

**МІСЦЕ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ПІДВИЩЕННІ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

*У статті досліджено роль заробітної плати в підвищенні трудової активності працівників. Виділено об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності та вивчено форми її прояву на рівні підприємства. Доведено, що важливе місце у підвищенні трудової активності працівників належить матеріальному стимулюванню і заробітній платі. З'ясовано, що при побудові системи матеріального стимулювання служба персоналу має активно взаємодіяти з фінансовими підрозділами і керівництвом компанії, щоб забезпечити реалізацію засад оплати праці працівників. Визначено умови справедливої оплати праці. Встановлено, що на трудову активність персоналу впливають розмір доходів населення та їх розподіл.*

*In the article the role of salary is investigated in the increase of labour activity of workers. The objective and subjective indexes of labour activity are distinguished and the forms of her display are studied at the level of enterprise. It is well-proven that an important place in the increase of labour activity of workers belongs to material stimulation and salary. It is found out, that at the construction of the system of material stimulation service of personnel must actively cooperate with financial subdivisions and company management, to provide realization of principles of remuneration of labour workers. The terms of just payment of labour are certain. It is set that the size of profits of population and their distribution influence on the labour activity of personnel.*

*Ключові слова: гідна зарплата, доходи, заробітна плата, мотивація праці, оплата праці, стимулювання праці, трудова активність працівника.*

*Keywords: deserving salary, profits, salary, motivation of labour, remuneration of labour, stimulation of labour, labour activity worker, a deserving salary, profits.*

**Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** Трудова активність є якісною характеристикою поведінки найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин, котра виникає з приводу реалізації його здатності до праці. Трудову активність можна вивчати на всіх рівнях управління залежно від суб'єкта діяльності: суспільство, регіон, організація, особа. В умовах функціонування ринкових відносин основний акцент у регулюванні трудової активності переноситься від чинників виробничого середовища до чинників макропорядку, що впливають на регіональному рівні та діють на працівника, його поведінку і проявляються на індивідуальному рівні.

**Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Теоретичним та прикладним аспектам підвищення трудової активності працівників присвячені праці відомих вітчизняних і зарубіжних науковців: Д. Богині, В. Гейця, Б. Генкіна, О. Герасименко, О. Гнибіденка, О. Грішнєвої, Р. Колосової, А. Колота, В. Лича, О. Левченко, Л. Лісогор, І. Петрової, В. Петюха, М. Семикіної, Л. Шаульської та ін.

Дослідження теоретичних основ та прикладних проблем ролі заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників зумовлює окреслення таких цілей: визначити об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності; з'ясувати форми прояву трудової активності на рівні підприємства; розкрити роль заробітної плати і матеріального стимулювання у підвищенні трудової активності працівників; запропонувати засади формування системи мотивації та стимулювання для підвищення трудової активності працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудову активність працівників підвищують за допомогою матеріальної мотивації. Застосування засобів мотивації базується на розумінні її як багатоаспектної категорії, котра є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання визначених дій. Методологічні засади мотивації трудової активності

людини праці мають передбачати врахування системи різноманітних чинників щодо підвищення її рівня.

Відомо, що трудова активність характеризує діяльність працівників. Фахівці виділяють чотири групи показників: 1) виробничо-економічні; 2) творчі; 3) розвиток особистості; 4) суспільна активність у сфері виробництва.

Для визначення взаємозв'язку понять трудової активності працівників, ставлення до праці використовують поняття потенційної і реальної трудової активності. Потенційна трудова активність є здатністю працівника досягти певного кінцевого результату в процесі виробничої діяльності. Реальна трудова активність є реалізованою установкою до праці, що проявляється через конкретний виробничий результат. Тому активність особи, котра проявляється у системі соціально-трудова відносин, можна розглядати як процес і як якість.

Виділяють об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності. До об'єктивних відносять показники, що характеризують її через результати трудової діяльності та поведінки в процесі праці: виробіток, якість праці, дотримання трудової і технологічної дисципліни та інше. Суб'єктивні показники визначають установку особи, характер сприйняття з її боку праці: мотивацію, задоволеність; ставлення до праці, а також особову самооцінку трудової активності, реалізацію свого потенціалу в процесі праці. Тому без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність є незавершеною та неповною.

