

2. Лист Торгово-промислової палати України щодо засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили): військової агресії РФ проти України від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/mus36779>

3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень: Закон України 30.11. 2021 р. № 1914-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1914-20#Text>

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

5. Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.03.2022 р. № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-п#Text>

Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n247>

6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 року. № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

7. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України 21 квітня 2022 року № 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#n7>

Науковий керівник: Гудзь Анна Олександрівна, к. ю. н., доцент.

Березюк Юлія Сергіївна

*студентка 2-го курсу факультету адвокатури
та антикорупційної діяльності*

Національного університету «Одеська юридична академія»

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Зі швидким розвитком та постійною трансформацією трудових відносин одночасне існування застарілих методів управління працівниками є суттєвою проблемою, яка, у свою чергу, негативно по-

значається на ефективності виконання роботи такими працівниками та спричиняє відсутність будь-якої мотивації виконувати роботу на більш високому рівні.

Мотивація в найбільш загальному значенні – внутрішнє спонукання працівників, направлене на зацікавленість їх самих у виконанні поставлених задач.

Досить вдалим, на нашу думку, є розкриття поняття «мотивація» авторства В. Б. Васюти та Л. І. Бульбахи, на думку яких: «мотивація – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу» [2].

Мотивація є багатогранним явищем, види якого видається можливим класифікувати за різними підставами. Першою – назвемо джерело формування мотивації, згідно з яким, розрізняють внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація включає в себе суб'єктивну оцінку та прагнення виконувати свою роботу краще працівником. Зовнішня передбачає схвальний відгук керівництва результатів діяльності.

За способом впливу на працівника у спеціальній літературі виокремлюють позитивну та негативну мотивацію [2]. Позитивна мотивація містить в собі: матеріальне заходження (премії, компенсація витрат на проїзд до місця роботи, бонуси до заробітної плати та інше), також підвищення авторитету тощо. У свою чергу, до негативної мотивації відноситься стягнення, види яких передбачені статтею 147 Кодексу законів про працю України [1]. Такими є догана та звільнення. В літературі також зазначається про психологічний тиск на працівника, зауваження та багато інших заходів впливу, проте на законодавчому рівні закріплення вони не здобули.

В сучасній Україні існує ряд проблем, які породжують демотивацію працівника:

- не сформовано остаточно систему управління ефективної мотивації;
- низька заробітна плата;
- невідповідність умов праці європейським стандартам;
- часткова відсутність самовираження працівника або підвищення рівня навичок та критичного мислення тощо [3, с. 410].

Вченими пропонуються різні підходи до розв'язання зазначених проблем. В залежності від причини, яка стала точкою для розвитку демотивації працівника, пропонується певний алгоритм дій для її подолання.

Так, у випадку ігнорування самовираження працівника на виробництві шляхом вирішення може стати заслуховування пропозицій та в разі не можливості їх прийняття в робочий процес – детальне пояснення з якої причини відповідна ідея не може бути реалізованою [4, с. 155].

Відсутність зв'язку працівник-керівництво у зв'язку з чим виникає проблема, браку розуміння керівника наявних проблема працівника та їх суті, поширення чуток та інше [4, с. 157]. Варіантом подолання може стати формування каналів комунікації, можливо надсилання листів в скриньку прохань/побажань або зустрічі з працівниками раз на декілька тижнів.

Наступною проблемою є конфлікти, суперечки, що пропорційно впливають на психологічний стан працівника та соціально-психологічний клімат в трудовому колективі. Шляхом подолання такої ситуації можуть стати неформальні зустрічі поза роботою, підтримка здорового психологічного клімату в колективі та за можливості залучення до штату психолога, до якого працівник при виникненні необхідності може звернутися.

Керівництво також може розвивати навички та самобутнього досвіду працівника, публічне визнання його заслуг.

Впровадження безпечних умов праці та відповідність їх європейським стандартам вирішить дві проблеми: безпечні умови сприятимуть максимальній реалізації трудового потенціалу працівника та зниження ризику професійних захворювань або нещасних випадків на виробництві.

Ще одним варіантом подолання демотивації працівників є матеріальне заохочення працівника. Сюди відноситься гідна та справедлива заробітна плата, що буде відповідати обсягу виконуваної роботи, та додаткові матеріальні стимули-бонуси, премії. Також важливим чинником є знання працівником чіткого розміру винагороди, яка його очікує. Саме матеріальне заохочення сприятиме активізації внутрішнього стимулу мотивації [3, с. 413].

Отже, мотивація працівника є важливим елементом управління на підприємстві. Потрібно комплексно підходити до подолання причин,

які стали причиною демотивації, і при цьому, застосовувати різні види мотивації: як матеріальну, так і нематеріальну, зовнішню та внутрішню. Наостанок, слід вказати, що роботодавець повинен розуміти просту істину: «працівник, зацікавлений виконувати свою роботу на високу рівні, дорівнює максимальний розвиток підприємства».

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 17.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р., / Додаток до № 50
2. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_6_33.
3. Іваницька С. Б., Галайда Т. О., Дяченко Ю. О. Проблеми виявлення та подолання негативного впливу чинників демотивації персоналу на результативність праці. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск № 19. С. 409-416.
4. Трапицын С. Ю. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие/ Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. 240 с.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Гудзь А. О.

Бовкун Дар'я Анатоліївна, Комарова Діана Олексіївна

студентки 2-го курсу

факультету адвокатури та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ПИТАННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ: АКТУАЛЬНА СУДОВА ПРАКТИКА

Професійні захворювання та нещасні випадки є великою проблемою для людей, а також причиною найбільш масштабних соціально-економічних витрат. Безперечно, неможливо не звернути увагу на те, що професійні захворювання та нещасні випадки несуть загрозу працівникам найрізноманітніших сфер, і не тільки в Україні, а й у всьому світі. При цьому, причини та кількість постраждалих різняться не тільки від країни до країни, але й від економічної ситуації, в якій знаходиться працівник.