

ФОНД ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ У ПОСТВОЄННИХ УМОВАХ

Ткачук, аспірант

Сумський державний університет, м. Суми

Післявоєнний період характеризується серйозними викликами для економіки та ринку праці, що створює потребу в ефективних механізмах мотивації персоналу. Фонд заробітної плати стає дієвим інструментом для стимулювання продуктивності, залучення та утримання кваліфікованих кадрів у нестабільних та складних умовах відновлення.

Фонд заробітної плати є основним ресурсом для реалізації матеріальної мотивації працівників. Особливо важливим є диференціація оплати залежно від результатів праці, що стимулює ініціативу та відповідальність серед працівників. Фонд заробітної плати виступає елементом загальної стратегії управління персоналом, особливо в умовах післявоєнного відновлення, де правильне використання цього інструменту впливає на стабільність і розвиток підприємств.

У процесі післявоєнного відновлення перед роботодавцями постають нові завдання щодо збереження та стимулювання працівників. Мотивація праці в цих умовах набуває особливого значення, адже саме людський капітал є основою для відбудови економіки. Нарис. 1 наведено основні виклики, що впливають на ефективність мотиваційних механізмів після війни.



Рисунок 1. Виклики мотивації праці в умовах післявоєнного відновлення
Джерело: сформовано автором

Як видно на рис.1, одним із бар'єрів є економічна нестабільність, що супроводжується обмеженими фінансовими ресурсами, що знижує ефективність матеріального стимулювання та ускладнює процес утримання працівників. Крім того, тривалий вплив воєнних дій залишає глибокий слід у психоемоційному стані людей, тобто працівники перебувають у стані психологічної втоми, мають знижений моральний дух, що негативно позначається на їхній трудовій активності та залученості до виробничих процесів. В умовах обмежених ресурсів актуальним стає завдання знайти баланс між матеріальними та нематеріальними чинниками мотивації. Оскільки можливості для підвищення заробітної плати є обмеженими, зростає значення таких елементів, як визнання, підтримка, гнучкість в умовах праці, перспективи професійного розвитку тощо. Ще одним викликом стає ризик відтоку кваліфікованих кадрів, які шукають більш вигідні та стабільні умови за кордоном. Такий процес загрожуватиме посиленню кадрового дефіциту в різних сферах економіки, що ускладнює відновлення країни та її інституцій після війни.

Визнання досягнень працівників, соціальна підтримка та моральне заохочення часто стають не менш вагомими чинниками мотивації, ніж безпосередня грошова винагорода. Прозорість і справедливість у формуванні системи оплати істотно впливають на рівень довіри до роботодавця та формують позитивне ставлення до організації загалом. Важливу роль відіграє також корпоративна культура, заснована на взаємоповазі, підтримці та залученості працівників до спільних цінностей, що посилює ефект матеріального стимулювання.

Отже, фонд заробітної плати в після воєнних умовах виступає не лише як фінансовий ресурс, але й як потужний стратегічний інструмент формування мотивації праці. Ефективне управління фондом із врахуванням матеріальних і нематеріальних факторів дозволяє підвищити продуктивність, стабілізувати трудові відносини та сприяти сталому розвитку підприємств у складних соціально-економічних умовах.

Список використаних джерел

- Воржакова, Ю. П., & Лінива, І. С. (2022). Формування моделі мотивації праці для зростання професійного інтелекту команди. *Efektivna ekonomika*, (12). <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.37>
- Прохоровська, С. (2023). Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*, 2(02), 45-48. <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>