

сле гражданской войны при остром недостатке кадров показал уникальные результаты, когда без внешних займов и во враждебном окружении были в короткие сроки (за 4,5 года) построены 518 крупных предприятий и 1040 машинно-тракторных станций с парком машин.

5. Предлагается провести более углубленное исследование влияния кризиса на инновационную политику предприятий для подтверждения полученных данных и расширения предварительных выводов.

Стаття надійшла до редакції 2.07.2010 р.

УДК 331.522.4

Г. Ю. Міщук, канд. екон. наук, доцент,
Національний університет водного господарства
та природокористування

СУСПІЛЬНЕ МОТИВУВАННЯ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовано поняття суспільного мотивування розвитку і використання трудового потенціалу. Досліджено мотивуючі чинники зайнятості населення в Україні. Запропоновані концептуальні засади аналізу мотивування населення до продуктивної зайнятості на мезо- та макрорівнях національної економіки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мотивування, трудовий потенціал, працездатне населення, зайнятість, продуктивність

АННОТАЦИЯ. Обосновано понятие общественного мотивирования развития и использования трудового потенциала. Исследованы мотивирующие факторы занятости населения в Украине. Предложены концептуальные основы анализа мотивирования населения к продуктивной занятости на мезо- и макроуровне национальной экономики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Мотивирование, трудовой потенциал, трудоспособное население, занятость, продуктивность

ANNOTATION. The notion of public motivation of labour potential development and usage is grounded. The motivating factors of the population employment in Ukraine are investigated. The conceptual bases of the analysis of motivating population to the productive employment on mezzo and macro level are proposed.

KEY WORDS. Motivation, labour potential, able-bodied population, employment, productivity.

Проблема мотивування працездатних людей є одним з найпоширеніших об'єктів економічних досліджень. Переважна їх більшість присвячена мотивуванню персоналу підприємств. У зв'язку з цим розвинені численні теорії мотивації. Натомість на мезо- і макрорівні залишаються слабкими теоретичні підґрунтя і практичні засади мотивації людей до найповнішого використання їх трудових можливостей.

Водночас ігнорування потреб окремих груп населення стає чинником, що зменшує використання трудового потенціалу в Україні. Пов'язані з цим негативні соціально-демографічні тенденції останнім часом привертають все більшу увагу науковців та економістів-практиків, в тому числі менеджерів найвищого рівня державного управління.

Враховуючи це, **метою цієї роботи** є дослідження загальних мотивів працездатного населення до найповнішого використання трудового потенціалу в Україні.

На макроекономічному рівні потреби людей або не досліджуються взагалі, або такі дослідження мають вибірковий характер. Аналіз задоволеності окремих потреб, що здійснюється в межах конкретного дослідження, переважно не ґрунтується на відомих групуваннях потреб та не дозволяє зробити комплексну оцінку мотивації людей.

Особливо важливою є ця проблема щодо працездатного населення: незадоволеність потреб стає чинником дискомфорту. Якщо на рівні підприємства одним з найгірших наслідків дискомфорту є плинність персоналу, що має негативні наслідки тільки для працівника та підприємства, то на вищих рівнях усупільнення праці «плинність» трансформується в еміграцію, що має численні негативні наслідки для всього суспільства. Передусім до них можна віднести негативний зовнішній ефект від некомпенсованих витрат держави на підготовку працівників (хоча б базову середню освіту має кожен мігрант, а її фінансування є державним) та втрати від невикористання трудового потенціалу в Україні. Відтак суспільна продуктивність утримується в Україні на досить низькому рівні і є стримуючим чинником подальшого розвитку виробництва.

На підтвердження того, що на рівні підприємства існуючими методами мотивування персоналу не завжди можна задовольнити вагомі для людини потреби, можна навести такі статистичні дані. За оцінками Міністерства праці та соціальної політики України «сьогодні більш як 1,5 млн українців виїхали за кордон у пошуках роботи; у 2008 році кожен п'ятий українець розгля-

дався як потенційний мігрант, а 41 % населення незадоволені рівнем життя» [2].

