

С. ВОВКАНИЧ, Х. КОПИСТЯНСЬКА, О. РИНДЗАК

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Трудова мотивація є однією з найгостріших проблем, що постають у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до праці висвічують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Однак нова трудова мотивація, позначена прагненням людей до раціональної зайнятості, виробляється у ринкових умовах не автоматично, а лише за наявності цілої низки сприятливих обставин, особливо тих, що впливають на соціальне самопочуття населення.

Тому сьогодні надзвичайно важливо зрозуміти мотиваційні механізми поведінки населення на ринку праці, зокрема дослідити структуру трудової мотивації безробітних та особливості їхнього ставлення до праці.

Соціальна орієнтованість сучасного ринкового господарства — не тільки визначальний чинник гуманізації суспільних відносин, а й запорука його ефективності. Показником соціальної націленості ринкової економіки та грамотності соціально-економічної політики, зокрема політики зайнятості, вважається забезпечення гармонійної взаємодії об'єктивної та суб'єктивної компонент системи регулювання зайнятості [1, с.35]. **Об'єктивна** компонента — це принципи й заходи державного регулювання зайнятості, покликани забезпечувати громадянам рівні можливості самовизначення виду діяльності й фаху, гарантувати кожному право на професійну підготовку і вільний вибір місця праці, а також формувати високий і стабільний рівень зайнятості, сприяти вдосконаленню її структури, оптимальному функціонуванню ринку праці. Крім того, ці заходи мають гарантувати захист суб'єктів на ринку праці з пріоритетною увагою до захисту безробітних [1, с.39—40]. **Суб'єктивну** підсистему регулювання зайнятості творять внутрішні характеристики населення, що виступають як рушійні сили його поведінки у сфері праці. Йдеться, насамперед, про мотиваційні механізми зайнятості. Важливість регулювання зайнятості зумовлюється нагальною необхідністю заміни примусових трудових відносин на дієві мотиваційні механізми [2, с.58].

Динамічний зв'язок між обома підсистемами, необхідний для функціонування зайнятості як цілісного феномена — власне системи, певною мірою визначається впливом ціннісних регуляторів на кожну з них. Ці регулятори цілеспрямовано враховуються або й спрацьовують автоматично при формуванні практично кожного з елементів державної політики зайнятості. Тому ефективна політика щодо зайнятості населення неможлива без опори на аксіологічні механізми, які на суспільному рівні «втручаються» у ринкові процеси у сфері праці [3, с.8]. Своєрідним підґрунтям державної політики зайнятості виступає, зокрема, аксіологічний аспект трудових прав населення, вартісні засади корелювання форм і рівня соціального захисту з категоризацією відповідних верств населення, ціннісна спрямованість різних професій та видів праці.

Дія ціннісних регуляторів зайнятості особливо виразно простежується у суб'єктивній підсистемі. Внутрішні рушії поведінки людини у сфері праці тісно пов'язані з її

ціннісними орієнтаціями. Отже, аксіологічний підхід до зайнятості дає можливість розуміти мотиваційні аспекти трудової поведінки та враховувати їх у державній політиці щодо зайнятості, насамперед з метою формування у населення бажаних для суспільства соціально-психологічних установок на участь в економічній діяльності — від вибору сфери, форми, місця зайнятості до власне процесу праці.

Між мотивацією зайнятості та мотивацією праці, попри тісну спорідненість механізмів відповідних процесів та переплетення проявів, існують істотні відмінності. Тому без розмежування цих понять неможливе однозначне окреслення предмета дослідження. Вважається, що «зайнятість» — це залучення населення до праці, яке формально підтверджується обліково-статистичними показниками. Відповідно мотивацію зайнятості треба розглядати як систему суб'єктивних (пов'язаних з механізмами свідомості людини) чинників, що регулюють процеси працевлаштування та звільнення з роботи, а також будь-які трудові переміщення. Таким чином, йдеться про суто людські, психологічно опосередковані причини руху населення у сфері праці.

Розкриття мотивів зайнятості дає можливість зрозуміти, чому, через які внутрішні причини той чи інший індивід, група чи спільнота працює (не працює), змінює профіль діяльності, здобуває фахову кваліфікацію, посадовий статус тощо, тобто «пересувається» у трудовій сфері по горизонталі чи вертикалі. При вивченні мотивації зайнятості об'єктом дослідження мають бути певні верстви населення, соціальні групи, що виступають як носії відповідних мотивів. Тому за способами здобуття необхідної інформації ця категорія є насамперед соціологічною, за зовнішнім змістом (формальні прояви трудових установок і трудової чи трудопошукової активності) — соціально-економічною, а за внутрішнім (суб'єктивним) проявом — соціально-психологічною.