Трудова активність на рівні підприємства проявляється у таких формах:

- ✓ виконання виробничих планів і завдань;
- ✓ виготовлення високоякісної продукції і раціональне використання засобів виробництва;
- ✓ інноваційність праці: участь у науково-технічній творчості, винахідництві й раціоналізаторстві;
- ✓ підвищення фахово-кваліфікаційного рівня, суміщення професій і фахів, багатостатне обслуговування;
- ✓ участь в управлінні виробництвом та розподілі прибутку підприємства;
- ✓ дотримання трудової і технологічної дисципліни,
- ✓ ініціативність у праці;
- ✓ участь у громадській роботі.

Кількісними показниками трудової активності працівника та соціальної групи на рівні регіону і суспільства загалом можуть виступати такі показники: зайнятість; економічна активність населення; структура зайнятих за видами економічної діяльності; міжгалузєва, внутрішньогалузєва й територіальна мобільності.

Важливе місце у підвищенні трудової активності працівників належить матеріальному стимулюванню і зокрема заробітній платі. Основними елементами системи матеріального стимулювання працівників є наступні [1]. Базова ставка (оклад), яка обумовлена у трудовому договорі працівника та встановлюється з урахуванням того, що підприємство перебуває в певному регіоні країни та щорічно індексується з урахуванням інфляції. Доплати і надбавки до базової ставки працівника можна встановлювати за високі професійні навички, які працівник підтвердив, працюючи в компанії, сумлінне виконання своїх обов'язків та ініціативність у роботі. Доплати і надбавки можуть встановлюватися в діапазоні від 15 до 35% величини базової ставки. Премії і бонуси є важливим елементом у системі матеріального стимулювання працівників. Їх не можна виплачувати автоматично, вони мають бути додатковим матеріальним заохоченням працівника, що підтверджує його високу трудову активність. Саме тому система преміювання і виплата бонусів має бути побудована гранично коректно і виважено. Розмір річної премії працівників має бути не меншим за дві місячні ставки.

Гідна винагорода за працю є певною гарантією конкурентоспроможності підприємства та в результаті – високих його прибутків. У системі матеріального стимулювання працівників виділяють дві складові: стабілізатори і мотиватори. Стабілізатором виступає заробітна плата працівника, яку йому гарантує за сумлінне виконання умов трудового договору. Мотиваторами служать надбавки, доплати, а також різні премії і бонуси, що є додатковою мате-

ріальною винагородою за працю. Саме мотиватори відіграють важливу роль, спонукаючи людину працювати ефективно та результативно.

Роботодавці повинні пам'ятати, що працівників не можна примусити максимально реалізувати свій потенціал в інтересах підприємства. Це можливе лише тоді, коли створені найсприятливіші умови праці, гідна заробітна плата; тоді вони самі прагнуть якомога більшої реалізації власних здатностей, кваліфікації, можливостей, ділових якостей, морально ціннісних характеристик у процесі праці. Будуть проявляти чи ні працівники такі характеристики у процесі праці, значною мірою визначається мотивацією. Мотивація – це те, що активізує, стимулює людину і спрямовує її дії до наміченої мети. Висока мотивація персоналу – одна з найважливіших умов успіху підприємства. Жодна компанія не зможе досягнути успіху без позитивного настрою працівників на роботу з високою віддачею, без зацікавленості членів організації у відмінних кінцевих результатах їхньої діяльності та без їх старання зробити свій внесок у досягнення намічених завдань. Лише за умови знання, що рухає людиною, що стимулює її до активної трудової діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна розробити ефективну систему форм і методів управління. Варто зазначити, що мотивація до зростання трудової активності має гнучко поєднувати в собі матеріальні та моральні чинники, виокремлення й заохочення особистих досягнень працівників, застосування індивідуальних оцінок праці та рівня конкурентоспроможності працівників [1, с. 183]. Тобто, працівник вибиратиме найкращу для себе систему мотиваційних чинників, і цей момент визначатиме конкуренцію серед роботодавців на ринку праці за мотиваційними позиціями.

