

*В. М. Мороз,  
к. держ. упр., доцент кафедри педагогіки і психології  
управління соціальними системами, Національний технічний  
університет "Харківський політехнічний інститут"*

## ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

*У статті розглянуто деякі аспекти ефективного функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення. Стаття містить пропозиції щодо можливих напрямів розбудови інституціонального середовища, здатного забезпечити сприятливі умови для формування мотиваційних утворень особистості щодо її трудової активності. Крім того, у статті наведені можливі напрями участі держави у процесі формування умов для реалізації прагнення індивіда до максимального використання власного трудового потенціалу та його безперервного розвитку.*

*In the article there are some aspects of effective functioning of motivational mechanism of stimulating of population's labor activity. The article has suggestions as for possible ways to rebuild the institutional environment, which is able to provide favorable conditions for forming the motivational formations of personality for his labor activity. Besides, the article gives possible ways of state's participation in process of forming of conditions for realization individual's desire as for maximum using of his own labor potential and nonstop development.*

*Ключові слова: мотиваційний механізм, стимулювання трудової активності, управлінський вплив держави, система стимулів, механізм стимулювання, трудовий потенціал, принципи функціонування системи стимулювання праці.*

*Key words: motivational mechanism, stimulation of labor activity, managing influence of the state, system of stimulus, mechanism of stimulating, labor potential, functioning principles of labor stimulating system.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Продовження процесу трансформації суспільно-економічних відносин в країні, реформування інституціонального устрою держави зумовлює розвиток теоретико-методологічного підґрунтя для формування інструментарію та механізмів, здатних забезпечити відповідну динаміку змін інституціональної архітекτονіки. Одним з напрямів наукового пошуку щодо розбудови ефективної моделі розвитку суспільно-економічних відносин є

осмислення місця та ролі потенційних можливостей як держави у цілому, так її окремих систем. Процес використання потенціалу при порівнянні з процесом його формування не вимагає від суспільства та держави порівняльно великого напруження сил та засобів, які залучаються до відповідної дії. Наявні потенції вимагають лише сприятливих умов щодо їх реалізації. Ефективне використання наявного потенціалу створює передумови для подальшого розвитку системи в цілому.

В умовах прискороеного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці важко переоцінити значення трудових професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників. У ринкових умовах функціонування саме трудовий потенціал підприємств визнають одним із ключових ресурсів економіки, від ефективного використання якого на мікрорівні залежить ефективність використання активів підприємства, на макрорівні економічний розвиток держави.

Розуміння суб'єктом владних відносин значущості для економіки держави наявності критичної маси всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників виступає своєрідним каталізатором до подальшого суспільного розвитку. Значення трудового потенціалу як важливого чинника соціально-економічного розвитку України зумовлене багатогранністю його функцій, які він відіграє, та стратегічними завданнями держави щодо підвищення добробуту громадян України на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу.

Подолавши тривалу, системну економічну кризу перехідного періоду, українське суспільство сьогодні відчуває гостру потребу в зміні як тактичних, так і стратегічних завдань державної політики розвитку трудового потенціалу. Тому питання, що безпосередньо пов'язані з формуванням наукового підґрунтя щодо проблеми збереження й розвитку трудового потенціалу України, змістовно-методологічного наповнення його основних категорій є актуальним завданням у контексті розвитку національної економіки, підвищення її конкурентоспроможності та забезпечення сталого зростання добробуту людей.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вирішенню питання підвищення ефективності використання трудового потенціалу було присвячено досить велика кількість наукових досліджень. Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджуються українськими економістами, демографами: Долішнім М.І., Зліпком С.М., Вовканичем С.Й., Писаренко С.М., Пітюlichem М.І., Бондарем І.К., Мікловдою В.П., які розробили теоретичні питання формування якості соціально-трудоного потенціалу. В де-що іншому напрямі досліджують де-

мографічні та економічні аспекти трудового потенціалу вчені Пирожков С.І., Богиня Д.П. Значні досягнення в дослідженні проблем зайнятості та ринку праці викладені в роботах Ліанової Е.М., Онікієнка В.В., Онищенко В.П., Бандура С.І. Саєнка Ю.І. Питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактору розглядалось у працях російських вчених-економістів: Вечканової Г.С., Горелова М.А., Маслової І.С., а також українських: Борщевського П.П., Краснова Ю.М., Фторова Г.С.

