

*Н.А. Іщенко**Nina A. Ishchenko*

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Abstract. The author considers the motives for a change of work places and the ways to improve the system of motivations for the employment of the population on the regional labour market of the Kirovograd region. The observations and conclusions are based on results of the polling of over 3.5 thousand unemployed persons who appealed for help to the regional and district employment centers.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин в усьому світі спостерігається загострення проблем зайнятості населення. Так, за даними Міжнародної організації праці, у світі близько третини робочої сили (1 млрд. осіб) залишається безробітними або неповно зайнятими. Тільки в країнах Європейського Союзу їх нараховується 15,8 млн. осіб, або 9,2% економічно активного населення [1, с. 13].

Найгостріше зазначена проблема проявляється в країнах, де формуються ринкові відносини. Основними чинниками, від яких безпосередньо залежать обсяги й рівень зайнятості, є основні макроекономічні показники, що визначають загальні обсяги й темпи зростання виробництва, валового внутрішнього продукту, виробництва окремих галузей і сфер економіки, продуктивності праці.

Перехід на економічні методи регулювання зайнятості населення в умовах ринку об'єктивно змінює зміст, сутність і порядок розробки заходів щодо досягнення ефективної зайнятості. Ринкова економіка вимагає створення надійної системи соціального захисту населення, найважливішим елементом якої є забезпечення ефективної зайнятості працездатних.

В умовах перехідної економіки ефективна зайнятість спрямована на подолання наявних структурних деформацій та регресивних тенденцій розвитку ринку трудових ресурсів на основі виходу з економічної кризи, встановлення раціональних пропорцій попиту та пропозиції працездатного населення, зайнятості та безробіття. Основою формування ефективної зайнятості є активна політика держави. Так, вважається, що в ринкових умовах повна зайнятість передбачає забезпечення роботою всіх бажаючих працювати на будь-яких умовах, в будь-яких видах і формах, які влаштовують працівника і дають відповідний

дохід та відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства. За повної і ефективної зайнятості можливе безробіття, яке утримується на природному рівні. Забезпечення повної зайнятості населення та соціального захисту найбільш вразливих його верств є функцією державного регулювання, а забезпечення ефективної зайнятості та раціонального використання трудового потенціалу є завданням регіональних та галузевих структур, окремих підприємств [2, с. 5].

В умовах суперечливого розвитку ринкових відносин в Україні, росту напруги на ринку робочої сили і ринку робочих місць об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються мотиви працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Категорії “мотивація”, “мотив”, які спочатку вивчались лише психологією, в останні роки широко стали використовуватись в соціології та економіці. У науковій і навчальній літературі констатується, що мотив являє собою внутрішні, а стимул – зовнішні спонукальні чинники дій людини.

Основоположником мотиваційних теорій був А. Сміт, який доводив, що людину до роботи слід примушувати і її роботу необхідно постійно контролювати.

Принцип “батога і пряника” був розроблений Ф. Тейлором. Ним та його сучасниками було сформульоване поняття “достатнього денного виробітку”, суть якого полягала в диференціації заробітної плати. Ф.Тейлор керувався концепцією “економічної людини”, сформульованою А. Смітом.

Вагомий внесок у розвиток теорій мотивації внесли: Е. Мейо (теорія “людських відносин”); Д. Мак-Грегор (теорія “співучасті” теорії “Х” і “У”); У. Оучі (теорія “Z”).

Подальшим вивченням питання мотивації займалися такі вчені, як А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак Клееланд (змістовні теорії), С. Адамс, В. Врум, М. Кембелл, Л. Портер, Е. Лоулер (процесуальні теорії). Основною метою змістовних теорій мотивації праці є визначення потреб, що спонукають людину до дії. Згідно з процесуальними теоріями, поведінка людей формується не тільки під впливом потреб. Поведінка людини – функція її сприйняття і очікувань. Розкриттю механізму мотивації присвячені також теорії створення цілей, підкріплення, мотивації соціального вивчення. Серед вітчизняних вчених істотний внесок у створення та розвиток теорій мотивації належить таким авторам, як Д. Богиня, О. Бугуцький, А. Колот, Г. Куліков, Ю. Краснов, Г. Купалова, Л. Лісогор, П. Саблук, М. Семикіна [3–8].

