

А. Я. Рубинштейн // Финансирование и доступность высшего образования: интернет-конференция, Санкт-Петербург, 10 сент. – 30 окт. 2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/179538.html>.

4. Добровольська Л. М. Деякі аспекти державного фінансування вищої освіти / Л. М. Добровольська // Фінанси України. – 2003. – № 8. – С. 50–54.

5. Барр Н. Финансирование высшего образования / Н. Барр // Университетское управление. – 2006. – № 3(43). – С. 84–89.

6. Саєнко С. Економічні аспекти сучасної системи вищої освіти: стан і проблеми розвитку / С. Саєнко // Освіта і управління. – 2007. – № 2. – С. 62–72.

7. Кичко І. І. Фінансування освіти в умовах формування соціально орієнтованої економіки / І. І. Кичко // Фінанси України. – 2003. – № 1. – С. 53–59.

8. Абанкина И. В. Анализ зарубежного и отечественного опыта образовательного кредитования / И. В. Абанкина, Н. Я. Осовецкая // Экономика образования. – 2006. – № 5. – С. 25–31.

УДК 331.2

Л. В. Павлачик

Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті розкрито сутність мотиваційних основ продуктивної зайнятості населення та напрями їх змін у сучасних умовах економічної нестабільності. Визначено напрями посилення мотиваційних механізмів на перспективу.

Ключові слова: мотивація, зайнятість, продуктивність праці, механізм.

Статья посвящена мотивационным основам продуктивной занятости населения и направлениям их совершенствования в условиях экономической нестабильности. Определены направления развития мотивационных механизмов на перспективу.

Ключевые слова: мотивация, занятость, производительность труда, механизм.

The article disclosed the nature of the motivational mechanism of ensure population employment and identified directions of its transformational change.

Keywords: motivation, employment, the productivity of work, mechanism.

У ринкових умовах мотиваційні засади є вихідними в організаційно-економічному механізмі забезпечення зайнятості, оскільки вони ґрунтуються на врахуванні економічних інтересів різних верств населення. Мотивація зайнятості населення у поєднанні з інвестиційно-інноваційними заходами дає змогу досягти економічного зростання, всебічного розвитку людини, задоволення її духовних і матеріальних потреб.

© Л. В. Павлачик, 2009

Актуальні проблеми мотиваційного забезпечення зайнятості населення знайшли відображення в наукових працях Т. А. Заяць, А. М. Колота, Т. А. Кір'ян, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнка, Т. П. Петрової, В. О. Покришука, М. В. Семикіної та багатьох інших учених. Здійснювані економічні трансформації обумовлюють формування трудової поведінки ринкового типу, що передбачає достатньо високу конкурентоспроможність робочої сили. Загальновизнано, що мотиваційний процес і одержання високих результатів починаються з усвідомлення системи потреб – економічних (у матеріальній винагороді за результати праці та розвитку творчого потенціалу); творчих (у зростанні професійно-кваліфікаційного потенціалу); інформаційних (у доступі до джерел інформації, інформаційному забезпеченні професійної діяльності); соціально-психологічних (у досягненні певного соціального статусу, престижності професійної діяльності).

Мета статті – визначити особливості сучасного мотиваційного механізму забезпечення зайнятості населення.

Стимули економічного характеру спонукають людину до реалізації можливостей зростання заробітної плати протягом трудової діяльності; потреби у творчості та інтелектуальному розвитку вимагають створення належних умов для самореалізації працівника; морально-психологічні стимули спонукають до творчості через задоволення потреби у визнанні творчих досягнень авторів нових ідей і розробок; соціальні стимули реалізуються через досягнення певного соціального статусу в сфері трудової діяльності. В індустріальному суспільстві основними мотивами зайнятості є задоволення фізіологічних потреб та прагнення до безпеки, захисту від ризику; у постіндустріальному – це прагнення до плідного спілкування, престижу, самовираження особистості.

В умовах інноваційно-інвестиційного розвитку з'являються нові мотиви зайнятості, пов'язані з високими вимогами до добробуту населення та його життєвих стандартів. Мотиваційний механізм повинен забезпечувати єдиність інтересів працівника, підприємства та держави. Оцінка дієвості мотиваційного механізму може бути індикатором поширення небажаних тенденцій серед окремих верств зайнятого населення.