Правильно побудована система матеріального стимулювання працівників дає відчутний економічний ефект, показує можливості матеріального стимулювання, що впливають на трудову активність працівників [1]. Побудова системи матеріального стимулювання працівників – складний за змістом і методикою процес, в якому використовують знання не лише економічних дисциплін (насамперед економіки праці та соціально-трудова відносин), а й економічної соціології та соціальної психології. При побудові системи матеріального стимулювання служба персоналу має активно взаємодіяти з фінансовими підрозділами і керівництвом компанії, щоб реалізувати такі засади оплати праці працівників:

- 1) забезпечення гідного рівня життя працівників стимулюванням їх до реалізації своїх розумових та фізичних здібностей у процесі трудової діяльності;
- 2) дотримання диференціації оплати праці залежно від її складності, кваліфікації працівника та інших об'єктивних умов, що впливають на винагороду за працю;
- 3) відсутність дискримінації в оплаті праці з причин національності, статевої приналежності, віку, віросповідання та ін.;
- 4) можливості збільшення заробітку за рахунок прояву ініціативи і творчої активності [2].

Працівник вважатиме заробітну плату справедливою, якщо:

- 1) якщо його трудовитрати визначатимуть і вимірюватимуть з урахуванням загальноприйнятих норм;
- 2) оплата трудовитрат відповідатиме трудовому внеску та проводитиметься згідно з досягнутими домовленостями, які, своєю чергою повинні відповідати ставкам оплати праці, що склались у середньому, в даному сегменті бізнесу;
- 3) забезпечуватиметься диференціація в оплаті відповідно до складності роботи, кваліфікації працівників, умов праці, інтенсивності, інших об'єктивних чинників;
- 4) не буде ніякої дискримінації в оплаті, тобто не братимуть до уваги жодні інші відмінності при оплаті праці, крім тих, що випливають з відмінностей у кількості, якості та результативності праці, з відмінностей у ділових якостях працівників;
- 5) усі працівники будуть в однакових умовах щодо можливості отримувати заробітну плату;
- 6) встановлені в компанії норми оплати матимуть відповідне реальне забезпечення, підтримку якого гарантуватиме роботодавець;

7) усі відхилення від нормальної процедури виконання працівником роботи компенсують у розмірі, не нижче визначеного законодавством, і в повній відповідності з трудовим договором.

Дотримання умов справедливої оплати праці є непростим завданням, особливо з урахуванням тих реальних обставин, в яких працюють підприємства. Сьогодні складно переконати в справедливості оплати самих працівників. Таке переконання потрібне не лише для того, щоб завдання підвищення трудової активності в компанії вирішувалось успішно, а й для того, щоби соціально-психологічний мікроклімат формувався у сприятливих умовах.

Система матеріального стимулювання працівників потребує постійного моніторингу, щоб корегувати будь-які неточності та у випадку необхідності доповнювати новими елементами, котрі можуть дати значний економічний ефект.

На трудову активність персоналу впливають розмір доходів населення та їх розподіл. Високорозвинуті країни з високими доходами населення та помірною їх диференціацією мають, як правило, потужний трудовий потенціал (Канада, Швейцарія, Фінляндія, Швеція, Японія, Німеччина та ін.). Тому проблеми доходів та рівня життя населення посідають провідне місце у системі управління трудовим потенціалом суспільства. Саме тому необхідно ґрунтовно вивчати їх джерела, структуру, види тощо.

Статистичні дані свідчать, що реальні доходи українців у 2016 році порівняно з 2014 роком зменшилися на 22,2%; номінальні доходи населення зросли на 15%, а наявний дохід, який жителі можуть використати на придбання товарів та послуг, збільшився на 15,6%. У структурі доходів українців заробітна плата в 2016 р. становила 41,8%; 2015 – 39%, у 2014 році – 40,5%. Соціальні виплати в 2016 році дорівнювали 35,9%; 2015 – 37,8% доходів громадян проти 37,1% у 2014 році [4].

Середня зарплата в Україні зростає з кожним роком. На кінець 2017-го року вона становила 7479 грн. Із 2013 до 2016 року платня зросла на 1728 грн. Проте в доларовому еквіваленті знизилася більш як у два рази. Зарплата українців у 2013 році була в 10 разів меншою від середньої зарплати американця, а в 2016 році зменшилась у 25 разів (табл. 1), що негативно позначається на рівні життя населення та викликає соціальну напруженість у суспільстві.

