

реформи в Україні із широким застосуванням сучасних технологій муніципального менеджменту.

*Використані джерела інформації:*

1. Іванова Т.В. Організація підготовки та перепідготовки фахівців муніципального управління в контексті європейського виміру. /Т.В Іванова// Європейський Союз та сьогодення. Процес адаптації правової системи східноєвропейських країн до права Європейського Союзу, як запорука членства у Європейських структурах. Видавництво ERIDA, Варшава: 2010.
2. Іванова Т.В. Місце і роль Академії муніципального управління у підготовці фахівців для регіональних та муніципальних органів. /Т.В Іванова //Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Управління». Випуск 3/2010.-2010. - № 3. – с. 63 - 68.
3. Васильєва О.І. Управлінська еліта: проблеми та перспективи формування. /О.І. Васильєва //Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Управління». Випуск 1/2011. – 2011. - №1. - с. 24 – 30.
4. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посібник /за заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2002. - 352 с.
5. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2493-14>
6. Основы местного самоуправления. Учебное пособие. – М.: РИЦ «Муниципальная власть», 2000. – 143 с.
7. Підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування, державних службовців, районних і обласних державних адміністрацій в Україні: Матеріали Швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні – DSPRO». / Ф.Чемерис. К: 2009.
8. Оцінка та рекомендації стосовно системи підготовки державних службовців в Україні: Матеріали Проекту TWINNING «Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні». К.: 2010. – 35 с.
9. Звіт про підсумки діяльності Головного управління державної служби України: інформаційне видання / за заг. ред. Т. Мотренка. – К.: 2008. – 127 с.

*Рецензент: Васильєва О.І., д.держ.упр., доцент.*

УДК 331.101.3

**Лемешко С.А.,**

здобувач,

Академія муніципального управління

## **РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В ДЕРЖАВНІЙ І РЕГІОНАЛЬНІЙ ПОЛІТИЦІ ЗАЙНЯТОСТІ**

*Визначено методологічні принципи трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості в регіонах. Проаналізовано сучасні тенденції розвитку мотиваційного забезпечення функціонування регіонального ринку праці.*

*Определены методологические принципы трансформации мотивационного механизма эффективной занятости в регионах. Проанализированы современные тенденции развития мотивационного обеспечения функционирования регионального рынка труда.*

*Defined methodological principles of motivational mechanism for the effective transformation of employment in the regions. The contemporary trends in motivational functioning of regional labor market*

*Постановка проблеми.*

Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні за умов посилення впливу глобалізаційних процесів та загострення міжнародної конкуренції на світових ринках праці потребує новітніх підходів щодо мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональних ринках праці. Ключовим питанням державної політики зайнятості в Україні є забезпечення високої мотивації працездатного населення до праці в офіційному секторі економіки, розвиток прагнень до самозайнятості, до розвитку підприємницької діяльності, прояву інноваційної активності. Дослідження мотивації як рушійної сили економічної поведінки людини на ринку праці, вдосконалення мотиваційного механізму ефективної зайнятості, – все це має особливе значення в умовах сьогодення, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її ефективна трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова прогресивного соціально-економічного та інноваційного розвитку суспільства, безболісної інтеграції країни у світовий ринок праці.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.*

Теоретико-методологічне підґрунтя сучасних уявлень про мотивацію ефективної зайнятості в ринковій економіці створено завдяки науковим пошукам зарубіжних та вітчизняних дослідників різних часів. Вагому роль у розвитку наукової думки у цьому напрямі належить працям Ф. Гілбрета і Л. Гілбрет, Г. Емерсона, Е. Мейо, А. Сміта, Ф. Тейлора, М. Фоллет. Відомими авторами сучасних мотиваційних теорій на Заході стали В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л. Портер. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Е. Лібановій, Л. Лісогор, В. Мортікову, В. Новікову, В. Онікієнку, І. Петровій, Л. Семів, М. Семикіній, І. Терон, А. Чухно та ін.

*Постановка завдання:*

- визначити методологічні принципи трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості в регіонах;
- проаналізувати сучасні тенденції розвитку мотиваційного забезпечення функціонування регіонального ринку праці.

