

Е.І. ПОЛЯКОВА, к.е.н., доцент
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»,
м. Донецьк, Україна
polakova_e_i@inbox.ru

УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПОСИЛЕННЯ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Проаналізовано сучасні тенденції у сфері використання трудового потенціалу, переваги та недоліки існуючих методів визначення напрямків посилення інтеграційної взаємодії України, запропоновано удосконалений підхід.

Ключові слова: світова інтеграція, ринок праці, продуктивна сила, трудовий потенціал, інтегральний критерій, людський розвиток, мотивація праці

Э.И. Полякова

Совершенствование использования трудового потенциала Украины в контексте усиления интеграционных процессов

Проанализированы современные тенденции в сфере использования трудового потенциала, преимущества и недостатки существующих методов определения направлений усиления интеграционной взаимодействием Украины, предложен усовершенствованный подход.

Ключевые слова: мировая интеграция, рынок труда, производительная сила, трудовой потенциал, интегральный критерий, развитие человечества, мотивация труда

E.I. Polyakova

Improvement use of labor potential Ukraine in the context of strengthening integration

Analysis of current trends in the use of labor potential, advantages and disadvantages of the existing methods for determining the direction of strengthening the integration interact Ukraine, proposed an improved approach.

Keywords: global integration, labor market, the productive power of labor potential integral criterion, human development, work motivation

В сучасних умовах існування світової економіки інтеграція виступає процесом, який стає підґрунтям соціально-економічного розвитку країни. Вона сприяє посиленню мобільності робочої сили, інтернаціоналізації соціальних і трудових стандартів життя, інтенсифікації транснаціональних зв'язків і тим самим прискорює взаємопроникнення та зближення ринків. Інтеграція України до світового ринку праці постає важливою умовою оптимізації національної участі у міжнародному розподілу праці. Стати рівноправним суб'єктом світового

ринку праці та учасником інтеграційних процесів Україна зможе лише за умови підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу і забезпечення його розвитку згідно з міжнародними стандартами, оскільки він є головною продуктивною силою та основою забезпечення конкурентоспроможності економіки держави.

Для визначення напрямків посилення інтеграційної взаємодії України актуальним залишається завдання всебічного і глибокого аналізу процесів, що відбуваються на світовому ринку праці. Проблеми формування трудового потенціалу і перспективи його реалізації, вирішення яких визначаються завдяки здійсненню такого аналізу, є визначальними для майбутнього України та створення платформи переходу в сучасних умовах. У той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України. Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в сучасний період вимагає переосмислення наукового підходу з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості.

Дослідженню соціально-економічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи вітчизняні дослідники. Питанням оцінки ефективності управління трудовим потенціалом та формування системи мотивації присвячено роботи Л. Ільча [2; 3], Л. Корчевська особливу увагу приділяє стану трудового потенціалу [4], предметом дослідження Г. Куликова є мотивація праці найманих працівників [5], ряд досліджень присвячено аналізу особливостей функціонування ринку праці та іншим. Але, незважаючи на широкий спектр досліджень, питання ефективності використання трудового потенціалу та удосконалення існують

© Е.І. Полякова, 2014

чої моделі державного регулювання процесів відтворення залишаються нерозкритими повною мірою.

Зважаючи на актуальність обраної тематики дослідження, *мета даної роботи* полягає у вивченні сучасних тенденцій розвитку трудового потенціалу, визначенні пріоритетів державної політики щодо його відтворення, запровадженні в практику державного регулювання нових соціально-економічних, інноваційних та інвестиційних механізмів, спрямованих на підвищення ефективного використання трудового потенціалу відповідно до умов інтеграційних процесів.

Методологічні узагальнення існуючих підходів з вивчення сутності трудового потенціалу та проблем його розвитку дали змогу розглядати цю категорію в нових економічних умовах і враховувати специфіку її прояву. Трудовий потенціал можна визначити як соціально-економічну категорію, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни. Врахування при комплексній оцінці розвитку трудового потенціалу сучасних аспектів господарювання обумовило вдосконалення понять «номінальний та «реальний» трудовий потенціал. Номінальний трудовий потенціал – це інтегральний критерій спроможності економічно активного населення до суспільно-корисної діяльності, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонентів трудового потенціалу, які характеризують фазу його формування та розвитку у відповідному професійному напрямі. Реальний трудовий потенціал – це номінальний трудовий потенціал з урахуванням індексу економічної компоненти, яка характеризує фазу використання трудового потенціалу у відповідності до професійного напрямку та враховує можливості реалізації здатності до праці. Для визначення оптимальної ефективності використання трудового потенціалу обов'язково необхідно брати до уваги умови збереження якісних параметрів трудового потенціалу, що характеризують стан та охорону здоров'я населення, організацію професійного навчання та перепідготовки зайнятого, незайнятого, безробітного населення, умови для реалізації трудового та творчого потенціалу кожної людини. Насамперед ефективність використання трудового потенціалу – це системне поняття, яке відображає ступінь забезпеченості умов формування і реалізації трудового потенціалу з урахуванням його якісних

параметрів, що має кількісну міру, виражену через систему об'єктивних показників, та співставляється у просторі і часі [2].

