

управління підприємствами» / О.В. Кендюхов. – Донецьк, 2007. – 31 с.

11. Шалевська О.Ю. Чинники впливу на мотивацію праці в сільському господарстві / О.Ю. Шалевська // Економіка АПК. – 2010. – № 8. – С. 81–85.

12. Тельнов А. Формування мотиваційного механізму якості праці в системі управління якістю інноваційної продукції. / А. Тельном // Економіка України. – 2004. – С. 38–44.

Надійшла 11.09.2011

УДК 330.332

Л. А. КРАВЧЕНКО

Кримський економічний інститут ДВНЗ «Київський національний економічний університет Вади́ма Гетьмана»

А. А. РАДЬКО

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Проанализированы особенности миграционных процессов населения, рассмотрены тенденции влияния миграции на формирование и использование экономического потенциала, определены меры государственной миграционной политики с целью оптимизации внешней трудовой миграции.

Analyzes the characteristics of migration of population trendsexamined the impact of migration on development and use of economic potential, identify the measures of the state migration policy in order to optimize the external labor migration.

Ключевые слова: миграционные процессы, интеллектуальная миграция, трудовой потенциал, экономический потенциал, миграционная политика.

Введение. Инновационный вектор экономического развития, формирование единого европейского трудового пространства постоянно требуют нового притока квалифицированной рабочей силы. Свобода передвижения высококвалифицированных работников и свобода выбора места работы стали неотъемлемыми атрибутами политики занятости и миграционной политики многих стран. Внутренние экономические трудности, политическая нестабильность и экологические катастрофы в самых разных регионах мира приводят к тому, что через Украину проходит один из самых мощных миграционных потоков в мире. Изменение социально-экономических условий в Украине, вызванное мировым финансово – экономическим кризисом, привело к обострению существующих и появлению новых проблем в миграционных процессах. Миграция становится существенным фактором социально-экономического развития страны, что требует пересмотра направлений государственной политики, определения новых целей и приоритетов. В связи с этим формирование миграционной политики государства, адекватной современным требованиям, превращается в задачу стратегического значения, от успешного решения которой во многом будет зависеть дальнейшее развитие.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию миграционных процессов посвящены труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, в частности М. Абе́лы [15], И. Авада [16], Д. Акимова [1], А. Гайдуцкого [4], В. Надраги [8], А. Поздняка [9], О. Пятковской [10], в которых рассматриваются теоретические и методологические аспекты миграциологии, детально анализируются мотивационные и побудительные факторы миграции, а также проблемы регулирования миграционных процессов в пределах формирования государственной политики.

В исследованиях западных ученых актуальность данной темы обусловлена отсутствием общей миграционной политики стран-членов ЕС [17], в украинских – концептуальной неопределенностью государственной миграционной политики, в том числе ее принципов, стратегических задач, стандартов по обеспечению прав человека [11, с. 16].

Основной раздел. Современная трудовая миграция является объективным и многогранным явлением, которое приобрело глобальный характер.

Влияние миграции на динамику использования экономического потенциала в исследованиях оценивается по-разному. Так, отмечается, что высококвалифицированная рабочая сила, преимущественно положительно влияет на экономический рост, а широкое привлечение иностранцев с низкой квалификацией приводит к снижению производительности труда. Однако, в условиях недостатка рабочей силы и отсутствия притока иностранных работников может существенно сократиться объем производства. Среди аргументов против миграции чаще приводятся: отрицательное влияние на занятость и увеличение нагрузки на систему социального обеспечения. Привлекая молодых, высокообразованных людей, которые являются наиболее производительными слоями общества, миграционные процессы являются своего рода демографической и экономической «инвестицией» в страны иммиграции и, в тоже время, способствуют старению населения и ухудшению трудового потенциала в странах эмиграции [9].

Миграция всегда значительно влияла на формирование количественного состава, возрастной и национальной структуры населения Украины. Недостаточность статистических данных значительно

усложняет исследование и прогнозирование миграционных движений населения. Существующая статистическая база позволяет изучать только те миграционные потоки, которые официально регистрируются.

