

Голионко Н.Г.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ЭЛЕКТРОННОГО БИЗНЕСА

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы трансформации составляющих системы управления предприятием в условиях использования технологий электронного бизнеса; обоснована необходимость обновления системы управления предприятием с целью повышения его конкурентоспособности; определена и описана методология формирования принципов перестройки системы управления предприятием.

Ключевые слова: управление предприятием, составляющие системы управления, электронный бизнес, трансформация системы управления, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ).

Golionko N.G.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

TRANSFORMATION OF ENTERPRISE MANAGEMENT IN E-BUSINESS

Summary

Examines the theoretical question of transformation of enterprise management system in the conditions of use of e-business; reasonably need to upgrade enterprise management system in order to enhance its competitiveness; defines and describes the methodology of formation of the principles of restructuring enterprise management system.

Keywords: enterprise management, parts management systems, e-business, transformation systems, information and communication technologies (ICT).

УДК 336.2

ПРОБЛЕМИ ВСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ПЕНСІЇ В УКРАЇНІ

Грановська І.В.

Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди

В статті розглянуто мінімальну пенсію, як основну державну соціальну гарантію для непрацюючого населення. Досліджено співвідношення мінімальної та середньої пенсії з прожитковим мінімумом та мінімальною заробітною платою. Виявлено, що 90% пенсіонерів в Україні є бідними, діюча пенсійна система не забезпечує важливого зв'язку між зусиллями і винагородою, податки на пенсійне страхування високі, а пенсійні виплати неадекватно малі. Проаналізовано зарубіжний досвід формування пенсійної системи в розвинутих країнах. Запропоновано шляхи вдосконалення існуючої системи пенсійного захисту населення.

Ключові слова: мінімальна пенсія, соціальна гарантія, соціальний стандарт, мінімальна заробітна плата, пенсійне страхування, бюджет, Пенсійний фонд України.

Постановка проблеми. В умовах економічної інтеграції, коли основна увага приділяється розбудові ринковим відносинам та переходу на міжнародні стандарти функціонування економічних суб'єктів, особливо важливою є проблема формування ефективної пенсійної системи. Метою реформування пенсійної системи є забезпечення належного рівня життя людей похилого віку на засадах соціальної справедливості, гармонізації відносин між поколіннями та сприяння економічному зростанню. Пенсійна реформа має здійснюватися на системних засадах, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з реформуванням пенсійної системи порушені як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями та висвітлені в роботах Б. Надточія, Б. Зайчука, Г. Лапушняк, Д. Положенко, М. Вінера, Г. Мак Таггарта та інших. Однак ці питання потребують подальшого дослідження в зв'язку з великою кількістю невирішених проблем та необхідністю створення ефективної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Сьогодні серед великого кола проблем, які існують в пенсійній системі, можна виділити дві найважливіші. По-перше, вона не спроможна забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів, по-друге, навіть з урахуванням нинішнього злиденного рівня пенсій вона є непосильним тягарем для державного бюджету, за рахунок якого покривається дефіцит бюджету Пенсійного фонду. Саме тому, накопичувальну складову пенсійної системи можна дійсно вважати реформаторським кроком. Вважаємо оптимальним варіантом встановити певні законодавчі обмеження стосовно управління цими коштами. Так, наприклад, перших три роки еталонний портфель здійснення інвестицій міг би бути таким: 40% – в облігації, 20% – депозити державних банків, 40% – у реальний сектор української економіки, в акції елітних українських підприємств. Також із метою створення конкурентного середовища на ринку пенсійних послуг, водночас із впровадженням накопичувального фонду, доцільно було б дозволити відібраним за спеціальними кри-

теріями недержавним пенсійним фондам конкурувати за кошти громадян, які свідомо обрали б такі недержавні пенсійні фонди для управління своїми страховими внесками.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є вивчення проблем, які існують в пенсійній системі України та запропонувати шляхи їх вирішення, враховуючи досвід розвинутих країн.

Виклад основного матеріалу. Основною державною соціальною гарантією для непрацюючого населення є мінімальна пенсія за віком, що встановлена в розмірі 894 грн. (станом на 2013р.), що дорівнює прожитковому мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Пенсіонери є найменш захищеною категорією населення. За даними статистики кожний сьомий пенсіонер отримує пенсію у розмірі прожиткового мінімуму або нижче. Варто сказати, що 90% пенсіонерів в Україні є бідними, діюча пенсійна система не забезпечує важливого зв'язку між зусиллями і винагородою, податки на пенсійне страхування високі, а пенсійні виплати неадекватно малі.

