

повинно йти шляхом пошуку найбільш надійних та стабільних джерел сплати податків. Поряд з цим, виходячи з вимог податкової реформи, одним з пріоритетних її напрямів має стати реальне полегшення податкового тиску на економіку за допомогою розширення переліку об'єктів оподаткування.

В умовах сьогодення основним мотивом економічної політики має стати безпосередня орієнтація держави на зростання добробуту народу, на пожвавлення підприємництва, на посилення ринкових регуляторів у стимулюванні відродження національної економіки.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямку.

Таким чином, можна констатувати, що в Україні розроблено законодавчу базу, яка регламентує справляння податків, і створено адміністративні органи, які контролюють виконання законодавства суб'єктами господарювання, але сказати, що податкова система є ефективною і досягає свого функціонального призначення, не можна.

Надмірне підвищення норми оподаткування призводить до збільшення доходів тіньової економіки і згортання легального бізнесу, а також до погіршення взаємовідносин податкових органів та підприємств. Тому важливе місце у здійсненні оптимальної податкової політики відводиться принципу фіскальної достатності, який полягає в здійсненні податкової політики, необхідної для забезпечення такої величини податкових надходжень, яка оптимально бажана з огляду на проголошенну економічну доктрину.

Рівень податкової ставки повинен враховувати можливості платника податку, тобто рівень його доходів. Оскільки можливості різних фізичних і юридичних осіб неоднакові, для них мають бути встановлені диференційовані податкові ставки. Платежі кожного до бюджету мають бути пропорційні його доходам, і винятки для окремих осіб недопустимі. Порушення цього принципу призведе до того, що додаткове податкове навантаження ляже на законослухняних платників податків або на тих, хто має можливості ухилятися від оподаткування.

Система оподаткування повинна забезпечити оптимізацію структури розподілу і перерозподілу національного доходу. Реформуванню підлягають правові норми, що визначають форми, механізм регулювання, встановлення величини та порядку справляння податків, зборів, інших обов'язкових платежів до бюджету, внесків до державних цільових фондів, необхідних державі для виконання їх функцій.

Література

1. Пріоритети реформування податкової політики України: як перейти від фікалізму до стимулювання ділової активності? [аналітична доповідь] / О.О.Молдован, О.В.Шевченко, О.О.Єгорова. — К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2010. — 80 с.
2. Соколовська А.М. Особливості проведення податкових реформ: світовий досвід // Фінанси України. — 1999. №1
3. Розпутенко В.І. Податкова політика і економічні реформи. — К.: Либідь, 1998.
4. Бондаренко А.Р. Взаємовідносини підприємства з податковими органами [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library.php?pid=998>.

УДК 336

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ І ГРОМАДЯНИНА

Гаврилюк А.В.

У статті вивчено соціально-економічне становище населення (на прикладі Івано-Франківської області) та обґрунтовано необхідність державної мотивації, визначено сутність та основні напрямки її реалізації в процесі здійснення соціально-економічної політики в умовах ринкової економіки і правої демократичної держави.

In this article a social-economic position of the population (for example Ivano-Frankivsk area) is studied and need of the realization of state motivation is motivated, it is determined essence and the main trends of social-economic politicos in conditions of market economics and a legal democratic state.

Постановка проблеми. Низький рівень життя населення створює соціальну нестабільність, загострення демографічних проблем, формує стійку недовіру до влади і обраного нею курсу, провокує масштабну міграцію населення. Важливими проблемами залишаються невідповідність вартості споживчого кошику і доходів громадян, відсутність міцного взаємозв'язку заробітної плати з реальним трудовим внеском працівників. Досягти в суспільстві соціальної злагоди та економічної стабільності можливо за проведення ефективної соціально-економічної політики, основною суттю якої є сприяння оптимальному розвитку умов і способу життя членів суспільства, покращення соціальних зв'язків і відносин між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день питанням пов'язаним з мотивацією особистості і людських ресурсів, їх значенню в розвитку держави приділяється велика увага. Зокрема, їх вивченням, займаються такі вчені та науковці як Д.Богіня, В.Гриньова, І.Грузіна, А.Колот, І. Тимошенко, О.Соснін, М.Семикіна.