Світовою практикою доведено, що адекватне матеріальне заохочення сприяє закріпленню суспільно важливих ціннісних орієнтацій на розвиток творчого потенціалу, і навпаки, неадекватність стримує прагнення людини до саморозвитку, професійного вдосконалення, продуктивної зайнятості, тобто в цьому випадку оплата праці є антистимулом.

Поширеним у науковій літературі є трактування мотиву як основної причини, сенсу діяльності (від латинського *moveo* – спонукальна причина, сенс діяльності). Загальновизнано, що мотив спонукає людину до трудової діяльності, являє собою образ бажаного блага, яке досягається за умови виконання певних трудових дій. Мотив може трактуватися як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що обумовлюють активність трудових дій і спрямованість трудової поведінки, чим підкреслюється залежність мотивів не тільки від усвідомлення внутрішніх спонукань, але й від зовнішніх чинників. Переважна більшість науковців відстоює розуміння багатовимірності та багатокритеріальності мотиваційного процесу, що значно розширює усталені уявлення щодо цього.

Розвиток сфери зайнятості населення та його мотивація до певного виду діяльності перебувають у складній системі взаємозв'язку і взаємозалежності. Задоволення потреб, одержані результати праці сприяють закріпленню ціннісних орієнтацій на досягнення високопродуктивної трудової діяльності як елемента конкурентоспроможності економічної системи.

Водночас з цим продуктивність формує відповідні соціально-економічні вимоги до людських ресурсів, які стосуються насамперед результативності праці, її відповідності суспільним потребам і трудовим настановам та орієнтаціям населення. Становлення ринкових відносин відбувається з посиленням дії фактору продуктивності, пов'язаного з конкуренцією товаровиробників, приватизацією, розвитком малого і середнього бізнесу, фінансово-економічною стабілізацією.

Узагальнюючи сучасні підходи до формування дієвих мотиваційних систем, можна визначити основні передумови ефективної мотивації працездатного населення у сфері зайнятості:

- адекватність оплати праці та її результатів на основі нормування праці, запровадження прогресивних форм і систем заробітної плати, оцінки продуктивності праці;

- створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів відносин зайнятості – роботодавців, найманих працівників, посередників на ринку праці;

- всебічний розвиток соціального партнерства, вдосконалення галузевих і територіальних угод щодо регулювання соціально-трудова відносин;

- забезпечення якості й доступності вищої та професійно-технічної освіти, створення відповідних умов для перекваліфікації економічно активного населення;

- формування надійної системи соціального захисту населення, його економічної безпеки та зростання добробуту;

- мікроклімат у колективі, ступінь комфортності умов праці, можливості професійної самореалізації;

- право вільного вибору людиною сфери прикладання праці, а також тих інституціональних структур, які опосередковано регулюють цю сферу.

Посилення мотиваційних засад зайнятості повинно посилити сучасну державну соціально-економічну політику, яка реалізується в умовах реформування відносин власності, збільшення економічної самостійності суб'єктів господарювання. У дослідженнях відзначається, що сучасний арсенал конкретних форм мотивації зайнятості населення значно розширюється. Можна виокремити найбільш дієві форми, які істотно впливають на рівень, динаміку та структуру зайнятості населення:

- форми і системи заробітна плата з доплатами і преміями;

- участь у прибутках і акціонерному капіталі підприємства;

- пільги працівникам підприємства (отримання житла, у тому числі на умовах пільгового кредитування; організація обслуговування; повна або часткова компенсація транспортних витрат; надання споживчих кредитів; соціальне страхування за рахунок підприємства);

- нематеріальні (неекономічні) пільги (право на гнучкий графік роботи, надання додаткових відпусток, достроковий вихід на пенсію тощо);

- оплата освітніх послуг, підвищення кваліфікації, перспектива кар'єри;

- моральне заохочення та формування прозорої соціальної атмосфери;
- сприяння кваліфікаційному зростанню та самоврядуванню трудових колективів.

За останні роки істотно підвищилася місткість сфери зайнятості населення на основі створення нових робочих місць, переважно в галузі підприємництва та самозайнятості. Лише протягом 2006 року створено 1136,9 тис. робочих місць (113,7% річного завдання, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України № 417 від 20.08.2006 “Про поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення на 2006 рік”). Із них 32% припадає на підприємства, установи та організації; дві третини – на сферу підприємницької діяльності підприємців і самозайнятих, причому створення робочих місць у цій сфері значною мірою пов’язане з детінізацією зайнятості (майже 40% їх створено шляхом реєстрації трудових відносин найманих працівників із фізичними особами-підприємцями).

