

В. О. Студенець

## Соціальні чинники ефективності трудової діяльності: сутність і тенденції розвитку

*Узагальнено аргументи та контраргументи в межах наукової дискусії з питань моніторингу мотиваційного механізму забезпечення ефективності трудової діяльності. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкового розвитку найсуттєвіші перетворення відбуваються в соціально-трудої сфері. Визначено соціальні чинники ефективності трудової діяльності працівників і сформовано напрями підвищення її ефективності на основі посилення впливу оплати праці, її структури. Систематизація літературних джерел і підходів до вирішення проблеми дослідження соціальних чинників ефективності трудової діяльності приводить до висновку, що українські та зарубіжні вчені досліджували питання ефективності трудової діяльності та впливу на її підвищення соціальних чинників, проте в сучасних умовах виникає потреба в критичному аналізі стану та тенденцій розвитку оплати праці на підприємствах різних видів економічної діяльності в Україні. Дослідження цього питання здійснено в такій логічній послідовності: визначення результатів, формування основних завдань, напрямів дослідження стану оплати праці та її структури, визначення тенденцій забезпечення ефективності трудової діяльності. Методичним інструментарієм проведеного дослідження стали система економічних законів, поняття і категорії, фундаментальні положення сучасної економічної теорії та прикладної економіки, статистичні дані. Загальною методологічною основою дослідження є абстрактно-логічний комплексний підхід, методи статистичного аналізу. Об'єкт дослідження – показники оплати праці, мінімальної заробітної плати, структури фонду оплати праці, оскільки саме вони є соціальними чинниками забезпечення ефективності трудової діяльності. Досліджено показники оплати праці, її структури, а також вплив на забезпечення ефективності трудової діяльності працівників. Досліджено регіональні особливості в структурі оплати праці та проведено ранжування за питомою вагою фонду додаткової оплати праці. Запропоновано напрями підвищення ефективності трудової діяльності завдяки посиленню впливу соціальних чинників.*

*Ключові слова: праця, трудова діяльність, ефективність трудової діяльності, оплата праці, мотивація, фонд оплати праці.*

**Постановка проблеми.** Посилення в умовах глобалізації ролі соціальних чинників економічного розвитку країн, нерозривно пов'язаних з інформаційними технологіями, нестандартними умовами праці, кризами та викликами пандемії, зумовлюють потребу в підготовці висококваліфікованих фахівців, робоча сила яких характеризується превалюванням в її складі елементів більш високого, творчого порядку. Передусім це стосується питань підвищення рівня конкурентоспроможності як працівників, ураховуючи творчий підхід до використання певної системи знань, так і підприємств.

В економіці України значення впливу соціальних чинників на ефективність трудової діяльності працівників постійно зростає, тому проблема їхнього стану та тенденцій розвитку належить до пріоритетних завдань, що безпосередньо пов'язано із системою національних інтересів, підвищенням якості життя та національної безпеки.

Ефективна державна політика, спрямована на забезпечення досягнення відповідного життєвого рівня населення, може бути реалізована лише за умови всебічного врахування системної дії комплексу соціальних чинників, що його зумовлюють, серед яких провідне місце займають чинники матеріальної забезпеченості працівників.

**Аналіз останніх досліджень.** У сучасній економічній літературі проблемам ефективності трудової діяльності на засадах управління персоналом приділяється значна увага, що відображено в численних роботах таких зарубіжних науковців і практиків у сфері менеджменту, як П. Друкер, А. Маслоу, Е. Мейо, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Е. Деминг, Т. Вебер, М. Портер, П. Сенге та ін. Серед вітчизняних учених, які зробили певний внесок у розвиток цієї галузі наук, слід назвати Л. В. Балабанову, В. М. Гончарова,

А. М. Колота, Т. А. Костишину, Ю. М. Комара, Л. А. Лутай, Н. Д. Лук'янченко, І. В. Петенко, І. Л. Петрову, Ф. І. Хміля та ін.