Метою написання даної статті є вивчення соціально-економічного становища населення (на прикладі Івано-Франківської області) та обґрутування необхідності державної мотивації, визначення сутності та основних напрямків її реалізації в процесі здійснення соціально-економічної політики в умовах ринкової економіки і правової демократичної держави.

Основна частина. Україна є демократичною державою з ринковою системою господарювання, яка визначає головним пріоритетом держави особистість, її людські ресурси (особливо інтелект, професіоналізм, культуру і духовність). В реальності держава не цінує інтелектуальні потенціали людей, не зацікавлена в розвитку науки, техніки, освіти, культури, моральності. Підтверджують це багато вчених та науковців, зокрема Дмитро Старокадомський, провідний науковий співробітник Інституту хімії поверхні імені О.О. Чуйка НАНУ, зазначає: «39% представників наукової еліти, які виїхали, працевлаштувалися в сусідній Росії. Хоч можливості тут гірші, аніж на Заході, однак у десятки разів кращі, як в Україні!. 37% докторів наук і професорів оселилися у США. 24% — розійшлися по різних країнах. Понад 40% українських докторів наук спеціалізувались на технічних науках, 20% — на медичних, 18% — на фізико-математичних» [1].

Зокрема у наукових організаціях Івано-Франківської області чисельність працівників основної діяльності у січні-вересні 2010 року порівняно з попереднім періодом 2009 року зменшилась на 0,7% і становила 989 осіб. Обсяг витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт власними силами організацій у січні — вересні 2010 року становив 44040,5 тис. грн. проти 40716,9 тис. грн. у відповідному періоді 2009 року. Частка коштів державного бюджету у загальному обсязі витрат зменшилась порівняно з січнем-вереснем 2009 року на 0,9%. Пріоритетним напрямком бюджетного фінансування залишається діяльність у галузі сільськогосподарських наук, куди спрямовано 3129,0 тис. грн., що склало 53,3% загального обсягу витрат за рахунок держбюджету та 41,6% усіх витрат галузі.[2]

Український народ є працьовитим, добросовісним, здібним, талановитим і водночас найбіднішим у порівнянні з становищем населення країн цивілізованого і стабільного розвитку.

Однією з причин цього є не усвідомлення ні на державному рівні, ні на рівні підприємств і організацій важливості мотиваційної діяльності та її ефективності. На думку експертів, основними чинниками нашої базової соціальної незахищеності є штучно занижений рівень заробітної плати, успадкований Україною ще від адміністративно-планової економічної системи, та низький рівень соціальних трансферів. Низька заробітна плата є причиною стрімкого зростання трудової міграції населення краю в інші регіони України та закордон. Не зважаючи на важкі умови праці, близько 70% громадян задоволені результатами поїздок закордон. Для великої кількості сімей трудова міграція — це шлях для вирішення основних життєвих проблем (поліпшення житлових умов, навчання дітей, лікування та утримання хворих). [3]

На сьогоднішній день існує лише соціальний захист певних верств населення. Закон України «Про державні соціальні стандарти і соціальні державні гарантії» забезпечує визначені соціальні гарантії громадянам України, але не містить мотиваційної основи. Згідно з даним нормативним документом основні державні соціальні гарантії (мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії по віку, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, розміри державної соціальної допомоги і інших соціальних виплат) не можуть бути нижчі прожиткового мінімуму, визначеного законом. Дане положення стало спрощуватись лише з 01 листопада 2009 року — розмір мінімальної місячної заробітної плати зрівнявся з розміром прожиткового мінімуму для працездатної особи (744 грн.).

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2-2,5 прожиткових мінімумів, і при цьому у більшості країн світу складає 35-40% середньої [4]. Сучасний стан оплати праці в Україні не відповідає не лише Європейським стандартам, але й очікуванням пересічних громадян.

Номінальна заробітна плата штатних працівників, зайнятих на підприємствах, в установах, організаціях Івано-Франківської області (з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб) за січень-вересень 2010 року становила 1886 грн. У вересні поточного року заробітна плата склала 2060 грн. і перевищила у 2,3 рази розміри законодавчо встановлених державних соціальних стандартів (мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи — з 1 липня 2010р. 888 грн.).

