

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ СУСПІЛЬСТВА

Однією з актуальних проблем сучасної економічної теорії й практики господарювання є проблема зростання національної економіки й пошуку механізмів його забезпечення. Уявляється, що глибинною причиною як економічного занепаду країни, так і гостроти економічної кризи є зруйнований мотиваційний механізм праці. Отже, без ефективного мотиваційного механізму, що спонукає до активної праці, забезпечити соціально-економічне зростання країни неможливо.

Ключові слова: зростання національної економіки, мотиваційний механізм праці.

Одной из актуальных проблем современной экономической теории и практики ведения хозяйства является проблема роста национальной экономики и поиска механизмов его обеспечения. Выносится предположение, что глубинной причиной как экономического упадка страны, так и остроты экономического кризиса является разрушенный мотивационный механизм труда. Следовательно, без эффективного мотивационного механизма, что побуждает к активному труду, обеспечить социально-экономический рост страны невозможно.

Ключевые слова: рост национальной экономики, мотивационный механизм труда.

One of the actual problem of modern economical theory and practice is a problem of the nation economy growing and of searching for the mechanism of the growth providing. Poor motivation to work is considered as the main reason for economical slump and economical crisis. So it is impossible to provide social-economy growth without effective motivation mechanism.

Key words: growth of national economy, motivational mechanism of labor.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем сучасної економічної теорії й практики господарювання є зростання національної економіки й пошуку механізмів його (зростання) забезпечення. Це обумовлено фактом суттєвого зниження рівня валового внутрішнього продукту, який за всі часи ринкових трансформацій в Україні піднявся лише на відмітку 72 % стосовно 1990 року, а за останні місяці кризових процесів знову суттєво знизився й продовжує падіння. Світова й національна економічна наука пов'язує сучасний низький рівень української економіки з негативними тенденціями фінансових відносин, із нестачею інвестиційних коштів. На наш погляд, така постановка питання вкрай обмежена й не висвітлює більш суттєві причини як економічного занепаду країни, так і гостроти

економічної кризи. Уявляється, що причини такого становища української національної економіки більш глибинні й пов'язані з руйнуванням економічного механізму мотивації праці. У свою чергу, зруйнований мотиваційний механізм праці загострює проблему зайнятості й розвитку людського потенціалу. Проте звісно, що активізація людського потенціалу і його перетворення в людський капітал забезпечують у розвинутих країнах до 75 % приросту національного виробництва. Отже, без ефективного мотиваційного механізму, що спонукає до активної праці, забезпечити соціально-економічне зростання країни неможливо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотиваційного механізму праці як підгрунтя соціально-економічного зростання в

сучасній економічній літературі майже не розглядається. Досліджуються різні аспекти суто проблеми зайнятості й розвитку людського потенціалу. Так, С. Калініна розглядає питання реструктуризації й регулювання зайнятості [1]; О. Голобородько аналізує зайнятість в аспекті економічної безпеки [2, с. 62-64]; Л. Кулешова – в аспекті управління освітою [3, с. 216-228]; Є. Кочетов – в аспекті розвитку глобалізаційних процесів і геоeкономіки [4, с. 6-23]; Л. Кривенко – в аспекті розвитку ринку освітніх послуг [5, с. 27-29] тощо. Ще десять років тому аналіз мотивації підприємництва здійснено лише у доволі змістовній науковій праці І. Сороки [6]. Але ж мотиваційний механізм праці як чинник соціально-економічного зростання не розглядається зовсім, що й обумовило мету дослідження.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Новим й недостатньо представленим аспектом дослідження означеної проблеми є діалектичний зв'язок соціально-економічного розвитку країни з мотиваційними механізмами праці, що реалізується у конкретних формах – у розвитку людського потенціалу й у формуванні інноваційної економічної моделі.

Всупереч розповсюдженим в економічній літературі ідеям розвитку суто процесу виробництва як підґрунтя розвитку економічних систем, ми наголошуємо на тому, що більш важливою в політико-економічному сенсі є не суто труд, а його суспільна форма, розвиток якої й обумовить на даному етапі подальший динамізм ринкових трансформацій в Україні. Не дивлячись на те, що Україну офіційно визнано країною ринкових відносин, на наш погляд, ринкова економіка в нашій країні знаходиться на початкових сходах її формування, що доведено формами і особливостями прояву сучасної економічної кризи, а ще більше – фактом нерозвинутої суспільної форми труда. Подальші ринкові трансформації не можуть бути ефективно реалізовані, якщо економічна теорія і господарська практика ігноруватимуть суспільну форму труда, її об'єктивний характер, а також співвідношення об'єктивного й суб'єктивного чинників розвитку процесу труда.

