

# СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА МЕЗОРІВНІ В УМОВАХ РУХУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Музиченко А.С.  
д.е.н., професор  
завідувач кафедри  
економіка підприємства,  
фінансів, обліку і аудиту  
Ткаченко О.А.  
ст. викладач кафедри  
економіка підприємства,  
фінансів, обліку і аудиту  
Уманського державного педагогічного  
університету імені Павла Тичини

На сучасному етапі економічного зростання актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і характеру перебігу трансформаційних процесів мотивації ринку праці країни і її регіонів. Йдеться обґрунтування нових методологічних засад розвитку механізмів мотиваційного забезпечення ефективного ринку праці України, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного піднесення, обумовлену придатністю цих механізмів для неперервного поглиблення й розширення постіндустріального розвитку країни.

Водночас в умовах суперечливого розвитку ринкових відносин в Україні, зростання напруги на ринку праці об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються мотиви працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки, що обумовлює нагальність і своєчасність обґрунтування методологічної схеми аналізу оцінки сутності та форм мотиваційного підґрунтя забезпечення ефективної зайнятості населення. На нашу думку, новітні методологічні підходи до вирішення цієї проблеми мають передбачати широку концептуальну схему оцінки вектору та динаміки зрушень у мотиваційному механізмі забезпечення розвитку ринку праці [1].

Управлінський персонал є активом підприємства, людським капіталом, який передбачає менше контролю над собою та очікує своєчасну і гідну економічну, психологічну та кар'єрну винагороду за високопродуктивну й високоякісну працю. В наш час саме мотивація і стимулювання до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих і перспективних управлінських працівників на підприємствах в конкурентних умовах. Сучасний стан діяльності підприємств України не вражає найкращими показниками, однією з причин таких показників є низька мотивація самого персоналу, задіяного у виробництві [2].

Мотивація являє собою перш за все прагнення певної людини до конкретної дії, в якій вона відчуває потребу, але не здатна приступити до неї і здійснити самостійно [3]. Поряд з тим, мотивація праці являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, котрі спонукають людину до трудової діяльності та надають цій діяльності спрямованість, яка орієнтована на досягнення визначених цілей, уособлює в собі прагнення працівника задовольнити свої потреби, підвищити своє соціально-економічне становище. Також потрібно усунути всі демотиваційні фактори, які впливають на працівника. Оскільки саме цей вплив є найбільш суттєвим і дестабілізуючим на підприємстві.

З метою виявлення особливостей мотивації праці, ґрунтуючись на результатах досліджень з проблем мотивації та сутності поведінки економічно активного населення, необхідно аналізувати мотиваційне забезпечення ринку праці на регіональному рівні.

Здійснення такої оцінки полягає виявлення особливостей мотивації праці, яку доцільно трактувати:

- як структурно цілісну складову національного ринку праці;
- по-друге, як процес задоволення і реалізації потреб економічно активного населення шляхом продуктивної трудової діяльності на робочих місцях легальної сфери зайнятості господарських комплексів різного рівня;

- по-третє, як складну поліфункціональну систему, яка характеризується зростанням інтенсивності взаємодіючих зв'язків між елементами цієї системи (методами, формами, напрямками, цілями мотиваційного забезпечення), підсиленням їхньої взаємообумовленості і зменшенням відносної автономності [1].

На даний час спостерігаються депресія соціально-економічного добробуту, зниження зацікавленості працівників не тільки у високопродуктивній праці, але й у праці взагалі. Можна констатувати руйнацію мотивації трудової діяльності на підприємствах, адже діяльність людини зумовлюється реально існуючими у неї потребами, які мають бути задоволені [4]. Основним і найбільш важливим стимулом мотивації працівників завжди була заробітна плата, але на сьогодні через невиконання заробітною платою стимулюючої функції та відсутність реальних можливостей поліпшення соціально-економічного стану працівників, важливу роль для зайнятих у виробництві відіграють мотиваційні основи менеджменту на всіх рівнях.