На державному рівні проблема ефективності використання трудового потенціалу знайшла своє відображення у багатьох нормативно-правових документах та програмах розвитку. Наприклад, Проект Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми "Збереження і розвитку трудового потенціалу України на 2008—2017 роки", який було опрацьовано Міністерством економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.06.2007р. N404-р "Про проведення другого Всеукраїнського форуму "Збереження і розвитку трудового потенціалу", визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України [1].

Програма економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", яка була розроблена Комітетом з економічних реформ при Президенті України та введена в дію Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2010 р. № 1724-р "Про виконання Програми економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада", охоплює широкий набір стратегічних перетворень, метою яких є побудова сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою — на підвищення добробуту українських громадян [2]. Виконання цього стратегічного напрямку розвитку суспільно-економічних відносин неможливо уявити без проведення радикальної перебудови всієї інституційної системи, зокрема системи управління трудовими ресурсами країни.

Разом з тим, питання збереження і розвитку трудового потенціалу розглядалися переважно у ме-

жах економічної наукової думки, що дещо звужувало їх змістовне наповнення. Дослідження проблеми формування та використання трудового потенціалу відбувалось, як правило, на мікрорівні, що привело не лише до економічних втрат через уповільнення динаміки розвитку суспільно-економічних відносин, а й до викривлення теоретико-методологічного підґрунтя на якому були розбудовані відповідні дослідження.

## **ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАΝІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ**

Питання розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення знайшли своє відображення переважно у межах економічної наукової думки. Окремі аспекти мотиваційного механізму розглядаються у промисловій соціології, педагогіці та психології. Разом з тим, у науковій літературі бракує досліджень, пов'язаних з формуванням теоретико-методологічного підґрунтя щодо вирішення проблеми збереження й розвитку трудового потенціалу країни. Такий стан зумовлений відсутністю у межах вищенаведених наук інструментарію комплексної дії, здатного забезпечити всебічне дослідження порушеного питання. Наука державного управління має універсальний характер, що зумовлює її здатність до глибокого аналізу проблеми збереження й розвитку трудового потенціалу країни з прийняттям до уваги як економічної, так й соціальної складових відповідної системи. Сучасний стан розвитку науки державного управління свідчить про відсутність системної уваги з боку фахівців до питання державного управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни. Цей напрям наукової роботи визначає досить багато векторів теоретичних досліджень. Одним з таких напрямів є обґрунтування теоретико-методологічної бази для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення. В цьому контексті дослідження умов ефективного функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення та практичних кроків щодо підвищення його дієвості є необхідним та важливим кроком на шляху до вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

## **ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)**

Визначити можливі напрями діяльності суб'єктів державного управління в контексті формування мотиваційних утворень особистості до використання наявного в неї трудового потенціалу та опрацювати пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення.

## **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Питання ефективності дії системи стимулювання праці пов'язане з її відповідністю рівню розвитку продуктивних сил, який є результатом функціонування відповідної суспільно-економічної системи. Швидка рефлексія суб'єкта формування системи стимулювання трудової активності на зміну суспільних відносин є однією з головних умов результативного впливу на виробництво, економічні й соціальні показники діяльності підприємств (держави). На думку професора Кузьміна О.Є., система стимулювання праці складається з різноманітних взаємодоповнювальних спонукальних стимулів, пов'язаних єдиним процесом створення зацікавленості у здійсненні трудової діяльності [3, с. 207]. Серед основних принципів розроблення та функціонування системи стимулювання праці на рівні організації О.І. Тивончук визначила [4]:

— комплексність — всебічне врахування інтересів працівників, використання широкого набору стимулів (матеріальних, моральних тощо);

— збалансованість — взаємне узгодження елементів системи стимулювання;

— стабільність — надання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру, а не одиначасової чи тимчасової акції; організаційне регламентування у вигляді положень, інструкцій, правил тощо;

— справедливість та прозорість — система стимулювання повинна визнаватися справедливою співробітниками підприємства та забезпечувати об'єктивну оцінку результатів та ставлення до праці;

— економічна доцільність — забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати;

— гнучкість та адаптивність — адекватне реагування на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Ці принципи розбудови системи стимулювання трудової активності є універсальними з огляду на можливість їх застосування не залежно від рівня впровадження, а тому можуть бути прийняті суб'єктами державного управління при організації відповідного напрямку роботи. Крім того, при опрацюванні напрямів удосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення, слід звернути увагу на такі аспекти його функціонування:

— механізм стимулювання повинен відповідати кінцевій меті діяльності суб'єкту стимулюючого впливу та ґрунтуватися на інтересах об'єкту такого впливу;

— розбудова системи стимулів повинна відбуватися з прийняттям до уваги стану розвитку соціально-економічних, суспільно-політичних, організаційно-технічних й інших умов функціонування об'єкта стимулюючого впливу;

— механізм стимулювання трудової активності перебуває у стадії постійної трансформації, що зумовлює з часом втрату ефективності дії окремих груп стимулів;

— розбудова умов формування мотиваційних утворень особистості повинна відбуватися через систему стимулюючих впливів держави на функціонування діяльності відповідних галузей виробництва, тобто суб'єкти державного управління сприяють формуванню такого середовища яке забезпечує баланс між інтересами індивіда та виробника;

— система стимулювання праці повинна бути конкурентоспроможною у порівнянні з відповідними системами інших держав та забезпечувати взаємопов'язаний (взаємообумовлений) розвиток всіх елементів такої системи: суспільства, держави, організації та індивіда.

Крім того, слід звернути увагу на необхідність розмежування між собою системи та механізму мотивації [5]. Система мотивації праці включає ланки в яких мотиви групуються за їх ознаками. Зазвичай виділяють три основні групи мотивів: матеріального характеру, соціального та духовно-інтелектуального. Проте у науковій літературі можна зустріти й іншу класифікацію складових елементів системи мотивації праці за відповідними групами, а саме: групи соціальних, колективістських, процесуальних матеріальних мотивів та мотивів самореалізації [6]. Вважаємо, що система мотивації праці існує незалежно від періоду та конкретної соціально-економічної ситуації, тобто її параметри є сталими та незмінними у часі.

На відміну від системи мотивації, механізм мотивації праці у своєму концептуальному значенні не набув широкого обговорення серед науковців. Хоча майже будь-яке наукове дослідження соціально-психологічного та економічного спрямувань тим чи іншим боком торкається механізмів стимулювання трудової активності громадян. Механізм мотивації праці є результатом діалектичної єдності соціальних, економічних, моральних засобів, які спонукають до праці. Питання формування такого механізму, вдосконалення його дії виходять за рамки окремого напрямку виключно економічної або психологічної думки. Тому осмислення сутності мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, дослідження умов його ефективного функціонування та особливостей впливу повинно відбуватися за допомогою інструментарію науки державного управління як науки яка, має комплексний характер та відповідне практичне спрямування.

Наведені вище аспекти функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення не є вичерпаними, а тому визначення всіх можливих напрямів впливу на формування інтересів та потреб учасників виробничих відносин не видається можливим. Крім того, ці аспекти мають загальний характер в контексті їх відповідності як мотивуючій (формування потреб особистості), так і стимулюючій (формуванні умов реалізації потреб) складовій відповідного механізму. Разом з тим, вирішення протиріччя між індивідуальною власністю людини на наявний в неї трудовий потенціал та суспільною участю у його формуванні в контексті необхідності розбудови ефективно діючого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення може відбуватися через активну участь держави у формуванні відповідної системи стимулювання (управління інституціональним середовищем у межах якого відбувається формування мотивів особистості).