Таблиця 1

Динаміка мінімальної пенсії, середньої пенсії та прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність в Україні у 2003-2013 рр. [3]

Роки	Мінімальна пенсія, грн.	Середня пенсія, грн.	Прожитковий мінімум, грн.	Співвідношення МП до ПМ, %
2003	50,00	136,6	268,00	18,66
2004	92,45	182,2	284,70	32,47
2005	332,00	316,2	332,00	100,00
2006	350,00	406,8	350,00	100,00
2007	380,00	478,4	380,00	100,00
2008	470,00	776,0	470,00	100,00
2009	573,00	934,3	573,00	100,00
2010	695,00	1032,6	695,00	100,00
2011	750,00	1151,9	750,00	100,00
2012	822,00	1253,3	822,00	100,00
2013	894,00	1470,7	894,00	100,00

Співвідношення мінімального розміру пенсії за віком та прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, поступово зростало. Якщо у 2001 році воно становило майже 34%, у 2003 році – 51%, то у 2005 році – вже досягло та протягом 2006 – 2009 років підвищилось до 110%, а у наступні роки воно знову становило 100%.

Таким чином, встановлення мінімальної пенсії за віком на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, відбулось у 2005 році, раніше та більш стрімко, ніж досягнення мінімальною заробітною платою прожиткового мінімуму для працездатних осіб. При цьому її розмір перевищував розмір мінімальної заробітної плати, що становив тільки понад 66% прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Безумовно така ситуація для країни є не виправданою та економічно необґрунтованою, оскільки заробітна плата є первинним доходом і основним джерелом наповнення державного бюджету, бюджету Пенсійного фонду та інших фондів соціального страхування.

Про необхідність проведення пенсійної реформи почали говорити ще 12 років назад, однак тільки зараз це стало одним із основних завдань Уряду. Очевидно, що зростаюча кількість проблем, яка на-

копичилась у сфері пенсійного забезпечення, потребує посиленої уваги керівництва країни та негайного їх вирішення.

Основними негативними чинниками пенсійного забезпечення в Україні є, на нашу думку низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості як щодо пенсій чоловіків та жінок (середній розмір у чоловіків 1327 грн., а у жінок 872 грн.), так і пенсій, що призначаються за окремими законами, загрозливі демографічні тенденції, а також відсутність системних дій влади в плані проведення реформ у сфері соціального захисту населення.

Сьогодні найбільш загрозливою демографічною проблемою є постійне збільшення частки людей старшого віку (65 років і понад), яка вже переважає частку дітей (0 – 14 років) на 0,8%. Частка населення пенсійного віку у 1966 році становила 15,9%, а станом на 01.01.2011 р. збільшилась більш як у 1,5 рази і сягає 29,3%.

Ще однією проблемою для України є співвідношення пенсіонерів до працездатних людей. Так, якщо в Австрії цей показник становить 39,5%, у Бельгії – 34,7%, Іспанії – 32%, Казахстані – 19%, Франції – 39,9%, Росії – 52,6%, то в Україні – 68% [6]. За цього, частка пенсійних видатків у ВВП країни у 2010 р. становила 16,3%. Також варто зауважити, що пенсійний фонд постійно отримує трансферти від Уряду в розмірі 7% ВВП. Це абсолютно неприпустимо, оскільки ці кошти спрямовуються з державного бюджету, замість того щоб фінансувати інші важливі сектори, особливо соціальної сфери.

Сьогодні в Україні також має місце невідповідність підвищення державних соціальних гарантій сучасним економічним реаліям. Так коефіцієнт зростання середнього розміру пенсій в окремі періоди перевищував темп приросту заробітної плати. Пік такого перевищення припав на 2005 р. – на 36,8 відсоткового пункту.