По данным исследования Госкомстата 2008 г., охватившего 22 тыс. домохозяйств во всех регионах страны, начиная с 2006 г. на работу за рубеж выезжали 1,5 млн украинцев. Большинство из них трудилось в России, Италии, Польше, Испании, Чехии (рис. 1) [6, с. 28].

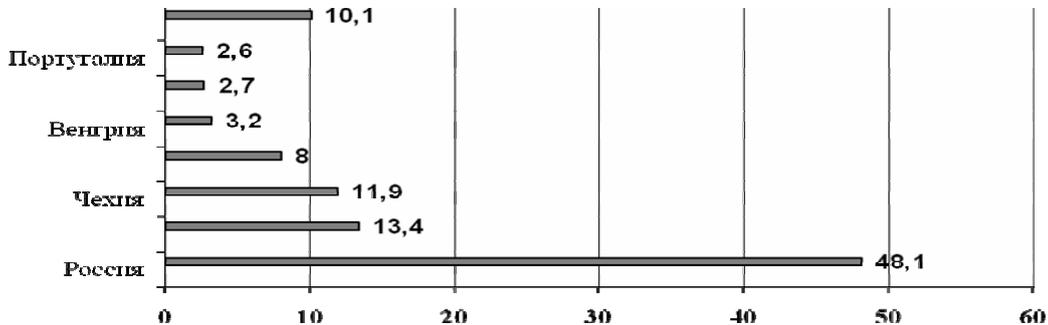


Рис. 1. Страны пребывания трудовых мигрантов, %

Наиболее склонны искать работу за рубежом жители Запада Украины – 13,2% населения региона, в Центра Украины – 3,8%, Востока – 3,2%, Юга – 2%, и всего 1,4% – Север страны. Больше половины наших мигрантов – горожане (54,7%), однако уровень их участия в трудовой миграции вдвое меньше, чем сельского населения: 4% против 7,9% населения трудоспособного возраста соответствующей местности. Две трети от общего числа трудовых мигрантов составляют мужчины, почти 60% из них работает в России. Женщин же больше всего в Италии – 32%. Средний возраст украинских трудовых мигрантов – 36 лет. Молодежь в возрасте 20–34 лет составляет 41,6%, люди среднего возраста (35–49 лет) – 44,5% [12, с. 4–5].

Чаще всего украинские мигранты трудятся на стройках (51,6%), выполняют обязанности домашней прислуги (16,3%), работают в торговле (8,1%), сельском хозяйстве (8,5%) и промышленности (5,4%). Рабочие места профессионалов, специалистов и технических служащих занимали лишь 6% трудовых мигрантов (рис. 2) [6, с. 29].

