

15. Портна О.В. Фінансові індикатори діяльності закладів охорони здоров'я / О.В. Портна // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – №1 (55). – С. 343–346.
16. Прибиткова І.М. Основи демографії: Посіб. для студентів гуманітарних і суспільних факультетів вищих навчальних закладів / І.М. Прибиткова. – К.: «АртЕк», 1997. – 256 с.
17. Прокопенко О.В. Удосконалення методичних підходів до бюджетного регулювання на державному та місцевих рівнях // О.В. Прокопенко, В.Ю. Школа // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №3. – Т. 2. – С. 28–33.
18. Сміянов В.А. Сучасна концепція якості медичної допомоги / В.А. Сміянов, П.О. Павлюк // Вісник Сумського державного університету. Серія «Медицина». Науковий журнал. – 2011. – №1. – С. 5–12.
19. Степаненко Л.М. Модель формування професійних соціальних зв'язків у студентів-психологів / Л.М. Степаненко // Соціальна робота та управління: соціологія, психологія, педагогіка, соціальна робота: Міжнародний збірник наукових праць НПУ імені М.П. Драгоманова. – Вип. 1: за заг. ред. В.П. Андрущенка, А.О. Ярошенко, І.М. Ковчиної. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2001. – С. 156–167.
20. Феценко Л.В. Вдосконалення бюджетного планування і прогнозування / Л.В. Феценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – №34. – С. 154–157.
21. Шморгун О.В. Стратегічні напрямки підвищення конкурентоспроможності країн Скандинавського регіону в ХХІ столітті / О.В. Шморгун // Економічний форум. – 2012. – №3. – С. 150–160, с. 153.
22. Leon J.H. Bettendorf, Ben J.Heijdra Population ageing and pension reform in a small open economy with non-traded goods // Journal of Economic Dynamics&Control. – 2005. – №6. – P. 265–290.
23. Michael Cichon, William Newbrander, Hiroshi Yamabana, Axel Weber, Charles Normand, David Dror, Alexander Preker Modelling in health care finance: A compendium of quantitative techniques for health care financing Geneva, International Labour Office, 1999. – С. 376.
24. The ILO Social Budget model, version 6 (Geneva, 1999) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/Search3/search.do?search=What=The+ILO+Social+Budget+model%2C+vers>

УДК 659075.0

О.Г. ГОНЧАРЕНКО,  
к.в.н., доцент, Європейський університет

## До питання щодо вдосконалення трудової мотивації засуджених

*Дослідження системи мотивації праці засуджених є важливим елементом у процесі їхньої ресоціалізації. Вивчення всіх наявних структурних елементів мотивації дозволяє підвищити продуктивність їхньої праці і ефективність діяльності державних підприємств установ виконання покарань.*

**Ключові слова:** праця, мотивація, внутрішня і зовнішня мотивація.

*Исследование системы мотивации труда осужденных является важным элементом процесса их ресоциализации. Изучение всех структурных элементов мотивации позволит повысить производительность их труда и эффективность деятельности государственных предприятий исправительных учреждений.*

**Ключевые слова:** мотивация, мотивация труда, внутренняя и внешняя мотивация.

*The investigation in the system of labor motivation for convict is an important element in the process of their adaption. Only the investigation of all existing elements in the motivation will allow to increase their labor productivity and efficiency in the work of the state enterprises in correctional institutions.*

