

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

Ключові слова: система трудових прав, колективні трудові права, право на інформацію та консультації, вивільнення працівників, законодавство України.

Key words: system of labour rights, collective labour rights, right to information and consultation, legislation of Ukraine.

КРИВЕНКО ЕРІК ЮРІЙОВИЧ

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірант кафедри трудового права*

ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення на стан вітчизняних підприємств значно впливають чинники, які ускладнюють процес отримання стійких конкурентних переваг на ринку або закріплення існуючих позицій. До таких чинників насамперед належить складна ситуація в країні внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України, нестабільність національної валюти, які завдають нищівного впливу динаміці розвитку національної економіки.

За час, що Україна перебуває у стані війни з РФ (вже більше трьох місяців) ринок праці поступово адаптується до нових умов і поступово відновлюється. Позитивна динаміка незначна, адже нинішня криза на ринку праці найпотужніша за останні роки. Війна стала причиною появи нових тенденцій ринку праці, змін у поведінці як роботодавців, так і працівників. І хоча ринок праці, й поживляється, проте не такими значними темпами, як нам хотілося б. Оскільки через складну ситуацію, що склалась у сфері зайнятості України, та значний вплив працездатного населення з ринку праці, зокрема до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, зростає потреба в максимально раціональному використанні робочої сили та забезпеченні сприятливого рівня адаптивності працездатного населення до змін на ринку праці, а це потребує виважених державних рішень.

Все це зумовлює необхідність застосування вітчизняними підприємствами всіх можливих методів та способів стабілізації діяльності з метою утримання своїх позицій на ринку та виживання в умовах сьогодення. Мотивація є одним із таких механізмів, правильне застосування інструментарію якого сприяє підвищенню продуктивності тру-

дової діяльності персоналу, що, своєю чергою, примножує загальну результативність діяльності підприємства та є головним елементом в активізації людського фактору, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, а й забезпечує їх ефективне функціонування.

Наразі державні та приватні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливий без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці, які нині використовують іноземні компанії. Оскільки світовий досвід демонструє не лише економічний ефект від застосування прогресивних методик у механізмі мотивації праці, а й зростання рівня соціального розвитку суспільства та працівників зокрема. Тому обґрунтована імплементація дієвих інструментів мотивації праці, розроблених успішними підприємствами, призведе до досягнення високопродуктивної трудової діяльності працівників на підприємствах та зростання ефективності використання людських ресурсів [1, с. 72].

Зарубіжний досвід, на нашу думку, повинен стати не лише основою для побудови власних високоефективних систем мотивації персоналу, а й прикладом для наслідування та орієнтиром у динаміці розвитку. Саме впровадження зарубіжних високоефективних моделей мотивації праці дозволить вітчизняним підприємствам створити високопродуктивний кадровий потенціал, який буде працювати на благо компанії. Оскільки, українська теорія і практика мотивації, як правило, завжди зводиться до оплати праці: підвищення рівня заробітної плати, премії, доплати, пільги тощо. У більшості випадків такі методи є малоефективними. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, доцільно використовувати досвід зарубіжних компаній.

Як зазначає Климчук А. О., аналіз зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу дає підстави стверджувати щодо доцільності їх використання у практичну діяльність промислових підприємств України. Застосування певної моделі мотивації та стимулювання персоналу конкретної країни для вітчизняних підприємств не є виходом із скрутної ситуації. Тому, безумовно, для кожного конкретного працівника має бути побудована окрема система його стимулювання та мотивування до трудової діяльності з врахуванням особистих якостей, наявності тих чи інших ресурсів на підприємстві, стилю керівництва на підприємстві чи в його підрозділі. Незважаючи на те, що дієвість методів та моделей мотивації та стимулювання персоналу може бути оцінена лише з часом, за допомогою використання зарубіжного досвіду стимулювання та мотивації працівників у вітчизняних підприємств є усі шанси бути конкурентоспроможними та прогресивними у своєму розвитку [2, с. 60].

Отже, вважаємо, що обґрунтована імплементація дієвих інструментів мотивації та стимулювання персоналу, розроблених успішними підприємствами, призведе до досягнення високопродуктивної трудової діяльності працівників на підприємствах та зростання ефективності використання людських ресурсів. У сьогоdnішній економіці необхідно покладатися на людей, щоб генерувати, розвивати і реалізовувати ідеї,

адже функція людських ресурсів відіграє важливу роль у забезпеченні того, що установи повинні надавати людям можливість досягати стратегічних цілей. Управління людськими ресурсами має вирішальне значення для успіху організації, тому що людський капітал має певні якості, які роблять його цінним. Ефективне управління людськими ресурсами може сформувати основу високопродуктивної робочої системи – організацію, в якій усе: технологія, організаційна структура, люди і процеси працюють разом для того, щоб надати організації перевагу в конкурентному середовищі. І мотивація праці виступає основним елементом механізму використання персоналу на підприємстві та чинником формування соціального клімату країни, від ефективності мотивації та стимулювання персоналу залежить не тільки результати праці працівників, а й досягнення цілей підприємства в цілому. Використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві забезпечує зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Кифяк В. І., Тодоріко І. М. Імплементація зарубіжного досвіду мотивації праці у діяльність українських підприємств. *Проблеми економіки*. 2021. № 1(47). С. 72–77.
2. Климчук А. О. Особливості використання зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу на промислових підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 4. Том 1. С. 57–60.

Ключові слова: держава, зарубіжний досвід, персонал, підприємство, праця, мотивація, стимулювання, імплементація.

Key words: state, foreign experience, staff, enterprise, work, motivation, incentives, implementation.

ЛУЦИК ВОЛОДИМИР БОРИСОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРОТИПРАВНЕ ДІЯННЯ ЯК УМОВА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРАЦЮ

У науці трудового права питання про підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору належать до числа дискусійних. Хоча саме ці дві категорії є визначальними ознаками трудово-правового характеру даного виду відповідальності в трудовому праві, одними з головних відмінностей трудово-правової матеріальної