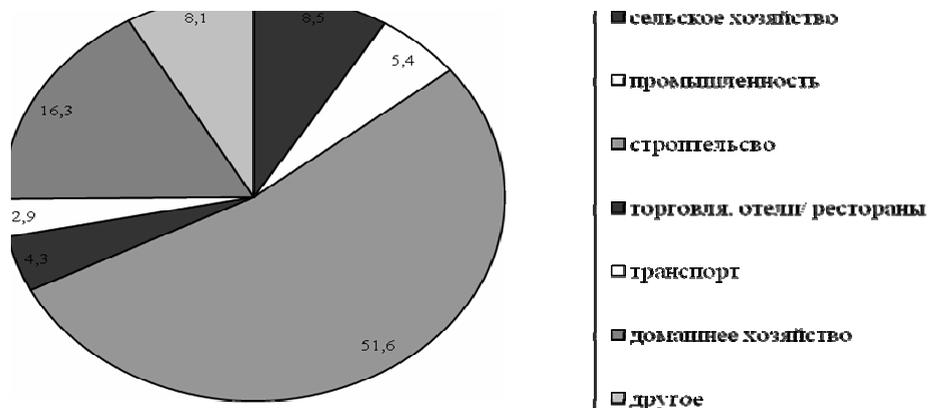


Рис. 2. Сферы занятости трудовых мигрантов, %

Суммарный объем средств, которые зарабатывают украинские трудовые мигранты оценивается в 4,7–7,6 млрд долларов США в год, что составляет 7–11% ВВП Украины [9]. Последний обзор Мирового банка Migration and Development Brief 14 (Feb 1, 2011) приводит информацию, что сбережения украинских мигрантов и диаспоры (6,5 млн чел.) в странах проживания в 2009 г. составили 10 млрд долл. США. Если учесть, что мигранты также через банки переводят более 5 млрд дол. США в год (а с учетом экспертных оценок – 25 млрд долл.), то их потенциал в развитии экономики огромен [4]. Фактически, деньги «заробитчан» являются источником инвестиций в экономику страны. Однако эти средства автоматически уходят «в тень» и не участвуют ни в формировании налоговых поступлений, ни в формировании Пенсионного Фонда, ни в осуществлении государственных социальных программ в целом. А поскольку из украинских мигрантов не менее 50% – нелегалы, то большинство из них вернутся в Украину к пенсии и лягут дополнительным бременем на социальные программы.

Как свидетельствуют результаты исследования «Состояние и перспективы миграционной политики в Украине», экономический ущерб, причиненный Украине нелегальной миграцией в виде неуплаты налогов,

составляет 2 млрд дол. В то же время за пределы страны ежегодно «пересылается и вывозится» 40–45 млрд грн. Украинские компании проявляют огромную заинтересованность в притоке нелегальной рабочей силы, государство несет миллиардные убытки, а в этом теневом секторе экономики оборачиваются внушительные капиталы [18].

Пребывание нелегальных мигрантов в Украине – это дополнительное бремя на бюджет вследствие использования социальной инфраструктуры, увеличения затрат на содержание милиции, других правоохранительных органов и тому подобное. Нелегальные мигранты всем этим пользуются на уровне граждан Украины, но граждане платят налоги, а они – нет.

В основе трудовой миграции лежит низкий уровень оплаты труда. В Украине самая низкая средняя заработная плата в Европе (после Молдовы) – чуть больше 300 дол. США в месяц. В то же время месячный заработок основной части украинских работников за границей составляет от 300 до 1000 дол. США. Регулярные международные опросы мигрантов подтверждают, что они готовы возвращаться на родину, если будут зарабатывать, хотя бы 50% от той заработной платы, что получают за границей [4].

Особенно это касается лиц, владеющих особым человеческим капиталом, на получение которого затрачены годы напряженного труда и значительные средства на обучение, их труд должен быть престижным и высокооплачиваемым. В западном обществе четко прослеживается прямая зависимость материального благополучия и социального статуса от уровня и качества полученного образования, то есть консистентность вознаграждения и инвестиций. В Украине 65,5% занятых имеют высшее базовое образование. Однако это не гарантирует в некоторых сферах деятельности (образование, культура, охрана здоровья и социальное обеспечение) получение даже средней заработной платы. То есть в Украине существует проблема несоответствия между материальным и социальным статусом индивидов. Именно несоответствие между профессионально-квалификационным и социокультурным уровнем, с одной стороны, и доходами – с другой, приводит к тому, что Украину покидает наиболее активная часть населения, которая трудоустраивается в других странах, где уровень их образования и активности позволяет получить более качественный уровень жизни [13, с.26].

Только в 1977–2005 гг. из Украины эмигрировало 80777 граждан с высшим образованием, почти 7 тыс. с неоконченным высшим и 122522 человека со средним специальным образованием. От такого интенсивного оттока высококвалифицированной рабочей силы Украина несет большие потери. Если учесть, что средняя стоимость подготовки одного квалифицированного работника в США оценивается в сумме более 400 тыс. дол. США, а инженерного работника – до 800 тыс. дол. США, то становится очевидным, какие значительные человеческие и материальные потери несет украинская экономика. Еще более значительные потери несет Украина от эмиграции ученых [13, с. 27].