В сучасній літературі взагалі розповсюджено точку зору щодо суб'єктивності економічних відносин, з чим неможливо погодитися. Така постановка питання в науковій літературі, з одного боку, негативно впливає на практику (якщо вчені вважають економічні відносини суб'єктивними, то відповідно трудові відносини потонули в суб'єктивізмі), а з іншого – саме суб'єктивізм виробничих відносин став підґрунтям для висловлення деяких вчених щодо суб'єктивного характеру виробничих відносин.

З приводу сказаного вважаємо за необхідне наголосити на такому. На наш погляд, методологічною помилкою є ігнорування об'єктивного характеру виробничих відносин. Ми цілком погоджуємося з висновком, що

практика – критерій істини. Але вважаємо, що не практика повинна «вказувати» науці на сутність і характер явищ (зокрема, на сутність і характер виробничих відносин), а наука повинна бути критерієм практичного випробування сутності явищ. Ігнорування на практиці об'єктивних законів і закономірностей розвитку будь-яких явищ, зокрема виробничих відносин, суспільної форми труда приводить до негативних наслідків, що підривають підґрунтя економічної системи. А оскільки труд являється не тільки фактором виробництва, а найголовнішою умовою існування людського суспільства, оскільки саме трудові відносини уявляються найсуттєвішими в системі економічних відносин. Отже, важливим є питання розвитку суспільної форми труда як системи. Це питання, на жаль, практично не розглядається в економічній літературі останніх часів, хоча воно завжди повинно бути в центрі уваги вчених і практичних діячів, адже ж лише у труді втілюються й виявляються такі сторони суспільної життєдіяльності, як ступінь зрілості виробничих відносин, сукупність суспільних ідей, інституцій і утворень, що виникають на даній сходинці економічного розвитку.

Ціль статті – окреслити сутність, роль та структуру мотиваційного механізму праці як суспільної форми.

Виклад основного матеріалу. Необхідно підкреслити, що постановка питання щодо суспільної форми труда має глибинні коріння. Ідея щодо розділу труда як основи державності належить давньогрецькому філософу Платону. Вже сам по собі розподіл труда обумовлює визнання його певної суспільної форми. Питання в тому, що слід розуміти під суспільною формою труда, її суспільним устроєм, що необхідно включати до відносин поміж людьми щодо їх участі в суспільному труді. З приводу цього питання на різних історичних етапах розвитку економічної науки висловлювалися різні точки зору. Не існувало і не існує дотепер єдиного розуміння таких категорій як суспільний труд і суспільна форма труда. Не узгодивши погляди на ці категорії, економічна наука сьогодення взагалі перестала їх досліджувати.

Щодо визначення сутності поняття «суспільний труд» теорія зупинилася лише на різних характеристиках процесу труда. Найчастіше під суспільним трудом розуміли лише його характеристику, що відбиває простий факт сумісної праці, або праці людей один на одного. Іноді суспільний труд тлумачиться як альтернатива приватного труда. Проте гіпотетично суспільний труд може виступати як у формі безпосередньо-суспільного, так і у формі опосередковано-суспільного труда. Коли йдеться про суспільний труд, мається на увазі його протікання в межах суспільного виробництва в цілому, а не в межах домогосподарства як такого. Таке розуміння, з нашого погляду, посилює як об'єктивний характер суспільної форми труда, так і необхідність його усвідомлення економічними суб'єктами.

Щодо економічних суб'єктів і усвідомлення об'єктивності певної форми суспільного труда, то воно (усвідомлення) має практичне значення, що втілюється не тільки в певні форми організації труда, але й у певні форми й межі стимулювання труда. Причому саме стимули праці виступають суттєвим чинником розвитку продуктивних сил суспільства і таким чином – фактором подальшого розвитку самої форми суспільного труда. А відтак – фактором розвитку національної економіки країни.

Зауважимо, що людина – не тільки чинник, але суб'єкт виробництва і рушійна сила його поступового розвитку. Саме поступовий розвиток продуктивних сил під впливом і при безпосередній участі людини зумовив перехід до нових технологій, переорієнтацію виробництва на використання інтенсивних чинників відтворення, що порушило необхідність теоретичного обґрунтування *потенційних можливостей* людини не тільки як ресурсу, але й як чинника розвитку виробництва. Замість поняття «трудова ресурси» поступово в науковий обіг було введено поняття «трудова потенція», активними прибічниками якого стали українські вчені. Але довгий час в економічній літературі поняття «трудова ресурси» й «трудова потенція» майже ототожнювалися. «Трудова потенція» визначався як трудова ресурси праці, якими володіє суспільство, або як відповідні трудова ресурси в єдності їх якісних і кількісних характеристик.