Вітчизняні науковці рекомендують здійснювати комплексну оцінку ефективності використання трудового потенціалу на основі побудови та визначення рівня загального інтегрального показника, складовими якого є показники оцінки основних компонентів трудового потенціалу, що характеризують фази його відтворення. Кожна складова має регіональні особливості та специфіку, які створюють позитивну або негативну основу для формування, накопичення та розвитку якісних і кількісних параметрів трудового потенціалу. Такий підхід до оцінки ефективності використання трудового потенціалу дозволяє створити майже цілісну картину його структурної будови і узагальнити передумови для підвищення ефективності, але не передбачає облік сучасних умов. Отже, інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу складається з ієрархії системи показників, де на найнижчому рівні знаходяться показники-ознаки, об'єднані у групи, на другому рівні – інтегральні показники, що визначають стан кожної групи показників, на вершині розташовується загальний інтегральний показник, який комплексно характеризує ефективність використання трудового потенціалу в цілому.

Інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу дозволяє ранжувати регіони на основі співставлення фактичної ситуації з найкращими і найгіршими досягненнями [3]. Крім того, цей критерій складається з ієрархії показників, що дає можливість визначити вплив окремих складових на його величину, і може бути упорядкований інформаційною базою при прийнятті управлінських рішень. Але необхідно пам'ятати, що висока ефективність використання трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування всіх особливостей його розвитку у регіональному розрізі на всіх стадіях його відтворення. Економічний тиск на працездатне населення зростає за рахунок скорочення його чисельності. У наступні роки чисельність населення працездатного віку буде скорочуватись, оскільки до цієї категорії населення наближаються малочисельні групи народжених у 1986-1990 рр. Тому значного поповнення економічно активної частини населення за рахунок молодих поколінь не відбудеться.

Аналіз структурних зрушень у зайнятості дозволив виділити основні тенденції, прита-

манні ринку праці у 2013 р. порівняно з 2010 р.: скорочення рівня зайнятості, збільшення обсягів вивільнення працівників, збільшення рівня безробіття у визначенні МОП, зростання рівня безробіття у сільській місцевості при скороченні його у міській, скорочення кількості зневірених у пошуках роботи незайнятих громадян працездатного віку, зменшення обсягів довготривалого безробіття (серед безробітних у визначенні МОП), збільшення тривалості зареєстрованого безробіття, зменшення потреби підприємств, установ, організацій у працівниках, зниження навантаження зареєстрованих незайнятих громадян на вільні робочі місця. Оздоровленню регіональних ринків праці, що перебувають у кризовому стані, перешкоджають інерційні процеси: повільна ротація безробітних, обмежена пропозиція робочих місць, значна тривалість безробіття. Тому можна наголосити, що регіональна концепція управління трудовим потенціалом повинна бути частиною державної концепції людського розвитку, метою якої є забезпечення можливостей формування і реалізації трудового та творчого потенціалу кожної конкретної людини незалежно від походження, місця проживання, матеріального забезпечення.

Якщо базуватися на системному підході до управління процесом відтворення трудового потенціалу та вважати, що він має здійснюватися на місцевому рівні, то вкрай необхідно розширення саморегулювання, створення умов для саморозвитку всіх суб'єктів господарювання, тобто запровадження в економічну практику такого механізму, у якому кожен із суб'єктів виконує конкретно закріплені функції, але у рамках єдиної мети – збереження і накопичення трудового потенціалу регіону. На регіональному рівні вирішуються питання стратегічного плану, а самк: розробляються основні завдання щодо управління людськими ресурсами регіону, здійснюється координація і контроль над діяльністю підрозділів та підсистем. Участь регіональних органів влади, в першу чергу, полягає в законодавчому забезпеченні функціонування суб'єктів управління. На місцевому рівні здійснюється оперативне управління поточними справами (сприяння зайнятості, підтримка підприємств, які створюють нові робочі місця, стимулювання розвитку соціальної сфери, освіти). На рівні підприємства та навчального закладу здійснюється управління як зайнятою частиною населення, так і потенційними працівниками.