С 1991 по 2008 гг. из Украины выехало более 12 тыс. кандидатов и докторов наук, треть которых была на момент выезда в возрасте до 40 лет. Это вполне понятно, так как оплата труда ученого – эмигранта на Западе, хотя и ниже соответствующей зарплаты ученых западных стран в разы, все же достаточно высока. Так, средняя годовая зарплата ученого в США составляет 52 тыс. долл. США, тогда как в России – 2–3 тыс. дол. США, а в Украине и того меньше [1, с. 296]. По международным оценкам, на подготовку компетентного ученого необходимо до двух десятков лет, что обходится государству в 1,5 млн дол. США. Поэтому речь идет о процессе практически полного разрушения научного потенциала украинского общества, возобновить который в будущем будет чрезвычайно трудно или вообще невозможно [14, с. 5].

Государству следует обратить особое внимание на политику по регулированию процессов интеллектуальной трудовой миграции и эмиграции. Понятно, что в сложных экономических условиях науке сложно «требовать» от государства средства на развитие. Однако здесь есть одна особенность. Речь идет об инвестициях в будущее общества, которые возвратятся многократной прибылью, развитием отечественной науки и промышленности.

В связи с этим весьма важной и актуальной проблемой становится разработка государственной политики, касающейся интеллектуальной миграции, которая предусматривает реализацию таких концепций:

- концепция активного регулирования процессов интеллектуальной миграции, которая предусматривает прямое вмешательство государства. При ее реализации (обычно придерживаются этой концепции страны-доноры, которые страдают от «оттока мозгов») акцент делается на соблюдении национальных и международных правовых актов и соглашений, которые регулируют отъезд и возвращение мигрантов;

- концепция невмешательства, отражающая недопустимость государственного регулирования интеллектуальной миграции и эмиграции с точки зрения неотъемлемого права человека, личности на свободу перемещения. Понятно, что чаще всего придерживаются этой концепции страны-реципиенты;

- концепция ориентации на перспективу исходит из того, что проблемы урегулирования интеллектуальной миграции могут быть решены только в перспективе, на международном уровне с обязательным учетом как интересов личности, так и интересов государства – родины эмигранта.

Абсолютное большинство, как минимум $\frac{3}{4}$ украинских трудовых мигрантов работает за границей нелегально, одно из последствий этого – многочисленные факты нарушений их прав. Условия труда украинских работников за границей абсолютно не отвечают нормативам, установленным как на родине, так

и в стране пребывания. Обычной ситуацией является ненормированный рабочий день, несоблюдение техники безопасности, выполнение работ, связанных с риском для жизни и здоровья, случаются случаи несвоевременной и неполной выплаты заработной платы. Для долгосрочных мигрантов существенной проблемой является адаптация к украинскому обществу, изменившемуся за период их отсутствия.

Основным приоритетом государственной миграционной политики следует признать оптимизацию внешней трудовой миграции украинских граждан, преодоление отрицательных последствий и недопущения их в будущем. Кроме того, важно сконцентрировать усилия на недопущении нелегальной миграции (прежде всего транзита нелегальных мигрантов из развивающихся стран через территорию Украины) и на активизации миграционных резервов смягчения депопуляции.

Мировой финансово-экономический кризис нарушил многие макроэкономические тенденции. В посткризисный период возникает новая для Украины проблема – нехватка рабочей силы в размере 1,5–2 млн человек [8]. В Украине долгое время существовало мнение, что такой ресурс как труд имеется в избытке. Однако в 21 веке труд становится наиболее дефицитным фактором производства и единственным источником пополнения трудоспособного населения в условиях демографического кризиса является миграция. Конкуренция между развитыми государствами за человеческие ресурсы обостряется и если Украина не хочет в ней окончательно проиграть, то следует срочно переходить к активной политике в сфере миграции.

Необходимо разрабатывать программы по привлечению в Украину рабочей силы, используя опыт организации трудовой миграции в странах Европы. Власти и местное население Евросоюза относятся к ним как к вынужденной необходимости, однако обойтись без них уже не в состоянии. В ЕС более 32 млн. жителей происхождения не из Евросоюза, только треть из них (7,2 млн. человек) составляют выходцы из европейских стран, не входящих в ЕС-27. Среди них доминируют жители Турции, Албании и Украины (табл. 1).

