмів на рівні підприємств, до плинності персоналу, кадрового дефіциту, зниження продуктивності праці загалом. Отже, мотиваційні чинники потребують комплексного вивчення на різних економічних рівнях для пошуку дієвих важелів їхнього регулювання.

Список використаних джерел

1. Семикіна, М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010.– № 3.– С. 9–12.
2. Цимбалюк, С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. – К.: КНЕУ.– 359 с.

*Кабай В.О., здобувач
(науковий керівник – Семикіна М.В., д.е.н., проф.)
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Гарантією успішного ведення бізнесу завжди виступала наявність капіталу у всіх його проявах (матеріальні ресурси, можливість залучення додаткового фінансування, висококваліфікований персонал та фінансова платоспроможність), однак поступово ключового значення набула креативність виробництва. Так, епоха індустріального суспільства в основі якого лежало промислове виробництво та матеріальні активи, завершилась. Знання і технології стали основним ресурсом розвитку суспільства, усе це підвищує рівень вимог до кваліфікації працівників. А кваліфікація виражається насамперед у знаннях і здатності до створення нового, творчої діяльності, тобто, потребує інвестицій у людський капітал.

Перехід до постіндустріальної економіки перш за все дає чітко зрозуміти, що для процвітання окремого підприємства та країни в цілому, вже не достатньо просто ідеально відтворювати отримані знання та навички. Головне, - створити щось нове і використати це першими. Темп змін ситуації на ринку вимагає від кожного індивіда використання творчого підходу, що дозволить прийняти рішення максимально швидко і ефективно.

Для нашої країни створення дієвого мотиваційного механізму, який би забезпечив посилення інтересу роботодавців та найманих працівників використовувати у повній мірі інноваційну працю є завданням першочергового значення. Відомо, що з кожним роком фінансування наукомістких галузей виробництва скорочується, чисельність вищих навчальних освітніх закладів зменшується, а стимулювання працівників, пов'язаних з науковою та