Зважаючи на те, що визнання інтересів людини як головної мети розвитку суспільства та економіки сьогодні усвідомлюється переважною більшістю науковців та значною частиною практиків, варто звернути увагу на те, що домінування економічних інтересів бізнесу супроводжується масовим нівелюванням соціальними потребами членів суспільства; апелювання вчених про руйнівність даної практики для майбутнього держави нехтуються.

Тому, на нашу думку, якість праці та ефективна зайнятість є тими категоріями, що відображають економічні та соціальні аспекти діяльності людини у їх взаємозв'язку, і за різних підходів характеризує великий спектр питань, актуальних як для працівників, так і для власників організацій, а тому і для держави, як представника інтересів усіх верств суспільства. Саме тому вважаємо за важливе розглянути наявні проблеми у мотиваційній системі забезпечення високої якості праці та ефективної зайнятості у нашій

державі, особливо зосередившись на тих її регіонах, які істотно відстають за даними показниками внаслідок різних обставин.

Інтегруючи існуючі підходи до визначення якості праці, ми дійшли висновку, що повною мірою дану категорію розкриває наступне. Якість праці – це міра використання кваліфікації працівника (навичок, знань, досвіду) у процесі праці, що відображається на якості результатів праці і позначається на добробуті працівника. У розвиток попередньої тези підкреслимо, що питання якості праці варто розглядати з врахуванням таких ключових аспектів:

1) якість затрат праці – визначається сукупністю якісних характеристик працівників у складі компетенцій, знань, навичок, рівня освіти, професійного досвіду, а отже – професіоналізмом та кваліфікацією працівника;

2) якість процесу праці – полягає у встановленні відповідності між складністю праці та рівнем кваліфікації працівника;

3) якість результату праці проявляється: а) у забезпеченні конкурентоспроможності товарів, робіт та послуг на внутрішніх та зовнішніх ринках, їх відповідності вимогам споживачів, клієнтів і замовників; б) у задоволеності працівників результатами власної праці та справедливою винагородою за них.

У регіональному розрізі та на рівні держави, оцінюючи якість праці, можливо розглядати зазначені аспекти з використанням статистичних даних, що узагальнюються та опубліковуються в різних джерелах. Так, якість затрат праці у регіональному розрізі доцільно аналізувати у контексті рівня освіченості економічно активного населення. Оцінювання затрат праці в даному розумінні відіграє визначальну роль на ринку праці, впливаючи на якість результату праці та рівень заробітної плати.

Це пояснюється тим, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає не робоча сила (оскільки вона невід'ємна від людини), і не результати праці (оскільки на момент закріплення соціально-трудо

відносин їх ще не існує), а потенційна можливість людини найефективніше виконувати роботу, що визначається рівнем кваліфікації, компетенціями, людським капіталом та іншими професійними характеристиками працівників. Результати праці залежать від усієї сукупності умов, що супроводжують процес праці, – характеристик праці, ступені яких визначаються раціональністю її організації. Відповідно ціна праці формується під впливом професіоналізму працівників, виражаючи відповідність складності виконуваної роботи.

Якість процесу праці на регіональному рівні пов'язана з можливостями забезпечення ефективної зайнятості, а тому залежить від відповідності пропозиції працівників попиту на них, а саме відповідністю освіти та практичного досвіду поточних безробітних рівню, необхідному для заповнення поточних вакансій.

Якість результатів праці можна визначати продуктивністю праці, але оскільки даний показник відображає їх кількісні параметри, то доцільно, на наш погляд, характеризувати якість результатів праці показником рентабельності праці, що показує співвідношення темпів зростання заробітної плати і темпів зростання продуктивності праці, а отже характеризує якість результатів праці з позиції всіх зацікавлених сторін.

Розглядаючи можливості оцінювання якості праці на регіональному рівні, доцільно використовувати деякі складові індексу регіонального людського розвитку, розроблені фахівцями Держкомстату разом із науковцями під керівництвом члена-кореспондента АН України Е. Лібанової, що розраховуються для характеристики та порівняння регіонів України [5].

З числа загальних індикаторів можна виділити три основні, що відповідають виділеним складовим якості праці: рівень освіти населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення.