Людина як носій енергії трудового потенціалу являє собою єдність біологічної й соціальної природи. Отже, йдеться про те, що зміст трудового потенціалу, всі його можливості зосереджуються не тільки в біологічній енергії (тобто визначаються не тільки фізичною силою, станом його здоров'я, розвитком розуму, освітою тощо), але й у соціальної енергії (тобто визначаються економічними, виробничими, психологічними, політичними, культурними й іншими чинниками). Це необхідно мати на увазі при розробці державної політики щодо регулювання зайнятості й розвитку людини, її потенційних можливостей.

У складі механізму державного впливу на розвиток людського потенціалу й зайнятості населення провідне місце посідають наступні елементи:

- *система інтересів, мотивацій та моральних коштовностей* широких верств населення, адекватних потребам економічної трансформації. Ще зі стародавніх часів принципи матеріального й морального заохочення до праці набули широкого розповсюдження, а їх практична реалізація вважалася умовою ефективного господарювання;
- *високий рівень економічної активності громадян і особистої відповідальності за господарську діяльність*. Економічна активність громадян безпосередньо обумовлює нагромадження капіталу, активізацію інвестування;
- *формування й розвиток середнього класу як основи ринкового соціально орієнтованого суспільства*. Саме в такому напрямі відбуваються

трансформації власності в сучасній Україні, що є однією з першорядних умов розвитку людини як такої, її трудового й інтелектуального потенціалу;

- *значне підвищення якості життя* (прибутки населення, економічно справедлива оцінка праці, соціальні гарантії, соціальна підтримка – те, без чого людина зовсім не має можливості розвиватися);
- *накопичення неречовинного національного багатства* (науково-технічний, освітній, духовно-моральний потенціал та потенціал здоров'я);
- *наявність механізмів, що утворюють умови для розв'язання соціальних суперечностей*, забезпечення соціально-економічної безпеки, соціальної орієнтації господарської діяльності;
- *наявність законодавчої бази економічних реформ та її інституційне забезпечення*; механізми виконання законів і подолання криміналізації суспільства.

Зауважимо, що в програмі державного регулювання соціально-економічного розвитку систему інтересів, мотивацій та моральних коштовностей нами поставлено на перший план не випадково. В умовах сучасної світової економічної кризи, що не обійшла Україну, стає зрозумілим необхідність посилення мотивації найманої праці як чинника подальшого розвитку ринкових відносин, національної моделі економіки, підприємництва та ринку, а також економічної реформації й державності в цілому.

Щодо історичного аспекту проблеми мотивації праці як чинника економічного зростання, то перша найбільш чітка постановка питання відбита в творах давньогрецького філософа Ксенофонта, який у «Економіці» підкреслював необхідність матеріального й морального стимулювання праці (навіть праці рабів). На жаль, сучасні ринкові трансформації, що відбуваються суперечливо (не в діалектичному сенсі, а сенсі їх потворних форм), ігнорують надбання економічної науки як щодо теорії матеріального й морального стимулювання праці, так і щодо практики її реалізації. Найбільш конкретним прикладом такого є відсоток оплати праці найманих працівників у валовому внутрішньому продукті, що в 2007 році становив 22 % (у ринкових цінах) [7, с. 31]. А у витратах реалізованої продукції промисловості у 2007 році частка витрат на оплату праці складала усього 9,1 % проти 9,4 % у попередньому році [7, с. 119].

Ігнорування методології економічної науки щодо відносин розподілу, зокрема щодо відносин стимулювання праці, виявляється і в суб'єктивізації цих відносин. Так, рівень заробітної плати найманих працівників часто визначається власними почуттями і поглядами підприємця, що обумовлює суттєве його відхилення від об'єктивної межі (фізіологічної, історичної й моральної), про яку йшлося ще в працях видатних класиків буржуазної економічної науки XVII – початку XIX століть. Суб'єктивізація відносин заробітної плати проявляється й у

випадках безпідставних штрафів працівників і навіть взагалі у несплаті за відпрацьований час (наприклад, на підставі вигаданих «фактів» зниження обсягів виробництва або продажу товарів). Таким чином, названі суперечності трудових відносин, зокрема відносин заробітної плати, суттєво знижують мотиваційні чинники праці, що у свою чергу призводить до зниження суспільної продуктивності праці й негативно впливає на кінцеві результати виробництва. У такому випадку не може йтися навіть про економічну стабільність у суспільстві, не кажучи вже про економічне зростання.