Таблиця 2

Співвідношення темпів зростання номінальної заробітної плати та пенсій у 2003-2012 рр., % [3]

Роки	Темпи зростання до попереднього року		Відхилення (+; -) темпів зростання пенсій від темпів зростання з\п
	Номінальної заробітної плати	Середнього розміру пенсій	
2003	122,8	111,5	-11,3
2004	127,5	142,9	+15,4
2005	136,7	173,5	+36,8
2006	129,2	128,7	-0,5
2007	129,7	117,6	-12,1
2008	133,7	157,1	+23,4
2009	105,5	119,6	+14,1
2010	120,0	111,2	-8,8
2011	117,6	109,0	-8,6
2012	114,9	110,5	-4,4

Такі дії органів влади призвели до розбалансування взаємозалежності між головними показниками рівня життя населення України, що своєю чергою спричинило виникнення дефіциту коштів Пенсійного фонду України. Так, у 2005 р. дефіцит коштів Пенсійного фонду України становив 16,3 млрд. грн., у 2008 р. 4,7 млрд. грн., а його бюджетом на 2009 р. було передбачено дефіцит коштів у сумі 13,1 млрд. грн. Фактичний розмір дефіциту Пенсійного фонду у 2009 р. становив 31,1 млрд. грн., а у 2010 р. – 34,4 млрд. грн [5]. Окрім того, за рахунок

Державного бюджету країни щорічно фінансується виплата пенсійного забезпечення військовослужбовців, виплата пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, а також виплата пенсійного забезпечення працівників, зайнятих повний робочий день на підземних роботах, та членів їх сімей.

Таким чином, близько чверті всіх пенсійних виплат проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України. Все це свідчить про неефективність проведення державної політики доходів, яка є складовою державної соціальної політики.

Сьогодні науковці, які займаються вивченням проблем пенсійної системи висувають дві претензії. По-перше, вона не спроможна забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів, по-друге, навіть з урахуванням нинішнього злиденного рівня пенсій вона є непосильним тягарем для державного бюджету, за рахунок якого покривається дефіцит бюджету Пенсійного фонду. Іншими словами, на потреби пенсіонерів відволікаються кошти, що признаються на інші суспільні потреби: освіту, науку, армію тощо [2].

Загальноприйнятим показником рівня пенсій є коефіцієнт заміщення, тобто відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати. Відповідно до норм Міжнародної організації праці, він має становити не менше 55%. За останні декілька років цей коефіцієнт в Україні загалом збільшувався і досяг у 2008 р. 43%, а у 2008 р. та 2013 р. досягнув максимального значення 49%.

Таблиця 3
Співвідношення середньомісячного розміру пенсії та середньомісячної заробітної плати у 2003-2013 рр. [3]

Роки	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного працівника, грн.	Середньомісячний розмір пенсії в розрахунку на одного пенсіонера, грн.	Коефіцієнт заміщення, %
2003	462,0	136,6	29,6
2004	590,0	182,2	30,9
2005	806,0	316,2	39,2
2006	1041,0	406,8	39,1
2007	1351,0	478,4	35,4
2008	1806,0	776,0	43,0
2009	1906,0	934,3	49,0
2010	2239,0	1032,6	46,1
2011	2633,0	1151,9	43,7
2012	2752,0	1253,3	45,5
2013	3000,0	1470,7	49,0

В таких країнах як: Італії та Іспанії він становить 90%, Швеції та Німеччині – 65%, Франції, Японії, США – 50%. Іншими словами, Україна має хоч і менший, але цілком порівнянний показник [1]. Вважаємо, що навіть, якщо б коефіцієнт заміщення в Україні становив 100%, це б не дало реальних підстав для суттєвого підвищення добробуту пересічного пенсіонера. Причина – у рівні оплати праці, яка в Україні є набагато нижчою, аніж в інших країнах. Так, у 2010 р. середньомісячний її показник становив 280 дол. США, тоді як у Росії – 535 дол. США, Латвії – 1025 дол. США, у Польщі – 1100 дол. США.

Варіант, запропонований Програмою економічних реформ України на 2010 -2014 рр. (підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років поступово по півроку щорічно в 2012 – 2021 рр.), з фінансового

боку є найменш ефективним з усіх обговорюваних в експертному середовищі. При його реалізації зниження дефіциту бюджету Пенсійного фонду навіть у розпал реформи не перевищить 20% його розміру [2].

Проте, на нашу думку, підвищення пенсійного віку без вирішення проблем зайнятості населення, не дасть очікуваних результатів, оскільки багато працюючих змушені будуть продовжувати працювати, а їх робочі місця, відповідно, будуть вивільнені пізніше.