*Виклад основного матеріалу.*

Аналіз сучасних тенденцій розвитку мотиваційного забезпечення функціонування регіонального ринку праці та виявлення його регіональних особливостей дають підстави для висновку про необхідність розробки концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості з урахуванням потреби у поступовому нарощуванні

темтів економічного розвитку за інноваційною моделлю [2; 3]. Замість існуючої політики на регіональному ринку праці, спрямованої головним чином на запобігання масовому безробіттю та створення незначних мотиваторів щодо її працевлаштування, необхідно запропонувати дієві та гнучкі мотиваційні важелі для ефективної зайнятості працездатних осіб в офіційному секторі економіки.

Нова концепція трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону має передбачати розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації населення до підприємницької діяльності, а також високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

При обґрунтуванні концептуальних основ трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону слід враховувати, по-перше, що його зміст і характер дії визначаються метою певного способу виробництва; по-друге, що конкретна соціально-економічна система формує відповідний економічний механізм; по-третє, що в межах системи загального економічного механізму існують досить складні структурні елементи, які чинять вплив на функціонування окремих сегментів соціально-економічної системи країни і регіональних ринків праці. Однією з таких фундаментальних складових є засоби і важелі мотиваційного регулювання, використання і відтворення робочої сили. Такий підхід розкриває нові сторони в механізмі управління зайнятістю, зокрема, наголошує на необхідності дотримання вимоги відповідності структур механізму, компонент використання робочої сили та ринкових трансформаційних процесів.

Необхідно зазначити, що регіональна система має низку важливих особливостей, дослідження яких дало нам змогу зробити висновок, що саме регіональний рівень відіграє домінуючу роль щодо формування ринку праці та, відповідно, визначає специфіку забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону. На підставі цього можна стверджувати, що рівень регіону стає пріоритетним у структурі регулювання мотиваційної сфери зайнятості [1, с. 29].

Мотиваційний механізм загалом можна розглядати як упорядковану систему чинників і важелів, спрямованих на формування сукупності мотивів для досягнення певної мети. Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості ми розуміємо сукупність економічних, соціальних, організаційних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія і функціонування яких забезпечить досягнення ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на усіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, що призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості.

З нашої точки зору, дієвий механізм мотивації ефективної зайнятості на регіональному ринку праці може бути створений тільки в умовах вільного вибору кожною людиною необхідних видів і форм діяльності. Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування економікою, доцільно здійснювати, дотримуючись низки збалансованої системи принципів (наведені нижче). Принагідно зазначити, що в концептуальному плані фундаментальні принципи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають ґрунтуватися на загальних положеннях сучасної ідеології державного управління економікою та характерних особливостях управління соціально-економічним розвитком регіонів.

Принцип *правового забезпечення* мотиваційного механізму ефективної зайнятості означає, що дія такого механізму повинна мати чітке нормативно-правове підґрунтя. Складність проблеми багаторазово обумовлена тим, що сформоване неоднорідне правове поле обмежує можливості удосконалювання системи державного регулювання. Його дотримання вимагає приведення у відповідність до Конституції України та чинному українському законодавству державних заходів з регулювання сфери зайнятості.

Доцільність застосування принципу *регіональної адаптивності* впроваджуваних заходів зумовлена різними темпами структурної модернізації в регіонах, особливостями територіальної спеціалізації виробництва, рівня та специфіки розвитку ринку праці, ментальності, культури населення тощо. Неоднакові умови відтворення суспільного продукту, відмінності у якісних характеристиках трудового потенціалу тощо впливають на формування територіальної структури попиту та пропозиції робочої сили. Тому заходи мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості мають бути територіально диференційованими. У протилежному випадку може відбутися досить активний територіальний перерозподіл робочої сили з масштабним вивільненням її з підприємств регіонів. Крім того, механізм регулювання повинен мати властивості гнучкої адаптації до змін загальноекономічної ситуації, адекватно реагувати на них, хоча разом з цим необхідна певна стабільність економічних регуляторів на певний проміжок часу [4].