Не вирішені раніше складові загальної проблеми. Залучення працездатного населення до ефективної зайнятості є важливим завданням, що потребує вдосконалення мотиваційного механізму. Слід підкреслити, що ця проблема й досі залишається поза увагою науковців. Учені – спеціалісти з економіки, психології, педагогіки – розглядають проблеми трудової мотивації, як правило, аналізуючи мотиваційні чинники ефективної праці щодо людини, яка вже працює. На нашу думку, доцільно розглянути хоч і близьку, але іншу проблему – мотивацію до зайнятості, маючи на увазі сукупність мотивів і стимулів, що

спонукають до ефективної зайнятості людину, яка стоїть перед вибором виду життєдіяльності (на етапі незайнятості). Отже, мотивація до зайнятості — це сукупність зовнішніх і внутрішніх спонукань людини до праці задля задоволення матеріальних та духовних потреб, наявності інтересу до праці і засоби його ініціювання.

Важливість саме такого підходу до проблеми актуалізується тим, що посилення мотивації до ефективної зайнятості позитивно впливає на рівень зайнятості, оскільки певна частина незайнятих громадян не працюють навіть за наявності вільних робочих місць лише тому, що недостатньо активно й наполегливо шукають роботу. Посилення мотивації до праці, на наш погляд, сприяє зростанню активності безробітних у пошуках роботи, а звідси — зменшенню рівня безробіття, скороченню його тривалості.

Метою статті є визначення мотиваційних аспектів забезпечення ефективної зайнятості населення в регіоні.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою виявлення мотивів ефективної зайнятості безробітних Кіровоградської області у 2004 р. нами було проведено опитування “Соціально-економічні проблеми на регіональному ринку праці” (за сприяння обласного центру зайнятості). Опитуванню підлягали безробітні особи, що звертались по допомогу до обласного та районних центрів зайнятості Кіровоградської області. Усього отримано 3522 коректно заповнених анкет. Вікова структура опитаних представлена всіма категоріями незайнятого населення працездатного віку. Найбільшу частку становлять особи старше 40 років (39,2% від загальної кількості опитаних). Серед респондентів домінує жіноче працездатне населення — 65,3%, що відображає специфіку жіночого безробіття в регіоні. За освітнім цензом серед незайнятого населення переважають особи з середньою освітою (84,3%). Серед безробітних переважають особи із стажем роботи від 11 до 20 років (29,3%) та до 10 років (27,6%).

Таким чином, за формальними ознаками отриманий контингент учасників анкетування характеризується достатньо високими параметрами якості трудового потенціалу, реалізації якого на час дослідження перешкоджав стан безробіття. Абсолютна більшість респондентів (понад 91%) попередньо мали роботу, але втратили її через ті чи інші обставини. Особи, котрі не змогли працевлаштуватись після закінчення навчального закладу, у загальній вибірці склали всього 8,1%.

Однією з важливих характеристик мотивації зайнятості є ставлення незайнятих людей до власного безробіття, суб’єктивне бачення його причин (табл.1).

Загалом в області практично кожний третій опитаний з числа звільнених з роботи причину безробіття кваліфікував як добровільне звільнення (34,2% опитаних). Серед мотивів добровільної відмови від попереднього місця праці домінували низький рівень заробітної плати і нестабільність її виплат. Причинами добровільних звільнень, крім економічних, було визначено також догляд за дитиною, звільнення за станом здоров’я, зміна місця проживання. Серед примусових звільнень переважають звільнення, пов’язані з такими типовими явищами трансформаційного періоду, як скорочення обсягів

виробництва на підприємстві і звільнення частини персоналу (26,2%) та закриття підприємства через банкрутство (19,4%).

Таблиця 1

**Розподіл респондентів за відповідями на запитання:
“Що є головною причиною Вашої незайнятості?”**

Причини	Кількість осіб	% від загалу опитаних
Підприємство збанкрутувало і було закрите	678	19,4
Підприємство значно скоротило обсяги виробництва і звільнило частину персоналу	915	26,2
Мене звільнили за порушення трудової, технологічної дисципліни	175	5,0
На підприємстві відбулися технологічні зміни і моя кваліфікація стала непотрібною	61	1,7
Звільнився добровільно	1193	34,2
Не був працевлаштований після закінчення навчального закладу	282	8,1
Інше	189	5,4

Водночас, саме випадки добровільної відмови від попереднього місця праці заслуговують на першочергову увагу дослідників даної проблеми. За самочинними рішеннями про звільнення, по-перше, “стоїть” певне оцінкове ставлення до попередньої праці та її обставин, по-друге, – сподівання на краще, або й оптимальне працевлаштування в недалекому майбутньому.

Внутрішні рушійні сили, що спрацьовують при звільненні з роботи та при працевлаштуванні, хоча мають протилежний вектор, за змістом збігаються або, принаймні, є порівняльними. В обох випадках діють ті самі причинно-наслідкові чинники: якщо наявність певних атрибутів праці є спонукою до її вибору, то відсутність цих самих характеристик штовхатиме до розриву трудових відносин.