Загалом по Україні розмір середньомісячної заробітної плати протягом січня — жовтня 2010 року був на рівні 2191 грн. Найвищий розмір спостерігався у м. Києві — 3341 грн., що становить 152,5 % до середнього рівня по Україні, найнижчий — у Тернопільській області — 1615 грн. — відповідно 73,7 %. [2]

Велике значення розміру заробітної плати полягає у прямому її зв'язку з продуктивністю праці. Про це зазначив А. Колот: «Високооплачувана праця тому, як правило, є працею більш продуктивною, вона створює відносно дешеві товари, тоді як низько оплачується саме малопродуктивна праця, що створює дорогі товари низької якості. Отже, підтримування заробітної плати на рівні, що не відповідає вартості робочої сили, неминуче спричинятиме падіння продуктивності праці, зростання цін.» [5] Також таку тенденцію відмічають і інші науковці, так В.Гриньова пише: «Позитивний вплив на продуктивність праці спровалює показники середньорічної заробітної плати та його річного виробітку, тому що з їх збільшенням продуктивність праці збільшується, а збільшення коефіцієнту плинності кадрів, суми заборгованості з виплати заробітної плати веде до зниження рівня досліджуваного показника продуктивності праці» [6]. О.Єськова підкреслює, що пряма залежність між продуктивністю і фондом оплати праці говорить про те, що формування і використання коштів на оплату праці, є залежним від ефективності праці. [7]

Хоча розміри заробітної плати істотно зросли за останні роки та водночас зросли ціни на споживчі товари, що знову ж призвело до зниження купівельної спроможності громадян. Виходом з даної ситуації є реформування системи оплати праці, основовою якого є визначення розміру заробітної плати виходячи з реального трудового внеску працівника, його витрачених зусиль; переорієнтація служб соціального розвитку з вузьких побутових проблем на розроблення і запровадження комплексних програм підвищення якості трудового життя працівників, задоволення їх різноманітних соціальних і духовних потреб.

Важливим аспектом соціально-економічного становища населення є наявність житла. Слід зазначити, що спостерігаються позитивні зміни у житловому фонду Івано-франківської області. Зросла кількість квадратних метрів загальної площини у середньому на одного жителя з 18,4 (на 1 січня 1995 року) до 23,1 (на 1 січня 2009 року). За січень-червень 2010р. введено в експлуатацію 222,0 тис.кв.м загальної площини житла.

Необхідно також звернути увагу на демографічну ситуацію в області. Погіршення умов відтворення сім'ї, як первинного елементу відтворення трудового потенціалу і як найважливішого соціального інституту нашого суспільства, призводить до зростання масштабів однодітності та бездітності. Негативна тенденція спостерігається у сфері відтворення населення. Кількість наявного населення на 1 січня 2010 року становила 1380, 7 тис.ос., що на 86,1 тис.ос. менше в порівнянні з 1 січня 1995 року. Протягом січня-серпня 2010 року кількість померлих перебільшила кількість народжених на 749 осіб.

Водночас протягом останніх років зменшилась кількість померлих з 18385 осіб у 2008 році до 17565 осіб у 2009 році. [2] Частка померлих у 2009 році становить: від хвороб системи кровообігу — 64%, від новоутворень — 12%, від зовнішніх причин смерті — 5%, від хвороб органів травлення — 4%, від хвороб органів дихання — 3%, від деяких інфекційних та паразитарних хвороб — 1%. Кожен третій українець має серйозну недугу або страждає від хронічного захворювання.

В цілому більшість респондентів оцінюють стан свого здоров'я як задовільний (60%). Нагальними проблемами сучасної системи охорони здоров'я України є фінансування цієї галузі та запровадження державного соціального медичного страхування, а також керований розвиток надання платних медичних послуг. Проблема оплати медичних послуг дуже турбує більшість громадян (в області 57% населення не мають можливості отримати належне медичне обслуговування) [3].

За січень-липень 2010р. до державних служб субсидій для відшкодування оплати за житлово-комунальні послуги та електроенергію звернулося 6,9 тис. сімей, що на 2,9 тис. менше, ніж за відповідний період 2009р. Призначенні субсидій з урахуванням попередніх звернень 5,9 тис. сімей на суму 911,3 тис. грн. [2]

Станом на 1 серпня 2010р. заборгованість населення перед організаціями-надавачами житлово-комунальних послуг склала 69,3 млн. грн. і за липень зменшилась на 12,6%. Термін заборгованості населення за всі види послуг склав 1,5 місяця. [2]