**Метою статті** є визначення соціальних чинників ефективності трудової діяльності працівників і формування напрямів підвищення ефективності трудової діяльності на основі посилення впливу оплати праці, її структури.

**Основні результати дослідження.** Одним з перших проблему мотивації трудової діяльності став розглядати з економічних позицій А. Сміт [1, с. 332]. Прихильник ринкового шляху розвитку економіки, він підкреслював, що головним мотивом діяльності людини є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшувати свій добробут.

Істотний внесок у розвиток системних уявлень про формування трудових мотивів і мотивації до праці внесли Ф. Тейлор і його послідовники – Г. Гант, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Г. Емерсон, а також О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо [2, с. 6; 3, с. 104-108].

На початку ХХ ст. переважала думка, що працівників цікавить лише оплата, тому здебільшого не бралися до уваги техніка безпеки, охорона праці, соціальна мотивація, гарантії зайнятості, психологічні чинники. Домінував погляд на працівника як на людину з вузьким колом матеріальних потреб. Родоначальником цієї традиційної моделі управління став Ф. Тейлор, засновник наукової організації праці і промислового менеджменту [3, с. 104-108]. На противагу концепції Ф. Тейлора та його послідовників, Е. Мейо з групою вчених робить висновок про те, що вирішальний вплив на трудову активність і зростання ефективності праці справляють не тільки матеріально-речовинні, але й морально-психологічні чинники. Переваги в конкурентній боротьбі отримують саме ті підприємства, які використовують робочу силу високої якості, де працівники мають високу мотивацію до праці, орієнтовані на підвищення професіоналізму, кваліфікації, збільшення свого трудового внеску в досягнення кінцевих цілей підприємства [4].

Мотиваційний механізм ефективності праці включає такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці.

До соціальних чинників ефективності трудової діяльності працівників у сучасних умовах розвитку національної економіки можна віднести:

- умови праці;
- клімат соціально-трудова відносин;
- зміст і характер праці;
- задоволеність працею;
- оплату праці [5].

Важливим соціальним чинником є нарахування і виплата заробітної плати в межах мінімальної зарплати, динаміку якої в Україні впродовж 2015-2019 рр. показано на рис. 1.

Тенденція до зростання мінімальної заробітної плати різко змінилася у 2016 р., коли з 1600 грн її було підвищено до 3200 грн (удвічі), потім зростання знову було дуже поступовим. Загалом з 2015 р. до 2019 р. мінімальна заробітна плата зросла більш ніж утричі.

Розмір заробітної плати штатних працівників коливається в Україні в 2019 р. з 3723 грн до понад 15 000 грн (рис. 2).

Представлений розподіл працівників показує, що у грудні 2019 р. найбільшу питому вагу займали працівники з розмірами заробітної плати понад 15 000 грн – 21,3%, найменшу питому вагу займали працівники з розмірами заробітної плати до 3723 грн – 5,4%. Така тенденція свідчить про значну чисельність працівників з високим рівнем оплати праці. Але, враховуючи рівень мінімальної заробітної плати 4173 грн, наявність певної частини працівників з оплатою праці, що менша за мінімальну заробітну плату, вказує на недостатню роль цього соціального чинника у забезпеченні ефективності трудової діяльності працівників.

**Соціальні чинники ефективності трудової діяльності:  
сутність і тенденції розвитку**



Рис. 1. Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні за 2015-2019 рр.

Джерело: за даними [6-10].

