



проценти. Саме подальше удосконалення механізмів адміністрування ПДФО може підсилити роль цього податку [7].

Список використаних джерел

1. Борейко В. Шляхи підвищення ефективності податкового та соціального законодавства [Текст] / В. Борейко// Економіка України. - 2013. - № 9. - С. 30-37.
2. Вишневський В. Податкова політика та економічна теорія / Вишневський В. // Економіка України. - 2007. - №9. - С. 4-20.
3. Демченко Т.М. Податок з доходів фізичних осіб у системі державних доходів / Демченко Т.М. // Регіональна економіка. - 2013. - №2.
4. Податкова реформа: основні зміни, які вступили в дію з 1 січня 2016 року [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: <http://tr.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/231988.html>.
5. Податковий кодекс України (від 02.12.2010 № 2755-VI) [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих норм Податкового кодексу України: Закон України (07.07.2011 № 3609-VI) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
7. Швець Ю.О. Оподаткування доходів фізичних осіб: проблеми та перспективи в Україні та ЄС / Швець Ю.О., Бахметова Я.Ю. // Глобальні та національні проблеми економіки. - 2017. - №17. - С. 771-775.
8. Як рахувати ПДФО у 2018 році в Україні? [Електронний ресурс] // UkrainaToday. - 2018. - Режим доступу до ресурсу: <https://ukrainatoday.com.ua/yak-rahuvati-pdfo-u-2018-roci-v-ukra%D1%97ni/>.

**Ялинчук Анастасія Володимирівна,
студентка**

**Науковий керівник: Красуленко Тетяна
Григорівна, старший викладач кафедри
економіки підприємства ННІ ЕОМС,
Університет ДФС України**

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД

Сучасні економіко-політичні негаразди в Україні пригнічують і соціально-економічний її розвиток. Це визначає виняткову важливість дослідження ринку праці, де специфічним товаром є індивідуальна робоча сила, що має, на разі, вкрай низьку ціну та майже повністю відсутні мотивуючі важелі впливу на підвищення її результативності. Як наслідок – необхідність подолання непродуктивних, старих методів мотивації праці, котрі, подекуди, мають практичне застосування, а світовий досвід може стати прикладом їх втілення у життя.

Наукові здобутки за напрямком мотивування праці в Україні та світі викладено у працях В. Андрієнка, Д. Богині, Г. Завіновської, А. Колота, Г. Кулікова, А. Маршалла, А. Маслоу, Е. Мейо, Н. Павловської та інших.

Не зважаючи на значну кількість теоретико-практичних досліджень оплати праці та її мотивації, все ж у практичному аспекті залишається ряд відкритих питань, котрі потребують коригування, згідно особливостей функціонування економічної системи країни на той чи інший момент часу.

Метою даної роботи є вивчення світового досвіду мотивації праці та його практичне застосування в українських реаліях.



Згідно вітчизняного законодавства, заробітна плата є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. А однією з основних функцій заробітної плати, окрім відтворювальної, є мотиваційна, що спонукає працівників до підвищення результатів їх трудової діяльності та сприяє підвищенню продуктивності праці. На жаль, в Україні обидві функції не діють так, як мали би за класичного їх трактування. Низький рівень оплати праці та відсутність достатньої мотивації праці – результат недбалого ставлення держави до людського ресурсу. Сподіваємося, значний досвід розвинених країн, адаптований до вітчизняної дійсності, стане основою подолання цього «непорозуміння».

Найбільш значні відмінності від інших має оплата праці та її мотивація в Японії. Система мотивування праці в Японії досить гнучка та будується, як правило, на врахуванні трьох факторів: професійної майстерності, віку й стажу роботи. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, яку називають «ставкою за кваліфікацію». Так, японська компанія «Toyota», особливо зосереджуючи свою увагу на підвищенні кваліфікації працівників, є «довгостроковим роботодавцем» та надає перевагу тренінгам на робочому місці, а не навчанню поза компанією. Протягом навчального процесу працівники можуть приймати рішення та впроваджувати їх у життя. Коли Toyota розвиває своїх працівників, вона не вихваляє їх, але вітає із досягненнями, здобутими сумлінною працею [3, с.82]. Для України такий досвід може бути досить корисним, оскільки не кожен сучасний керівник здатен до подібної мотивації. Наприклад, компанія «Київстар» активно сприяє підвищенню кваліфікації своїх працівників, проводячи тренінги, семінари, спеціальні програми розвитку, конкурси бізнес-ідей з подальшою можливістю їх реалізації.