Застосування принципу *оптимальності і ефективності* обумовлене необхідністю враховувати кінцеву результативність заходів мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості, що в свою чергу визначає реалізацію основних напрямів мотиваційної політики на ринку праці з найменшими сукупними затратами суспільної праці чи у визначений термін. Передбачає побудову, дослідження, оцінку й вибір за певними критеріями альтернатив досягнення критеріїв ефективної зайнятості з урахуванням ресурсних обмежень [5]. Слушно зауважити, що реалізація цього принципу у практиці управління ускладнюється необхідністю урахування усіх видів ефекту та узгодження критеріїв оптимальності щодо

сфери зайнятості на усіх рівнях прийняття рішень.

Наступний принцип – *пріоритетності*. Основне призначення цього принципу – забезпечення планомірності та етапності у досягненні цілей мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості. Його дотримання дає змогу досягти необхідного зосередження наявних ресурсів (трудових, природних, матеріальних, фінансових та ін.) на пріоритетних напрямках державного регулювання ринку праці відповідно до завдань, прийнятих рішень і можливостей певного етапу суспільного розвитку. Нині реалізація цього принципу є досить актуальною, оскільки значна кількість різнопланових та різнорівневих проблем вимагають негайного одночасного вирішення при існуючих ресурсних обмеженнях.

Принцип *відповідності розвитку трудових ресурсів регіону і виробничих відносин*. Їх взаємозв'язок, взаємодія і суперечлива єдність виступає вирішальним джерелом і рушійною силою формування ефективної зайнятості за інноваційною моделлю. Дотримання цього принципу означає врахування того, що виробничі відносини утримують у собі механізм стимулювання, визначають межі розвитку сфери зайнятості, стимули й антистимули, суспільні норми, методи підприємницької діяльності. Активне впровадження (що почасти приймало форму насадження) елементів ринкової системи господарювання, зокрема, «дикого», ортодоксального капіталізму призвело до негативних соціально-економічних наслідків у мотиваційному забезпеченні, зростання безробіття, декваліфікації робочої сили тощо.

Принцип *ієрархічності*. Мотиваційний механізм складається з певної послідовності елементів, так званих підсистем, та має чітко визначену структуру. Структура мотиваційного механізму має перебувати у взаємній відповідності та органічній єдності з деревом цілей забезпечення ефективної зайнятості, тобто кожній меті на всіх рівнях системи цілей розвитку ринку праці та регіональної економічної системи в цілому має відповідати визначений мотиваційний комплекс (елемент мотиваційного механізму чи його підсистема), що забезпечує досягнення цієї мети. Отже, вихідним для визначення структури мотиваційного механізму є виявлення структури мотиваційно значимої системи цілей (від мети – до засобу її досягнення).

Принцип *взаємозалежності* елементів (важелів) механізму. Мотиваційний механізм складається із елементів (важелів), які знаходяться в залежності один від одного. Зміна одного з цих елементів потребує тих чи інших змін інших елементів. Так, взаємозалежні між собою оплата праці, система зайнятості населення і міри соціального захисту. Зміна змісту одного з цих елементів неминуче приводить до необхідності зміни змісту інших.

Принцип *унікальності*. Як правило, при розв'язанні проблеми обмежуються постановкою цілей і знаходженням ресурсів для їхнього досягнення, вважаючи, що мотиваційний механізм вже розроблений і буде

забезпечувати ефективне досягнення всієї сукупності цілей. Реальна розмаїтість умов діяльності людей обумовлює інколи необхідність при розв'язанні будь-якої проблеми формувати специфічний мотиваційний механізм, тобто формування мотиваційного механізму залежить від конкретної (унікальної) ситуації, можливих змін у структурі як зовнішньої, так і внутрішньої мотивації працівників на регіональному ринку праці.