Як видно, з приведених вище статистичних даних, соціально-економічне становище протягом останніх років дещо покращилося, проте для більшості українців їхнього доходу не вистачає навіть для задоволен-

ня першочергових потреб (продуктів харчування, оплати житла, медичного обслуговування, придбання одягу та відпочинку), має місце непоміркова диференціація у доходах та споживанні. Більш виразно відбуваються процеси майнового і соціального поділу громадян на багатих, середнього класу, бідних. Наведені процеси певною мірою свідчать про наявність мотиваційної кризи. Подолання останньої передбачає необхідність здійснення в сучасних умовах господарювання державної мотивації. Модель системного впливу мотивації на результати життєдіяльності людини як особистості і громадянина представлена на рис. 1. [8]

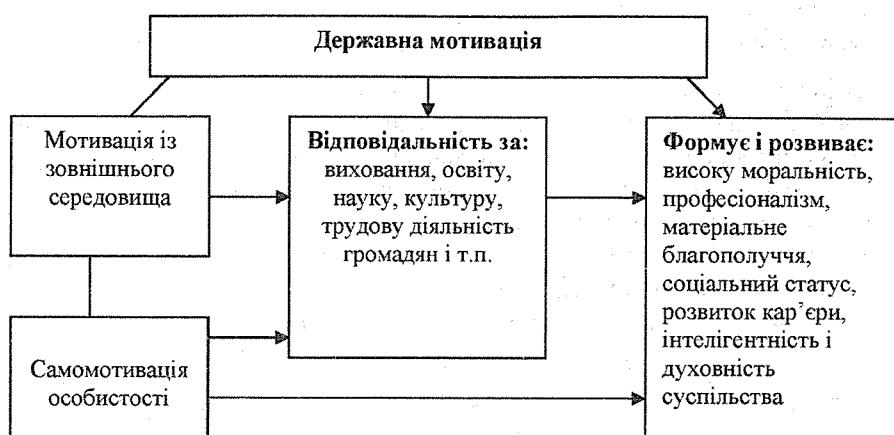


Рис. 1 Принципова модель системного впливу мотивації на результати життєдіяльності людини як особистості і громадянина

В мотиваційному процесі необхідна цілеспрямована, більш глибока і різностороння державна мотивація. Вперше термін «державна мотивація» вжитий авторами І. Тимошенком та О. Сосніним, які підкреслюють пріоритетність мотивації в умовах ринкової економіки і демократії не лише для організацій, а й більш глобально для держави у цілому.

Держава, крім соціальних програм підтримки освіти, охорони здоров'я, пенсіонерів і бідних громадян зобов'язана займатися мотиваційною і стимулюючою діяльністю тих організацій і людей, підприємців і бізнесменів, вчених, діячів культури і науки, які чесно, наполегливо працюють творчо не тільки для свого блага, але й для блага України.

Якщо раніше мотивація здійснювалася в основному в процесі праці і зосереджувалась на ньому методами і способами переважно матеріального мотивування і стимулювання, то в сучасних умовах розуміння мотивації є більш розширене і поглиблене. По прогнозам ряду вчених, соціальних психологів, економістів і управлінців провідних корпорацій в мотиваційний процес ввійдуть такі життєві цінності і категорії, як біологічна і психофізіологічна спадковість, освіта, культура, наука, мистецтво, релігія, зосереджуючись на духовному і моральному мотивуванні сучасної людини. [8]

Стратегії і програми державної мотивації визначаються соціально-економічною політикою. Соціально-економічна політика в умовах ринкової економіки і правової демократичної держави — це мотивація і розвиток в країні всіх тих процесів і явищ, що перш за все сприяють прогресу, забезпечують процвітання і багатство країни і її народу, його науку, культуру, освіту, здоров'я, моральність і духовність в суспільстві. [8]

Основні риси соціально-економічної політики полягають в наступному [8]:

- особлива увага націлена на проблеми доходів громадян і рівня життя;
- стимулювання активної працездатної частини суспільства продуктивною і ефективною працею для забезпечення свого благополуччя;
- забезпечення основних соціальних гарантій (медичного і соціального обслуговування тощо);
- стабілізація становища в житловій сфері;
- стримування масового безробіття, пом'якшення його соціальних наслідків;
- розвиток галузей національної економіки, що пов'язані з наданням послуг населенню (здоров'я, освіти, культури, фізичної культури і спорту);

- формування і поступова реалізація програм державної мотивації розвитку в країні економічної свободи, підприємництва, пріоритетних напрямків виробничої сфери, а також тих компаній і людей, які своєю працею і своїм відношенням до Батьківщини забезпечують її розвиток і процвітання;
- регулювання трудових відносин, пов'язаних з охороною праці, захистом трудових прав громадян, соціальне партнерство і ін.