Однією з причин негативного стану мотиваційного механізму праці є відхід від теорії трудової вартості як підґрунтя концепції стимулювання праці найманих робітників. Сучасний панівний клас вкрай не зацікавлений в концепції трудової вартості, адже ж на її підґрунті важко пояснити, яким чином за короткий час ринкових трансформацій у руках обмеженої кількості українських мільйонерів сконцентрувалося майже 70 % національного багатства України. Більш привабливою для панівного верства суспільства є концепція факторів виробництва.

На наш погляд, саме відхід від концепції трудової вартості призвів до значного падіння обсягів виробництва, до руйнування структури національної економіки, до сучасних кризових явищ. Зауважимо, що ззовні матеріальні стимули до праці в Україні реалізуються. Так, за офіційними даними, у 2007 році середньомісячна номінальна заробітна плата зросла на 29,7 %, а реальна – на 112,5 %. Але якщо дивитися глибше, то хіба можна погодитись з номінальною заробітною платою, середній рівень якої становив у 2007 році 1351 грн? До того ж слід додати, що відсоток громадян, які одержують заробітну плату в межах 460-1000 грн становить 42,8 %. І це при тому, що прожитковий мінімум у грудні 2007 року складав 568 грн. Частка населення із середньодушовими грошовими

доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила майже 40 % [7, с. 408-409]. А скільки громадян одержують заробітну плату, яка вище прожиткового мінімуму на декілька гривень! А тепер слід урахувати й те, що на таку заробітну плату необхідно утримувати дітей, які не одержують заробітної плати. З урахуванням такого в 2007 році 48,8 % домогосподарств з дітьми мали середньодушові місячні грошові доходи нижче 532 грн [7, с. 415]. Отже, можна зробити висновок про рівень злиденності українського народу. Таким чином, з нашої точки зору, необхідно відновлювати концепцію трудової вартості як підґрунтя удосконалення системи відносин розподілу в цілому і відносин матеріального стимулювання праці найманих робітників зокрема. Посилення мотивації праці забезпечить розвиток суспільного виробництва, економічне зростання, що у свою чергу зумовить подальший розвиток потужного мотиваційного механізму праці.

Висновки. В сучасній Україні домінуюче місце в структурі мотивів трудової діяльності займають чинники матеріального змісту. Отже орієнтація на матеріальні чинники активізації мотивації праці повинна бути одним із провідних принципів державної політики регулювання зайнятості й розвитку людського потенціалу. Знецінення ж праці й підрив його статусу укупі з поширенням безробіття вкрай негативно впливають на соціально-економічне зростання. І справа не тільки у відході від теорії трудової вартості, що, на наш погляд, принаймні є суттєвою причиною зниження економічних показників. Падіння доходів українських громадян скорочують попит і звужують внутрішній ринок. На тій ситуації паразитують роботодавці, які навмисно знижують заробітну плату навіть висококваліфікованих фахівців, що, у свою чергу, підриває стимули до якісної праці і як наслідок призводить до падіння ефективності виробництва, гальмує розвиток економіки країни в цілому й ринкових відносин зокрема.

ЛІТЕРАТУРА

1. Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. – Донецьк, 2006. – 592 с.
2. Голобородько О.П. Вирішення проблеми працевлаштування – складова економічної безпеки України / Економічна безпека країни: проблеми теорії та практики в умовах демократичної трансформації форми влади. – Полтава, 2007 – 158 с.
3. Кулешова Л.В. Управління освітою в Україні: аспекти соціальної взаємодії / Збірник наукових праць. «Удосконалення механізму державного управління розвитком ЗЕД». Випуск 81. – Донецьк, 2007. – 300 с.
4. Кочетов Э.Г. Интеллект в поисках нового знания (Глобалистика и геоэкономика как парадигмальный переворот) / Украина та її регіони на шляху до інноваційного суспільства. – Донецьк, 2006. – 142 с.
5. Кривенко Л.В. Маркетинговая стратегия вуза на рынке образовательных услуг в условиях социально-экономической трансформации / Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації. Том 2. – Полтава, 2007. – 157 с.
6. Сорока И.В. Мотивация предпринимательства как экономико-философский феномен: сущность, эволюция, современные проблемы (Монография). – Донецк: ДонГУЭТ, 1999. – 364 с.
7. Державний комітет статистики України: Статистичний щорічник України за 2007 рік / За ред. Осауленка О.Г. – К.: Консультант, 2008. – 571 с.

Рецензенти: Семенов В.Ф., д.е.н., професор,
Верланов Ю.Ю., к.е.н., професор