**Keywords:** labor, motivation, internal, and external motivation.

**Постановка проблеми.** Проблема залучення засуджених до суспільно корисної праці вже не одне десятиріччя є об'єктом пильної уваги вчених. Трудова зайнятість засуджених є мірою виховного впливу і в той же час спрямовується на профілактику і зниження рівня рецидивної злочинності, дозволяє засудженим отримати робочі професії і спеціальності, тим самим забезпечивши себе джерелом постійного доходу, в тому числі й після звільнення. Перехід до ринкової економіки створив невідгідні умови для забезпечення зайнятості засуджених, ускладнивши тим самим виконання кримінальних покарань. Практично кожний третій засуджений (36,1%) не працює, хоча 88,2% засуджених працездатні як за віковими, так і за медичними показниками, не мають обмежень до трудової діяльності.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Вивченню природи мотивації праці, формуванню дієвої системи спонукання працівників до ефективної праці присвячено багато наукових праць, зокрема (Ван дер Лінден [1], А.Х. Гляшенко [2], В.А. Елеонський [3], Я. Эйдельман [4], А.М. Колот [5], В.В. Радаев [6], Г.Г. Шиханцев [7]), але недостатньо досліджено систему мотивації праці осіб, позбавлених волі, суспільно корисна праця яких використовується як засіб їх вправлення і ресоціалізації.

Вітчизняними і закордонними вченими запропоновані системи факторів, які визначають почуття задоволення роботою і мотивацію персоналу. Виділяють різні принципи організації праці, які сприяють більш ефективній мотивації до праці. Всі вони спрямовані на суб'єктів добровільної праці. Але існує ряд громадян, які працюють примусово, що детермінує необхідність введення такого поняття, як «примусова мотивація». Відомо, що праця за примусом характерна для осіб, які засуджені і відбuvають покарання у вигляді позбавлення волі. Враховуючи той факт, що праця у виправній колонії є основним засобом пенітенціарного впливу, актуальним стає вивчення особливостей її мотивації для даної категорії осіб.

**Метою статті** є вивчення мотиваційних чинників працевикористання осіб, позбавлених волі, з розкриттям соціально-економічних та психологічних аспектів їх трудової діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація до праці є однією з актуальних проблем, оскільки праця давно визнана головним видом діяльності людини. Головна роль у трудовому процесі відводиться людському ресурсу, з яким пов'язують якісну і кількісну ефективність виробництва. Мотивація трудової діяльності – складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистісними характеристиками людини, а також певною необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам у процесі діяльності. Вона є сукупністю внутрішніх і зовнішніх факторів, що спонукають людину до праці, зумовлюючи поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації [5].

Історичний досвід і світова практика існування пенітенціарної системи свідчать, що найбільш орієнтованою на використання праці засуджених була радянська виправно-трудова система. Праця засуджених у специфічних організаційних формах і в більшості випадків у віддалених районах країни сформулювала радянську виправно-трудова систему. В.О. Елеонський, оцінюючи значимість суспільно-корисної праці як найбільш ефективного засобу виправлення засуджених, писав: «Уява засуджених про працю, як найголовніший засіб виправлення і перевиховання, складається під тиском тих обставин, що переважна більшість із них до ув'язнення працювали і мали спеціальність. Тому праця для них є найбільш звичною формою суспільно-корисної діяльності, участь в якій навіть в умовах місць позбавлення волі... нічим не відрізняється» [3]. «У сфері виробництва виправно-трудова установ використовувалась праця більше 90% усієї кількості засуджених, решта були зайняті на роботах по господарському обслуговуванню (в харчових блоках, майстернях по ремонту одягу та взуття, банях і інших комунально-побутових службах)». Саме праця засуджених в 1970–ті роки вивела МВС у п'ятірку провідних промислових міністерств та стала серйозним джерелом бюджетних надходжень [7].

Сьогодні Державна кримінально-виконавча служба України має у своєму розпорядженні майновий комплекс,

призначений для випуску продукції, надання послуг, виконання робіт з метою залучення засуджених до суспільно-корисної праці. До його складу входить 115 промислових підприємств, 12 сільськогосподарських підприємств та 168 майстерень. Станом на 1 жовтня 2012 року в установах виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України утримувалося 150 264 особи, більшість з яких знаходяться в працездатному віці [8].

Г.Г. Шиханцев [7] виділяє виховну і економічну роль праці. На його думку, «виховна роль праці полягає в тому, що праця оберігає людину від деградації... Добре організована праця – місток, який з'єднує людину і суспільство». Далі розвиваючи свою думку про роль праці, він називає ще одну функцію – суспільно-заміщуючу, яка дозволяє відволікати засуджених від гнітючих думок і різного роду антисуспільних дій, переключачи інстинктивні пориви енергії засудженого в керовані форми поведінки в трудовому процесі. Нічим не зайняті засуджені скоріше піддаються депресії і зривом в поведінці, а трудова зайнятість суттєво підвищує режимну безпеку, оскільки дозволяє залучити їх суспільно корисної праці.