Таблица 1

Самые многочисленные группы иностранных граждан, живущих в ЕС-27, 2009 г.

Страна происхождения	% населения ЕС-27
Турция	7,5
Румыния	6,2
Марокко	5,8
Польша	4,6
Италия	4,0
Албания	3,2
Португалия	3,1
Великобритания	2,9
Германия	2,5
Китай	2,1

Примерно половина этих иностранцев – легальные мигранты. За последние восемь лет число иностранцев, живущих в Евросоюзе, выросло лишь на 10,2 млн человек. Причем только 5,5 млн из них за это время получили европейское гражданство, 90% из них приехали из-за пределов ЕС. Вплоть до наступления кризиса некоторые страны Европы целенаправленно проводили политику привлечения мигрантов. В частности, за период с 1998 по 2008 год Германия, Франция и Великобритания предоставили гражданство почти 3,7млн выходцев из других государств. В настоящее время более 75% всех иностранцев живут в пяти странах: Великобритании, Италии, Франции, Германии и Испании.

Привлекая иностранцев, каждое из этих государств решает две задачи. Первая и более глубинная, особенно ярко выраженная в Германии – преодоление проблемы старения и даже вымирания нации. В целом коренное население ЕС-27 на семь лет старше приехавших иностранцев. Вторая – дефицит трудовых ресурсов. Государства преимущественно заинтересованы в привлечении квалифицированных работников. Для решения этой задачи Еврокомиссия даже создала специализированный интернет-портал EURES, на котором сегодня обозначены более 900 тыс. вакансий для иностранцев [8].

В Украине прогнозируется нехватка работников с низкой квалификацией, которые не смогут получать за свой труд деньги, сопоставимые с европейскими зарплатами. Прежде всего, не будет хватать рабочих в строительстве. Отчасти это облегчает решение задачи привлечения трудовых ресурсов, поскольку Украине не придется вступать в ценовую конкуренцию за высококлассных специалистов. Вместе с тем, низкая квалификация подразумевает и низкий уровень культуры иммигранта, что требует от государства повышенного внимания к вопросам безопасности и адаптации иностранцев. Возможные пути решения этой проблемы: первый – собственно трудовая иммиграция, в том числе привлечение низкоквалифицированной рабочей силы из стран третьего мира. Второй – возвращение собственных трудовых мигрантов.

Подписание Украиной Программы сотрудничества в противодействии незаконной трудовой миграции на 2012–2014 годы позволит увеличить управляемость миграционных процессов, предотвратить и

минимизировать существующие негативные последствия неконтролируемых потоков мигрантов, помочь адаптации иностранцев и лиц без гражданства в украинском обществе, а также направить использование миграционных потоков на рост украинской экономики и оптимизировать возвращение наших «заробитчан» на родину, создать для них равные условия и возможности.

Государственная миграционная политика должна включать такие механизмы, как информационное и правовое обеспечение, организационное и консультационное сопровождение миграции и, прежде всего, совершенствование структуры вмешательства государства в миграционные процессы и их постоянный мониторинг.

Выводы. Человеческие ресурсы одновременно являются элементом глобальных систем, источником и целью человеческого развития, основой экономического потенциала предприятий, региона и страны. Для того, чтобы дефицит человеческих ресурсов не стал тормозом социально-экономического развития, в центре миграционной политики должно быть сокращение потерь населения вследствие эмиграции. Поскольку самым мощным и социально значимым миграционным потоком в Украине является трудовая миграция, миграционная политика государства должна направляться на защиту и возвращение трудовых мигрантов, создание привлекательных условий для использования их валютных сбережений в малом и среднем предпринимательстве, сельском хозяйстве, жилищном строительстве и т.п. Украинских мигрантов следует рассматривать как потенциальных и реальных инвесторов в экономику Украины. Необходимо срочно разрабатывать программы привлечения ресурсов мигрантов на интересующие их проекты в Украине. Чтобы удержать потенциальных мигрантов в стране и вернуть уже уехавших, необходимо повысить уровень заработной платы в Украине до европейского. Одной из основных задач развития экономики Украины, реализации ее потенциала является разработка комплексного механизма регулирования потоков трудовых ресурсов, что предусматривает создание эффективной системы диагностики и оценки уровня либерализации трудовомиграционных перемещений на международном рынке труда.