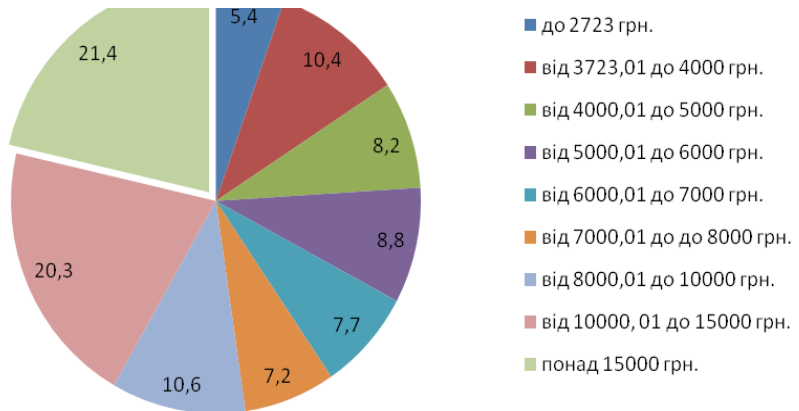


Рис. 2. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати  
нарахована у межах, %

Джерело: за даними [10].

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва (табл. 1).

Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2019 р. у 21,7% працівників заробітна плата перевищувала 10 000 грн і у 13,5% перевищувала 15 000 грн. Водночас серед зайнятих у сфері фінансової діяльності та страхових послуг зазначена категорія становила 19,2% та 50,1%, що є найвищим показником у всіх видах економічної діяльності. У промисловості питома вага працівників, які отримують понад 15 000 грн, становила лише 28,4%.

Коливання в розмірах заробітної плати за видами економічної діяльності представлено на рис. 3.

Наведені дані дозволяють спостерігати найбільший розрив у таких видах економічної діяльності, як промисловість (28,4% проти 3,5%) та фінансова та страхова діяльність (50,1% проти 2,5%).

Таблиця 1

Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності за грудень 2019 р.

Види економічної діяльності	Питома вага працівників, яким заробітна плата за грудень нарахована у межах, %								
	до 4173 грн	від 4173,01 до 4500 грн	від 4500,01 до 5000 грн	від 5000,01 до 6000 грн	від 6000,01 до 7000 грн	від 7000,01 до 8000 грн	від 8000,01 до 10 000 грн	від 10 000,01 до 15 000 грн	понад 15 000 грн
Сільське господарство	6,2	16,3	11,4	12,3	9,3	7,7	10,3	15,4	11,1
Промисловість	3,5	7,2	6,1	7,1	6,3	6,4	11,1	23,9	28,4
Будівництво	3,7	14,1	12,3	11,4	8,1	7,6	9,4	15,8	17,6
Оптова і роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	5,3	8,9	6,0	6,4	6,7	5,3	7,5	16,3	18,6
Фінансова та страхова діяльність	2,5	6,2	5,2	3,3	2,9	3,2	7,4	19,2	50,1
Освіта	6,6	10,7	8,3	9,1	9,4	9,0	11,7	21,7	13,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7,8	10,1	10,4	13,1	11,9	10,4	12,1	15,7	8,5

Джерело: за даними [10].

