

Среди основных причин миграции называют чаще всего экономические мотивы, то есть человек, переезжая, в первую очередь старается улучшить благосостояние свое и членов своей семьи. Подтверждение этого положения было получено при проведении множественного корреляционно-регрессионного анализа. В ходе анализа определялось влияние среднего уровня заработной платы и нагрузки на одно свободное рабочее место в различных областях Украины на коэффициент интенсивности миграционных связей Донецкой области по выбытию. В ходе проведенного анализа гипотеза о приоритете экономических факторов, вызывающих миграцию, подтверждается. С увеличением заработной платы в различных областях Украины коэффициент интенсивности миграционных связей Донецкой области по выбытию увеличивается, а с увеличением нагрузки на одно свободное рабочее место происходит его уменьшение.

Донецкая область является одной из ключевых территорий в украинском государстве. Можно предположить, что с преодолением затяжного экономического кризиса и развитием рыночной экономики в Донецком регионе главным способом сбалансированности спроса и предложения рабочей силы станут миграционные процессы. В этих условиях правильный учет миграции населения и своевременное и точное выявление социально-экономических последствий этого явления позволит строить эффективную миграционную политику государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Паніна Н. В., Головаха Є. І.* Тенденція розвитку українського суспільства (1994—1997 роки). Соціологічні показники (Таблиці, ілюстрації, коментар). — К.: Інститут соціології, 1998. — 131 с.
2. Основы теории народонаселения/ Д. И. Валентей, В. И. Козлов и др. / Под ред. Д. И. Валентея. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Высш. шк., 1986. — 376 с.

Кокарев І. В., канд. екон. наук, доц.
Київський національний економічний університет

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК ФАКТОР ФУНКЦІОНУВАННЯ ТОВАРНОГО РИНКУ

Перехід до ринкової економіки в Україні вимагає певних системних перетворень, які можна виділити в три основні напрями [1]:
— інституціональні перетворення;

— мікроекономічна лібералізація;

— макроекономічна стабілізація.

До інституціональних перетворень можна віднести наступні:

- зміна ролі держави в економіці, що перебуває в переході від централізованого управління економікою до гнучкого поєднання методів прямого і непрямого економічного регулювання, в перегляді й оновленні функцій державних інститутів і т. п.;

- роздержавлення і приватизація власності;

- становлення підприємництва й інститутів ринкової інфраструктури (комерційні банки, інвестиційні фонди, біржі, брокерські контори, аудиторські служби і т. ін.);

- формування системи ринків (товарів і послуг, чинників виробництва, фінансових ринків);

- формування правової (законодавчої) бази нової системи господарювання;

- оновлення системи підготовки кадрів для роботи в нових умовах та ін.

Другий напрям складає мікроекономічна лібералізація. Найбільш істотними в ній є такі заходи:

- ◆ лібералізація ринків;

- ◆ лібералізація внутрішніх цін;

- ◆ лібералізація зовнішньоекономічних зв'язків;

- ◆ введення конвертованості національної валюти, принаймні, по поточних операціях;

- ◆ демонополізація економіки і введення антимонопольного регулювання;

- ◆ введення системи банкрутств неспроможних підприємств;

- ◆ зняття обмежень на створення нових фірм, розширення господарської самостійності підприємств;

- ◆ створення сприятливого середовища для розвитку національного підприємництва, підтримка вітчизняних товаровиробників.

Третій напрям — макроекономічна стабілізація. Частіше за все зміст даного напрямку зводять до заходів фінансової стабілізації (мінімізація дефіциту державного бюджету, посилення грошово-кредитної політики, загалом антиінфляційні заходи).

Макроекономічна стабілізація виступає важливим елементом структури системних перетворень в умовах перехідної економіки. Без її здійснення інституціональні й мікроекономічні перетворення набудуть деформованого характеру. Так, наприклад, лібералізація цін може вилитися в гіперінфляцію, а дії нових ринкових інститутів придбають відверто спекулятивну орієнтацію.

З іншого боку, макроекономічна стабілізація передбачає здійснення інституціональних змін і мікроекономічної лібералізації, оскільки без створення і функціонування інститутів, які адекватно реагують на ринкові імпульси, і без розширення механізму вільного функціонування різних секторів економіки вона втрачає свій зв'язок з ринком і набуває директивно-централізованої форми.