Соціально-психологічні, суб'єктивні регулятори поведінки у сфері праці є предметом дослідження також при вивченні мотивації праці. Однак у цьому випадку йдеться про механізми, що впливають на сам процес трудової діяльності, визначаючи якість праці у її найширшому розумінні (точність дотримання заданих процесуальних і результуючих характеристик трудової діяльності, її інтенсивність, продуктивність, творчі компоненти тощо).

З'ясовуючи мотиви праці, дослідник отримує відповідь на запитання: чому саме індивід, група, категорія населення працює добре або ж погано, «викладається» у праці сповна чи частково, отримує від роботи більше чи менше задоволення та переживає ті чи інші емоції. Саме тому при вивченні мотивації праці генератором і «носієм» мотиву, а отже — і об'єктом дослідження виступає особистість або конкретна організована спільнота людей (колектив).

Складність розмежування двох зазначених аспектів мотивації зумовлюється також взаємозалежністю їх проявів. Так, від мотивів зайнятості значною мірою залежить вибір виду й середовища трудової діяльності, її стратегія і тактика. Тому мотивація зайнятості частково «задає» вектори розвитку мотивів праці. І навпаки — мотивація праці, ціннісне сприйняття певних її ознак спонукає до пошуку оптимальних для даного суб'єкта сфер діяльності, а отже, впливає на формування мотивів подальших трудових переміщень.

Вивчення трудової мотивації населення у **практичному** (прагматичному) аспекті є надзвичайно актуальним у переломні періоди розвитку держави. З одного боку, за специфічних умов радикальних ринкових перетворень різко змінюються об'єктивні характеристики самої зайнятості, ускладнюються процеси працевлаштування тощо. З другого — кризові явища, що виникають внаслідок ускладнень і невдач

трансформаційних процесів, завжди призводять до розбалансування звичних ціннісних орієнтирів, справляють гальмівний, навіть руйнівний вплив на мотиви зайнятості і праці.

Особливості мотивів трудової поведінки незайнятого працездатного населення з'ясувалися нами шляхом емпіричних досліджень. За робочий і діагностичний інструментарій правила спеціально розроблена анкета, що містила такі блоки: причини та мотиви незайнятості, стратегія пошуку роботи, ринкові орієнтири мотивів зайнятості, ставлення до умов праці та середовища життєдіяльності як мотив зайнятості тощо. Опитувалися безробітні, що зверталися по допомогу до обласного та районних центрів зайнятості Львівської області. Всього отримано 1218 коректно заповнених анкет (227 — від респондентів з м. Львова та 991 — з районів Львівщини).

У процесі аналізу вдалося з'ясувати характеристики трудових установок. Зокрема, однією з найістотніших характеристик мотивації зайнятості є ставлення людей до власного безробіття, зокрема суб'єктивне бачення його причин. Практично кожен другий опитаний з-поміж звільнених з роботи вважав це звільнення примусовим (46,3 %), пов'язуючи його насамперед з такими типовими явищами трансформаційного періоду, як скорочення штатів (майже 24 %), закриття підприємства або зміна його спеціалізації (12 %) та ін. При цьому перелічені об'єктивні причини втрати роботи львів'яни називали значно частіше, ніж жителі районів (відповідно 33,5 % і близько 21,8 %; 15 та 11,4 %). Саме ці обставини, зумовлені реформуванням виробництва або його побічними наслідками, призвели до істотного переважання примусових звільнень над добровільними в обласному центрі (56,8 % до 34,8 % у м. Львові порівняно з 43,9 до 47,6 % у районах області).

Водночас саме поширений у регіоні феномен добровільної відмови від попереднього місця роботи заслуговує на першочергову увагу дослідників даної проблеми. За власним рішенням про звільнення стоїть, по-перше, певна оцінка попередньої роботи та її обставин, по-друге — оптимістичні сподівання щодо працевлаштування в недалекому майбутньому.

Як з'ясувалося, внутрішні рушійні сили, що спрацьовують у разі звільнення з роботи та працевлаштування, хоча й мають протилежний вектор, але за змістом збігаються або, принаймні, є порівнянними. В обох випадках діють ті самі причинно-наслідкові чинники: якщо наявність певних атрибутів праці є стимулом до її вибору, то відсутність цих характеристик штовхає до розриву трудових відносин. Тому структура мотивів активних звільнень, зафіксованих на регіональному ринку праці, може розглядатися також як один з важливих індикаторів стану мотивації зайнятості у регіоні (див. таблицю).