У зв'язку з цим необхідно виділяти *внутрішньоорганізаційне* та *позавиробниче* мотивування. Ці різні за своїм змістом складові не мають поки що загальноприйнятої назви. Водночас сила впливу на поведінку людини позавиробничих чинників може бути досить суттєвою, Відтак доречно було б назвати обидві складові мотивування людей до участі у суспільному виробництві *суспільним мотивуванням* — процесом формування позитивних мотивів людей з метою підвищення і найповнішого використання їх трудових можливостей.

У системі суспільної мотивації добре дослідженою є внутрішньоорганізаційна мотивація, зокрема класифікація потреб та основні стимули до трудової діяльності на мікрорівні. Натомість дослідження позавиробничих мотивів до праці не знаходять достатнього розвитку.

Якщо розглядати мотивування як загальну функцію менеджменту, як це найчастіше відображається у процесі управління в теорії менеджменту, виникають певні неузгодженості, зокрема, об'єктами мотивування за такою логікою можуть бути всі виробничі ресурси — фінанси, матеріальні ресурси та інші. Але оскільки потреби можуть бути лише у персоналу, доцільним є розгляд мотивування як спеціальної функції менеджменту (табл. 1), а сам управлінський процес мотивування — як послідовність етапів, в яких розкривається зміст загальних функцій: облік, планування і т. д.

Таблиця 1

СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА УПРАВЛІННЯ

| Об'єкт управління | Функції управління | | | |
|--|--------------------|----------------------------|-------------|----------|
| | облік, аналіз | прогнозування і планування | організація | контроль |
| управління трудовим потенціалом, у тому числі <i>суспільне мотивування</i> його розвитку та використання | F 1.1 | F 1.2 | F 1.3 | F 1.4 |
| управління матеріальними ресурсами | F 2.1 | F 2.2 | F 2.3 | F 2.4 |
| управління фінансами... | F 3.1 | F 3.2 | F 3.3 | F 3.4 |

Суспільне мотивування розвитку та використання трудового потенціалу може бути представлене технологічним процесом управління, ефективність якого визначається якістю виконання кожного етапу: збору та систематизації інформації щодо потреб працездатного населення, мотиваційних чинників та дестимуляторів праці (в матриці — функція «облік та аналіз»); прогнозування зміни потреб та планування державних програм розвитку трудового потенціалу та підвищення суспільної продуктивності, організація їх виконання та контроль.

Функції планування, організації та контролю є відносно відомими, а їх практична реалізація хоч і викликає іноді суспільну критику, але їх ефективність більшою мірою залежить від прийнятих стратегій соціально-економічного розвитку чим від обгрунтованості відповідних методологічних засад.

Натомість облік та аналіз потреб працездатного населення є не тільки найбільш трудомістким, але й недостатньо дослідженим етапом суспільного мотивування. Відтак поодинокі дослідження в цій галузі не мають системного характеру. Окремі потреби населення хоч і вивчаються з групуваннями за ознакою зайнятості у видах діяльності, за місцем проживання та іншими, але зводяться переважно до аналізу задоволеності матеріальних потреб. Соціально-психологічні потреби найчастіше залишаються поза увагою.

Водночас їх значимість для формування позитивних мотивів зайнятості є принаймні не меншою. Зокрема, у рейтингу країн, згрупованих за людським розвитком, Україна хоч і втратила декілька позиції впродовж останніх років (85-те місце в рейтингу ПР ООН у 2007 році [5]), але при майже однакових рівнях зайнятості економічно активного населення в Україні та країнах-лідерах економічного розвитку активність зовнішньої еміграції є суттєво вищою. Враховуючи, що з числа мігрантів значною є частка тих, хто відверто заявляє про некомфортні умови проживання в Україні — біженці та особи, що шукають притулку в інших державах (табл. 2), такі тенденції вимагають ретельного аналізу та визначення демотивуючих чинників.

