

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\\_](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.

Мета даної статті полягає в тому, щоб розробити мотиваційну концепцію, засновану на багаторівневому підході до формування систем мотивації, переорієнтувавши увагу з мотивації окремого працівника (колективу працівників) на комплексну систему мотивації, що формується на декількох рівнях.

Системні умови реалізації комплексної системи мотивації формуються за допомогою забезпечення адекватної мотивації на всіх рівнях соціуму. Суспільний соціально-трудова потенціал акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення. У якісному відношенні соціально-трудова потенціал суспільства – це також реальні можливості для реалізації у трудовій діяльності всього різноманіття особистих здібностей, якостей і потреб працездатного населення. Особливістю мотивації українських громадян є її тісний зв'язок з реаліями суспільного життя, адже на їхні ціннісні орієнтації, інтереси впливають не тільки фактори, зумовлені дією безпосереднього оточення, прямого керівництва, але й значною мірою макросередовище.

Результати соціологічного дослідження «Український характер» засвідчили, що задоволеність життям в українців найбільш залежить від тих аспектів, якими українські громадяни в даний час задоволені найменше [2]. Автори особливо відзначили, що у рейтингу обставин, які впливають на задоволеність життям у цілому, фактор макросередовища («задоволеність можливостями, що надає суспільство») займає останнє місце.

З одного боку, такий макрофактор, як ринок праці, який у кризовий і посткризовий період став ринком роботодавця, стимулює до будь-якої праці: мотив „страху втрати роботи”, який можна вважати новим, пострадянським фактором трудової поведінки, за останні роки набув вагомого значення. І це, безумовно, мотиватор, адже гарантована зайнятість у структурі трудових цінностей стабільно займає провідне місце, поступаючись лише зарплаті.

Але неприступність якісного життя на основі гідної праці, бідність працюючих, відсутність рівних можливостей, несправедлива система розподілу ресурсів для більшості українського населення – фактори, що формуються передусім на макrorівні, – не можуть не впливати на рівень трудової мотивації працівника. На цьому тлі, за даними численних досліджень, зменшується надія на можливість соціального успіху та неухильно зростає недовіра українців до влади усіх рівнів, аномія і фрустрація населення. За даними Європейського соціального дослідження (2009), за рівнем сприйняття себе щасливими українці посідають серед жителів Європи одне з останніх місць. При цьому найбільше українці не довіряють державним інститутам. Індекс відчуження українців склав 83 пункти, про що свідчать дані дослідження, проведеного у березні 2011 року компанією “GfK Ukraine”. За словами спеціалістів компанії, це значить, що більшість українців у віці старше 16 років не згодні з тим, що влада бере до уваги їхні інтереси [3].

За 20 років незалежності України ситуація в країні погіршилася у всіх основних напрямках життя, вважають учасники опитування Research & Branding Group, яке проводилося 15–25 липня 2011 р. у 24 областях України і в Криму. Зокрема, 87 відсотки респондентів вказують на погіршення щодо гарантій працевлаштування, 83 – вбачають погіршення відносно "впевненості в завтрашньому дні", 79 відсотків опитаних указали на погіршення матеріального благополуччя [4].

Усе це – підґрунтя для демотивації нормальної, плідної праці. Навіть попри те, що в останні роки, згідно з соціальними дослідженнями, спостерігається зростання байдужості українців до політики, до влади, кадровий менеджмент на рівні організації не зможе забезпечити ефективну трудову мотивацію, якщо соціальна політика держави викликає суцільне незадоволення працівників, низькі соціальні стандарти штовхають на будь-які підробітки, а дії провладної еліти провокують протестні настрої. Саме соціальна невиваженість реформ і неналежне регулювання державними інститутами соціально-економічних процесів в Україні призвели до кризового стану ціннісно-мотиваційної сфери її населення.

Існує думка, що мотивацію (оскільки її фактори діють на рівні особистості) слід розглядати лише на індивідуальному рівні, а також на рівні організацій, організаційно-економічні ресурси яких дозволяють zorganizувати індивідів. Дійсно, для забезпечення адресного мотиваційного впливу на працівника можливостей більше на рівні первинного трудового колективу. Але мотиваційні процеси у сфері праці відбуваються під впливом різних соціальних інститутів: держави, роботодавців, профспілок тощо. Ціннісно-мотиваційна сфера кожної особистості безпосередньо зв'язана з розвитком суспільства й віддзеркалює його стан. Саме криза українського суспільства на фоні економічних негараздів спричинила кризу праці, у якій, у свою чергу, знаходиться коріння кризи трудової мотивації.