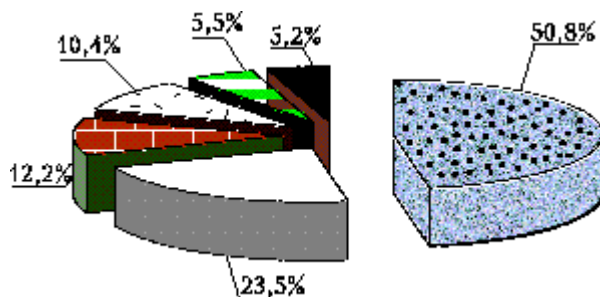
Мотиви добровільних звільнень	
Мотиви	% респондентів, що звільнились за власним бажанням
Низький рівень оплати праці	41,2
Нестабільність виплат зарплати	35,2
Несприятливі умови праці	12,52
Незручний режим роботи	5,63
Інші мотиви	5,44

Активний процес звільнень засвідчує вибагливість значної частини населення до умов своєї життєдіяльності, зокрема у трудовій сфері, і водночас є показником мобільної поведінки на ринку праці, намагання бути на ньому дієвим суб'єктом. Справді, у реальних

«пошукових» ситуаціях більшість респондентів активно шукала роботу на певних підприємствах чи в комерційних структурах (58,5 % підтвердженень). Кожен десятий учасник дослідження давав оголошення про пошук роботи, а майже третина користувалась опублікованими оголошеннями потенційних роботодавців. Водночас понад 10 % безробітних визнали свою повну бездіяльність.

Дослідження підтвердило готовність безробітних до тих чи інших радикальних кроків заради здобуття роботи. Найхарактернішою для незайнятих мешканців Львівщини була установка на виїзд за кордон у пошуках роботи: її визнав кожен третій респондент як в обласному центрі, так і в районах. Майже такою ж високою була готовність змінити спеціальність (близько 29 %). Щоправда, певну непослідовність частини опитуваних засвідчує відставання від цього показника частоти планів щодо професійної перепідготовки (близько 24 %). Спеціальної уваги потребує визнання майже 5 % опитаних своєї готовності через відсутність роботи вступити в конфлікт із законом, навіть наважитися на крадіжки. А враховуючи несхильність багатьох людей до щирого висловлювання такого роду установок, доводиться припустити, що реальна картина кримінальної predisпозиції безробітних, принаймні на момент анкетування, була істотно гіршою.

Одним з найвагоміших мотиваційних чинників вибору безробітними стратегії і тактики працевлаштування та ефективності їхніх дій на ринку праці є їхнє ставлення до ринкових перетворень у суспільстві, зокрема готовність діяти відповідно до вимог саме ринкового середовища. Співвідношення у досліджуваному контингенті безробітних тих, хто прагнув мати «власну справу», і тих, хто однозначно відмовився від такої перспективи, становить 68 % і 32 %. Проте лише близько 10 % загалу опитаних, а в м.Львові — 5,7 %, робили чи планували конкретні кроки у цьому напрямі (розпочали власний бізнес — 2 %, готувались розпочати — 7,6 %), тоді як понад 58 % респондентів взагалі не бачать для себе відповідних можливостей. При цьому цікаво з'ясувати основні причини, що перешкоджають безробітним розпочати власну справу (див. рисунок).



Гальмівні фактори відкриття власної справи: □ — відсутність стартового капіталу, ■ — високі податки, ▣ — відсутність відповідних знань, ▤ — відсутність відповідного досвіду, ▥ — слабке здоров'я, ▧ — страх перед тіньовими структурами

Ці показники засвідчують суто економічний характер об'єктивних перешкод для входження у бізнес багатьох (від 25 до 50 %) респондентів. Причому перешкоди ці однозначно зумовлені проблемами початкового періоду ринкових трансформацій. Значно рідше учасники дослідження посилались на суб'єктивні бар'єри на шляху до певної діяльності (від 5 до 12 %). Зміст суб'єктивних гальмівних чинників (відсутність знань, досвіду, здоров'я та ін.) вказує скоріш на прагнення виправдати (можливо, насамперед перед самим собою) своє небажання втягуватись у непосильну чи незвичну для себе справу. Зрештою, таке небажання слід розглядати як цілком нормальний прояв диференціації здібностей і нахилів респондентів.