Звернемося до досвіду США. Їх політика оплати праці та її стимулювання ґрунтується на системі «оцінки заслуг», котра враховує різні показники якості роботи: виробничі і особистісні при чому фіксована заробітна плата, як правило, може тільки збільшуватися і практично ніколи не зменшується. Значну роль відіграє преміювання за раціоналізаторство і винахідництво. Крім грошової винагороди поширені пільги та безкоштовні послуги з фондів соціального споживання [2, с.45]. Так, найбільш яскравими прикладами мотивації компанії «Форд» є значна перевага у рівні мінімальної заробітної плати, порівняно з іншими подібними компаніями; скорочення тривалості робочого дня; мотивація дольової участі у розвитку компанії, що дозволяє бути впевненим у якійсь роботі співробітника та відсутності необхідності зміни місця роботи. Отже, у пріоритеті – стабільність. На противагу тому, в Україні важливою проблемою мотивації праці є те, що керівники багатьох підприємств у якості мотиваційного механізму працюючих використовують «депреміювання» у вигляді штрафних санкцій. Дослідження, проведені rabota.ua, засвідчили, що 52 % опитаних, позитивно відповіли на питання щодо



існування на їх підприємствах системи штрафних санкцій. Основні причини штрафів носять дисциплінарний характер. Спираючись на норми вітчизняного законодавства, при порушенні трудової дисципліни працівниками, до них можуть бути застосовані два заходи впливу – догана або звільнення. Застосування стягнень із заробітної плати заборонено. Проте, це не зупиняє багатьох українських роботодавців. Шкода, що в Україні, мотиваційні важелі впливу не використовуються взагалі, або ж використовуються певною мірою спотворено, допускаючи «маніпулювання розміром заробітної плати».

Американська компанія «Google» четвертий рік поспіль очолює список кращих роботодавців світу. Саме Google – найпоказовіший приклад того, як не лише оплачувати працю співробітників (кількісний аспект), але і як потрібно їх мотивувати (аспект якісний). Google створив комфортабельні, затишні і стимулюючі творчий процес умови праці, подбав про соціальну інфраструктуру, забезпечивши співробітників смачним харчуванням, спортивним комплексом, клінікою, перукарнею, хімчисткою, організував відпочинок та дозвілля. Співробітники компанії пишаються своєю роботою, не хочуть її втратити і намагаються всіляко бути корисними, відчуваючи таку турботу про себе і розуміння своїх потреб [5]. Сучасним українським підприємствам потрібно активно використовувати матеріальні та нематеріальні мотиваційні стимули, наприклад стимулювання вільним часом (відповідно до результатів роботи працівника). Так, за виконання поставлених завдань надаються додаткові вихідні (вид мотивації, що використовується на практиці в мережі магазинів «Ельдорадо»).

На нашу думку, мотивація праці у практиці господарювання українських підприємств досить недосконала - не вистачає ні моральних, ні матеріальних стимулів, тому керівникам потрібно сконцентрувати увагу на оптимальному їх поєднанні. При формуванні системи мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Так, мотивація праці в Україні, на нашу думку, може включати: підвищення заробітної плати, матеріальну та моральну мотивацію розвитку творчих здібностей працівника, підвищення кваліфікації праці в межах підприємства та поза ним, тренінги на робочому місці, зацікавлення працівників у результатах діяльності підприємства (наприклад, шляхом преміювання за певні здобутки), створення комфортабельних умов праці тощо. Такою ми бачимо основу швидкого зростання продуктивності праці.

Список використаних джерел

1. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012 – 508 с.
2. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI в. / Вильховченко Э. // Мировая экономика и международные отношения – №3 – 2013 – С. 52.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально- трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ, 2013. – 390 с.
4. Закон України "Про оплату праці" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95-вр>.
5. Красуленко Т.Г. Секрети успішних підприємств: мотиваційний аспект / Т.Г. Красуленко // II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Економічні перспективи підприємництва в Україні» - Ірпінь, УДФСУ - 26-27.10.2017 – С. 85-88.