

16. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку*. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
17. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.
18. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.]– Харьков : *Фактор*, 2007.– 640 с.
19. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - X. : *Основа*, 1991. - 114 с.

## **ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Кобелева Татьяна Александровна,

д.е.н., доцент,

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт»

Трудовая мотивация является одной из наиболее актуальных проблем, имеющих место в процессе трансформации экономики и формирования нового качественного состояния занятости, присущего рыночным отношениям. Именно изменения в отношении к трудовой деятельности показывают результативность перестройки форм собственности и хозяйствования и, наконец, действенность рыночных механизмов. Однако новая трудовая мотивация, отмечена стремлением людей к рациональной занятости, производится в рыночных условиях не автоматически, а только при наличии целого ряда благоприятных обстоятельств, особенно тех, которые влияют на социальное самочувствие населения [1].

На сегодняшнем этапе развития экономики Украины еще не сформирован слаженный механизм мотивации эффективного труда. Спад производства, инертность в проведении структурной перестройки экономики и слабая заинтересованность работающих в получаемых результатах стали следствием функционирования принятой ранее системы мотивации эффективного труда. Эта система основана на использовании моральных стимулов, которые, к сожалению, эффективны только в течение небольшого промежутка времени.

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без применения современных форм и методов материального стимулирования персонала. Продуманы до мелочей системы материальных стимулов основаны на всестороннем мониторинга экономических интересов работников, учете условий их труда и жизни, семейного положения, трудовых навыков и является эффективным механизмом сочетание материальной заинтересованности персонала и производительности его труда [1с.86].

Под материальной мотивацией следует понимать стремление достатка, определенного уровня благосостояния, материального стандарта жизни. Стремление человека к улучшению своего благосостояния предопределяет необходимость увеличения трудового вклада, а следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда.

Материальную мотивацию трудовой деятельности следует рассматривать как производную от комплексного воздействия ряда макро- и

микроэкономических факторов, в том числе: а) уровня заработной платы и ее динамики; б) наличия прямой зависимости уровня заработной платы от количества, качества результатов труда; в) дифференциации заработной платы на предприятии и в обществе в целом; г) структуры личного дохода; д) материального обеспечения располагаемых денежных доходов и тому подобное.

Существование рынка труда, динамика и характер его развития в Украине влияют на формирование такой устойчивой тенденции среди многих работодателей, как игнорирование мотивацией вообще и материальной в том числе. Причин этому несколько. Во-первых, государственное регулирование заработной платы путем установления ее минимального размера. Минимум заработной платы, установленный законодательно, не дает возможности человеку удовлетворить свои потребности на минимальном уровне. По определению, минимальная заработная плата не дает права работодателям устанавливать заработную плату работникам ниже законодательно утвержденного уровня (с 1 октября 2009 года минимальная заработная плата составляет 650 грн.).

Как показывает теория и практика, высокая заработная плата производит значительное влияние на стабилизацию эффективного совокупного спроса на рабочую силу, сопровождается усилением мотивации и повышением производительного труда, ростом платежеспособного спроса населения, инвестированием экономики, а следовательно ростом занятости и улучшения ее структуры. А низкая заработная плата наоборот [1].

Во-вторых, не имеет возражений факт, что руководителями бизнес-структур во многих случаях стали люди, которые никогда не изучали вопросам менеджмента и, тем более мотивации персонала.

В-третьих, теневой сектор экономики оказывает свое негативное влияние на решение проблем мотивации труда.

Таким образом, можно сказать, что проблемы мотивации трудовой деятельности многовекторные, зависят от влияния государственной политики по регулированию рынка труда и политики, проводимой бизнес-структуры.

Многие эксперты и консультантов считают существенным стимулом трудовой деятельности участие в корпоративных решениях, наличие чувства командной работы, повышение квалификации и профессионального уровня, умение определить для каждого работника такое место в компании, где он сможет максимально реализовать свой потенциал.

Отсутствие или недостаточное внимание к внедрению эффективного менеджмента и игнорирование проблем мотивации труда имеют серьезные негативные последствия. Они заключаются в обострении экономического кризиса, падении уровня и качества жизни, искажают отношение к труду как одной из самых высоких человеческих ценностей, снижают качество трудового потенциала, обостряют ситуацию на рынке труда.

Следовательно, заработная плата является важным фактором в мотивационном механизме, но она должна использоваться в комплексе с другими факторами для обеспечения эффективного мотивационного процесса.

Таким образом, мотивация труда является актуальным и сложным процессом, требует системного подхода, взвешенного применения различных методов и способов, прозрачности и определенности.

### Литература:

1. Салига М.О., Лисюк О.С. Заробітна плата як одна із складових мотиваційного механізму // *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України*. Кіровоград: ПРВЦ «КОД», 2009. С.286-289.
2. Kocziszky György Reputational compliance / György Kocziszky, M.Verés Somosi, T.O.Kobielieva // *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум-2017"* : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О.В.Манойленко, Є.М.Строков.– Харків : НТУ "ХПІ", 2017.– С. 140-143.
3. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр.* – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
4. Pererva P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
5. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Механізм управління рівнем конкурентоспроможності продукції підприємства // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 230–235.
6. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Комплексний підхід до управління конкурентоспроможністю промислової продукції// *Перспективи і пріоритети розвитку економіки України та її регіонів : зб. наук. праць.*– Луцьк : ЛНТУ, 2012.– Вип. 9 (34).– Ч. 2.– С. 9–29.
- 7.Товажнянський В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Банкрутство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ».* – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
8. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку.* – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
9. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.
10. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.].– Харьков : *Фактор*, 2007.– 640 с.
- 11.Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Х. : *Основа*, 1991. - 114 с.
12. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 2. Маркетинг на промышленном предприятии.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
13. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 3. Управление ассортиментом продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
- 14.Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 4. Исследование рынка промышленной продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 96 с.
15. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві / П.Г.Перерва / Навч.посібник для машинобудівних спеціальностей.- Харків : «*Основа*», 1993.- 288с.
16. Гочарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И Маркетинг инновационного процесса // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с.
- 17.Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишккольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
- 18.Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д : *Феникс*, 2003. - 592 с.
- 19.Перерва П. Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.