Загалом, дослідження виявило складну, багатоступінчасту **структуру мотивації зайнятості**, а також змістовну відмінність мотивів, що її утворюють, від мотиваційних феноменів, характерних для інших складових трудового циклу. У мотивації зайнятості, з одного боку, віддзеркалюються особливості побудови і закономірності розвитку трудової мотивації як такої, а з другого — виявляється специфіка, пов'язана із соціально-економічною та соціально-психологічною драматургією явища безробіття, а отже, з особистою драмою певних категорій населення.

Перебування на ринку праці в ролі безробітних диктує певні «правила гри», причому вимоги до поведінки суб'єктів залежать від рівня конкуренції на ньому, а також від етапів, на які умовно поділяється весь період незайнятості: втрата роботи; пошук або очікування; працевлаштування.

Регіональний ринок праці Львівщини характеризується високою конкуренцією серед претендентів на працевлаштування, а отже, значною напруженістю ситуації, що позначається як на тривалості пошуку місця роботи, так і на перспективах та якості працевлаштування. Відповідно зростає напруженість мотивів, які регулюють поведінку учасників ринку праці, відбувається їх змістовна переорієнтація та структурна перебудова. У незайнятій частини працездатного населення особливо актуальні найелементарніші мотиви «виживання», що конкретизуються у домінуючому прагненні до матеріальної забезпеченості, фізичної безпеки і комфортності.

Користуючись нуклеарною концепцією побудови трудової мотивації [4, с.193], у структурі мотивації зайнятості, виявленій у безробітних, можна виділити три складові. Перша — ядро — суто економічні мотиви (заробіток, його розмір та стабільність). Друга — навколонукарна зона — мотиви зручності праці, її фізичної та фізіологічної комфортності. Третя — периферійна зона — мотиви самореалізації через працю (соціальної, фахової, інтелектуальної, психофізіологічної та ін.).

Таким чином, для цієї категорії населення праця виступає як інструментальна вартість, засіб досягнення інших вартостей, насамперед матеріальних. Причому, всупереч теоретичним передбаченням, статус безробітного не лише не послаблює запитів щодо економічних та «антуражних» характеристик майбутньої (гіпотетичної) роботи, а, навпаки, підвищує вимогливість до їх рівня. Отже, досвід, пов'язаний із втратою місця роботи (нові соціальні контакти, осмислення інформації, необхідної для орієнтування на ринку праці, аналіз відповідних аспектів прав людини тощо), сприяє визріванню принципових новоутворень в особистісній позиції суб'єктів працевлаштування. У них відбувається своєрідне інтелектуально-емоційне збагачення почуття власної гідності та його зростання аж до виникнення у деяких випадках так званої акцентуації. Це складне і дещо парадоксальне явище потребує спеціального вивчення, однак вже на даному етапі дослідження зрозуміло, що одним з негативних його наслідків може стати додаткове ускладнення процесу працевлаштування.

Перебування на ринку праці у статусі безробітних призводить до посилення і активізації мотивів зайнятості. Водночас у мотивах, що регулюють реальну поведінку безробітних, чимало суперечливого. Зокрема, замість прагнення до практичного подолання своїх проблем через різні форми самозайнятості майже третина їх реалізує паразитарні установки (життя за рахунок інших). Ще небезпечнішим симптомом грубої деформації мотивів зайнятості є висловлювання частиною респондентів (понад 5 %) готовності здобувати засоби до життя кримінальними методами.

Одним з найскладніших аспектів досліджуваного явища є незайнятість молоді. За отриманими даними, молоді люди віком до 25 років становлять понад п'яту частину безробітних, зареєстрованих на регіональному ринку праці (близько 22 %), причому більш як третина з них (41 %) — «початково безробітні» (такі, що взагалі не змогли знайти роботу після завершення навчання). Для цієї категорії незайнятих особливо характерні згадані деформації мотивів працевшукової діяльності і працевлаштування, насамперед паразитарні та кримінальні установки. Недостатня сформованість або й практична відсутність мотивів розвитку (самовдосконалення, кар'єри, творчості), зафіксована у більшості учасників регіонального ринку праці, найнебезпечнішою є саме для молоді, оскільки звужує, примітивізує майбутній трудовий шлях людини, яка тільки починає самостійне життя. А це може призвести до серйозних зрушень в особистісних проявах людини, навіть до соціально небезпечних вчинків.