Хоча розробка та впровадження систем мотивації є прерогативою конкретних організацій, а особистісно орієнтовану технологію стимулювання можна розглядати як найбільш дієвий інструмент, все ж базові принципи й норми політики доходів і заробітної плати, організації праці, соціальної політики в цілому, які суттєво впливають на ціннісно-мотиваційну сферу, закладені в законодавчих нормах на макrorівні. В умовах низьких соціальних стандартів, які діють в Україні, значної, необґрунтованої диференціації заробітних плат та доходів її населення, незбалансованості ринку праці та багатьох інших проблем, зумовлених невиваженою соціальною політикою держави, забезпечити ефективну мотивацію до праці можна лише за допомогою державного регулювання, на макrorівні, шляхом створення механізмів бюджетного перерозподілу, трансформації політики оплати праці, переходу від політики соціального захисту до стратегії зростання індивідуальних доходів та прийняття інших рішень у соціально-трудова сфері.

Тому ми вважаємо, що ефективна мотивація працівників не може бути забезпечена тільки на мікрорівні – рівні індивідів й організацій. Кожна людина окремо мислить і діє не так, як він це робить у колективі, в суспільстві. На нашу думку, мотивація індивідів, складаючись у рамках суспільства в єдиний суспільний мотиваційний потенціал, наділяється новими, емерджентними властивостями. Рівень ефективності праці кожного працівника, залежить не стільки від якого-небудь одного фактору мотивації чи стимулу, скільки від способу їхньої інтеграції, внутрішньої збалансованості усіх елементів системи мотивації, що надає синергетичного ефекту суспільній системі мотивації праці.

Отже, необхідно враховувати фактори мотивації (демотивації) на всіх рівнях соціуму, аналізуючи та використовуючи їх на мікро-, мезо- і макрорівнях, тобто необхідна інтегрована система мотивації.

Мотиваційний потенціал мікрорівня є первинним, адже ґрунтується на трудових цінностях і нормах особистості. Базовою одиницею аналізу мотиваційного потенціалу, яка формує його структуру, є мотиваційний потенціал працівника (особистості), що створює основу формування потенціалів більш високих структурних рівнів.

Мотиваційний потенціал мезорівня складається з потенціалів різних груп, що входять до неї. На цьому рівні існують особливості формування і використання мотиваційного потенціалу, оскільки представники цих соціальних, галузевих, а також демографічних груп по-різному реагують на однакові фактори і методи мотивації, оскільки, як ми показали, мають різні цінності і відповідні установки. Отже, для того, щоб запустити їх мотиваційний потенціал, необхідно врахувати специфіку мотивації кожної групи.

На макрорівні мотиваційний потенціал можна визначити як мотиваційний потенціал суспільства. І головні перепони на шляху до ефективної трудової мотивації, на нашу думку, зосереджені саме на цьому рівні, і передусім, демотивоване суспільство. Оскільки мотивація стосується усіх сфер людської діяльності, тому саме суспільство в особі держави повинне сприяти розвиткові мотивації високопродуктивної праці, і подолання кризи праці починати треба на макрорівні. На цьому рівні мотивація повинна здійснюватися за допомогою економічних і політичних методів стимулювання, підтримуваних усіма підсистемами управління. Активізація мотиваційного потенціалу на макрорівні повинна базуватися, передусім, на соціальному партнерстві між державою, роботодавцями і найманими працівниками, враховуючим інтереси і потреби усіх сторін соціального діалогу.

Наше розуміння системного впливу на мотивацію працівника означає її аналіз і прийняття відповідних рішень на кожному рівні соціуму із розробкою відповідної загальної концепції, що представлено у табл. 1. При цьому мотивація продуктивної праці повинна забезпечуватися спільними зусиллями працівників, роботодавців, державних і громадських структур за допомогою єдиного мотиваційного механізму, узгодженого в масштабах суспільства. Класифікація факторів впливу на мотивацію представлена відповідно до цих рівнів: мотивації особистісної і колективної, групової, суспільної, що дозволяє окреслити сфери їх дії.

Таблиця 1

**Багаторівнева система мотивації працівника**

Рівні впливу	Об'єкти та суб'єкти впливу	Фактори впливу
Мікрорівень	Власники особистих здатностей (робочої сили): індивіди (працівники) та їх колективи (організації)	Наявність компенсаційного та соціального пакетів або відповідного набору інструментів мотивації і стимулювання (усі види мотивів і стимулів); рівень організації бізнес-процесів та якість менеджменту в організації
Мезорівень	Власники речовинного фактора (фінансових, природних, інших ресурсів): бізнес (роботодавці, не задіяні у трудовому процесі), галузеві та регіональні органи влади	Галузеві (регіональні) соціальні норми і гарантії; соціальна відповідальність бізнесу на рівні галузі (регіону); фінансові важелі і можливості та забезпеченість ресурсами; підвищення конкурентоздатності галузевої продукції
Макрорівень	Держава, суспільні організації та інші інститути, що прямо або опосередковано впливають на рівень життя населення та бізнес	Забезпечення базових складових соціально-економічного розвитку, що формують якість трудового життя населення; підтримка балансу інтересів різних груп населення; адекватна законодавча база у соціально-трудої сфері та в сфері оподаткування; гармонізація ринку праці; цілеспрямована соціокультурна політика, що сприяє формуванню нових ціннісних орієнтацій; соціалізація економіки