Особливо слід звернути увагу на те, що засуджені до позбавлення волі – це злочинці, серед яких: 16,7 тис. осіб засуджені за умисне вбивство (з них 8,4 тис. осіб, що вчинили вбивство при обтяжуючих обставинах); 9,9 тис. осіб – за нанесення умисного тяжкого тілесного ушкодження; 28,8 тис. осіб засуджені за розбій, грабїж та вимагання; 2,4 тис. – за зґвалтування; 27 осіб – за захоплення заручників; 21,8 тис. осіб – за злочини у сфері незаконного обігу наркотичних засобів та інші заподіяні злочини проти здоров'я населення [8].

Відсутність науково обґрунтованих і дієвих стимулів суспільно корисної праці засуджених не тільки негативно впливає на результати діяльності підприємств, а й перешкоджає їх ресоціалізації. Як наслідок, менше половини засуджених виконують встановлені норми виробітку і, відповідно, не мають можливості виплачувати за судовими позовами та аліменти на утримання малолітніх дітей. Недосконалість норм кримінально-виконавчого законодавства, відсутність механізмів стимулювання праці не сприяють формуванню позитивного ставлення до суспільно корисної праці й обмежують можливості особистісного розвитку засуджених. Названа проблема стає ще більш актуальною, оскільки більшість засуджених знаходяться в економічно активному віці: в основному це чоловіки (85% від загальної чисельності засуджених), вікові групи яких 30–49 років або 18–24 роки (відповідно 36 і 27,3% від загальної чисельності), що дозволяє зробити висновок про існування в кримінально-виконавчій службі великої кількості економічно активного населення, яке необхідно залучити до трудової діяльності з метою їх подальшої ресоціалізації в суспільстві.

Тому, досліджуючи поняття примусу як специфічного виду стимулу до суспільно корисної праці, і відповідно примусового типу мотивації і відношення до праці, вимагає більш уважного вивчення даного явища. Примус до праці як спе-

цифічний стимул і його форми розглядаються багатьма дослідниками. Наприклад, В.В. Радаєв включає примус у число детермінантів економічної дії [6]. Я. Ейдельман, у свою чергу, виділяє примусову мотивацію, яка не стільки орієнтує суб'єкта на придбання нових благ, скільки визиває втрату тих, що має, підкреслюючи, що до мотивів такого типу відносять «страх» і «обов'язок» [4]. Подібну класифікацію мотивації можна побачити і у К. Тіллі, які визначають примус як метод мотивації, оснований на межі задіяння шкоди [2].

Цікава позиція Ван дер Ліндена відносно механізму дії примусу. Автор відмічає, що примус складається з дисциплінарних правил і санкцій, за порушення яких застосовується як покарання за недостатню творчу активність [1]. Ідея порівняння присутня в роздумах А.С. Панкратова, який протиставляє примусову працю, або «працю – за примусом», коли людина працює для того, щоб споживати продукти праці, «праця – за потребою», коли вона, навпаки, споживає продукти праці, щоб працювати» [2].

Примусовий тип відношення до праці характеризується деякими особливостями мотиваційної сфери. Наприклад, базова мотивація, по-перше, характеризується низьким рівнем задоволення вітальних потреб, і перш за все потреб у безпеці; по-друге, для даного виду мотивації властиве формування виживання як специфічного інтересу та нерозвиненість інших інтересів, пов'язаних із трудовою діяльністю; по-третє, має місце посилення «ближньої» мотивації (мотивації виживання) і тимчасова відмова від стратегічних життєвих цілей.