Серед розроблених індикаторів якості праці Комісією Європейського співтовариства виділені автором аспекти характеризуються наступними показниками: довічне навчання та участь у безперервному професійному

навчанні; зміни у статусі зайнятості; зростання продуктивності праці та зміна рівня оплати.

Куликов Ю. та Сташевська О. зробили оцінку регіонів України за рівнем мотивації зайнятого населення. Серед показників, що використовувались для розрахунку зведеного інтегрального індексу рівня мотивації економічно-активного населення до продуктивної праці є ті, що відповідають запропонованим нами аспектам оцінювання якості праці: частковий інтегральний індекс збереження та розвитку людського капіталу; груповий інтегральний індекс рівня мотивації до ефективної зайнятості у регіоні, частковий інтегральний індекс сприятливих і безпечних умов праці у регіоні; груповий інтегральний індекс забезпечення гідного доходу [6].

Прикладні аспекти використання різних статистичних джерел для оцінювання якості праці в регіонах України нашою метою є певні перепони, пов'язані з відсутністю необхідних даних для об'єктивних висновків. Найбільш доступними на сьогоднішній день є дані регіонального людського розвитку, що враховують велику сукупність показників. Для оцінювання якості праці нами було взято три ключові індикатори: рівень освіти населення, розвиток ринку праці, матеріальний добробут населення. Диференціація регіонів України за зазначеними загальними індикаторами якості праці за матеріалами Держкомстату України за 2010 р. доводить, що рівень освіти, забезпечення ефективної зайнятості та матеріальний добробут населення є взаємозалежними, відображають перспективи рівня якості праці в регіонах України (табл. 1).

Акцентуємо увагу, що проведені розрахунки поточний рівень якості праці відображають узагальнено, у зв'язку з тим, що індикатори людського розвитку поєднують у собі багато часткових показників і таким чином розширюють характеристику якості праці.

У контексті аналізу рівня освіти населення включено рівень освіти не лише осіб працездатного віку, а і дітей, підлітків, студентів. Більш точно якість працівників відображають дані про рівень освіти дорослого населення

віком 15-70 років, професійного навчання в період зайнятості та безробіття, а також досвід роботи зазначеної вікової категорії – середня кількість років роботи у певній сфері та на посадах різних рівнів.

Звертаючись до проблематики оцінювання розвитку ринку праці, наголосимо, що найбільш корисними для аналізу якості праці виявляються дані, що відображають співвідношення попиту та пропозиції за сферами діяльності та рівнем кваліфікації працівників. Правомірно стверджувати, що використовуючи в розрахунках показник розвитку ринку праці у існуючому варіанті, можна частково охарактеризувати якість трудового життя та економічної активності населення. Складники цього індикатору мають вагомий вплив на співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці.

Виходячи з наведеного, можна стверджувати: показник матеріального добробуту населення непрямо відображає якість результатів праці, адже поряд з доходами від трудової діяльності враховує середньомісячну пенсію, частку грошових доходів у сукупних доходах, співвідношення сукупних доходів та витрат тощо. Наголошуємо на тому, що за аналогією з попереднім індикатором, не можна недооцінювати міру, якою показник матеріального добробуту населення відображає якість результатів праці з позиції працівника.

Усе викладене дає підставу для висновку, що проведені розрахунки відбивають диференціацію регіонів України за рівнем якості праці. Якість праці, як визначальний чинник економічної, соціальної та організаційної ефективності праці спричиняє зростання конкурентоспроможності українських організацій в світовому просторі, підвищення ВВП країни та покращення добробуту населення. Не викликає сумнівів, що головну увагу в процесі мотивації підвищення якості праці доцільно приділити тим регіонам, де спостерігається дуже низький рівень якості праці (Тернопільська, Чернівецька, Львівська обл.), що викликається переважно нерозвиненістю ринку праці.