Основне мотиваційне навантаження припадає на заробітну плату, яка повинна забезпечити еквівалентність між кількістю та якістю витраченої праці, з одного боку, та грошовою винагородою – з іншого, стимулюючи при цьому зростання продуктивності праці. Відсутність належної мотивації обумовлює низьку інтенсивність і продуктивність праці, погіршення якісних характеристик трудової діяльності, зниження дисципліни, втрату працівниками кваліфікації, а в остаточному підсумку – негативно впливає на формування трудової ментальності населення.

Тривалий час лідером у сфері оплати праці є фінансова діяльність; найгірше становище склалося у сільському господарстві, галузях соціальної інфраструктури, що суперечить продекларованим намірам уряду щодо пріоритетного розвитку цих сфер економіки. У розв’язанні цієї проблеми слід виходити з того, що оптимальний розмір заробітної плати забезпечує відповідність цінності послуг праці для роботодавця з витратами, необхідними для відтворення робочої сили. Такий підхід вимагає відновлення стимулюючої та відтворювальної функції заробітної плати.

Важливе значення для мотивації має співвідношення між основними складовими фонду оплати праці: фондом основної та додаткової заробітної плати, заохочувальними та компенсаційними виплатами. Оптимальні співвідношення між ними забезпечують мотиваційний ефект у вигляді зростання продуктивності праці, раціонального використання робочого часу, зацікавленості в одержанні високих результатів праці. Структура фонду оплати праці робітників і службовців характеризує значні відмінності в частці фонду основної оплати праці: найвищі його значення в сільському господарстві (майже 85%), найнижчі – у транспорті та зв’язку (близько 37,0%). Відповідно до цього зворотні співвідношення сформувалися в частині заохочувальних та компенсаційних виплат. Такі співвідношення свідчать про наявність значних проблем у сфері оплати праці, характеризують її незбалансованість і недостатню керованість.

Таким чином, в Україні поки що не сформовано ефективний мотиваційний механізм, спроможний забезпечити належний рівень оплати праці. Необхідно посилити вплив державних органів управління на мотивацію продуктивної трудової діяльності.

Література.

1. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи: [монографія] / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко. – Черкаси: Брама–Україна, 2006. – 620 с.

2. Драбчук Т. І. Сучасні підходи щодо оцінки персоналу організацій / Т. І. Драбчук, Т. М. Заболотна // Вісник Сумського національного університету. – 2005. – Вип.3–4 (16–17). – С. 40–44. – (Серія „Економіка та менеджмент”).

3. Грішнова О. А. Трансформація зайнятості в Україні у перехідний період / О. А. Грішнова // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: [наук. зб.]. – Івано-Франківськ: Плай, 2005. – Вип.1. – С.14–18.

4. Бараник З. П. Методичні підходи до статистичної оцінки рівня заробітної плати на ринку праці України / З. П. Бараник // Держава та економіка. – 2000. – № 6. – С.71–75.

УДК 338.141

О. М. Кушніренко

Житомирський державний університет імені Івана Франка

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ВИРОБНИЦТВА

Статтю присвячено висвітленню організаційно-економічного механізму управління соціальним розвитком підприємства. Обґрунтовано, що сучасний період розвитку економіки посилив увагу підприємницьких кіл до економічних, організаційних та соціальних проблем управління трудовим та інтелектуальним потенціалом підприємства, що пояснюється необхідністю реалізації невикористаних резервів з метою досягнення збалансованого розвитку.

Ключові слова: управління, організаційно-економічний механізм, соціальний розвиток, інтелектуальний капітал, потенціал.

Статья посвящена исследованию организационно-экономического механизма управления социальным развитием предприятия. Обосновано, что современный период развития экономики усилил внимание предпринимательских кругов к экономическим, организационным и социальным проблемам управления трудовым и интеллектуальным потенциалом предприятия, которое объясняется необходимостью реализации неиспользованных резервов с целью достижения сбалансированного развития.

Ключевые слова: управление, организационно-экономический механизм, социальное развитие, интеллектуальный капитал, потенциал.

The article is devoted research of organizationally-economic mechanism of management social development of the enterprises. Grounded, that the modern period