

УДК 331.101

Л. О. Нікіфорова

*Вінницький національний технічний університет, Україна*

## ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ ВАЖЕЛІВ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ: ПОРІВНЯННЯ ІЗ РОЗВИНЕНИМИ КРАЇНАМИ

Досліджено інституціональні особливості мотиваційних важелів в економіці України, описано дві системи організацій інститутів на макроекономічному рівні, виявлено основні інституціональні мотиваційні важелі та їх дію порівняно із дією таких важелів у країнах із розвинутою економікою.

*Ключові слова:* інститути, мотивація, інституціональні важелі, мотиваційні важелі, порівняльний аналіз, економіка, держава.

Рассмотрены институциональные особенности мотивационных рычагов в экономике Украины, описаны две системы организации институтов на макроэкономическом уровне, определены основные институциональные мотивационные рычаги и проведен сравнительный анализ их действия с действием таких рычагов в странах с развитой экономикой.

*Ключевые слова:* институты, мотивация, институциональные рычаги, мотивационные рычаги, сравнительный анализ, экономика, государство.

**The article examines the institutional features of motivational levers in the Ukrainian economy, describes two systems of organization of institutions at the macroeconomic level, defines the basic institutional motivational levers and contains a thorough comparative analysis of their action compared to the action of the same instruments in the developed economies.**

*Keywords:* institutions, motivation, institutional levers, motivational levers, comparative analysis, economy, state.

Мотиваційні важелі є основним потенціалом для зростання економіки інноваційним шляхом. Сьогодні в світі використовують широкий спектр різноманіття мотиваційних механізмів та інструментів, тому перед дослідником завжди виникає проблема: вибору які саме мотиваційні важелі застосувати для умов конкретної країни.

На поточному етапі розвитку економіки проблема вибору оптимальної системи мотиваційних важелів для України є надзвичайно важливою. Ці мотиваційні важелі повинні бути закріплені в податковому законодавстві країни, повинні бути широко відомими та доступними для всіх працівників. В Україні потрібно змінювати самі інституціональні основи, на яких базовано мотиваційні важелі: більшість із них або залишилися як спадок від СРСР, або ж перенесено на економічні реалії України без потрібної адаптації.

Таким чином, аналізування інституціональних особливостей мотиваційних важелів в економіці України та порівняння їх з чинним в розвинених країнах є актуальним науковим та важливим у практичному плані завданням.

Україна прямує до статусу «розвинена країна». Відповідно до [1], термін «розвинені країни» (або «економічно розвинені країни») стосується тих країн, які задовольняють умовам:

1. ВНД на душу населення понад \$ 9266.
2. Очікувана тривалість життя при народженні понад 70 років.
3. Рівень смертності немовлят менш ніж 10 на 1000 (з урахуванням ваги).
4. Рівень грамотності дорослого населення сягає 100 %.

Усі інші показники, що характеризують «розвинені країни», мають сильну кореляцію саме з цими показниками [1].

Сьогодні Україна задовольняє термін «розвинена країна» за трьома критеріями: за показником рівня грамотності та за рівнем дитячої смертності (починаючи від 2009 року: на 2012 рік це рівень сягає 8,6) [2]. За рівнем очікуваної тривалості життя при народженні Україна має показник 71 рік на 2011 р. [3].

ВНД України на душу населення за паритетом купівельної спроможності в 2012 році склав 3,500 дол. США [3].

Таким чином, забезпечення економічного зростання України (збільшення ВНД і відповідно ВВП) є найважливішим, якщо прямувати до групи розвинених країн світу.

Багато вчених досліджувало економічне зростання. Огляд сучасної ситуації наведено в [4]. У тому ж джерелі [4] наведено найбільш повну на сьогодні «колекцію» кількісних моделей, які описують економічне зростання країни. Серед чинних моделей економічного зростання вирізняють клас моделей, у яких враховують мотиваційні важелі [4].

У науковій розвідці [5] увагу звернено на те, що саме інститути є головним інструментом для того, щоб держава мала шанс досягти економічно розвинутого стану.

У праці [6] запропоновано низку нових методів для управління мотиваційними важелями на мікроекономічному рівні. Проте макроекономічний, інституціональний рівень не розглядався. Особливості інституціональної структури економіки України показано в [7], але власне мотиваційні важелі там не розглядалися.

Метою нашої статті є аналіз інституціональних особливостей функціонування мотиваційних важелів в умовах сучасного стану економіки України та порівняння їх з чинними в розвинених країнах.