Сутність соціально-економічної політики полягає в сприянні розвитку оптимальних умов і способу життя членів суспільства. Слід наголосити, що лише в сприянні, тому що створення сприятливих умов існування є справою самої людини і залежить від її зусиль. Державі ж належить мотивувати відповідною законодавчою базою, механізмами захисту громадянина, матеріальною і соціальною підтримкою.

Виділення державою потрібних коштів для проведення соціально-економічної політики є однією з най-необхідніших умов її реалізації. І. Тимошенко, та А. Соснін зазначають: «Коли у державі чи організації не вистачає коштів на мотивацію і стимулювання людей в науці, освіті, культурі, екології, і інших соціальних програм, то це є згубним перш за все для держави. Якщо вона посилається на те, що немає коштів, то це означає, що наше суспільство, по-перше, не усвідомило важливість соціальних, духовних і матеріальних потреб і інтересів людей в розвитку держави і організацій. По-друге, ми ще не вміємо здійснювати ефективну мотиваційну діяльність в менеджменті людських ресурсів, звідки, власне, і з'являються необхідні кошти для розвитку особистості і процвітання суспільства.» [8]

Отже, ефективна мотивація трудової діяльності на підприємствах і організаціях не може бути здійснена за відсутності державної мотивації. Держава зобов'язана на мотиваційні основі виконувати наступні функції: створення сприятливих умов життя людей і мотивація подальшого їх покращення; забезпечення умов безпеки громадян; функція соціального управління — створення умов, що гарантують права і свободи громадян; функція допомоги людям — забезпечення джерелами засобів до існування і створення сприятливих можливостей для підвищення їх доходів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямку.

При дослідженні соціально-економічного становища населення Івано-Франківської області, України в цілому, було виявлено ряд позитивних тенденцій. Разом з тим життєвий рівень населення, в тому числі і працюючого, залишається доволі низьким. Для більшості українців їхнього доходу не вистачає навіть для задоволення першочергових потреб, має місце непоміркована диференціація у доходах та споживанні, більш виразно відбуваються процеси майнової та соціальної диференціації населення. Дані негативні явища ведуть до поширення загальної трудової пасивності, обумовлюють відчуження громадян від праці та її результатів, сприяють посиленню мотиваційної кризи. Вирішення перелічених проблем в сучасних умовах господарювання передбачає необхідність здійснення на основі самомотивації особистості державної мотивації. Державі належить створення правових і соціальних умов, мотивування діяльності людей. Стратегії і програми державної мотивації визначаються соціально-економічною політикою. Недостатньо дослідженями залишаються питання оцінки результатів мотивації і мотиваційної діяльності.

Література

1. «Мізки» втікають на Захід /І. Львова// Експрес. Суспільно-політичне видання. 14-21 жовтня 2010 року. <http://www.expres.ua/>
2. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2008 рік/ Колімбрівський М.М. — Головне управління статистики в Івано-Франківській області, 2009. <http://stat;if.ukrтел.net/>
3. Деякі особливості соціально-економічного розвитку Прикарпаття: сучасний стан, проблеми / Михайлік А.В./ / Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2007. Випуск 5.
4. Питання реформи оплати праці в Україні / Осовий Г.В. // Праця і закон. — 2005. — №7
5. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч.посіб./ А.М. Колот. К.: КНЕУ, 1998. — 11-13с.
6. Гриньова В.М., Грузіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. — 184 с. Укр.мова
7. Єськов О.Л. Організаційно-економічний механізм посилення мотивації трудової діяльності /О.Л. Єськов, Р.М. Масалаб, М.Г. Пашута. — К.: Наук.світ, 2007. — 60 с. — Бібліогр.: с.59
8. Тимошенко І.І., Соснін А.С. Мотивація личности и человеческих ресурсов. — К.: Ізд-во Епроп.ун-та, 2004. — 576 с. — Бібліогр.: с.566-573.