Таким чином, структура мотивів активних звільнень, зафіксованих на регіональному ринку праці, може розглядатись як один із важливих індикаторів стану мотивації зайнятості в регіоні. Активні звільнення не тільки засвідчують вибагливість відповідної частини населення щодо умов своєї життєдіяльності, зокрема в трудовій сфері, але й є показником мобільної поведінки на ринку праці, намагання бути на ньому дієвим суб’єктом.

Попри згадану взаємозалежність мотивів звільнень і працевлаштування як найбільш споріднених змістовно компонент мотивації зайнятості, істотну відмінність між ними визначає протилежність психологічної ситуації, в якій перебувають, з одного боку, ті, хто “виходить” на ринок праці з власної волі, керуючись безумовно позитивною самооцінкою власної конкурентоспроможності, а з іншого боку – ті, хто прагне позбавитись безробіття, вже набувши певного негативного досвіду, зазнавши матеріальних і моральних наслідків незайнятості.

Про деякі особливості мотивів, що виступають внутрішніми регуляторами процесу працевлаштування, можна судити за стратегією і тактикою пошуку респондентами роботи. Найбільш поширеним шляхом працевлаштування, на думку респондентів, є працевлаштування через службу зайнятості (66,3% осіб) (рис.1).

Залежно від застосування тактики дій, спрямованих на пошук роботи тимчасово незайнятому населенню, можна оцінити рівень соціального самопочуття цієї категорії опитаних осіб. Не втрачаючи надії знайти роботу, незайняте населення регіону використовує різні варіанти її пошуку.

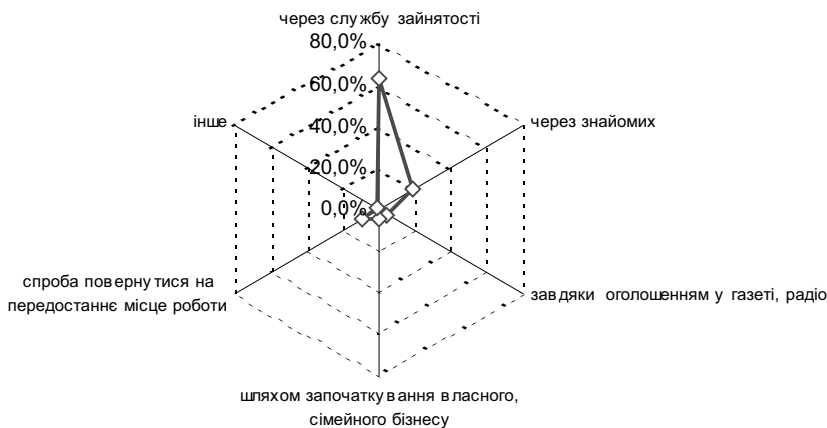


Рис. 1. Названі респондентами шляхи працевлаштування

Найбільш активні форми пошуку роботи, такі як самостійне звертання на підприємства чи в комерційні структури, застосовувались більшістю респондентів (67,6% підтвержень). Водночас, кожен шостий учасник дослідження робив самостійні оголошення про пошук роботи. Пошук роботи за оголошеннями в засобах масової інформації застосовувало 27% опитаних осіб. Це засвідчує досить високу ініціативність та активність пошукових дій на ринку праці. Проте, більш ніж восьма частина безробітних визнала свою повну бездіяльність, а це засвідчує живучість настроїв утриманства, очікування змін на краще. Така категорія людей може бути розглянута як група осіб “пасивного пошуку роботи”, не зацікавлених у пошуку реального місця праці. Фіксація їх при даному опитуванні як таких, що шукають роботу, збігся з їхнім зверненням у державні служби зайнятості для юридичного оформлення допомоги з безробіття. Досить виразним індикатором напруженості мотивів працевлаштування є готовність безробітних до тих чи інших радикальних кроків заради здобуття роботи (рис. 2).

Опитування показало, що головною метою у пошуках роботи для незайнятих мешканців Кіровоградської області було знаходження місця отримання хорошого заробітку (74,8% опитаних). Також поширеною була готовність змінити місце проживання (7%), розпочати власну справу (6,4%) та перекваліфікуватися на іншу спеціальність (4,3%).