В случае успешного развития экономики и в условиях сокращения собственных трудовых ресурсов следует ввести дозированное расширение приема определенных категорий экономических иммигрантов на временной основе, разработать механизмы, способствующие превращению временного статуса на постоянный. Государство должно определять какое количество мигрантов, какого возраста и квалификации, оно готово принять в тот или иной временной период. Например, по расчетам экспертов, если принимать во внимание только демографический критерий, то, чтобы компенсировать уменьшение количества населения, Украине необходимо привлекать в страну около 340 тыс. человек ежегодно.

Необходимо активнее лоббировать интересы украинских трудовых мигрантов за рубежом, создать механизмы пенсионных выплат и выплат по другим видам страхования из-за границы, обеспечивать условия для легального трудоустройства украинцев за границей.

Для преодоления нелегальной трудовой миграции необходимы усилия, как Украины, так и взаимодействие ЕС, России и Украины по комплексному решению проблемы: от помощи в создании рабочих мест в Украине до легализации трудовых миграционных потоков путем увеличения соответствующих квот. Возникает острая необходимость в заключении между государствами, которые являются притягательными для эмигрантов из Украины, двух – или многосторонних договоров об обмене необходимой информацией, применении требований миграционного права в части социальных гарантий и защите мигрантов, установление практики ежегодных консультаций между государствами в создании общего банка данных о квотах и вакансиях. Таким образом, реализация предложенных мер усилит регулируемую роль государства, направленную на повышение эффективности использования экономического потенциала Украины.

Литература

1. Акімов Д. І. Інтелектуальна трудова міграція: наскільки страждає Україна від «відтоку мізків» / Д. І. Акімов // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 11(113). – С. 296.
2. Бублій М.П. Державне регулювання зовнішньої міграції робочої сили в Україні : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук / М. П. Бублій. – Харків, 2008. – 20 с.
3. Волошин Г. В. Нові виклики для міграційної політики країн призначення та походження / Г. В. Волошин // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 1(115) – С. 145–153.
4. Гайдуцкий А. Человек на экспорт [Электронный ресурс] / А. Гайдуцкий. – Режим доступа : [blogs correspondent. net](http://blogs.correspondent.net) > Блоги > andriygaidutskiy / 33638
5. Київець О. Міжнародно-правовий статус трудових мігрантів [Електронний ресурс] / О. Київець. – Режим доступа : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1127>.
6. Малиновська О.А. Міграційна політика України: стан і перспективи розвитку / О.А. Малиновська. – К. : НІСД, 2010. – 32 с.
7. Мокій А. Проблеми асиметрії участі України у міжнародному обміні людським капіталом / А. Мокій, І. Чекан, І. Куревіна // Україна: стратегічні пріоритети: Аналітичні оцінки – 2006 : щорічник / Нац. ін-т стратег. дослідж. ; за ред. О. С. Власюка. – К. : НІСД, 2006. – С. 267–274.