Таким чином, усі елементи перетворень взаємозв'язані й саме внаслідок цього набувають характеру системних перетворень.

Друга половина ХХ століття характеризується постіндустріальними тенденціями у сфері розвитку продуктивних сил. В економічно розвинених країнах намітилися глибокі якісні зміни в характері праці та виробництва. Науково-технічний прогрес швидко міняє структуру виробництва. Знижується роль і значення традиційних галузей, зростає і стійко розвивається наукоємне виробництво, виробництво високих технологій, сфера інформації і послуг. Нові тенденції у виробництві впливають на сукупного працівника, його структуру, якісний стан, потреби та інтереси. Так, статистичний аналіз даних по укрупнених галузях економіки США показує: за період з 1983 по 1990 роки найбільш швидкими темпами росла зайнятість в таких галузях як виробництво інформації і програмного забезпечення (95,7 %), послуг у сфері бізнесу й економічного консультування (65,9 %), юридичні (53,8 %) і соціальні послуги (52,8 %), освіта (37,6 %) і т. ін. У результаті до 1990 року число зайнятих у невиробничій сфері становило 77,4 % загальної чисельності працюючих, у промисловості даний показник не перевищував 17 % [2]. За оцінками американського соціолога Д. Белла, чисельність фабричного пролетаріату США знизиться у 2001 році до 10 % [5].

Аналогічні тенденції спостерігаються і в інших економічно розвинених країнах. У ФРН, наприклад, за останні сорок років (до початку 1990 років) число робітників поменшало з 51 % до 38,1 %; навпаки, чисельність службовців зросла з 17 % до 42,1 % [3].

Істотне збільшення зайнятості в нових наукоємних виробництвах і сфері послуг вимагають від працівника високого рівня спеціальної підготовки. Праця в цих секторах економіки, як правило, глибоко індивідуалізована, націлена на використання інтелектуальних здібностей і особистих можливостей людини. Така праця вимагає від працівника систематичного підвищення загальної і спеціальної освіти, постійного вдосконалення своєї діяльності, її пристосування до нових умов виробництва. Для зайнятих у галузях виробництва нового технологічного укладу стає характерним підвищення освіти працівників, швидкий перехід від 10—12-

літньої освіти до безперервної (в тому числі вищої) освіти. Так, у США середнє число років навчання склало у 1990 році 12,9 року, проти 8,6 — у 1940 році. До середини 80-х років понад 50 % дорослого населення мали закінчену або майже закінчену 12-літню освіту, а 35 % — вищу. У більшості галузей промисловості майже перестає застосовуватися некваліфікований труд, безперервно збільшується частка технічного і управлінського персоналу, становлячи 40—45 % загальної чисельності зайнятих у виробництві [4]. Таким чином, в постіндустріальних країнах формується новий тип працівника, що має високий рівень спеціальної підготовки, здібний до складного інтелектуального труда, сприйнятливий до швидкого змінювання умов виробництва.

Органічні зміни у виробництві впливають на інтереси і потреби людей, їх уявлення про місце і роль труда в житті людини. Разом із традиційними галузями виробництва, властивими епосі, що відходить, втрачає своє значення уявлення про труд як джерело життя. У більшості процвітаючих країн він перестає бути засобом виживання, обов'язком перед сім'єю, необхідністю збереження елементарних умов життя. Матеріальні потреби людей (потреби «нижчого» порядку) практично задоволені і продовжують задовольнятися. Суспільство безперешкодно створює матеріальні блага високої якості, у достатній кількості, різноманітному асортименті, доступні для придбання. У структурі споживчих переваг матеріальний продукт поступово знижує своє першорядне значення. Набирають силу інтереси і потреби людей нематеріального (соціального) характеру. Рушійною силою труда стають не тільки і не стільки матеріальні результати виробництва, скільки інтереси і потреби самого працівника у вдосконаленні своєї діяльності, її пристосуванні до сприйнятливості досягнень науково-технічного прогресу, зростанні професіоналізму, компетентності, просуванні по службі, оволодінні новими спеціальностями, творчості. Мотиви труда все більше орієнтовані на нову систему цінностей, що відповідає перспективним тенденціям найбільшого особистого зростання.