Проблеми у соціально-трудої сфері

неможливо вирішити без залучення роботодавців, працівників їх спілок та організацій і суспільства в цілому. При цьому вкрай небезпечним є усунення держави від регулювання відтворення трудового потенціалу. Особливо актуальною є необхідність розробки та впровадження в економічну практику механізмів, що забезпечать відповідність підготовки кадрів потребам виробництва. Дієвим механізмом, спрямованим на подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, має стати формування регіональних замовлень на підготовку кадрів. Формування системи безперервного навчання кадрів має здійснюватися шляхом удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу, у тому числі безпосередньо на виробництві. В Україні сьогодні практично не діє система підвищення кваліфікації, не відбувся перехід кадрових служб до служб управління персоналом. Цим обумовлена необхідність реорганізації системи кадрового забезпечення підприємств, приведення її у відповідність сучасним вимогам виробництва, світовому досвіду з метою безпосереднього залучення працівників до реалізації економічних реформ.

Вкрай необхідно, щоб заходи сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві передбачали створення на державному та регіональному рівнях системи методичної та організаційної допомоги підприємствам щодо розповсюдження вітчизняного та зарубіжного передового досвіду ефективного використання трудового потенціалу з послідовним розвитком організації виробництва через навчання керівників та спеціалістів, озброєння їх знаннями стосовно забезпечення успішної діяльності в умовах конкурентного середовища ринку. Загальна координація роботи щодо реалізації цих напрямків на державному рівні повинна здійснюватися Міністерством праці та соціальної політики України, на регіональному рівні – територіальними органами управління з питань праці та зайнятості.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується посиленням інтеграційних тенденцій. У контексті інтеграції до світового ринку праці великого значення набуває підвищення ефективності використання трудових ресурсів країни, що є головним чинником поліпшення параметрів конкурентоспроможності держави, а відповідно і особистого добробуту та статку кожного працівника. Інтеграцію до світового ринку праці можна визначити як процес залучення і згладжування відмінностей виробни-

чих і трудових потенціалів сукупності країн, у результаті якого створюється позитивний ефект від їх взаємодії на вищому рівні розвитку, а саме забезпечення соціальних та економічних суб'єктів добробутом і безпекою на довготривалий час. Світовий ринок праці виступає підсистемою світового господарства і здійснює безпосередній вплив на динаміку економічного зростання та макроекономічну рівновагу, а з іншого боку, він сам знаходиться під впливом усіх соціально-економічних показників і дина-

міки економічного зростання [4]. Проблеми, породжені неструктурованим ринком праці, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для довгострокової макроекономічної стабілізації. За даними Державної служби статистики України у 2012 р. чисельність економічно активного населення у віці 15-70 рр., у порівнянні з відповідним періодом 2011 р., зменшилася на 21,6 тис. осіб та становила 22,0 млн. осіб (табл. 1).

Таблиця 1
Структура економічно активного населення України за 2008-2012 рр.

Показники	Статистичні дані по роках					
	2010		2011		2012	
	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%
Безробітне населення віком від 15-70 років	1785,6	8,1	1732,7	7,9	1657,2	7,5
Штатні працівники, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати	791,5	3,6	603,6	2,7	557,4	2,5
Населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки	4649,2	21,1	4704,9	21,4	4651,6	21,1
Економічно активне населення у віці 15-70 років	22051,6	100,0	22033,1	100,0	22011,5	100,0

Джерело: Розраховано автором за даними Державного комітету статистики України, 2012

Чисельність безробітних у 2012 р. в порівнянні з попереднім роком зменшилася на 75,5 тис. осіб та на 232,1 тис. осіб зросла в порівнянні з 2008 р.) [1]. При цьому рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 7,9% економічно активного населення у 2011 р. до 7,5% у 2012 р. і був нижчим, ніж відповідний показник по країнах Євросоюзу (9,7%) [6, с.5]. У 2013 р. за направленням державної служби зайнятості України працевлаштувалися 541,9 тис. осіб, з числа зареєстрованих безробітних, що на третину більше, ніж у 2012 р. При цьому кількість безробітних, які отримали допомогу по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності, збільшилася з 11,2 тис. осіб у 2012 р. до 16,2 тис. осіб у 2013 р. За направленням служби зайнятості було працевлаштовано 270,3 тис. осіб, які перебували на обліку, та не були зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні [1]. Але суттєвим недоліком розвитку ринку праці в Україні є низький рівень її оплати не лише в порівнянні із значенням даного показника у країнах з розвинутою економікою, а й з урахуванням фактичної продуктивності праці.