Досліджуючи особливості мотивації в умовах примусової праці, достатньо цікавим є підхід К. Замфір. Автор виходить з уявлення трьох складових мотивації: внутрішньої, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної [5]. Під внутрішньою мотивацією розуміють те, що зароджується у свідомості людини самою трудовою діяльністю (задоволення, яке приносить робота). Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які знаходяться за межами самого робітника і праці, як такої (матеріальне стимулювання, суспільне визнання, осуд), тобто стимули, заради яких людина вважає прикласти свої зусилля. Зовнішня позитивна мотивація в умовах виправної колонії може бути представлена у вигляді дострокового звільнення. Прикладом зовнішньої негативної мотивації можуть бути покарання, які передбачені законодавством, та осуд суспільства. Важливо відмітити, що К. Замфір опирається на схему, запропоновану Д. Аткинсоном, співвідношення «прагнення до успіху – уникнення невдач».

Безумовно, людину можна примусити працювати, але не можна примусити її «хотіти» працювати. В умовах жорсткого зовнішнього примусу відмирають, перш за все, вищі соціогенні потреби в творчості, самореалізації, досягненнях. Примус як особлива форма стимулювання до праці володіє певними характеристиками:

- використанням негативних стимулів – санкцій (погроз погіршення стану суб'єкта);

- обмеження свободи вибору суб'єктом способів поведінки у трудовій сфері;

- механізм примусу діє на рівні первинних потреб, задоволення яких необхідно для забезпечення існування суб'єкта.

Перераховані особливості примусу як способу зовнішньої негативної мотивації можуть затримати процес ресоціалізації, тобто суб'єкт втрачає більшість своєї енергії на уникнення покарання, ніж на внутрішньо особистісний розвиток. Під час багаторазового використання зовнішня мотивація втрачає своє мотиваційне навантаження і орієнтує людину на власні інтереси. Особливо руйнівна для особистості роль зовнішньої негативної мотивації, яка розвиває пасивність і безвідповідальність, що не сприяє процесу ресоціалізації засуджених. При цьому внутрішня мотивація більш стійка при відсутності видимих нагород, сприяє більш успішному навчанню і освоєнню професії та виступає джерелом розвитку особистості.

Між трьома розглянутими видами мотивації найбільш сприятливим для розвитку особистості вважається співвідношення, при якому головне місце відводиться внутрішній мотивації при одночасному використанні зовнішньої позитивної і відсутності або обмеження зовнішньої негативної мотивації. Найменш ефективне співвідношення, коли зовнішня негативна мотивація переважає над внутрішньою позитивною, яка також переважає і внутрішню мотивацію. В контексті аналізу пенітенціарного процесу спостерігається останній варіант співвідношення видів мотивації. Можливо, це обумовлено більш швидким і наглядним результатом, але особливою проблемою є нестійкість даної композиції. Кожен наступний стимул зовнішньої мотивації має бути більшим у порівнянні з попереднім. Тобто або зростає «нагородження», або посилюється «покарання», що є відносним в умовах виправної колонії, оскільки і можливі заохочення, і покарання передбачені законодавством.

Заходи організаційного та правового характеру, які проводить держава в особі кримінально-виконавчої служби України, забезпечують щорічне зменшення тюремного населення, проте, незважаючи на ці позитивні явища, зберігається достатньо високий рівень рецидивної злочинності, і більше третини засуджених знову повертаються у виправні колонії, не зумівши адаптуватися в суспільстві і забезпечити себе легальними джерелами доходів. Серед засуджених осіб, які прибули до виправних колоній, більше 50% не мають професійних і трудових навичок та ніколи не працювали, а у майже 50 тис. засуджених відсутня обов'язкова середня освіта. Це свідчить про необхідність організації в установах виконання покарань професійної освіти з метою набуття засудженими професійних і трудових навичок й умінь, формування в них бажання забезпечувати власні потреби законним шляхом та подальшій їхній ресоціалізації й конкуренції на ринку праці.