Ця тенденція підтверджується і соціологічними дослідженнями, проведеними західними фахівцями в 60—70-х роках [5]. Так, ранжування інтересів і потреб людей у сфері їх трудової діяльності й визначення системи цінностей людини дозволили виявити важливий напрям, що намітився в останні роки в зміні споживчих переваг: матеріальні (предметні, грошові) інтереси все більше поступаються нематеріальним. Спираючись на фактологічні дані, західні соціологи вибудували систему мотивації труда, що дозво-

ляє реально оцінити місце і роль тих або інших потреб у шкалі цінностей людини. Згідно з цими дослідженнями, на першому місці стоїть можливість визначення досягнень у труді, задоволення процесом труда, суспільне визнання індивідуальних трудових заслуг, можливість професійного зростання, незалежність на робочому місці, доведення роботи до повного завершення і т. ін. У шкалі цінностей людини провідне місце міцно втримують мотиви, пов'язані з розвитком і вдосконаленням здібностей працівника, суспільним визнанням його труда, творчістю. Таким чином, у постіндустріальних країнах складається новий тип потреб робітників і службовців, що мають матеріальний достаток і схильні до вияву соціальних інтересів у сфері труда.

Нові тенденції в економіці розвинених країн дозволяють інакше поглянути на практику організації труда і виробництва, що склалася: виникає необхідність переходу до нового типу використання труда, пошуку нових способів і методів його стимулювання, а разом із тим і можливість критичного переусвідомлення основних теоретичних положень концепції спонукання людини до праці.

У світлі вказаних передумов і теоретичних підходів до проблеми стимулів, так характерних для постіндустріального суспільства, здаються найвими міркування про можливість і необхідність переходу кризової економіки України до соціально орієнтованої системи стимулювання, економіки, де панує спад виробництва і зростання безробіття, різке падіння рівня життя і зубожіння основної маси населення, багатомісячні не виплати заробітної плати і відсутність коштів на збереження елементарних умов життя. З цих позицій матеріальні стимули, в тому числі заробітна плата, безумовно зберігають своє першочергове значення. З цим її значенням пов'язаний, наприклад, відтік зайнятих у сфері матеріального виробництва в сферу послуг, зокрема у банківську і кредитну справу, комерційні, посередницькі структури і управління; вивільнення працівників із державних підприємств і організацій та їх перехід у приватні підприємства і фірми. Нарешті, під тиском матеріальних стимулів наростають інтереси в перепрофілюванні й отриманні освіти зі спеціальностей з найвищою прибутковістю і т. ін.

Однак не можна не визнати, що стосовно умов перехідної економіки нова система стимулів може мати принципове значення. З переходом до ринкової економіки трудова мотивація працівників колишніх державних підприємств практично не змінилася. Перехід від гарантованої державою заробітної плати до

оплати труда, що визначається умовами ринку, не зміг помітно вплинути на продуктивність праці. Не пов'язана з трудовими зусиллями працівника, вона визначається в умовах економічної кризи платоспроможністю підприємств-споживачів виробленої продукції, особливостями реалізації і збуту, наявністю (або відсутністю) виробничих замовлень, кредитами, спекулятивними операціями і т. ін. Не приносять помітних результатів і акції приватизованих підприємств: дивіденди, що виплачуються на одну акцію, практично нікчемні. З розвитком інфляції впала реальна заробітна плата, втратили своє стимулююче значення премії, надбавки, доплати, компенсаційні виплати, бонуси. Не пов'язані із заохоченням труда, вони в більшості своїй перетворилися в механічні надбавки до низьких тарифних ставок. Порядок нарахування заробітної плати (окладу) такий, що він не враховує міру і якість вкладеного труда, допускаючи можливість виплат без досягнення працівником відповідних результатів. Така модель слабко сприяє зростанню продуктивності праці. У цих умовах зацікавленість у труді може і повинна спиратися на систему стимулів, що включає нетрадиційні способи залучення до праці.