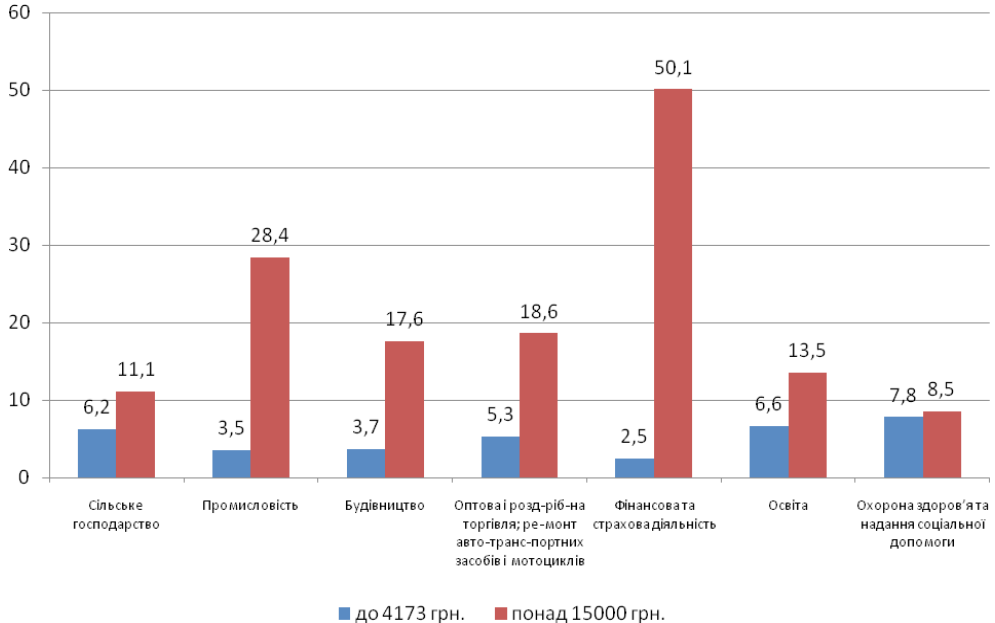


Рис. 3. Розподіл працівників з мінімальним і максимальним рівнем заробітної плати за видами економічної діяльності у грудні 2019 р.

Джерело: за даними [10].

Суттєве значення для забезпечення ефективності трудової діяльності має не тільки розмір заробітної плати, але й структура фонду оплати праці, оскільки додаткова заробітна плата та заохочувальні і компенсаційні виплати формують мотиваційний механізм до праці (табл. 2).

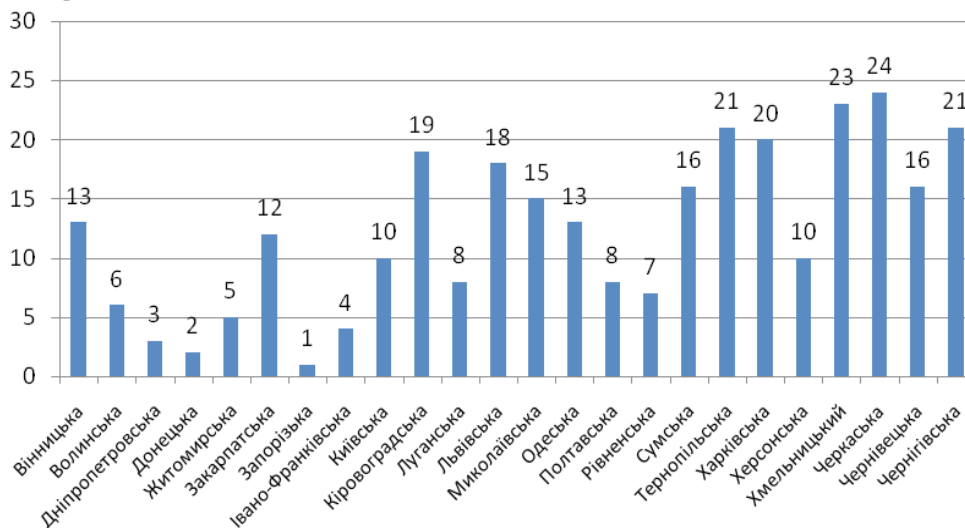
Дослідження показало, що найбільший фонд оплати праці 2019 р. спостерігається в Дніпропетровській області – 96705 млн грн, а найменший – у Лу-

Таблиця 2

Структура фонду оплати праці за регіонами України у 2019 р.

Регіони	Фонд оплати праці, млн грн	У тому числі, %		Рейтинг за питоною вагою
		фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	
Україна	937532	57,1	37,2	x
Вінницька обл.	28688	57,3	37,3	13
Волинська обл.	16761	56,9	38,0	6
Дніпропетровська обл.	96705	55,4	40,2	3
Донецька обл.	50614	53,7	40,4	2
Житомирська обл.	20988	57,5	38,1	5
Закарпатська обл.	16732	56,9	37,4	12
Запорізька обл.	44176	53,3	40,9	1
Івано-Франківська обл.	19704	55,7	39,2	4
Київська обл.	45458	57,9	37,6	10
Кіровоградська обл.	16909	59,1	36,0	19
Луганська обл.	10715	56,1	37,7	8
Львівська обл.	52464	58,8	36,5	18
Миколаївська обл.	22259	56,0	36,8	15
Одеська обл.	45723	57,9	37,3	13
Полтавська обл.	34629	56,6	37,7	8
Рівненська обл.	18264	55,1	37,8	7
Сумська обл.	19844	57,2	36,7	16
Тернопільська обл.	13971	59,9	35,5	21
Харківська обл.	59474	59,2	35,7	20
Херсонська обл.	14563	57,3	37,6	10
Хмельницька обл.	20804	58,6	35,4	23
Черкаська обл.	22075	59,8	35,1	24
Чернівецька обл.	10627	57,3	36,7	16
Чернігівська обл.	17381	59,5	35,5	21