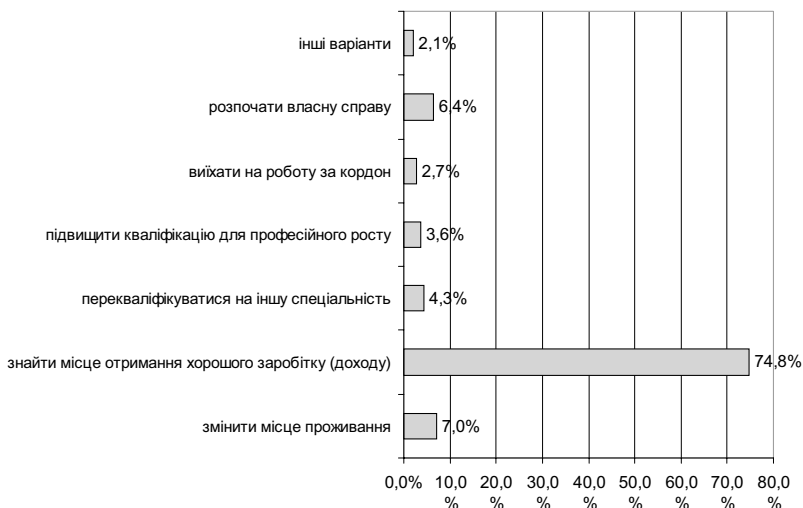


Рис. 2. Мета пошуку роботи

Налаштованість респондентів на розв’язання власних проблем, зумовлених безробіттям, шляхом “самозайнятості” або через забезпечення собі неформальних джерел “виживання” відбивають такі дані:

- одержують доходи від праці в особистому домашньому господарстві – 41,9%;
- одержують доходи від праці шляхом неофіційної зайнятості – 9,3%;
- одержують доходи від різних соціальних фондів – 6,4%;
- здають в оренду нерухоме та інше майно – 2%.

Отже, переважна більшість незайнятого населення активно шукає засоби для утримання себе та своїх родин. Водночас, значна частина учасників дослідження, замість докладання зусиль задля самозабезпечення, жили на утриманні інших членів сім’ї (45,1%).

Одним з найвагоміших мотиваційних чинників вибору безробітними стратегії і тактики працевлаштування та ефективності їхніх дій на ринку праці є їхнє ставлення до ринкових перетворень в суспільстві, зокрема готовність діяти відповідно до вимог саме ринкового середовища.

Втім, суто ринкові параметри гіпотетичної трудової діяльності (форми власності, рівень оподаткування, конкурентоспроможність і т. ін.) у даного контингенту безробітних не належать до визначальних чинників, котрі могли б вплинути на вибір місця праці та рішення про працевлаштування (ситуація вибору моделюється в дослідженні постановкою відповідних запитань). Натомість, результати анкетування показали, що такими чинниками для конкретних респондентів були індивідуально значущі характеристики праці (її умови, оплата, зміст, особистісні, соціально-психологічні та соціальні результати тощо), причому як реальний мотивуючий фактор працевлаштування виступала адекватність тієї чи іншої характеристики особистим запитам респондента (рис. 3).

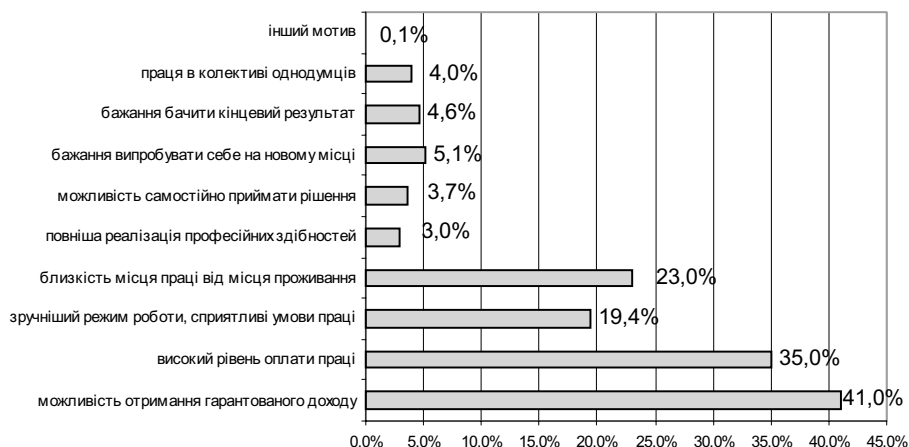


Рис. 3. Мотиви зміни місця праці

Як видно з рисунка 3, попри суттєву різницю в індивідуальній значущості окремих характеристик майбутньої роботи (з-посеред запропонованих респондентам для оцінки), кожна з них виявилась достатньо вагомим мотивуючим чинником працевлаштування. Разом з тим, наведені показники засвідчують однозначне домінування у безробітних, зареєстрованих на регіональному ринку праці, прагматичних, насамперед матеріальних мотивів гіпотетичного працевлаштування.