Перехід до ринку й загострення економічної кризи помітно посилили протистояння інтересів суб'єктів виробництва. На більшості підприємств виробництво і контроль за ним розділені між людьми, що стоять на різних рівнях ієрархії. Жорстка ієрархія і розмежування виробничої й управлінської функцій дозволяють адміністрації підприємств втримувати монополію на інформацію про фактичний стан виробництва, наявність фінансових коштів, характер розподілу прибутків і перспективи розвитку підприємства; безконтрольно вирішувати багато господарських питань. Виведені з-під державного нагляду приватизовані підприємства використовують свої фінансові кошти для короткострокових спекулятивних операцій у торгівлі, на фондовому та фінансовому ринках, як правило, в інтересах особистого збагачення адміністрації підприємств. Несумірно величезні прибутки адміністративно-управлінського персоналу цих підприємств у сотні разів перевищують заробітну плату робітників і службовців [6]. На цьому фоні швидкими темпами розвивається процес соціального розшарування. Серед зайнятих велика частка низькооплачуваних робітників і службовців, в той же час форсовано збагачується директорський корпус підприємств. Все це породжує протистояння і конфронтацію учасників виробництва, байдужість робітників і службовців нижчої ланки до виробничих і господарських справ підприємства, знижує інтереси до праці.

Виникає необхідність зміни внутрівиробничих відносин, пошуку нових методів залучення працівника до труда: не монополія адміністрації на управління, а широке залучення всіх учасників виробництва до управління, не конфронтація суб'єктів виробництва, а ділова і соціальна співпраця.

Входження в ринок і перспективи розвитку української економіки — у поступі до якісно нового технологічного укладу, що передбачає ослаблення сировинної належності, відновлення високорозвиненого виробництва, науки, освіти. Попередня оцінка економічного потенціалу України показує, що в довгостроковій перспективі країна може виявитися конкурентоздатною в таких сферах виробництва, як деякі високі технології, виробництво «ноу-хау», освіта, культура і т. ін. Ці висновки в основному збігаються з оцінками англійського економіста М. Портера у визначенні міри конкурентоздатності країн [7]. При цьому загально визначним і відчутним стає зв'язок випереджальних темпів економічного розвитку країни не тільки з оволодінням новою технікою, роботою в режимі високих технологій, але і з ефективним розвитком і широким використанням людського потенціалу. Людина являє собою складне переплетіння фізичних та інтелектуальних здібностей. Використання одних та ігнорування інших не відповідає задачі нарощування виробництва, логіці переходу до нового типу розвитку. Величезний творчий потенціал, зосереджений в людині, частіше за все виявляється незатребуваним. Так, соціологічні опитування показали, що в 1994 році в структурі мотивів додаткової зайнятості при визначальній ролі збільшення прибутків (84 %), наступним по значущості стоїть прагнення працівника в отриманні більш цікавої роботи, що дозволяє реалізувати свої знання, здібності, інтелект (10 %). Повторна зайнятість як засіб самореалізації залучає в рівній мірі чоловіків (10 %) і жінок (11 %). Частка цього мотиву вища, ніж у середньому, по групі наймолодших працівників (14 %), керівників і головних фахівців підприємств (25 %), кваліфікованих робітників (20 %); працівники спільних підприємств відмітили цей мотив у 29 % випадків [8]. На приватних підприємствах і фірмах, де заробітна плата робітників і службовців відносно висока, мотиви підвищення рівня кваліфікації, професійної компетентності, просування по службі мають переважаче значення.

Усі ці дані свідчать, зокрема, про те, що за допомогою повторної зайнятості в умовах перехідної економіки вирішуються не тільки матеріальні, а й соціальні інтереси й потреби людей, і по мірі задоволення перших, мотиви труда будуть все тісніше ув'язуватися з інтересами нематеріальної орієнтації.

Нова система стимулів була запропонована світовій практиці Японією [9, 10, 11, 12]. Японський досвід активно сприймається країнами, де гостро стоять проблеми, пов'язані з економічною кризою, сповільненням темпів зростання економіки, скороченням прибутків, порівняно швидким старінням нації взагалі й робочої сили зокрема; де є серйозні проблеми, зумовлені зниженням трудової активності населення. До таких країн відноситься й Україна. І хоч японський досвід в контексті його інтернаціоналізації вимагає критичної оцінки і пошуку нових методологічних підходів, проте базові положення цієї системи викликають підвищений інтерес у всьому світі, а система загалом може розглядатися як «введення корисної інформації для пошуку раціональних рішень», конструктивного впливу на людину.