8. Надрага В. Трудовая миграция: вызовы для Украины [Електронний ресурс] / В. Надрага // Зеркало недели. Украина. – 2011. – № 5, 11 февраля. – Режим доступа : <http://www.zn.ua>newspaper/articles/75323>
9. Позняк А. В. Современная миграционная ситуация и проблемы формирования миграционной политики в Украине [Електронний ресурс] / А. В. Позняк. – Режим доступа : <http://www.demoskop.ru>weekly/2007/0285/analit07.php>.
10. П'ятковська О. Р. Особливості регулювання міжнародної трудової міграції в умовах світової фінансово – економічної кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nbuv.gov.ua>.
11. Про напрямки державної міграційної політики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності : рішення Ради національної безпеки та оборони України // Офіційний вісник Президента України. – 2007. – № 21. – С. 16.
12. Силина Т. На реках вавилонских / Т. Силина // Зеркало недели. – 2008. – № 48(727). – С. 4–5.
13. Тресвятська Т. Умови та проблеми становлення середнього класу в Україні / Т. Тресвятська // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 22–30.
14. Шустік О. Інтелектуальний капітал – це квиток у 21 сторіччя / О. Шустік // Правовий тиждень. – 4.09.2007. – № 36 (57). – С. 5.
15. Abella, M., Ducanes, G. (2009). The Effect of the Global Economic Crisis on Asian Migrant Workers and Governments Responses. Technical Note. ILO Regional office Paper. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.-18p.
16. Awad, I. (2009). The global economic crisis and migrant workers: Impact and response. International Labour Office, International Migration Programme. Geneva: ILO. P.51.
17. Towards a common European Union immigration policy [Електронний ресурс]. – Режим доступа : http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_
18. <http://www.segodnya.ua/news/14259260.html>

Надійшла 03.09.2011

УДК 331.101.3

Г. В. МОНАСТИРСЬКА

Інститут економіки та прогнозування НАН України, м. Київ

БАГАТОРІВНЕВІСТЬ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО ПРАЦІВНИКА

Розглянута багаторівнева система мотивації і стимулювання українського працівника. Для кожного рівня визначені відповідні суб'єкти, об'єкти, фактори та інструменти впливу на його мотивацію.

The multilevel system of motivation and stimulation of the Ukrainian worker is considered. For every level the proper subjects, objects, factors and instruments of influence on his motivation, are defined.

Ключові слова: мотивація, рівень мотивації, мотиваційний потенціал, соціум.

Вступ. В умовах формування ринкової економіки в мотивації українського працівника відбулися суттєві зміни. Зокрема, з'явилося протиріччя між об'єктивною необхідністю мотивації до продуктивної праці і реальними умовами її реалізації. На фоні перманентного вдосконалення мотивації праці в організаціях простежуються фактори, що перешкоджають розвитку мотивації, які (фактори), на наш погляд, все більше концентруються у проблемах управління на макрорівні, і через які поглиблюється демотивація суспільства, стають масовими негативні настрої, наростає невідповідність між моделями мотивації праці і реальним життям українських громадян. Виходячи з того, що поведінку людини праці як соціальної істоти детермінує не тільки безпосереднє оточення, а й соціум у цілому, необхідно розглядати комплексно усі фактори, що впливають на її трудову мотивацію.

Аналіз останніх досліджень. Багатогранність теми мотивації потребує аналізу великої кількості праць вітчизняних і закордонних авторів, у яких розкриваються різні аспекти мотиваційної складової суспільно-економічного розвитку та різні підходи до формування систем мотивації. Серед останніх праць вітчизняних і російських учених слід відзначити праці В.С. Автономова, А.Є. Боковні, Б.М. Генкіна, В.І. Герчікова, А.П. Сгоршина, А.М. Колота, В.С. Магуна, М.В. Семикиної та багатьох інших [1]. Дослідження цих авторів сприяли систематизації світових досягнень у галузі мотивації, дозволили виявити тенденції і специфіку мотиваційних процесів на пострадянському просторі. Але у теоретичній основі мотивації праці, представленої у їхніх працях, домінує мотивація працівника (колективу працівників) на первинному рівні управління – рівні організації, а процес дослідження мотивації практично не виводиться за рамки останньої.

Звичайно проблеми мотивації праці і в теорії, і на практиці розглядаються на рівні індивіда або колективу індивідів (трудового колективу організації). Такий, досить обмежений на нашу думку, підхід, що зводиться до нижніх рівнів соціуму, позбавляє дослідження мотивації цілісності, а практику управління персоналом – відповідного набору ефективних інструментів, адже під впливом умов, діючих на різних рівнях соціуму, можливості і ефективність реалізації мотиваційного потенціалу можуть бути зовсім різними.