Принцип *комплексності* припускає необхідність застосування всебічного підходу з урахуванням усіх можливих факторів: політичних, організаційних, правових, економічних, технічних, матеріальних, соціальних, культурних тощо. Усі перераховані фактори мають застосовуватися не окремо, а у сукупності, що є запорукою одержання бажаних результатів у сфері зайнятості. Саме тоді стане реальністю значне підвищення ефективності та якості роботи. Іншими словами, принцип комплексності вже своєю назвою визначає проведення регулюючих заходів не стосовно одного або декількох окремо узятих працівників, а стосовно всього колективу підприємства. Лише у такому випадку цей підхід дасть значно більший ефект на рівні не лише регіону, а й підприємства.

Черговий принцип – *системність*. Якщо принцип комплексності припускає створення системи стимулювання з урахуванням усіх її факторів, то принцип системності припускає виявлення й усунення протиріч між факторами, їхнє поєднання. Це дає можливість вироблення системи стимулювання, внутрішньо збалансованої за рахунок взаємного узгодження її елементів і спроможної ефективно працювати на благо організації. Прикладом системності може бути система матеріального і морального стимулювання найманих робітників, заснована на результатах контролю якості й оцінки внеску працівника, тобто існує логічний взаємозв'язок між якістю й ефективністю роботи і наступною винагородою.

Останній виокремлений нами принцип – *регламентації*, котрий зумовлює встановлення визначеного порядку функціонування механізму у формі інструкцій, правил, нормативів, а також контролю за їх дотриманням. У цьому зв'язку важливо розмежувати ті сфери діяльності працівників, що вимагають жорсткого дотримання інструкцій і контролю за їх виконанням, від тих сфер праці, де працівник має бути вільний у своїх діях і може виявити ініціативу. При створенні системи стимулювання ефективної зайнятості об'єктами регламентації повинні бути визначені конкретні обов'язки того чи іншого співробітника, конкретні результати його діяльності, витрати праці, тобто кожен співробітник повинний мати повне уявлення про те, що входить у його обов'язки і яких результатів від нього чекають. Крім того, необхідно здійснити регламентацію оцінювання кінцевого результату трудової діяльності, тобто мають бути чітко визначені критерії, за якими буде здійснюватися оцінка підсумків роботи працівників організації. Проте така регламентація не повинна виключати і

творчий підхід, що, у свою чергу, також має бути враховане у стимулюванні працівників.

*Висновки.* Таким чином, запропоновані вище концептуальні методологічні аспекти трансформації мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості дають змогу поглибити розуміння його сутності, виявити особливості, структуру та зв'язок з іншими складовими регулювання ринку праці регіону на трансформаційному етапі суспільно-економічного розвитку України.

При розробці і реалізації регулюючих заходів механізму формування ефективної зайнятості, адекватного перехідній економіці, зусилля органів державної влади і державного, і регіонального рівня мають бути спрямовані на запровадження дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці. Забезпечення ефективної зайнятості невіддільно пов'язано із реформуванням інвестиційної політики, утриманням темпів економічного зростання, реформуванням оплати праці і доходів працюючого населення, відтворенням людського капіталу.

*Використані джерела інформації:*

1. Петрова І.Л. Державне регулювання зайнятості в контексті Європейської інтеграції / І.Л. Петрова // Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах: Зб. матеріалів конф., 28-30 вер. 2005 р. – Черкаси: Вид-во ЧНУ ім.Богдана Хмельницького, 2005. – С.348-400.
2. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / [Лук'янченко Н.Д., Антонюк В.П., Шамілева Л.Л. та ін.]. – Донецьк: ДонНУ МОН України, ІЕП НАН України, 2004. – 340 с.
3. Савченко В.Ф. Регулювання зайнятості населення як фактор прискореного соціально-економічного розвитку регіону / В.Ф. Савченко // Стратегія економічного розвитку України: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2006. – Вип. 6 (13). – С.36-44.
4. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В.Онкієнко та ін.]. – К.: РВПС України НАН України, 2004. – 261 с.
5. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. моногр. / [Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота, Л.С. Лісогор та ін.]; Ін-т економіки НАНУ України. – К.: Вид. полігр. дільниця ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.

*Рецензент: Дацій О.І., д.е.н., професор.*