Зазначимо, що пропозиції щодо підвищення пенсійного віку звучать не тільки в Україні, але й у інших країнах. Так, наприклад, Уряд Греції оголосив про радикальну пенсійну реформу, характерною рисою якої є «збільшення фактичного пенсійного віку в середньому на два роки до 63 років через скасування всіх стимулів для дострокового виходу на пенсію та зрівняння пенсійного віку чоловіків і жінок» [4].

З метою допомоги системі соціального забезпечення впоратися з проблемою старіння населення в Іспанії схвалено план поступового підвищення пенсійного віку від 65 до 67 р., починаючи з 2013 р. У Фінляндії стратегія Уряду полягає у тому, щоб за 12 років, починаючи з 2011 р., підвищити визначений законом пенсійний вік до 65 років.

Досить цікавим, на нашу думку, є досвід Франції, яка поступово, починаючи з 2009 р., запровадила «автоматичний вік виходу на пенсію», який з 2010 р. є обов'язковим для всього приватного сектора. Так, роботодавці приватного сектору Франції не мають права з 1 січня 2011 р. «відправляти на пенсію» своїх працівників у віці 65 років, що раніше було автоматичним віком виходу на пенсію, оскільки його підвищено до 70 років. Однак необхідно зауважити, що попри встановлення автоматичного віку виходу на пенсію мінімальний пенсійний вік, необхідний для отримання повної пенсії залишається на рівні 60 років за умови, що працівник сплачував внески протягом 40,5 років.

Окрім планів підвищити пенсійний вік для жінок, уряд висловлює пропозиції щодо не включення до трудового стажу жінки час, коли вона перебуватиме у декретній відпустці [4], що на нашу думку, є абсурдним за умов посилення несприятливих демографічних тенденцій. У підсумку це призведе до того, що жінки, які народжують, будуть працювати більше, аніж ті, які цього не роблять.

Викликають обурення і пропозиції про підвищення тривалості страхового стажу для інвалідів у віці понад 32 роки з 5 до 15 років, оскільки в Україні так і до цього часу не виконуються закони щодо прав інвалідів про створення необхідних умов для їх праці. Тому здобути потрібний їм стаж – 5 років є достатньо складно, зважаючи на те, що держава так і не спромоглася забезпечити доступність праці для інваліда на рівні здорової людини.

Що стосується накопичувальної складової пенсійної системи, то її впровадження справді можна вважати реформаторським кроком. Так само, як і солідарна, накопичувальна система є обов'язковою, тобто внески до неї роблять не на добровільних, а на обов'язкових засадах. Проте є принципова відмінність. Солідарна система не передбачає грошових накопичень на індивідуальному рахунку. Водночас Урядом постійно відкладається впровадження обов'язкової накопичувальної системи. Необхідно зауважити, що робота із запровадження сплати пенсійних внесків до накопичувального фонду була розпочата ще у 2003 р., проте через безсистемність, локальність, іноді непередбачуваність державної соціальної політики успішно провалена.

Незважаючи на зрозумілість і прозорість накопичувальної пенсійної системи, вона все ж має свої особливості, які зумовлені тим, що працівник сплачує внески впродовж усієї своєї трудової діяльності, не маючи можливості вилучити їх до настання пенсійного віку. Перша з них – необхідність найжорсткішого контролю над забезпеченням ефективного управління, який повинна забезпечити держава. Друга – необхідність управління накопиченими коштами впродовж тривалого періоду часу, оскільки навіть за умови абсолютної, стовідсоткової чесності посадових осіб будь-які інвестиції можуть наразитися на ризики. Тому процеси управління пенсійними накопиченнями мають бути побудовані в такий спосіб, щоб зводити ризики до мінімуму й забезпечити вкладення коштів у диверсифіковані фінансові інструменти.

Вважаємо оптимальним варіантом встановити певні законодавчі обмеження стосовно управління цими коштами. Так, наприклад, перших три роки еталонний портфель здійснення інвестицій міг би бути таким: 40% – в облігації, 20% – депозити державних банків, 40% – у реальний сектор української економіки, в акції елітних українських підприємств. Також із метою створення конкурентного середовища на ринку пенсійних послуг, водночас із впровадженням накопичувального фонду, доцільно було б дозволити відібраним за спеціальними критеріями недержавним пенсійним фондам конкурувати за кошти громадян, які свідомо обрали б такі недержавні пенсійні фонди для управління своїми страховими внесками. Як зазначив А. Федоренко: «Росія пішла цим шляхом, і на сьогодні вже двадцять відсотків громадян перебувають у недержавних пенсійних фондах, хоча на початку впровадження цієї системи їх було лише п'ять. Тобто тенденція така, що відбувається вплив з державного пенсійного фонду до недержавних» [2].