## ВИСНОВОК

Керуючий вплив суб'єкта державного управління на формування стимулюючих факторів, що мають впливати, мотивувати працівників на певні дії може відбуватися через планування та впровадження таких заходів.

1. Суспільство повинно забезпечити формування умов інституціонального розвитку держави, які гарантують ефективну взаємодію економічної та політичної складо-

вих у межах механізму функціонування держави. Метою діяльності такої взаємодії повинно стати інституціональне середовище, яке забезпечує сприятливі умови для формування мотиваційних утворень особистості щодо максимального використання наявного в неї трудового потенціалу. Серед можливих кроків за цим напрямом діяльності можуть бути такі:

— подолання подвійної природи інституціональної структури (забезпечення відповідності стану інституціонального середовища рівню розвитку продуктивних сил), тобто узгодження задекларованих норм та правил поведінки учасників суспільно-економічних відносин з реальними потребами об'єктів управлінського впливу;

— забезпечення формування підстав для прийняття управлінських рішень органами державної влади виключно відповідно до потреб всієї суспільно-економічної системи, а не запитів окремих її елементів (мінімізація політичного тиску на функціонування економічної системи);

— подолання тенденції у закріпленні суспільної думки щодо неможливості впливу громадськості на процес прийняття управлінських рішень органами державної влади (зміна парадигми трудова активність людей для забезпечення функціонування держави на системному погляді — держава для забезпечення трудової активності людей);

— недопущення викривлення суспільно-економічних відносин під тиском окремих політичних сил, прихильниками дій яких є доволі обмежена за кількістю група населення;

— інституціональне середовище повинно спонукати суб'єктів стимулюючого впливу, які здійснюють свою діяльність на мікрорівні, до розбудови дієвої системи стимулювання праці (заохочення організацій до подальшого економічного розвитку).

2. З огляду на необхідність участі держави у процесі формування умов для реалізації прагнення індивіда до максимального використання власного трудового потенціалу та його безперервного розвитку, в контексті пошуку оптимальної моделі поєднання зусиль мотивуючого та стимулюючого впливів (баланс мотивів та стимулів) суб'єктів управлінських відносин, вважаємо за доцільне розглянути такі можливі напрями діяльності:

— забезпечити такий перерозподіл суспільного блага, який, з од-

ного боку, відповідає увялєнням суспільства про його справедливість, а з іншого — сприяє економічній активності населення (отримання частки суспільного блага не повинно перешкоджати процесу становлення мотивів до реалізації особистістю власного трудового потенціалу);

— встановити норми та правила поведінки суб'єктів господарювання щодо умов використання трудових можливостей громадян таким чином, щоб учасники виробничих відносин мали можливість залучати додаткову частку праці від використання трудового потенціалу робітника, а його власник мав бажання щодо його використання (система матеріального стимулювання повинна сприяти мотивації особистості щодо використання трудового потенціалу у межах виробничих відносин);

— встановлений рівень заробітної плати повинен забезпечувати наявність можливості у особи, яка бере участь у трудових відносинах, придбати бажаний обсяг відповідного блага (встановлення обґрунтованого балансу між працею та компенсацією за її використання), тобто працююча людина повинна мати можливість придбати соціально необхідний перелік благ з прийняттям до уваги можливих виплат пов'язаних з виконанням кредитних зобов'язань;

— забезпечення розвитку банківської сфери за напрямом відновлення дії кредитної системи (система кредитування повинна заохочувати громадян до споживання товарів і послуг з одночасним спонуканням до збільшення частки реалізації трудового потенціалу); сприяння фінансовій доступності кредитних запозичень (зниження відсоткової ставки по кредитах) з одночасним підвищенням рівня відповідальності позичальника;