*Джерело: складено за даними [10].*



■ Рейтинг за питоною вагою  
Рис. 4. Ранжування за питоною вагою фонду додаткової заробітної плати за регіонами України у 2019 р.

*Джерело: побудовано автором.*

ганській області – 10 715 млн грн, хоча розподіл між основним і додатковим фондом заробітної плати є майже рівним.

Оскільки фонд додаткової заробітної плати є, на нашу думку, найбільшим мотивуючим чинником, ми провели ранжування питомої ваги у всіх областях України за цим показником (рис. 4).

Найбільша питома вага фонду додаткової заробітної плати спостерігалася в Запорізькій області (перше місце, 40,9%), а найменша – у Чернігівській (24 місце, 35,5%).

За результатами проведеного дослідження нами сформовано заходи щодо посилення впливу оплати праці та її структури на підвищення ефективності трудової діяльності працівників підприємств:

- забезпечення гідної оплати праці для врахування кваліфікації працівника, умов і складності праці, зіставлення попиту і пропозиції на ринку праці;
- забезпечення індивідуалізації в організації оплати праці, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме підвищенню трудової активності працівника та ефективності праці;
- створення оптимальної структури та механізму формування і регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей національної економіки;
- створення оптимальної внутрішньофірмової диференціації рівня оплати праці персоналу, яка базується на теорії людського капіталу, тобто сукупності його продуктивних якостей (знань, умінь, навичок, здібностей).

**Висновки.** Дослідження соціальних чинників ефективності трудової діяльності уможливило висновки про достатньо стабільне підвищення заробітної плати в регіонах України, про збереження тенденцій її розвитку в різних видах економічної діяльності впродовж досліджуваного періоду. Структура ж фонду заробітної плати, складові якої мають забезпечувати мотиваційну функцію, має певні резерви для зростання фонду додаткової заробітної плати. Дослідження соціальних чинників є підґрунтям для подальшого прогнозування їхнього розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємств на ринку товарів і послуг.

#### Список використаних джерел

1. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Прогресс, 1978. 494 с.
2. *Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики*: монографія / редкол.: Д. П. Богиня (відп. ред.), Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков, Л. С. Лисогор, В. О. Мандибура, О. Д. Матієшина, М. В. Семикіна, В. М. Шамота. К.: Інститут економіки НАН України, 1997. 182 с.
3. Тарасенко А. С. Стоимост' рабочей силы – основа формирования оплаты труда в рыночных условиях. *Труд и право*. 1997. № 2. С. 104-108.
4. Костишина Т. А. *Конкурентоспособная система оплаты праці: проблеми теорії та практики*: монографія. Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. 389 с.
5. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
6. *Праця України у 2015 році*: стат. зб. К.: Консультант, 2016. 311 с.
7. *Праця України у 2016 році*: стат. зб. К.: Август трейд, 2017. 233 с.
8. *Праця України у 2017 році*: стат. зб. К.: Август трейд, 2018. 281 с.
9. *Праця України у 2018 році*: стат. зб. К.: Бук-Друк, 2019. 242 с.
10. *Праця України у 2019 році*: стат. зб. К.: Август трейд, 2020. 267 с.