Враховуючи структуру потреб людей, на регіональному чи національному рівнях чинники демотивації не можна пояснювати тільки незадоволеністю матеріальних потреб. Ті, які належать до групи соціально-психологічних, в дослідженнях суспільної мотивації набувають дещо іншого змісту: потреби в соціальній справедливості, рівності та свободі.

На регіональному рівні несправедливість та порушення рівності виявляється у недостатньому регулюванні умов життя лю-

дей, унаслідок чого одні території стають соціально привабливими і їх темпи розвитку є набагато вищими. У зв'язку з цим виділяють навіть соціально привабливі міста — столиця та обласні центри, в яких відповідно є можливість отримати кращу освіту, зростають можливості працевлаштування, є вищим розвиток соціальної інфраструктури. Навіть не проводячи детального порівняння тенденцій розвитку окремих адміністративно-територіальних одиниць, зрозуміло, що порівняно з сільськими поселеннями вищим рівнем комфорту характеризується проживання в містах, внаслідок чого в Україні щорічно збільшується рівень урбанізації та посилюються проблеми зайнятості у сільському господарстві.

Таблиця 2

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ БІЖЕНЦІВ ТА ОСІБ, ЯКІ ШУКАЮТЬ ПРИТУЛКУ
В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ТА РЕГІОНАХ СВІТУ У 2007 р. (складено за даними [3])**

| № з/п | Країна / регіон | Емігранти | | | | Іммігранти | |
|-------|---------------------|----------------------------|--|--|--|----------------------------|--|
| | | чисельність біженців, тис. | частка у чисельності міжнародних емігрантів, % | частка у чисельності біженців у Світі, % | чисельність осіб, які шукають притулку, тис. | чисельність біженців, тис. | чисельність осіб, які шукають притулку, тис. |
| 1 | Україна | 26,0 | 0,4 | 0,2 | 2,4 | 2,3 | 1,3 |
| 2 | Російська Федерація | 92,9 | 0,8 | 0,6 | 17,6 | 1,7 | 3,1 |
| 3 | Білорусь | 5,0 | 0,3 | 0,0 | 1,2 | 0,6 | 0,0 |
| 2 | СНД | 181,3 | 0,6 | 1,3 | 35,2 | 19,7 | 5,6 |
| 3 | Європейський Союз | 19,0 | 0,1 | 0,1 | 2,0 | 1363,3 | 223,3 |
| 4 | Європа | 516,0 | 0,9 | 3,6 | 42,7 | 1564,1 | 234,2 |

На національному рівні проявом незадоволеності потреби у справедливості є значне розшарування населення за доходами. Зокрема, хоч за світовими стандартами рівень розшарування населення за доходами не може перевищувати 10:1, а в Україні в 2007 році значення децильного коефіцієнта розподілу населення

становило 6,0, але при цьому коефіцієнт Джині складав 28,2 року [4], частка населення що живе за межею бідності (розрахунковим критерієм прийнято 75 % медіанних сукупних еквівалентних витрат) у 2006 році складала 28,1 % при граничному за світовими нормами рівні 10 % [1, с. 26].

Суттєвим демотивуючим чинником працевлаштування в Україні є відчуття небезпеки у різних її проявах — від відверто кримінальних до порушення базових громадянських прав — у свободі слова та інших. За результатами спеціальних досліджень, показники якості державного управління до 2006 року в Україні хоч і мали певну позитивну динаміку (показник «голос і підзвітність»), але все ще поступались відповідним показникам близьких європейських сусідів — Румунії та Польщі. При цьому сукупний показник дотримання громадянських прав в Україні, що визначається експертним шляхом і включає чотири аспекти: «свобода самовираження та переконань», «асоціативні та організаційні права», «верховенство права», «особиста незалежність та права особистості» хоч і мав позитивну динаміку до 2006 року і вигідно відрізнявся від аналогічних показників у Росії та Білорусі, але все-таки був на порядок нижчим, порівняно з країнами Європейського Союзу. Суб'єктивна оцінка населенням проявів корупції в країні також, хоч і мала незначну позитивну динаміку, але в діапазоні від 1 до 10, де 1 означає тотальну корупцію, а 10 — повну відсутність, оцінка респондентів протягом 2000—2006 років перебувала в межах 2—3 бали [1, с. 34—35].