Такий компонент саморегуляції ринку праці, як заробітна плата не приведена у відповідність із вартістю робочої сили і деформує попит і пропозицію. Таким чином, ринок праці в Україні залишається розбалансованим і малоефективним, а його структура визначається неузгодженістю, пов'язаною із суперечністю між відкритим, гнучким, ліберальним характером ринку трудових ресурсів та жорсткими, державними нормами його регулювання. Таким чином, основні риси сучасного світового ринку праці можна розглядати залежно від економічних факторів, які комплексно впливають на світовий ринок праці, а саме: міжнародний розподіл і спеціалізація праці; НТП, інформатизація і зв'язок; між-народна конкуренція; розвиток міжнародної транспортної інфраструктури; міжнародна мобільність капіталу; структурні зрушення в економіці; лібералізація цін і міжнародна міграція.

На основі вивчення сутності і визначень трудового потенціалу (соціально-економічного, трудових ресурсного, демографічного, політ-економічного) необхідно конкретизувати і аналізувати наступні компоненти цього складного структурного соціально-економічного утворен-

ня, таких як: «матеріальна забезпеченість», «ринок праці», «освіта», «інноваційний потенціал», «соціальна напруженість», «демографія», «здоров'я» і «екологія». Такий поділ має умовний, а не абсолютний характер і обумовлений тим, що у ринкових умовах структура трудового потенціалу країни визначається не інертністю і стійкістю, а мобільністю і антиентропійною здатністю. Насамперед трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних властивостей працездатного населення, що реалізовані або потенційні і зумовлюють його здатність до продуктивної трудової діяльності у конкретних геопросторово-часових координатах, яка залежить від економічних, освітньо-культурних, науково-технічних, демографічних, медико-соціальних та екологічних умов.

До сучасних багатоваріантних інтеграційних процесів у сфері використання трудового потенціалу можна віднести: мобільність робочої сили; інтернаціоналізацію соціальних і трудових стандартів життя; транснаціоналізацію мікроекономічних структур і робочої сили. Мобільність робочої сили може носити як організований характер (програми, замовлення), так і спонтанний (робітники самостійно пропонують себе на сучасному світовому ринку праці). Міжнародна міграція може відбуватися шляхом фізичного або віртуального переміщення (за допомогою нових систем зв'язку, телекомунікацій, Інтернету тощо). Інтернаціоналізація соціальних і трудових стандартів життя спрямована на їх відповідність вимогам світового ринку праці з метою удосконалення використання національного трудового потенціалу. Транснаціоналізація мікроекономічних структур і робочої сили спрямована на поширення ринків збуту трудових послуг і реалізується у такій формі, як міграція капіталу через кордони у місця найбільшого попиту на трудові ресурси.

У сучасних умовах розвитку світової економіки саме трудовий потенціал зумовлює участь країн у міжнародному розподілі праці, оскільки характер, темпи і масштаби соціально-економічного розвитку, у першу чергу, залежать від якості та ефективності використання робочої сили, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність як країни, так і підприємств. Глобальні тенденції і проблеми сьогодення умовно розподіляються на декілька напрямків залежно від сутності та характеру їхнього впливу на розвиток світового ринку праці: посилення глобальної нерівності в оплаті праці; структурні зрушення у зайнятості населення; зростання мобільності населення; дефі-

цит кваліфікованої робочої сили; скорочення витрат на робочу силу; зростання кількості населення і старіння трудового потенціалу; розвиток сучасної світової освіти; уніфікація, стандартизація та гомогенність соціальних процесів.

Аналіз зайнятості на світовому ринку праці дозволив виявити такі тенденції, як: зменшення амплітуди структурних коливань, зокрема, зміни рівня безробіття; зростання фрикційного, технологічного та структурного безробіття; поширення нестандартних форм зайнятості, зокрема, самозайнятості та часткової зайнятості; зростання незареєстрованої зайнятості і збільшення попиту на міжнародну робочу силу з боку зареєстрованих структур. На сучасному етапі спостерігаються наступні міграційні тенденції, а саме: збільшення питомої ваги мігрантів у загальній кількості працездатного населення країни; зростання нелегальної імміграції; підвищення вхідних бар'єрів проникнення на світовий ринок праці; посилення «відпливу умів»; дискримінація мігрантів; збільшення часу перебування мігрантів у приймаючих країнах; зростання питомої ваги жінок серед мігрантів; зосередження більше 60% міжнародних мігрантів у розвинених країнах, велика частка яких знаходиться в Європі.

