

**Андрій МАР'ЯШ**

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Віктор ОСТРОВЕРХОВ, канд. екон. наук,

доцент, проректор з науково-педагогічної роботи

Західноукраїнського національного університету

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

У сучасних умовах розвитку економіки України проблема підвищення трудової активності працівників набуває особливої актуальності, оскільки саме людський капітал виступає ключовим ресурсом забезпечення конкурентоспроможності підприємств, установ та організацій. В умовах воєнного стану, економічної нестабільності, інфляційних процесів, міграції працездатного населення та дефіциту кваліфікованих кадрів роботодавці змушені шукати ефективні механізми підвищення зацікавленості персоналу у результатах праці. Одним із ключових чинників, що впливає на трудову поведінку працівників, виступає рівень їх доходів.

Трудова активність є складною соціально-економічною категорією, яка характеризує ступінь участі працівника у трудовій діяльності, рівень його ініціативності, відповідальності, інтенсивності праці та орієнтації на досягнення високих результатів. У сучасній науковій літературі трудова активність розглядається через різні підходи: економічний, соціологічний, психологічний, управлінський та комплексний. Економічний підхід трактує трудову активність як рівень продуктивності та результативності праці, соціологічний – як ставлення працівника до праці та рівень його залученості, психологічний – як прояв внутрішньої мотивації, а управлінський – як результат ефективного управління персоналом.

Трудова активність формується під впливом багатьох факторів, серед яких важливе місце займають рівень заробітної плати, система мотивації, умови праці, стиль керівництва, соціально-психологічний клімат у колективі, можливості професійного розвитку та рівень соціальної захищеності працівників. Особливу роль у сучасних

умовах відіграють саме економічні фактори, оскільки матеріальне забезпечення працівника безпосередньо впливає на його мотивацію до праці та зацікавленість у результатах роботи. Якщо працівник вважає оплату праці справедливою та такою, що відповідає його професійним зусиллям, рівень його трудової активності зростає. Натомість недостатній рівень доходів спричиняє втрату мотивації, зниження продуктивності праці та пошук альтернативних джерел заробітку.

У сучасних умовах України суттєвий вплив на трудову активність працівників здійснюють також фактори, пов'язані з воєнним станом. Повномасштабна війна спричинила зростання психологічного навантаження, нестабільність зайнятості, міграцію населення та погіршення фінансового становища значної частини працівників. Інфляційні процеси та зростання вартості життя негативно впливають на рівень мотивації персоналу й потребують удосконалення систем матеріального стимулювання праці. За таких умов підприємства повинні поєднувати матеріальні та нематеріальні інструменти мотивації, забезпечувати стабільність виплати заробітної плати, підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат та формувати умови для професійного розвитку працівників.

Важливе значення у системі управління персоналом має оцінювання трудової активності працівників. Для цього використовується комплекс кількісних і якісних показників, серед яких продуктивність праці, рівень виконання планових показників, плинність кадрів, трудова дисципліна, рівень залученості персоналу та інноваційна активність працівників. Сучасні підприємства дедалі частіше застосовують соціологічні методи оцінювання, зокрема анкетування та інтерв'ювання працівників, що дозволяє визначити рівень задоволеності працею, системою оплати, умовами праці та перспективами професійного розвитку.

Особливе значення в межах даної проблематики має оцінювання впливу доходів на трудову активність працівників. Для цього використовуються економіко-статистичні та аналітичні методи, які дозволяють встановити взаємозв'язок між рівнем матеріального забезпечення персоналу та результативністю його

праці. Дослідження свідчать, що ефективна система оплати праці, яка враховує професійні компетентності, результати праці та особистий внесок працівника, сприяє підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни та зниженню плинності кадрів.

Таким чином, трудова активність працівників є важливою складовою ефективного функціонування підприємства та одним із ключових чинників забезпечення його конкурентоспроможності. В сучасних умовах підвищення трудової активності потребує комплексного підходу, який передбачає поєднання матеріального стимулювання, ефективного управління персоналом, розвитку корпоративної культури та формування сприятливого соціально-психологічного середовища. Саме системне врахування факторів впливу на трудову активність дозволяє підприємствам забезпечувати стабільний розвиток та підвищення ефективності трудової діяльності персоналу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Вороніна А. В. Управління персоналом та мотивація праці в сучасних умовах господарювання. *Економіка та суспільство*. 2021. № 29.
2. Гапєєва О. М., Скакун В. В., Швець А. М. Система мотивації персоналу як чинник підвищення трудової активності працівників. *Економічний простір*. 2022. № 176. С. 114–118.
3. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : КНЕУ, 2020. 711 с.