

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ**

Загальною метою здійснення реформ в Україні є підвищення ефективності виробництва в результаті раціонального використання ресурсів. Виходячи з цього, законодавством і нормативно-правовою базою повинні бути чітко розподілені повноваження тих, хто володіє ресурсами, і тих, хто має право їх експлуатувати. При цьому суб'єкти можуть мати право: здавати в оренду; під заставу для отримання кредитів; передавати (дарувати) спадкоємцям; продавати згідно із законодавством. Це те, що створить систему ефективних ринкових відносин в економіці.

Продуктивна праця у сфері виробництва – основа підвищення ефективності економіки, зростання добробуту населення, розвитку кожної людини. Тому важливо створити необхідні умови для такої праці – технічні, економічні, організаційні, соціальні та оптимальні взаємовідносини між учасниками виробничого процесу – власниками засобів виробництва (роботодавцями) і власниками робочої сили (найманими працівниками), які регулюються чинним законодавством і забезпечуються трудовим правом України.

Відповідно до Конституції України ч. 1 ст. 43 кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тому трудове право як система правових норм має регулювати сукупність відносин суспільної організації праці на підставі поєднання колективних та особистих інтересів працівників [2].

Проведення реформ в Україні, формування конкурентоздатної економіки та розвиток різних форм господарювання вимагають відповідного мотиваційного стимулювання до ефективної праці.

Не зважаючи на це, мотивація ефективної діяльності сьогодні має проблеми та суттєві негаразди. Негативна ситуація в економіці характеризується відтоком фахівців із України, яких за останні п'ять років поменшало, та значною плінністю кадрів (коефіцієнт плінності кадрів за 2016 рік на підприємствах складає 31%).

Значною проблемою для підприємств є залучення до роботи молодих фахівців. Значна їх частина, не отримавши направлення на роботу, або зовсім не приступає до роботи, або залишає її протягом першого року, при цьому змінюючи не тільки організаційну, а і галузеву

форми прикладання праці.

Організаційна структура підприємства є відкритою системою, що знаходиться у постійній взаємодії із зовнішнім середовищем, характеристики якого зумовлюють її економічну поведінку. Особливу роль тут відіграють інституційні чинники, від векторів та сили впливу яких значною мірою залежать як рівень економічної активності, так і її результативність. Формування інституційного середовища, сприятливого для активної підприємницької поведінки є одним із найважливіших завдань держави у період ринкових перетворень.

Повна та ефективна реалізація головних функцій державної політики в сфері праці та підвищення її ефективності можлива за умови формування, послідовного затвердження і впровадження науково-обґрунтованих нормативних актів як на макро- мезо- та мікро-рівнях.

Державна політика в сфері праці практично реалізується через механізм її регулювання. Останній є складовою частиною загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави. Механізм державного регулювання оплати праці виражається в таких основних узагальнюючих напрямках нормативного регулювання: оплата праці та соціальний захист населення. Однак, законодавчі та інші нормативні акти мають певні недоліки, щодо формування мотивації персоналу до економічної діяльності:

- недосконаліми є механізми стягнення штрафів з підприємств за невиконання квоти щодо робочих місць;

- не враховується специфіка виробництва, умови праці під час встановлення квоти на робочі місця для громадян працездатного віку, які не мають змоги конкурувати на ринку праці (жінки, котрі мають дітей до шести років, одинокі матері, молодь після закінчення навчальних закладів);

- не має зацікавленості та стимулювання щодо проведення профорієнтаційних заходів серед випускників загальноосвітніх закладів, які є основою відтворення трудового потенціалу;

- не має зацікавленості підприємств в розробці регіональних програм, не зважаючи на те що такі програми повинні створюватися відповідно до законодавства України (ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»);

- недостатньо налагоджене інформаційне забезпечення населення щодо діяльності державних служб зайнятості через засоби масової інформації, що знижує ефективність діяльності підприємств стосовно залучення кваліфікованої робочої сили та інтенсивність використання потенційних трудових ресурсів.

Таким чином, основними перспективними напрямками удосконалення державного регулювання вмотивованої зайнятості населення України мають стати:

- удосконалення принципових положень законодавства про зайнятість з посиленням важелів активної політики подолання безробіття;
- оптимізація та активізація регуляторної функції Державної програми зайнятості;
- фінансування досліджень з проблем зайнятості та забезпечення економічної активності населення;
- впровадження загальнодержавного банку робочих місць за регіонально-галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками;
- здійснення постійного моніторингу ринку праці;
- активізація діяльності Державної служби зайнятості у взаємодії з роботодавцями щодо вирішення проблем працевлаштування безробітних;
- впровадження мотиваційних важелів працевлаштування молоді, осіб з довготривалим безробіттям для роботодавців та спеціалістів центрів зайнятості;
- гарантування першого робочого місця;
- сприяння формування та розвитку середнього класу як основи стабілізації суспільства.

Ефективне функціонування ринку праці неможливе без ефективної державної політики зайнятості. В умовах економічної кризи вона має бути спрямована на забезпечення гнучкості ринку праці, зміну професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, підвищення мобільності працівників, регулювання сегмента прихованого безробіття, легалізацію неформальної і нелегальної зайнятості, а також стимулювання трудової активності населення та попиту на працю.

Держава повинна забезпечити сприятливі умови для регулювання кон'юнктури на ринку праці України та реалізувати їх шляхом посилення зусиль щодо інформаційного простору, мотивації незайнятого населення, активізації розвитку нових різних форм господарювання, вдосконалення адміністративно-правових важелів, що регламентують відносини діяльності в сфері прикладання праці та інших напрямків.

#### *Бібліографія*

1. Економіка праці та соціально трудові відносини: Навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. За ред. Є. П. Качана. К.: Знання, 2008. – 407 с.

2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України / Закон України від 28 червня 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. 1996. - № 30. – С. 141.