Економіка – це механізм для узгодження інтересів людей. Сьогодні сторонами такого узгодження (суб'єктами економічного процесу) можуть виступати:

- окремі люди;
- групи людей або/та економічні інститути (найменша сукупність – це підприємство або фірма);
- відносно стабільні та самодостатні групи людей. Як правило, вони об'єднані в систему, яка зветься «держава».

Отже, може бути дві різні системи організації інститутів на макроекономічному рівні [7]. Коротко опишемо, спираючись на результати автора [7], особливості застосування мотиваційних важелів в Україні та порівняємо їх із чинним в розвинених країнах.

Першу систему організації економічних інститутів зображено на рис. 1. Підприємство використовується для узгодження інтересів між людьми, коли вони здійснюють спільну діяльність, а самі люди об'єднуються в державу як окремі індивіди.

За такої організації системи інститутів для *всіх* людей існують *однакові* мотиваційні важелі:

1. Підприємства слугують людям інструментами для задоволення потреб, тому люди мотивовані створювати *нові* підприємства: кожна людина, яка здатна на це, стає *власником*.

2. Частину коштів кожна людина вкладає в суспільне благо, тому вона мотивована контролювати владні структури, які акумулюють, розподіляють та перерозподіляють кошти.

3. Наповнення держбюджету здійснюють люди (оподатковується споживання), які активно управляють величиною своїх податків (і тому мають досвід усвідомлених вимог до організації управління економікою з боку держави). Люди планують величину своїх податків та управляють нею.

4. Взаємозв'язок «люди – держава» здійснюється на основі закономірностей суспільного вибору [8].

5. З огляду на перераховане держава вирішує проблеми людей, а не проблеми підприємств.

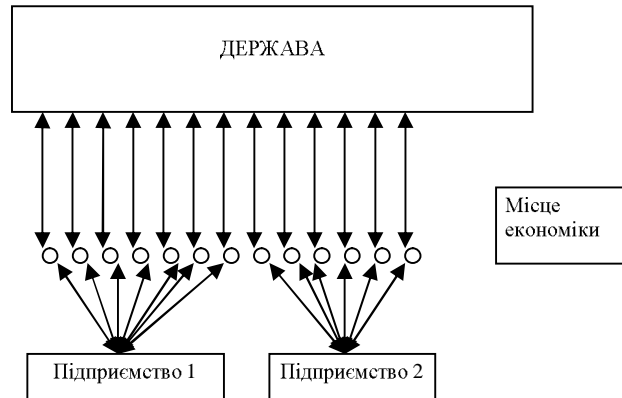


Рис. 1. Структура організації інститутів для розвинутої економіки

Економіка за такої організації системи інститутів перебуває на рівні взаємин людей та на рівні взаємин «людина – держава». Причому останні виступають як система агрегації інтересів людей. Така економіка носить назву розвинутої [7].

Друга система організації макроекономіки полягає в тому, що підприємства використовують як державні інститути, а окремі індивіди є свого роду «додатком» до них. Структуру другої системи організації інститутів узгодження інтересів сторін, яка характерна для України, зображено на рис. 2.

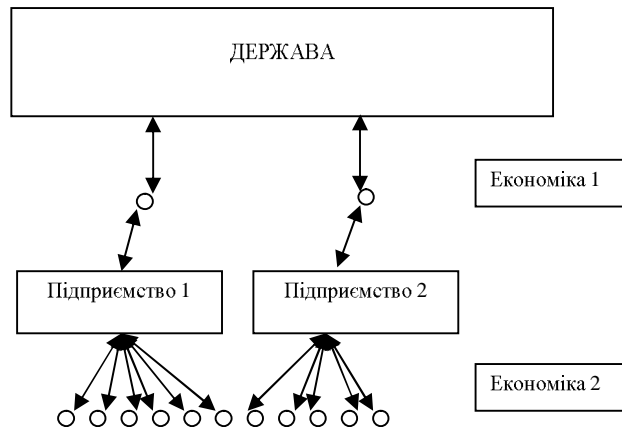


Рис. 2. Структура організації інститутів для нерозвинутої економіки

За такої організації системи інститутів люди розділяються на дві класи, для кожного з яких існують свої *окремі* мотиваційні важелі:

1. Тільки для дуже невеликої частини людей (власників) підприємства виступають інструментами для задоволення потреб. Саме ці люди мають мотиваційні важелі використовувати державні інститути для задоволення своїх потреб.