**Висновки.** Особливе значення в менталітеті сучасного українського працівника мають фактори мотивації, що формуються на макрорівні. Для забезпечення ефективності системи мотивації й активізації трудової поведінки працівників мотивацію потрібно розглядати комплексно: не тільки на рівні організацій,

але й соціуму в цілому. Звідси впливає принцип багаторівневості і єдності мотивації на мікро-, мезо- та макрорівнях українського соціуму.

### Література

1. Боковня А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами: теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании : [монография] / Боковня Андрей Евгеньевич. – М. : Инфра-М, 2011. – 141 с.
2. Аналитический доклад: украинский характер (Характерные социально-психологические особенности населения Украины) [Электронный ресурс] / А. Ермолаев, А. Левцун, С. Денисенко. – К. : Центр социальных исследований «София», 2011. – Режим доступа : <http://www.sofia.com.ua/page157.html>.
3. 90% украинцев убеждены, что богатые становятся богаче, а бедные – более бедными [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://ubr.ua/ukraine-and-world/events/90-ukraincev-ubejdeny-chno--bogaty-e-stanoviatsia-bogache-a-bednye-bolee-bednymi-issledovanie-86059>
4. Украинцы отмечают ухудшение ситуации в стране во всех аспектах [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://maanimo.com/news/events/33085-ukraincy-otmechayut-uhudshenie-situacii-v-strane-vo-vseh-aspektah>.
5. Комаров Е. И. Измерение мотивации и стимулирование "человека работающего" : [учебное пособие] / Комаров Евгений Иванович ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Российской Федерации, Фак. инновационно-технологического бизнеса. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2010. – 134 с.

Надійшла 03.09.2011

УДК 33.5 (477)

Н. П. ТАНАСІЄНКО  
Хмельницький національний університет

## РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

*В статті проаналізовано економічну активність населення України протягом 2004–2010 рр., динаміку зайнятості та безробіття населення, стан ринку праці в Україні в 2010 р., економічну активність та рівень безробіття населення за регіонами, виявлено особливості функціонування ринку праці та проблеми його розвитку.*

*In this article were analysed such problems as the economic activity of population in Ukraine during 2004–2010 years, the dynamics of employment and unemployment, the conditions of job market in Ukraine, the economic activity of population and unemployment rate in the different regions. Many different problems of development the job market were founded too.*

*Ключові слова: ринок праці, економічна активність населення, зайнятість населення, рівень безробіття.*

**Актуальність дослідження.** Ринок праці являє собою один із трьох основних типів ринку в сучасній економіці поряд із ринком товарів та капіталів. У системі економічних відносин він посідає вагомe місце, забезпечуючи розподіл та перерозподіл трудових ресурсів, створюючи спонукальні стимули для їх використання. Сучасний стан ринку праці формується під впливом економічної ситуації, яка характеризується триваючим спадом виробництва, фінансовою розбалансованістю економіки, недостатнім реформуванням господарського механізму.

Зайнятість – це головна характеристика ринку праці, саме вона визначає соціально-економічний розвиток країни. Ефективною вважається зайнятість, що забезпечує належний дохід, здоров'я, зростання освітнього й професійного рівнів для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці. В сучасних умовах проблема зайнятості набуває нового звучання як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Вирішення її означає створення ефективної економіки, здатної забезпечити соціальний прогрес суспільства.

Проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги вчених-економістів і управлінців. Вагомий внесок у вирішення проблем зайнятості зробили Бандур С.І., Богиня Д.П., Борецька Н.П., Васильченко В.С., Губерна Г.К., Данюк М.В., Дорофієнко В.В., Заставний Ф.Д., Зайцева К.В., Новикова О.Ф., Оніщенко В.П., Петрова І.Л., Петюх В.М.

**Постановка проблеми.** Формування ринкових відносин в Україні супроводжується кризовими явищами й викликає глибокі суперечності в сфері відносин праці, що стає перешкодою ефективного суспільного відтворення та обумовлює необхідність досліджень в цьому напрямку, тому в статті проаналізуємо економічну активність населення України, динаміку зайнятості та безробіття населення протягом 2004–2010 рр., розглянемо сучасний стан ринку праці в Україні, проаналізуємо економічну активність та рівень безробіття населення за регіонами, виявимо особливості функціонування та проблеми розвитку ринку праці.

**Результати.** Розглянемо рівень економічної активності населення України за статтю, віковими групами та місцем проживання протягом 2004–2010 рр., для наочності представимо графічне зображення на рис. 1.