Отже, стан трудового потенціалу України, у розрізі його компонентів, знаходиться у незадовільному стані. На першому місці серед негативних тенденцій, які гальмують інтеграцію України до світового ринку праці – зниження використання інноваційного потенціалу, погіршення стану матеріальної забезпеченості, порушення пропорційності і структурної рівноваги демографічних процесів, а також погіршення стану здоров'я трудових ресурсів. На другому місці – незадовільний стан національного ринку праці, дефіцит кваліфікованої робочої сили, зростання рівня злочинності і корумпованості суспільства. На третьому місці – зниження якості освіти (хоча рівень освіти в Україні досить високий) і погіршення екологічної ситуації. Взагалі, для підвищення ефективності використання трудового потенціалу потрібно забезпечити реальне зростання економіки, яке дозволить направити додаткові фінансові ресурси на вирішення багатьох соціально-економічних проблем і призведе до зростання попиту на робочу силу, створити умови для розвитку інноваційного потенціалу, піклуватися про покращення демографічного стану і здоров'я населення, а також зменшити соціальне напруження.

З обліком цих умов можна запропонува-

ти наступну систему напрямків розвитку трудового потенціалу України в контексті посилення інтеграційних процесів, яка містить комплексне поєднання заходів із виділенням відповідного інструментарію втілення вилучення потенційних можливостей: розвиток інноваційного потенціалу; покращення матеріальної забезпеченості; поліпшення демографічного стану; стимулювання здоров'я; регулювання ринку праці; зменшення соціальної напруженості; підвищення якості освіти; оптимізація екологічної політики з метою досягнення підвищення міжнародної конкурентоспроможності української робочої сили.

Реалізація викладених напрямків і заходів сприятиме нарощуванню вітчизняного трудового потенціалу в контексті інтеграції України до світового ринку праці. Але необхідно підкреслити, що реформи, які повинні проводитися в Україні, обіцяють бути спрямованими на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, одним із найважливіших чинників якої є ефективне використання трудового потенціалу підприємства незалежно від форми власності та виду економічної діяльності. Для цього необхідно комплексно підійти до розгляду проблеми мотивації персоналу, особливо у сферах, що використовують інтелектуальну і висококваліфіковану працю найманих працівників.

У перехідний період з'явилася велика кількість власників, загострилася суперечність між працею (заробітною платою найманих працівників) і капіталом (доходом роботодавців) унаслідок різної природи мотивів трудової діяльності у відповідних категорій населення, а також економічної нестабільності. Виникла потреба у розв'язанні зазначеної суперечності за допомогою формування і застосування мотиваційних механізмів трудової діяльності, що дає змогу підвищувати рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходу роботодавців (підприємців). На теперішній час загострюється необхідність наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності і роботодавцями, і державою. Це визиває необхідність здійснення системного дослідження мотивації праці, визначення чинників і методів її формування в умовах світової інтеграції, розробки методики оцінки ефективності заходів щодо підвищення рівня мотивації праці, обґрунтування пріоритетних напрямів форму-

вання і розвитку сучасного мотиваційного механізму трудової діяльності. Водночас методологічна база мотивації праці у промисловості ще недостатньо сформована і вимагає комплексного дослідження її теоретичних і прикладних аспектів. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу промислових підприємств, який зміг би за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників високопродуктивно і якісно працювати, сприяти зростанню їх конкурентоспроможності, забезпечувати якісне поновлення трудового менталітету. Необхідно вдосконалити інструментарій мотиваційного механізму, здатний з'єднати в єдиний комплекс цілі і результати діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

До теперішнього часу процес мотивації праці найманого персоналу не був самостійним об'єктом дослідження, що негативно позначилось на стані економіки України і, передусім, – промисловості. У зв'язку з інтеграційними процесами в нашій державі необхідно переглянути визначення понять, категорій і змісту мотивації трудової діяльності, видів, типів, стадій і рівнів мотивації у сфері праці; питання впливу вартості і ціни робочої сили на мотивацію праці; оцінку витрат на матеріальну мотивацію у загальних витратах на робочу силу; визначення соціальних пріоритетів, їх місце і роль у мотивації при реалізації державної політики на ринку праці; розробку науково-практичних основ і методів мотивації трудової діяльності промислово-виробничого персоналу в умовах формування конкурентного середовища; вдосконалення систем державного і договірного регулювання мотивації праці; дослідження умов формування механізму мотивації ефективної праці на підприємствах промисловості; розробку методики розрахунку ефективності мотивації праці. Дослідження означених та інших проблем мотивації праці, розробка рекомендацій науково-практичного значення і пропозицій щодо забезпечення ефективності мотивації найманого персоналу є найважливішими завданнями сучасної економічної науки.