*Таблиця 1*

**Середня заробітна плата в Україні та США [4]**

Середня зарплата	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік
м. Київ, грн.	5024	5401	6707	8241
м. Київ, \$.	629	451	319	317
Україна, грн.	3274	3470	4207	5002
Україна, \$.	410	290	200	192
США, \$	4300	4400	4400	4892

За європейськими стандартами, гідна середня заробітна плата має становити 5–6 прожиткових мінімумів (5–6:1) [3]. В Україні за станом на квітень 2014 р. це співвідношення дорівнювало 2,8:1, на грудень 2016 року – 3,3:1.

Отже, важливим завданням соціально-економічного розвитку країни має бути забезпечення таких розмірів доходів, які дадуть змогу не лише створити стимули зростання номінальних та реальних доходів, а й довести їх до сфери споживання.

Підвищувати доходи від трудової діяльності необхідно за рахунок:

- ✓ реалізації заходів, спрямованих на зростання реальної заробітної плати;
- ✓ установа економично та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;
- ✓ забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- ✓ посилення захисту прав працівників у сфері оплати праці, зокрема шляхом розвитку соціального партнерства та договірної регуляції соціально-трудова відносин;
- ✓ забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової та міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працівників.

**Висновки.** Для підвищення рівня трудової активності працівників пропонуємо роботодавцям формувати систему мотивації та стимулювання на основі таких засад:

- ✓ ставити перед підлеглими і окремими групами конкретні та відповідні завдання, від специфіки яких залежатиме, яким внутрішнім стимулом повинен керуватися працівник;
- ✓ зберігати з працівниками взаємозворотний зв'язок: працівники працюють краще, якщо вони отримують позитивні відгуки про роботу, котру вони виконали. Не останню роль тут відіграє здатність людини оцінювати результати власної діяльності. І, як результат, оцінювати свої можливості та реально формувати мету в процесі підвищення якості робочої сили;
- ✓ залучати до участі у формуванні завдань тільки тих людей, які готові перебирати відповідальність. Використання принципів прозорості в управлінні підприємством свідчить, що не всі працівники бажають брати участь у прийнятті рішень. Деякі співробітники працюють краще, якщо вони просто виконують завдання, отримане від керівництва. А щоб мотивувати людей участю у прийнятті рішень, необхідно дати їм достатньо часу для підготовки рішення, забезпечити можливість переконатися, що дискусійні питання дійсно перебувають у їхній компетенції і насправді їх цікавлять. Корпоративна культура повинна також передбачати сумісну участь працівників у визначенні завдань розвитку підприємства. Усе це поліпшує зацікавленість працівників у підвищенні конкурентного статусу свого підприємства;
- ✓ частіше переглядати систему винагород. За два – три роки на підприємстві відбувається багато змін, наприклад, приходять нові співробітники, яким, можливо, потрібні інші стимули. Разом з тим будь-яка форма визнання результатів роботи з боку керівництва підлегли завжди сприйматимуть позитивно. Варто пам'ятати: працівники постійно порівнюють, що вони віддають підприємству і що отримують у вигляді компенсації. Крім того, у різних поколінь співробітників різні системи цінностей і саме це потрібно враховувати при побудові системи мотивації до зростання трудової активності персоналу;
- ✓ забезпечити працівників необхідними ресурсами. Якою б сильною не була у працівника мотивація, він може розчаруватись, якщо умови праці несприятливі (немає необхідних інструментів, обладнання, матеріалів; співробітник не володіє інформацією, достатньою для прийняття рішень; не вистачає часу, щоб виконати роботу; несприятлива атмосфера у колективі; в організації не розвинена корпоративна культура). Все це призводитиме до втрат робочого часу і збитків.

### **Література**

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк . – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць кафедри УТР і РПС. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – Вип. 11. – С. 83–85.*
3. Прохоровська С. А. Значення доходів у процесі розвитку трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // *Соціально-трудова сфера: теорія і практика. [зб. наук. праць]. № 2 (8).* – К. : КНЕУ, 2014. – С. 229–235.
4. Статистичні дані Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).