Звичайно, сама по собі накопичувальна система не вирішить всіх проблем пенсійного забезпечення,

оскільки як і у солідарній, нарахування здійснюються тільки на офіційну зарплатну плату. Неофіційна ж, так звана «зарплата в конвертах» жодною мірою не буде впливати на розмір пенсійних виплат.

У цьому контексті має особливий сенс існування недержавного пенсійного страхування, яке почало розвиватися в Україні з 2004 р. На сьогодні у цій галузі створена вся необхідна інфраструктура та сформоване повноцінне конкурентне середовище. Проте, як і раніше, не досягнуто цілей, задекларованих при впровадженні системи. Реально недержавним пенсійним забезпеченням охоплено не більше 3% працездатного населення. Сумарний обсяг залучених коштів не досягає й 1 млрд. грн.

Однією з причин, що гальмують розвиток недержавного пенсійного забезпечення, є недовіра населення до фінансових інститутів, яка поглибилася непопулярними і хаотичними рішеннями Національного банку України в кінці 2008 р. Другою причиною є те, що нинішніх стимулів є занадто мало, щоб реально зацікавити працівників та роботодавців здійснювати добровільні внески у недержавні пенсійні фонди.

Тому зусилля фахівців необхідно зосередити на розробці стимулів не грошового спрямування. Наприклад, у разі підвищення пенсійного віку в солідарній системі до учасників Недержавного пенсійного фонду могли б застосовуватися окремі правила визначення пенсійного віку. Аналогічні механізми можуть бути розроблені для системи освіти, охорони здоров'я тощо [2].

Висновки і пропозиції. Підсумовуючи вищесказане, вважаємо, що пенсійна реформа повинна бути комплексною, бути зрозумілою співвітчизникам, а не проводитися за рахунок простих громадян. Вона має бути підтримана абсолютною більшістю суспільства, а морально-психологічний клімат має базуватися на довірі та соціальному діалозі.

Список літератури:

1. Коваль О. Підвищувати треба не пенсійний вік, а офіційну зарплату. Пенсійна реформа очима не стороннього / Коваль О. // Дзеркало тижня [Електронний ресурс]. – 2010. – № 33(813). Режим доступу: <http://www.dt.ua/2000/2650/70348>
2. Лапушняк Г. Система пенсійного забезпечення в Україні: сучасний стан та тенденції реформування / Г. Лапушняк // Демократичне управління. – 2011. – № 7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com/visnik7/fail/lopyushnjak.pdf>
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Талан М. Підвищення пенсійного віку: проблеми та тенденції / М. Талан // Соціальний захист. – 2010. – № 4. – С. 15–16.
5. Тігіпко С.Л. Виступ на семінарі з приводу пенсійної реформи для науковців та профсоюзних організацій Львівської, Тернопільської та Івано-Франківської / С.Л. Тігіпко. – Львів НУ «Львівська політехніка». – 2011. – С. 10.
6. Тігіпко С.Л. Співвідношення пенсіонерів та працездатного населення в Україні складає 68%. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics.unian.net/ukr/news/78178-spivvidnoshennya-pensioneriv-ta-pratsezdatsnogo-naselennya-v-ukraini-skladae-68-tigipko.html>

Грановская И.В.

Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди

ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ПЕНСИИ В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье рассмотрены минимальную пенсию, в качестве основной государственной социальной гарантии для неработающего населения. Исследовано соотношение минимальной и средней пенсии с прожиточным минимумом и заработной платой. Выявлено, что 90% пенсионеров в Украине бедными, действующая пенсионная система не обеспечивает важной связи между усилиями и вознаграждением, налоги на пенсионное страхование высокие, а пенсионные выплаты неадекватно малы. Проанализирован зарубежный опыт формирования пенсионной системы в развитых странах. Предложены пути совершенствования существующей системы пенсионного зашиты населения. **Ключевые слова:** минимальная пенсия, социальная гарантия, социальный стандарт, минимальная заработная плата, пенсионное страхование, бюджет, Пенсионный фонд Украины.