Незважаючи на значущість і цінність досліджень, необхідно зазначити, що теоретичні і методологічні основи мотивації праці в економічній літературі належним чином ще не розроблено. По-перше, розглянуто лише окремі аспекти цієї проблеми, наприклад, заробітна плата, стимулювання праці тощо, хоча поняття моти-

вації трудової діяльності значно ширше від цих понять. По-друге, недостатньо відображено такі важливі аспекти, як взаємозв'язок ринкових відносин і мотивації праці, матеріальна мотивація, формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності тощо. По-третє, зарубіжним науковцям властивий психологічний підхід до мотивації праці, а не економічний. Не узгоджено мотивацію трудової діяльності з господарською практикою, галузями і видами економічної (зокрема промислової) діяльності, формами власності, категоріями працюючих, в кращому випадку розглянуто питання оплати і стимулювання праці без поєднання їх з мотивами праці, потребами працівників. Вчетверте, не визначено специфіку мотивації праці на мікро-, мезо- і макрорівнях, тобто на різних рівнях управління і господарювання. По-п'яте, не акцентовано увагу на демографічних аспектах і чинниках мотивації праці, що не дало змогу розглянути мотивацію трудової діяльності через призму статі, віку, освіти, трудового стажу, регіональних особливостей, міграції економічно активного населення та ін. По-шосте, не надано значення гендерним аспектам мотивації праці, хоча практично в усіх без винятку країнах світу в усі часи мала місце гендерна нерівність на ринку праці і у суспільстві, що призводило до негативних наслідків. По-сьоме, переважна більшість науковців не досліджувала ефективність мотивації праці, не розрізняла економічну і соціальну ефективність.

У сучасних умовах економічної інтеграції мотивація праці здійснюється при взаємодії низки як традиційних, так і нових кількісних і якісних характеристик праці. Одні з них пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням сприятливих умов праці, інші – з формуванням особистих якостей працівника, його професійної підготовки, рівня культури і ціннісних пріоритетів, треті – із залученням тих, хто працює, до управління виробництвом, розвитком співпраці і соціального партнерства. Вітчизняними вченими запропоновано розрізняти поняття «мотивація праці» і «мотивація персоналу», мотивація праці і мотивація до праці [5]. Мотивація персоналу – ширше поняття порівняно з поняттям «мотивація праці», оскільки включає ще і мотивацію раціоналізаторської та винахідницької діяльності (мотивацію інноваційної діяльності), мотивацію безпеки і охорони праці, мотивацію виробничо-господарської діяльності та ін. Поняття «мотивація праці» означає мотивацію безпосередньо праці, тобто мотивацію праці зайнятих, яка спрямована на підвищення продук-

тивності та ефективності їх трудової діяльності. Водночас поняття «мотивація до праці» свідчить про спонукання незайнятих знайти застосування своїх фізичних і розумових здібностей з визначених професій або спеціальностей.

При використанні цього підходу можна відокремити такі важливі елементи мотивації трудової діяльності, як – потреби, інтереси, цінності, установки, мотиви, стимули, стимулювання. Зокрема, вкрай необхідно розрізняти такі рівні первинних потреб: нижчий, середній і вищий. Аналіз такого підходу свідчить, що для кожної нової потреби цикл повторюється, тобто механізм функціонування мотивації циклічний, а саме – мотивація праці є безперервним і циклічним процесом трудової діяльності. Отже, це свідчить про необхідність уточнення соціально-економічного змісту, понять і категорій мотивації трудової діяльності найманих працівників.

Урахування сучасних нових елементів у системі трудової мотивації дало змогу охарактеризувати основні види, типи, стадії і рівні мотивації праці. На основі такого підходу можна обґрунтувати положення про те, що для з'ясування суті і структури механізму мотивації трудової діяльності вельми важливо визначити не тільки основні види і типи мотивації праці, але і їх супідрядність, структуру і тенденції розвитку, напрями ускладнення їх взаємозв'язку. Чинники, що впливають на ціну робочої сили, можна охарактеризувати у контексті взаємозв'язку ціни і вартості робочої сили з якістю робочої сили. Співвідношення понять «ціна робочої сили» і «заробітна плата» в інтеграційний період зазнало істотної трансформації, в результаті якої, крім заробітної плати, з'явилися нові форми існування ціни робочої сили, які виділено із заробітної плати: пенсії, допомога по хворобі, виплати з безробіття та ін. Перелічені різновиди ціни робочої сили хоча і формуються окремо, але вони мають тісний зв'язок з витратами на оплату праці.

В Україні заробітна плата є тільки частиною ціни робочої сили, що визначається на зовнішньому ринку праці і періодично корегується на внутрішньофірмовому ринку праці. У практиці господарювання з цього виходить вельми важливий для мотивації і організації оплати праці висновок: працівник і роботодавець від час визначення ціни трудових послуг мають бути рівноправними і однаково захищеними правовою силою закону.