Узагальнюючи досвід Японії, а також особливості його використання в ряді країн Західної Європи і США, можна визначити систему нових стимулів, яка могла б знайти застосування і в умовах перехідної економіки України. До таких стимулів потрібно віднести таке.

По-перше, зміна системи внутрівиробничого управління, що передбачає перехід від елітарно-адміністративного управління до гнучкого «паритетного» управління, яке орієнтується на розширення сфери участі працівників в управлінні і контролі за виробничо-господарською та фінансовою діяльністю державних підприємств і приватних фірм; заохочення різних форм накопичення й передання досвіду, знань в управлінській структурі фірми.

По-друге, зміна форм і методів організації труда, що передбачає перехід від пріоритету індивідуальної форми труда до колективної (групової). Все ширша орієнтація на «малі робочі групи». Заохочення всіляких невеликих, природним чином виникаючих робочих об'єднань, діяльність яких націлена на зростання продуктивності праці, вдосконалення виробництва та підвищення його ефективності.

По-третє, зміна системи найму робочої сили, перехід до нового типу найму, заснованого на поєднанні як довгострокової, так і короткострокової форм зайнятості відповідно до схильностей, професійної підготовки і кваліфікації, інтересом до праці. Орієнтація підприємства на високий професіоналізм працівника, стимулювання різних форм професійного зростання й освоєння суміжних професій.

По-четверте, зміна системи внутрівиробничої ієрархії, перехід від жорстких відносин панування-підкорення до системи відносин демократизації і рівності працівників. Стимулювання труда

впровадженням в систему виробничих відносин різних форм згладжування статусного бар'єра між працівниками.

По-п'яте, зміна в характері використання робочого часу, перехід до «ущільненого» режиму роботи. Стимулювання труда робочим часом з урахуванням різноманітних інтересів людей, зайнятих у сфері виробництва, залежно від статі, віку, освіти, сімейного стану.

І нарешті, по-шосте, зміна способу організації внутрівиробничих відносин, перехід від соціально-індиферентного відношення до труда до гуманізації труда. Орієнтація стимулювання на забезпечення зростання продуктивності праці методом забезпечення умов збереження, постійного розвитку й удосконалення робочої сили з урахуванням її інтересів у сфері труда і виробництва, а також вимог, що пред'являються працівниками до виробництва і його структур. Використання у виробничо-господарській практиці підприємств і фірм перспективних напрямів гуманізації труда.

ЛІТЕРАТУРА

1. Теория переходной экономики. Т. 2. Учеб. пособие / Под ред. Е. В. Красниковой. — М.: ТЕИС, 1998. — 231 с.
2. *Иноземцев В.* Понятие творчества в современной экономической теории // Полис. — 1992. — № 2. — С. 189.
3. *Кульков В. М.* В координатах смешанной экономики. — М.: Бук-Лтд., 1994. — 210 с.
4. *Зубчанинов В. У.* Экономические цели и задачи технического прогресса // МГ и МО. — 1991. — № 8. — С. 36.
5. *Иноземцев В. К.* К теории постэкономической общественной формации. — М.: Таурус, 1995. — 240 с.
6. *Наумов В.* Сумма к оплате — эмблема печали // Труд. — 1995. — 20 июля.
7. *Портер М. Е.* Стратегія конкуренції / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. — К.: Основи, 1998. — 390 с.
8. *Хибовская Е.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. — 1995. — № 5. — С. 74—76.
9. *Целищев И.* «Управление по-японски» за пределами Японии // МЭ и МО. — 1991. — № 8. — С. 62.
10. *Попов Е., Бородаевский А.* Экономические права человека: рынок труда и собственность // МЭ и МО. — 1991. — № 8. — С. 63.
11. *Хлынов В.* Япония: становление новой модели управления трудом // МЭ и МО. — 1993. — № 2. — С. 103.
12. *Колот А. М.* Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.