

Заробітна плата, як складова системи мотивації персоналу, повинна стимулювати зацікавленість працівників та спеціалістів у результатах праці, сприяти диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, випереджаючим темпам зростання продуктивності праці порівняно з її оплатою.

Таким чином, основою матеріальної мотивації та стимулом праці при суспільному розподілі матеріальних благ є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Усе це охоплює широке коло відносин людини у процесі її трудової поведінки на виробництві та соціальному житті.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, яка стимулює робітників до ефективної роботи та високої віддачі. Матеріальне стимулювання можна вважати найбільш ефективним мотиваційним механізмом трудової діяльності працівників.

Список використаних джерел

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посібник. К.: Знання-Прес, 2000. 313с. Глава ІХ, с. 215-224, 235-240.
3. Лук'яненко Н. Д., Бунтовська Л. Л. Мотивація персоналу : навчальний посібник. Донецьк : ДонНУ, 2004. 302 с.

Сотник Є. В., здобувач вищої освіти
1 курсу магістратури, група ЗМЛСп-201
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н. професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ ЧЕРНІГІВЩИНИ

В Україні розподіл лісів за категоріями залежно від основних виконуваних ними функцій здійснюється таким чином: на захисні ліси приходить 33% від загальної площі лісів; на рекреаційно-оздоровчі ліси - 15%; на експлуатаційні ліси - 38%; на ліси природоохоронного, наукового, історико-культурного призначення - 14%.

Підприємства лісового господарства Чернігівщини здійснюючи господарську, економічну діяльність підтримують в належному стані ліси також виконують екологічні, водоохоронні, захисні, санітарно-гігієнічні, оздоровчі, ресурсозабезпечуючі та інші функції. Переважна більшість підприємств має державну форму власності (по Україні частка державної форми власності становить 72 %).

Підприємства лісової галузі мають суттєвий вплив на ринок праці України. Так на них працює 49 202 особи. Що стосується Чернігівщини, то підприємства лісової галузі представлені Чернігівським, Корюківським, Остерським Добрянським Городнянським, Семенівським, Новгород-Сіверським, Прилуцьким та іншими видами лісгоспів.

У Чернігівському лісгоспі персонал представлений директором, головним інженером, головним механіком та фахівцями лісового, виробничого, економічного відділів та бухгалтерією.

Переважно виконання експлуатаційної функції лісгоспу покладено на лісовий відділ, де працюють головний лісничий, інженер з охорони та захисту лісів, інженер з лісовідновлення, провідний інженер та мисливствознавець.

Удосконалення роботи з персоналом направлено на забезпечення пріоритетів розвитку лісового господарства, а саме:

- збільшення лісистості України за рахунок заліснення деградованих, малопродуктивних і техногенно забруднених земель;
- нарощування ресурсного і екологічного потенціалу лісів;
- ведення лісового господарства на основі екосистемного підходу;
- охорони лісів від пожеж та незаконних рубок;
- захисту лісів від шкідників і хвороб;
- охорона мисливських тварин, збереження біологічного різноманіття лісових екосистем;
- розвиток лісової інфраструктури та підвищення рівня екологічної культури поводження населення у лісах;
- оптимізація структури лісгосподарських підприємств та організацій, підвищення прибутковості ведення лісового господарства.

Список використаних джерел

1. Лісове господарство України. URL: http://ekoinform.com.ua/wp-content/uploads/2019/01/Brosura_DALR_2019_UA-web.pdf.
2. Кичко І.І., Гарус Ю.О. Перспективи розвитку лісового господарства України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. №11. 2016. С. 128–132. URL: <http://global-national.in.ua/archive/11-2016/30.pdf>.

Труніна А. П., здобувачка вищої освіти 4 курсу, група УП-171
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

У зв'язку з пандемією COVID-19 у 2020 році в країнах запровадили карантинні обмеження, які в свою чергу призводять до втрати заробітної плати – це спричинить зростання рівня відносної бідності.

Від початку запровадження карантинних обмежень влада почала закликати людей за можливості залишатися вдома. Багато працівників не змогли собі це дозволити. У зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби багато підприємств почали перелаштовуватися на віддалену роботу, але далеко не всім це вдалося. Деякі підприємства почали працювати змішано, тобто працівник сам вирішує де йому краще працювати, в офісі чи вдома. Є підприємства, установи та організації, які призупинили свою роботу, у результаті чого зменшився обсяг виробництва продукції, кількість зайнятих скоротилася, особливо на підприємствах сфери послуг. Все це негативно вплинуло на рівень життя населення. Особливі втрати понесли підприємства малого та середнього бізнесу, що працювали у сфері торгівлі, надання послуг, обслуговування населення.

У результаті пандемії численні підприємства змушені були простоювати, відправляючи своїх працівників в неоплачувану відпустку. Так, відповідно до чинного законодавства працівників у разі простою можуть перевести, за їх згодою з урахуванням кваліфікації та спеціальності, на іншу роботу на тому ж підприємстві, на термін простою,