2. Державу власники підприємств використовують як інструмент узгодження їхніх інтересів у питаннях, що стосуються як їхніх підприємств, так і взаємин підприємства з працівниками.

3. Частину коштів власники підприємств вкладають у державу, яка організує трансферти як для підприємств (галузей), так і для працівників. За цих умов вони мотивовані отримувати більше, ніж вкладають, унаслідок чого між власниками повсякчас відбуває перерозподіл власності (уключаючи рейдерські захоплення [9]). Власники підприємств активно впливають на величину сплачуваних ними податків. Вони мають великий досвід усвідомлених вимог до організації управління економікою з боку держави, оптимізації сплати податків, активно комунікують із державою тощо.

4. Наймані працівники виступають як додатки до підприємства.

5. Взаємозв'язок працівників і держави опосередковано через власників. Таким чином, у більшості працівників мотиваційні важелі для їхньої участі в управлінні на рівні регіону та держави відсутні.

6. Держбюджет наповнюють підприємства (оподатковується виробництво). Працівники (переважна більшість населення України) не мають відношення до сплати податків – надходження до держбюджету від осіб на порядок менші, аніж надходження від підприємств.

Отже, в Україні існує *дві* різні інституціональні системи організації економіки (рис. 2).

«Економіка 1» формує інститути для узгодження інтересів між власниками підприємств та державою. У цьому випадку державу *використовують* власники як інструмент, тому її орієнтовано на вирішення проблем власників (звичайно, за рахунок усього іншого населення України). Така економіка є ринковою лише *частково*, тому що кількість власників в Україні є дуже малою (передовсім унаслідок практичної відсутності малого бізнесу). У її межах вирішують задачі короткострокові («короткозорі рішення» з точки зору теорії ігор) та ситуативні.

«Економіка 1» характеризується тим, що її учасники формують свого роду «касту», до якої не допускаються нові члени, але з якої ніколи ніхто не виходить. Ці люди мають владу та/або гроші, і вони ніби за своїм статусом «покликані керувати» іншими, власне, народом України.

«Економіка 2» формує інститути для узгодження інтересів між працівниками та власниками підприємств. За наявних в Україні умов працівник перетворюється на свого роду *прикріпленого* до підприємства, повністю залежного від власника, тому власник має досить великий набір мотиваційних важелів, – причому більша частина таких важелів є проявами *влади над працівником*. Наприклад, в Україні протягом майже 20 років мають місце так звані «невиплати зарплати»: працівники *виконали роботу*, але власники *не виплачують* (або виплачують лише *частково*) зароблені ними кошти (іноді такий стан триває роками) [10].

Така економіка є дуже регламентованою та неринковою: необхідність реєстрації працівника за місцем проживання, відсутність під час нарахування зарплати обрахунку *оплати найму житла* в конкретному регіоні, відсутність можливості для переважної більшості працівників виплатити іпотеку на придбання власного житла, замалі зарплати та пенсії, недостатній розвиток медицини, формальність освіти тощо. Усі ці питання жорстко, часто – повністю (наприклад, у медицині та освіті) регламентує держава (тобто, відносно невеликою кількістю власників, причому переважно великих підприємств).

Працівники в Україні є учасниками «Економіки 2». Вони теж утворюють своєрідну «касту», саме тому нове покоління «з народу» не здатне перейти до іншої «касти» – до «касти власників». Іншими словами, в Україні відсутні так звані «соціальні ліфти» для підйому молоді до «верхнього прошарку». Це означає, що талановиту молодь України не буде «допущено» до управління економікою. Внаслідок цього управління економікою України буде втрачати ефективність із кожною генерацією поколінь.

Порівнявши рис. 1 та рис. 2 і врахувавши наведений аналіз, висновуємо про інституціональні мотиваційні важелі для економіки України та розвинених країн (табл. 1).