Дослідження матеріальних стимулів до праці на рівні підприємства, на чому зосереджена основна увага науковців, не дозволяє вирішити проблему недостатнього використання трудового потенціалу в країні. З наведених проявів суспільної невдоволеності умовами життя необхідно є розробка системи позавиробничих чинників мотивації людей до праці в Україні. Такі чинники можна виявити на основі відомої класифікації потреб. Тоді система суспільної мотивації розвитку та продуктивного використання трудового потенціалу матиме вигляд (рис. 1).

Подальше уточнення складу наведених чинників та їх вплив на соціальний комфорт, що може слугувати основою відповідних програм державного регулювання соціальних, у тому числі, соціально-трудова, відносин може бути здійснене з використанням методу соціологічного опитування, що належить до *перспектив подальших досліджень* у цій галузі.

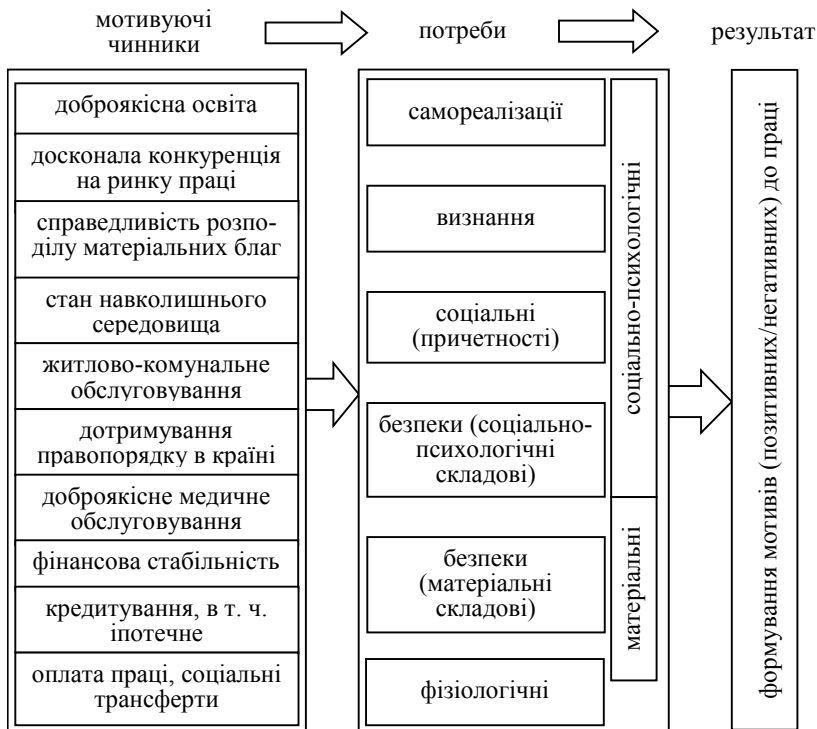


Рис. 1. Система суспільної мотивації розвитку і використання трудового потенціалу

Література

1. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і Європейський вибір України. — ПРООН Україна, 2008 р.
2. Матеріали прес-конференції Комісії Програми розвитку ООН, присвяченої представленню Звіту з людського розвитку 2009 // Державна служба зайнятості України // www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable_article
3. Conflict and insecurity induced movement. Human Development Report 2009 // <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>
4. Economy and inequality. Human Development Report 2009 // <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>
5. Human development index 2007 and its components. Human Development Report 2009 // <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>

Стаття надійшла до редакції 9.06.2010 р.