Зростання мотивації до ефективної зайнятості або її нерозвиненість має місце у випадку, якщо напрями і методи суспільно-економічних трансформаційних перетворень не відповідають або суперечать інтересам та уявленням індивіда [1]. Отже, сила і спрямованість мотивації до ефективної зайнятості представників різних соціально-демографічних груп є неоднаковою. Як впливає з результатів досліджень, віднесення певних груп населення до конкретної мотиваційної моделі трудової активності визначається, насамперед, соціально-демографічними, професійно-освітніми та психологічними характеристиками особистості, особливостями національного трудового менталітету, завдяки яким індивід може (або не може) реалізувати ту або іншу мотиваційну стратегію на регіональному ринку праці. Тому, цілком закономірно вникає необхідність трансформації сучасного мотиваційного механізму зайнятості населення у регіонах, оскільки він не тільки не є ефективним, спрямованим на розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації існуючих та створення нових робочих місць, з гідною оплатою та умовами праці, більше того, він допускає зростання тіньової зайнятості (яку вважає вигідною справою значна частина роботодавців і найманих працівників), не враховує специфічні потреби і мотиви діяльності окремих груп населення, яким притаманні принципово різні мотиваційні моделі трудової поведінки.

Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості ми розуміємо сукупність економічних, соціальних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія й функціонування яких забезпечить досягнення системи ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на всіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, котра призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості.

Ефективний механізм мотивації може бути створений в умовах вільного вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності.



Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування економікою, доцільно здійснювати, дотримуючись ряду системних принципів – правового забезпечення, регіональної адаптивності, оптимальності і ефективності, пріоритетності, ієрархічності, взаємозалежності його елементів, унікальності, комплексності, регламентованості.

Зважаючи на вищевикладене, ми підтримуємо твердження професора М.В. Семикіної про те, що для підвищення привабливості зайнятості у легальному секторі економіки доцільно дотримуватися подвійної стратегії:

- по-перше, поліпшення інвестиційного клімату і зниження вартості підприємництва, що сприятиме створенню нових підприємств і розвитку існуючих, модернізації та створенню нових робочих місць з гідною оплатою;

- по-друге, реформування інститутів ринку праці у напрямі надання йому більшої гнучкості, створення відчутних стимулів для роботодавців і найманих працівників у інтересах зростання обсягів зайнятості саме в легальному секторі економіки [1].

Таким чином, політика щодо збільшення зайнятості у легальному секторі економіки на мезорівні має включати принаймні такі основні елементи: удосконалення трудових відносин шляхом їх лібералізації; запровадження практики прямих та ефективних колективних переговорів між роботодавцями та працівниками; дотримання основних прав працівників; зменшення розміру податків на фонд заробітної плати; вдосконалення законодавчої бази самостійної зайнятості та створення розгалуженої інфраструктури малого бізнесу; запровадження системи моніторингу та оцінки програм активізації регіональних ринків праці. З метою виявлення головних причин, що впливають на обсяги неформальної та тіньової зайнятості та їх подолання економічно доцільно проводити в регіонах періодичні спільні засідання представників роботодавців та центрів зайнятості, стосовно інформації щодо комплексу послуг, які надаються

центрами зайнятості, в тому числі: про стан, тенденції та процеси на локальних ринках праці; професійно-кваліфікаційний склад осіб, зареєстрованих в службі зайнятості, котрі шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності, або особисті якості; професійне навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця; допомога в укомплектуванні персоналом; надання дотацій роботодавцям для відшкодування витрат на виплату заробітної плати безробітним, прийнятим на роботу.

### **Список використаних джерел**

1. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с. С. 50-52.
2. Ніконець О., Палагнюк А. Проблеми мотивації праці в Україні // [http://www.rusnauka.com/15\\_APSN\\_2011/Economics/6\\_87504.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_APSN_2011/Economics/6_87504.doc.htm).
3. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці \ \ Економіка АПК. – 2009 – № 7 – с. 78.
4. Пахулюк М.О., Нікіфорова Л.О. Проблеми мотивації праці на промислових підприємствах України // Проблеми формування нової економіки ХХІ століття. – 2010. – №3. – с.94.
5. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
6. Куліков Ю., Сташевська О. Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. - № 3. - 2010, с. 27-33