Тенденції формування мотивації зайнятості, виявлені в ході дослідження одного з найскладніших в Україні регіональних ринків праці, дають змогу визначити напрями вдосконалення політики зайнятості. Зроблені висновки доцільно враховувати не тільки в регіональній чи галузевій, а й у загальнодержавній політиці зайнятості. Йдеться, насамперед, про запровадження державних інституцій, покликаних здійснювати соціальний захист. Крім того, суспільство має виробити послідовну позицію ставлення до безробітних як до категорії населення зі специфічними соціально-економічними потребами і запитами. Особливості їх поведінки на ринку праці зумовлюються суперечливою взаємодією двох чинників: по-перше, пов'язаних власне зі статусом безробіття, його драматизмом і стресогенною дією на суб'єктів працевлаштування; по-друге, генерованих спрямуванням і сучасною логікою аксіологічного розвитку людини, її світоглядних орієнтирів, правової свідомості, на яких позначається вплив могутніх інформаційних потоків, тенденцій демократизації стосунків у трудовій сфері, правозахисних рухів тощо.

За цих обставин одним із найвідповідальніших і найважчих для реалізації аспектів роботи, націленої на об'єктивне подолання (обмеження) безробіття, має бути активізація політики зайнятості. Її мета — не лише створення нових робочих місць, а й обов'язкове пристосування умов, організації та оплати праці до достатньо високих вимог, що склались у середовищі незайнятого працеактивного населення.

Окрім удосконалення ринку праці, в державній і регіональній політиці зайнятості слід передбачити також особливий соціально-психологічний напрям, що його умовно можна позначити як формування конструктивної мотивації зайнятості, змістовне зростання і духовне наповнення її компонентів. Лейтмотивом тут має стати вироблення у населення активної позиції у сфері самозабезпечення працею та трудового самозахисту за багатьма векторами. Це, зокрема, творення себе як професіонала; мистецтво пошуку праці, «пропонування себе» роботодавцеві; стійкість у конкурентній боротьбі на ринку праці; постійне фахове й особистісне самовдосконалення; «кар'єрна» активність; творення робочих місць «для себе», у тому числі організація малих підприємств, фірм, установ тощо; організація з цією метою регіональних чи локальних об'єднань безробітних для спільного трудового самозахисту та самозабезпечення працею.

Ефективність усіх цих заходів варто розглядати не тільки з позиції захисту і розв'язання проблем безробітних, а й під кутом зору інтересів держави і суспільства. Адже йдеться, по-перше, про зниження рівня безробіття і зменшення частки соціально незахищених людей у загальній структурі населення, по-друге, про поповнення суспільства соціально зрілими, врівноваженими особистостями з досить збалансованою системою трудових мотивів, орієнтованих на здобуття через працю економічних, соціальних та духовних

цінностей. Якщо зникнуть чинники дискомфорності, стресогенності ринку праці та життєвого середовища, тоді істотно поліпшиться соціальне почуття населення, що є, як уже згадувалося, пусковим механізмом формування новітньої трудової мотивації, зростання діловитості, активності людей, їх зацікавленості у високопродуктивній праці.

Запропонований аксіологічний підхід до зайнятості уможливив виокремлення соціально-психологічних аспектів формування трудової мотивації населення. Він може стати підґрунтям для опрацювання цілісної концепції регулювання зайнятості на всіх її рівнях— загальнодержавному, регіональному, локальному. Така концепція, у свою чергу, сприятиме наповненню політики зайнятості новими високопродуктивними напрямками, залученню прихованих соціальних резервів.

1. *Моніторинг* соціальних процесів в Україні / За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко та ін. — К.: Знання, 1999. — 260 с.

2. *Мотивація* праці та формування ринку робочої сили / За ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького.— К.: Урожай, 1993. — 416 с.

3. *Саєнко А. С.* Регулятивна роль цінностей в адаптації системи зайнятості населення до ринкового середовища / Автореф. канд. дис... — Львів, 1999. — 20 с.

4. *Человек и его работа* / Ред. А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, В. А. Ядов. — М.: Мысль, 1967. — 390 с.

© *ВОВКАНИЧ Степан Йосипович.* Доктор економічних наук. Старший науковий співробітник Інституту регіональних досліджень НАН України (Львів).

КОПИСТЯНСЬКА Христина Романівна. Кандидат психологічних наук. Старший науковий співробітник тієї ж установи.

РИНДЗАК Ольга Тадеївна. Аспірант тієї ж установи. 2002.