Granovskaya I.V.
Perejaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University

INSTALLATION PROBLEMS IN UKRAINE MINIMUM PENSION

Summary

In the article the minimum pension as the basic state social guarantees for non-working population. Investigated and the minimum value of the average pension cost of living and wages. Found that 90% of pensioners in Ukraine are poor, the current pension system does not provide the essential link between effort and reward, taxes on high pension insurance and pensions inadequately small. The foreign experience of pension systems in developed countries. Ways of improving the existing system of retirement security.

Keywords: minimum pension and social guarantees, social standards, the minimum wage, pension insurance, budget, Pension Fund of Ukraine.

УДК 331.108

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Гриценко Д.С.

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

В статті розглянуто основні демотивуючі фактори персоналу на машинобудівних підприємствах. Виявлено та проаналізовані причини її виникнення. Висвітлено вплив демотивуючих факторів на продуктивність праці управлінського персоналу. Запропоновано рекомендації щодо їх усунення. Приведено результати дослідження головних демотиваторів персоналу на підприємствах міста Кременчука Полтавської області.

Ключові слова: демотивація, персонал, підприємство, управління, мотивація.

Постановка проблеми. Кожне керівництво вітчизняних підприємств, добре знає, що немотивований та індивідуальний персонал може стати причиною зниження показників стратегічної діяльності підприємства. При подоланні цієї проблеми створюється нова основа для розробки якісної системи мотиваційного механізму управління – систем мотивації та демотивації кадрів.

В сучасних умовах підприємство потребує максимальної віддачі з боку персоналу, адже персонал це запорука успіху підприємства в цілому. Саме персонал сприяє досягненню результатів та реалізації стратегічних цілей підприємства. У зв'язку з цим головне завдання керівництва вітчизняних машинобудівних підприємств полягає у гарно підбраній мотивації. Від того, як добре мотивований працівник та які мотиви в пріоритеті у трудовій діяльності залежить його ставлення до праці. На трудову поведінку впливає багато факторів як позитивних так і негативних. У випадку негативного впливу факторів, підприємства стикаються з проблемою демотивації персоналу, що проявляється в зниженні мотивації та характеризується комплексом людських переживань, обумовлених негативно впливати на трудову поведінку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми демотивації персоналу на підприємствах досліджуються багатьма провідними науковцями, зокрема Андреева Т., Беляева Ж.А., Василина С.М., Десслера Г., Кузнецова Т., Коряковцева Е., Харламов К.И. й інших авторів. Проте, незважаючи на численні наукові розробки, питання стосовно демотивації персоналу є актуальним і потребує подальшого дослідження.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз сучасних методів демотивації персоналу на вітчизняних машинобудівних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вітчизняні машинобудівні підприємства намагаються

забезпечити мотивацію персоналу шляхом поєднання мотивів та стимулів, індивідуально з урахуванням кожного працівника підприємства, в обмін на внесок працівником належної продуктивності в інтереси підприємства, подальшого його розвитку, конкурентоспроможності та рентабельності. Однак, це може призвести і до зворотного явища, коли замість підвищення ефективності праці відбувається її різке зниження. Демотивація і незадоволеність роботою впливають не тільки на плінність персоналу, але і на продуктивність та репутацію успішності підприємства.

Кузнецова Т. вважає, що демотивація являє собою комплекс явищ та процесів, у ході яких внутрішнє бажання діяти у людини зменшується. Внаслідок демотивації у працівника проявляється падіння продуктивності праці, знижується якість виконання роботи, він негативно і цинічно коментує колега або керівництво. Демотивація – це не відсутність мотивації, а відсутність прагнення до конкретної діяльності на конкретному підприємстві під час вирішення певного завдання [6, с. 16].

За Коряковцевою Е. демотивація – це втрата інтересу до діяльності, згасання уваги і концентрації на завданні, втрата бажання діяти. Демотивацію можна описати як апатію, небажання покращувати діяльність, байдужість до результатів праці [7].

Згідно з цими визначеннями демотивацію можна характеризувати, як недостатню психологічну компетенцію керівництва підприємств, які зневажають мотивацію свого персоналу. Завдяки відторгненню та байдужості керівника, працівник втрачає інтерес до своєї роботи – це є основною причиною звільнень.

Однак, існують ще наявні помилки, що здійснюють керівники на періоді адаптації працівників і які в подальшому сприяють появі демотивації: надмірне втручання в роботу працівника або навпаки брак уваги з боку керівника; відсутність психоло-