Таблиця 1

**Мотиваційні важелі, засновані на інституціональних особливостях економік України та розвинених країн**

№ п/п	Назва важеля	Розвинена економіка	Україна: «Економіка 2»
1	Заробітна плата, достатня для життя	+	+
2	Оплата праці, достатня для придбання житла	+	–
3	Пакег медичного забезпечення	+	– (+ тільки для вищого керівництва)
4	Диференційована пенсія, що залежить від продуктивності праці	+	–
5	Однакова оплата праці	–	+
6	Наявність вільної міграції працівників	+	–
7	Залежність працівника від підприємства	–	+
8	«Службове житло» як мотиваційний фактор	–	+
9	Затримка зарплати	–	+
10	Неоплачувана відпустка	–	+
11	Участь у тіньовій економіці як умова виживання (хабарництво)	–	+
12	Можливість захисту права в суді	+	– (великі транзакційні витрати)
13	Захист прав на інтелектуальну власність	+	–
14	Диференційована зарплата, що залежить від продуктивності праці	+	–
15	Участь підприємства в підвищенні кваліфікації працівника	+	– (як виняток)
16	Участь в управлінні підприємством (і через акції зокрема)	+	–
17	Забезпечення захисту етичних норм поведінки (як з боку колег, так і керівництва)	+	–
18	Наявність контракту, де прописана більшість вимог до працівника (включаючи функційні обов'язки та норми поведінки на підприємстві)	+	–
19	Неоплачувана додаткова робота на підприємстві	–	+

Як видно із табл. 1, більшість мотиваційних важелів в Україні носить *негативний* характер і може бути віднесена швидше до «покарання», ніж до «стимулювання». Гірше: як «позитивний» мотиваційний важіль часто виступає просте *виконання закону*, тобто норм, гарантованих законодавством (вчасна виплата зарплати, оплата додаткової роботи, захист честі та гідності працівника тощо). Таке формування мотиваційних важелів зумовлено специфікою функціонування економічних інститутів та їхніми відмінностями [9].

Водночас більшість мотиваційних важелів у розвинених країнах носить і «стимулюючий» характер, спонукаючи працівника підвищувати свою продуктивність праці, кваліфікацію тощо.

В Україні мотиваційні важелі зумовлено специфікою функціонування соціально-економічних інститутів. Так, судова система вимагає від працівника занадто великих транзакційних витрат (оплата адвоката, витрати часу тощо), медична система не забезпечена витратними матеріалами (і тому вимагає від працівника великих коштів), пенсійна система не диференціює особистий внесок («урівнялівка»), ринок праці суцільно залежить від роботодавця (профспілки повністю усунуто від захисту прав працівників: достатньо порівняти організовану профспілками кількість страйків в Україні та в розвинених країнах) тощо.

#### **Висновки.**

Досліджено інституціональні особливості мотиваційних важелів в економіці України, зумовлених специфікою функціонування соціально-економічних інститутів, та описано дві системи організацій інститутів на макроекономічному рівні. У результаті проведеного дослідження було виявлено основні інституціональні мотиваційні важелі та порівняно їх із дією таких важелів у країнах із розвинутою економікою.

#### **Бібліографічні посилання**

1. **Shirley M. M.** Institutions and Development : Handbook Of New Institutional Economics / Eds. C. Menard and M. M. Shirley. – Netherlands : Springer, 2005. – P. 611–638.
2. Демографічна ситуація в Україні у січні-листопаді 2012 року [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Експрес-випуск. – 2013. – № 10.2-42/25. – 16. січ. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2013/01\\_13/07w.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2013/01_13/07w.zip)
3. Ukraine. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.data.worldbank.org/country/ukraine>
4. **Acemoglu D.** Introduction to Modern Economic Growth / D. Acemoglu. – Princeton : Princeton University Press, 2009. – 1072 p.
5. **Acemoglu D.** Why nations fail. The origins of power prosperity and poverty / D. Acemoglu, J. A. Robinson. – New York : Crown Publishers, 2012. – 544 p.
6. **Мороз О. В.** Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : Вінницький нац. тех. ун-т, 2011. – 252 с.
7. **Шиян А. А.** Управління формуванням ефективних економічних інститутів для України / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова. – Вінниця : Вінницький нац. тех. ун-т, 2011. – 300 с.
8. **Persson T.** Political Economics. Explaining Economic Policy / T. Persson, G. Tabellini. – Cambridge : MIT Press, 2000. – 554 p.
9. **Шиян А. А.** Теоретико-ігрове моделювання інституціональних механізмів протидії рейдерству: розвиток громадських організацій / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 29–31.
10. В Україні назриває бунт через масові затримки зарплат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.galnet.org/newsticker/54049-v-ukrajini-nazrivaje-bunt-cherez-masovi-zatrymky-zarplat>

*Надійшла до редколегії 05.02.2014*