Мотивація ефективної праці, формуючи рівень ціни робочої сили на підприємстві, впли-

ває на ринок праці за декількома напрямками:

- сприяє формуванню попиту на послуги робочої сили;
- визначає оптимальний рівень ефективності праці;
- формує ціну послуг робочої сили на ринку праці.

На рівень вартості робочої сили істотно впливають структурні перетворення в економіці, на основі яких розвиваються потреби людей, і рівень продуктивності ресурсів, особливо праці, капіталу, інформації. Між продуктивністю і вартістю робочої сили існує зворотна залежність, зокрема витрати на утримання робочої сили зростають повільнішими темпами, ніж заробітна плата. Це означає, що мотиваційний механізм трудової діяльності базується переважно на прямих витратах роботодавця, тоді як непрямі витрати, що поліпшують якість трудового життя працівника, залишаються відносно постійними або навіть зменшуються.

Можна зробити висновок, що для послаблення і подолання існуючих негативних явищ і тенденцій на ринку праці необхідно виявити і реалізувати соціальні пріоритети. Для цього необхідно класифікувати пріоритети соціальної політики у сфері мотивації праці, серед яких: дотримання прав і свобод людини; забезпечення відтворення і якості робочої сили; розвиток особистості, збільшення сегмента висококваліфікованої робочої сили; досягнення ефективної зайнятості; формування цивілізованого ринку праці; гідна праця тощо. Із метою їх реалізації соціальну політику необхідно розробляти і здійснювати на підприємстві як елемент мотиваційної системи. Так як останніми роками посилюється тенденція інтелектуалізації праці, тому створюється необхідність скорочення сегмента некваліфікованої і малокваліфікованої робочої сили, затвердження пріоритету індивідуалізації оплати праці і розвитку особи.

На мотивацію трудової діяльності негативно впливає її диференціація (за галузями, видами діяльності, професіями, кваліфікації, регіонами). Зокрема, на трудову активність негативно впливає як незначна, так і надмірна диференціація доходів, оскільки перша призводить до зрівнялівки, а друга – до соціальної несправедливості. Характерно, що в перехідний період спостерігається тенденція до значного збільшення диференціації оплати праці в Україні. Отже, в Україні однією з найістотніших причин низької ціни робочої сили є негативні перерозподільні процеси – коли власники підприємств привласнюють собі не тільки

додатковий, а і необхідний продукт.

Практика господарювання вітчизняних підприємств свідчить про відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи підприємства. Це призвело до втрати головної функції премії – стимулюючої, і перетворило її на звичайну надбавку до посадового окладу. Отже, впливає висновок про виникнення об'єктивної необхідності створення науково обґрунтованого механізму стимулювання праці на підприємствах, який зміг би за допомогою дієвих важелів і стимулів посилити зацікавленість персоналу високопродуктивно і якісно працювати.

Узагальнюючи показники сучасного стану мотивації трудової діяльності в умовах інтеграційних процесів, її можна охарактеризувати такими пріоритетними ознаками: загальна трудова пасивність; низька значущість суспільних мотивів праці, службового, професійного і кваліфікаційного зростання; визначення соціального статусу особи великою мірою за нетрудовими критеріями; бажання мати стабільну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень потреб, але з низькою інтенсивністю праці, яка не вимагає постійної кваліфікованої праці. Доведено також, що мотивація трудової діяльності – явище багатофакторне, оскільки на неї впливає вельми широке коло умов і чинників на всіх рівнях господарювання. Тому розв'язання проблеми мотивації праці вимагає об'єднання економічних, психологічних і соціологічних підходів. Підтверджено, що основними умовами і чинниками в інтеграційний період є матеріальні чинники, дія на які може значно посилювати мотивацію праці.

Систематизуємо чинники макро- і мікросередовища, які вирішальною мірою впливають на мотивацію трудової діяльності найманого персоналу промислових підприємств. Провідне місце серед цих чинників належить типу економічної системи, ринкові чинники, форма власності на засоби виробництва і результати праці. На мікрорівні на мотивацію праці істотно впливають техніко-технологічні чинники, тобто ступінь новизни устаткування і прогресивності технологій. Визначальним чинником мотивації трудової діяльності в перспективі може стати характер і зміст праці. Вивчення і аналіз розвитку матеріального стимулювання праці засвідчили, що за характером дії на колективи працівників і окремих виконавців слід виділити три групи чинників: економічні, організаційні та соціально-психологічні. Важливішими на сьогодні є економічні чинники, що впливають на

характер діяльності суб'єктів ринку, а менш важливими – соціальні чинники. Це вказує на те, що працівники повністю зорієнтовані на збільшення трудового доходу як практично єдиного джерела життєзабезпечення.