Дані досліджень з організації праці в установах виконання покарань показали, що 26,4% засуджених не виконують норми виробітку через небажання працювати за даною спеціальністю, недостатній рівень професійної підготовки (14%), зан-

адто тяжкі умови праці (12,3%), небажання працювати взагалі (24%), організаційно-технічні причини (21,9%). Одним із головних чинників, що впливає на праце використання засуджених, є невідповідність роботи, наявної в установах виконання покарань, спеціальності, яка була до позбавлення волі. Лише 6–10% засуджених у місцях позбавлення волі працюють за спеціальністю, яку мали на волі. Вони не виконують норми виробітку, виробляють продукцію низької якості та мають значні витрати часу на підготовчі роботи. Проведена оцінка працевикористання засуджених показує, що протягом першого місяця після навчання продуктивність праці у засуджених нижча на 25–30%, другого – на 10%, третього – на 3,5%, і лише на четвертому місяці вони починають виконувати норми виробітку. В перші місяці 30–40% виробленої ними продукції має низьку якість та великий відсоток браку [8].

Негативні наслідки працевикористання засуджених не за спеціальністю негативно впливає на психологічний стан засудженого, і, крім того, у засуджених, які мають тривалий стаж роботи за певною професією, в ході перенавчання формується негативне відношення до нової спеціальності. Внаслідок перекваліфікації працівник втрачає свою кваліфікацію, забуває попередню професію і не має необхідних знань та навичок за новою професією, внаслідок чого виникають відмови від праці, порушення трудової дисципліни і режиму. Для ефективного стимулювання трудової мотивації засуджених необхідно визначити ієрархію значимих для них трудових показників, що в подальшому може сприяти створенню більш адекватної моделі формування мотиваційних чинників, таких як оплата праці, соціальні гарантії, трудовий колектив, робоче місце та інші.

## Висновки

Таким чином, слід враховувати неоднозначність і складність відносин між системами внутрішньої і зовнішньої мо-

тивації. Під впливом зовнішніх мотивів внутрішні мотиви можуть як посилюватися, так і руйнуватися. У свою чергу, реалізація внутрішніх мотивів може сприяти формуванню нових, більш складних зовнішніх мотивів. Обидва види мотивів реалізуються в діяльності через формулювання і досягнення відповідних ним цілей. У результаті співвідношення мотивів із цілями формується особистісний зміст діяльності, який і характеризує відношення засудженого до суспільно корисної праці.

## Список використаних джерел

1. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения / М. Ван дер Линден // Социальная история: ежегодник. – М., 2000. – С. 212–213.
2. Гляшенко А.Х. Історичний аспект формування мотивації праці / А.Х. Гляшенко // Економіка та держава. – 2007. – №7. – С. 82–85.
3. Елеонський В.А. Воздействие наказания на осужденных: Уч. пособие. – Рязань: Ряз. высш. шк. МВД СССР, 1980. – 160 с.
4. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1991. – №1. – С. 78–82.
5. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник / А.М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
6. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы. Режим доступа: <http://www.ec-soc.msses.ru>
7. Шиханцев Г.Г. Юридическая психология [Электрон. ресурс] / Г.Г. Шиханцев // Режим доступа: <http://yurpsy.fatal.ru/bib/shihan>
8. Загальна характеристика ДПтС України (станом на 01.10.2012) [Електрон. ресурс] Державна пенітенціарна служба України. – URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075>

О.А. АТАЄВА,  
к.е.н., доцент, Українська інженерно-педагогічна академія

# Формування людського капіталу в структурі трудового потенціалу і розподільчих відносин в Україні

*Розроблено методи вартісної оцінки рівня людського і фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу в аспекті розподільчих виробничих відносин між його власниками та капіталізації витрат на нього, а також ефективності використання. На основі зіставлення рівня людського і фізичного капіталу розроблено метод науково обґрунтованого і кількісного визначення пропорцій розподілу доданої вартості між власниками трудового потенціалу.*

**Ключові слова:** людський капітал, фізичний капітал, трудовий потенціал, рівень, структура, суспільні виробничі відносини, розподіл, додана вартість, динаміка, ефективність використання.

*Разработаны методы стоимостной оценки уровня человеческого и физического капитала в структуре трудового потенциала в аспекте распределительных производственных отношений между его собственниками и*