#### References

1. Smith, A. (1978). *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of nations]. M.: Progress. [in Russian].
2. Bohunya, D. P. (Ed.) (1997). *Motyvatsiya pratsi v rynkoviy ekonomitsi: problemy teorii i praktyky* [Motivation of work in a market economy: problems of theory and practice]. Kyiv: Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine. [in Ukrainian].
3. Tarasenko, A. S. (1997). *Stoimost' rabochey sily – osnova formirovaniya oplaty truda v rynochnykh usloviyakh* [The cost of labor is the basis for the formation of wages in market conditions]. *Trud i pravo – Labor and law*, 2, 104-108. [in Russian].



4. Kostyshyna, T. A. (2008). Konkurentospromozhna systema oplaty pratsi: problemy teorii ta praktyky [Competitive wage system: problems of theory and practice]. Poltava: Editorial and Publishing Center of Poltava University of Consumer Cooperation of Ukraine. [in Ukrainian].
5. Kolot, A. M. (Ed.), Danyuk, V. M., & Herasymenko, O. O., et al. (2017). Hidna pratsya: imperatyvy, ukraïns'ki realiyi, mekhanizmy zabezpechennya [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, support mechanisms]. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
6. Pratsya Ukrayiny u 2015 rotsi [Labor of Ukraine in 2015]: Statistical publication (2016). Kyiv: Consultant. [in Ukrainian].
7. Pratsya Ukrayiny u 2016 rotsi [Labor of Ukraine in 2016]: Statistical publication (2017). Kyiv: August trade. [in Ukrainian].
8. Pratsya Ukrayiny u 2017 rotsi [Labor of Ukraine in 2017]: Statistical publication (2018). Kyiv: August trade. [in Ukrainian].
9. Pratsya Ukrayiny u 2018 rotsi [Labor of Ukraine in 2018]: Statistical publication (2019). Kyiv: Book-Print. [in Ukrainian].
10. Pratsya Ukrayiny u 2019 rotsi [Labor of Ukraine in 2019]: Statistical publication (2020). Kyiv: August trade. [in Ukrainian].

**Studenets V. O. Social factors of the labor activity efficiency: nature and development trends.**

*The arguments and counterarguments in the boundaries of scientific discussion on monitoring the motivational mechanism of securing the labor activity efficiency are generalized. It is related to the fact that the most essential transformations are seen in the social and labor spheres in conditions of market development. The paper aims to define the social factors in the efficiency of labor activity of workers. Systematization of literature sources and approaches to solving the problem of studying the social factors of labor efficiency leads to the conclusion that Ukrainian and foreign scientists have studied the effectiveness of labor activity and the impact of social factors on its increase, but in modern conditions, there is a need for critical analysis at enterprises of various types of economic activity in Ukraine. The study of this issue was carried out in the following logical sequence: determination of results, formation of the main tasks, directions of research of labor remuneration and its structure, determination of tendencies of ensuring the labor activity efficiency. The methodological tools of the study include the system of economic laws, concepts, and categories, the fundamental provisions of modern economic theory and applied economics, statistics. The general methodological basis of the research consists of an abstract-logical complex approach and methods of statistical analysis. The indicators of labor remuneration, the minimum wages, and structures of the wage fund constitute the object of the research because they are the social factors to ensure the efficiency of labor activity. The article examines the indicators of wages, their structure, as well as the impact on ensuring the efficiency of employees. The regional peculiarities in the structure of remuneration are studied and the specific weight of the additional remuneration fund is ranked. The directions of increasing the efficiency of labor activity by strengthening the influence of social factors are offered.*

*Keywords: labor, labor activity, labor efficiency, labor remuneration, motivation, labor remuneration fund.*

*Студенець Владислав Олександрович – здобувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (e-mail: studvlad114@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6065-2153>).*

*Studenets Vladyslav Oleksandrivych – Applicant of the Department of personnel management, labor economics and economic theory of the Poltava University of Economics and Trade.*

Надійшло 25.09.2020 р.