— розглянути можливість використання зв'язку між основними показниками економічного і соціального рівнів розвитку країни та середнім рівнем заробітної плати для обрахування погодинної вартості робочої сили (ставка погодинної оплати праці повинна визначатися в залежності від макроекономічних показників соціально-економічного розвитку);

— підвищення рівня конкурентоспроможності трудових ресурсів країни в контексті розвитку їх якісної складової (рівень освіти; стан здоров'я; соціально-психологічний стан тощо) з метою розвитку трудових можливостей людини, тобто більше трудовий потенціал особистості — більша вірогідність винек-

нення бажання до його використання;

— підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єктів стимулюючого впливу, що здійснюють свою діяльність на мікрорівні (сприяння використанню новітніх технологій, розширення номенклатури товарів та послуг, підвищення якості кінцевого продукту тощо) з метою формування в організації стійкого попиту на додаткові трудові можливості;

— заохочення суб'єктів господарювання всіх форм власності до впровадження гнучких графіків роботи в організації, тобто, з одного боку, надати можливості носію трудового потенціалу використати трудові можливості у межах постійного місця роботи, а з іншого — створити умови для підприємства, яке надає такі можливості своїм працівникам (формування державного замовлення на закупівлю відповідних товарів та послуг, вироблення яких обумовлено використанням відповідного механізму стимулювання трудової активності тощо);

— забезпечення ефективності дії системи профорієнтаційної роботи (вибір виду професійної діяльності, який відповідає здібностям та нахилам особистості обумовлює зростання її бажання до використання трудового потенціалу у повному обсязі);

— сприяння становленню та розвитку системи безперервної освіти (професійне зростання особистості обумовлює бажання до використання нового знання у практичній сфері діяльності).

Безумовно, наведений вище перелік не є вичерпним з огляду на тривання процесу формування та розвитку мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення але запропоновані до розгляду заходи можуть бути корисними в контексті опрацювання відповідного напрямку державної політики.

## ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМУ

Проблема формування та впровадження стимулюючих факторів щодо підвищення рівня зацікавленості носіїв трудового потенціалу до максимального його використання належить до числа тих, котрі не бувають вирішеними до кінця, оскільки мотивація як біологічний і психологічний механізм — однаково актуальна для будь-якого стану розвитку економіки, займаючи місце "постійної" проблеми в економічній науці і практиці державного управління. Розв'язання пи-

тань, пов'язаних з стимулюванням трудової активності громадян на державному (регіональному) рівні, спонукає до подальшого розвитку теоретико-методологічних засад державного управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу України. В цьому контексті цікавими та перспективними напрямками дослідження є визначення рівня готовності громадян країни до підвищення ефективності використання власного трудового потенціалу та визначення головних суб'єктів цього процесу. Крім того, логічним продовженням дослідження може стати аналіз інституціональних умов формування мотивів громадян щодо трудової активності та основних факторів, які її стримують. Вирішення цих питань може стати черговим кроком до формування наукового підґрунтя щодо проблеми збереження й розвитку трудового потенціалу України.

### Література:

1. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки": матеріали ІІ Всеукраїнського Форуму ("Збереження і розвиток трудового потенціалу України"), (Київ, 20 вер. 2007 р.). — К.: УСПП, 2007. — 24 с.

2. Програма економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" (Електронний ресурс) // Програма економічних реформ // Комітет з економічних реформ. — Режим доступу: [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_2.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf)

3. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підруч. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. — К.: "Академвидав", 2007. — 464 с.

4. Тивончук О.І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / О.І. Тивончук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 2009. — № 647. — С. 234—238.

5. Карасьова Ю.М. Трансформація мотиваційного механізму трудової діяльності в транзитивній економіці України / Ю.М. Карасьова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. — 2004. — Вип. 69. — С. 142—147.

6. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / Колот А.М. — К.: КНЕУ, 2002. — 345 с.

Стаття надійшла до редакції 30.12.2010 р.