У теперішній перехідний період в зв'язку зі зміною політичного режиму, соціальної і економічної ситуації (тобто чинників мікро- і макrorівня) почалась переоцінка цінностей, змінюються ціннісні орієнтації, система потреб, інтереси і цілі найманих працівників промислових підприємств. Тому доцільно розрізняти економічну і соціальну ефективність мотивації трудової діяльності. Перелічені види ефективності є відношенням економічного або соціального ефекту до необхідних на його досягнення витрат і виступають оціночною категорією, оскільки завжди пов'язані з відношенням цінності результату до цінності витрат. Економічна ефективність мотивації праці розглядає різні співвідношення економії (прибутку) до витрат на її створення і включає такі показники, як коефіцієнт економічної ефективності, термін окупності капітальних витрат, приведені витрати, річний економічний ефект. Водночас соціальна ефективність мотивації трудової діяльності значною мірою залежить від форм і методів роботи з персоналом. В умовах сучасності виникає проблема здійснення комплексного аналізу умов формування механізму мотивації ефективної праці на промислових підприємства, а саме: формування конкурентного середовища, вдосконалення податкової системи, створення сприятливого інвестиційного клімату у країні та її регіонах, зміна структури загальних витрат на виробництво продукції, ефективний розподіл доходів від продуктивності ресурсів, використання гнучких соціальних послуг як опціонів, розвиток системи соціального партнерства та інші. З урахуванням такого підходу створення ефективного мотиваційного механізму забезпечить структурування чинників мотивації праці. При цьому мотиваційний механізм має бути багатостороннім для різних категорій працюючих – суб'єкта господарювання (власника), керівників служб і підрозділів (менеджерів), найманих працівників. Більше того, на кожному підприємстві доцільно розробляти свій мотиваційний механізм (з урахуванням специфіки підприємства).

Література

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.u/operativ/operativ2012/ds/kn/kn_u/kn1111_u.html.

2. Ільїч Л.М. Методика комплексної оцінки ефективності управління трудовим потенціалом / Л.М. Ільїч // Науковий вісник Державної академії статистики, обліку та аудиту: Зб. наук. пр. – К.: ДАСОА, 2005. – №3(8). – С.87-96.

3. Ільїч Л.М. Формування системи мотивації трудового потенціалу акціонерних товариств / Л.М. Ільїч // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – К.: Вікар, 2005. – Вип. 8. – С.141-147.

4. Корчевська Л.О. Стан трудового потенціалу України в контексті інтеграції у світовий ринок праці / Л.О. Корчевська // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. наук. тр. В 3 т. – Т.2 / НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – С.99-106.

5. Куликов Г.Т. Мотивація труда наёмных работников / Г.Т. Куликов: Монографія. – К.: Ін-т демограф. і соціал. дослід. НАН України, 2006. – 244 с.

6. Лазоренко К.С. Роль, значення та особливості функціонування ринку праці на сучасному етапі / К.С. Лазоренко // Вісник СНАУ. – Випуск 5/1. – 2010. – С.5.

References

1. State Statistics Service of Ukraine, [Online], available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/ds/kn/kn_u/kn1111_u.html.

2. Ill'yich L.M. (2005) Methods of evaluating the effectiveness of the integrated management of labor potential, *Naukoviy visnik Dergavnoi akademii statistiki, obliku ta auditu: Zbirnyk naukovykh prats'*, vol. 3, no. 8, pp. 87-96.

3. Ill'yich L.M.(2005) Formation of motivation of the labor potential of joint stock companies, *Teoretitsni ta prikladni pitanny ekonomiki Zbirnyk naukovykh prats'*, vol. 8, pp. 141-147.

4. Kortsevskaya L.O. (2006) State employment potential in the context of Ukraine's integration into the global labor market, *Sotsialno-ekonomitseskie aspekti promihlenoy politiki. Upravlenie tselovetskimi resursami: gocudarstvo? Region? Predpriyatie: Zbirnyk naukovykh prats'*, pp. 99-106.

5. Kulikov G.T. (2006) Motivation of workers labor: *Monohrafiya Institut demografitseskix i sotsialnix issledovaniy IEP NAN Ukrainy*, 244 pp, Donetsk, Ukraine.

6. Lazorenko K.S. (2010), Role, meaning and peculiarities of employment market nowadays, *Visnyk SNAU*, vol. 5 (1), p. 5.

Статья поступила в редакцию 18.03.2014