У цілому важливість для себе можливості отримання гарантованого доходу визнали 41%, а високої оплати праці – 35% респондентів. Наступним за значущістю мотивуючим чинником працевлаштування виявилась близькість місця праці від місця проживання (23%), а також сприятливі умови праці (19,4%). Найменш значущим з-посеред запропонованих до оцінки для досліджуваної категорії учасників ринку праці виявився такий параметр, як повніша реалізація професійних здібностей (3%). Цей результат, найімовірніше, зумовлюється специфічним статусом безробітних: для них значно актуальнішими є чинники буття (“виживання”), аніж особистісної самореалізації та розвитку.

Проведене дослідження виявило складну, багатоступеневу структуру мотивації зайнятості, а також змістову відмінність мотивів, що її утворюють, від мотиваційних феноменів, характерних для інших складових трудового циклу. У мотивації зайнятості, з одного боку, відбиваються особливості побудови і закономірності розвитку трудової мотивації в цілому, з іншого – виявляється специфіка, пов’язана із соціально-економічними та соціально-психологічними особливостями явища безробіття, а відтак – з особистими проблемами відповідних 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: а) втрата роботи; б) пошук або очікування; в) працевлаштування.

Регіональний ринок праці Кіровоградської області відрізняється 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 змістова переорієнтація та структурна перебудова. У незайнятій частини працездатного населення особливої актуальності набувають мотиви буття в його найелементарнішій формі – “виживання”, що конкретизуються у домінуючому прагненні до матеріальної забезпеченості, фізичної безпеки і комфортності.

Структуру мотивації ефективної зайнятості, виявлену в безробітних Кіровоградської області, можна представити таким чином: мотиви першого рівня – пріоритетне задоволення матеріальних потреб, своєчасна виплата, достатність розміру та стабільність отримання зарплати; мотиви другого рівня – ступінь комфортності умов праці; мотиви третього рівня – можливість професійної, соціальної та інтелектуальної самореалізації індивіда.

Перебування на ринку праці в статусі безробітних призводить до посилення і активізації мотивів зайнятості. Хоча принаймні в половині випадків мешканці регіону опиняються у відповідній ситуації примусово, тобто як об’єкти, надалі переважна більшість з них ведуть себе як активні суб’єкти пошукової діяльності: повну відсутність “пошукових” мотивів у дослідженні продемонстрував приблизно кожен дванадцятий учасник опитування, ще рідше виявлені установки на подальше бездіяльне очікування роботи. Водночас, у мотивах, що регулюють реальну поведінку безробітних, мають місце прояви суперечливості. Зокрема, замість прагнення до практичного подолання своїх проблем через різні форми самозайнятості, майже половина їх реалізує паразитарні установки (життя за рахунок інших). Недостатня сформованість, або й практична відсутність мотивів розвитку (самовдосконалення, кар’єри, творчості) зафіксовані в більшості учасників регіонального ринку праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, удосконалення механізму мотивації до ефективної зайнятості потребує:

- відновлення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати;
- вдосконалення податкової політики з метою зниження податкового тиску на роботодавців і стимулювання створення робочих місць в перспективних галузях економіки;
- створення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу; самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних;
- забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць, підвищення ефективності використання робочої сили та скорочення обсягів “прихованого безробіття”, розвиток гнучких форм зайнятості на допоміжних роботах та у сфері послуг;

- підвищення матеріальної зацікавленості безробітного щодо опанування професією з метою подальшого працевлаштування за фахом;
- створення додаткових робочих місць у сільській місцевості шляхом розвитку суміжного виробництва, побутового обслуговування, стимулювання малого підприємництва і самозайнятості, професійної освіти;
- залучення коштів місцевих бюджетів і роботодавців для реалізації заходів зі сприяння зайнятості працівників, які підлягають вивільненню;
- розвиток тимчасових, сезонних та оплачуваних громадських робіт шляхом поширення їх видів та напрямів;
- вдосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і можливості якнайшвидшого працевлаштування.

Отже, формування ефективної системи мотивації зайнятості неможливе без активізації політики зайнятості, спрямованої не тільки на створення нових ефективних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці. Необхідним стає сприяння держави формуванню активної позиції населення щодо пошуку гідної роботи, що відповідає вимогам шукачів до умов найму та оплати праці, при одночасному стимулюванні мотивів зайнятості, пов'язаних із забезпеченням можливостей професійної, соціальної та інтелектуальної самореалізації індивідів.

-
1. *Гуць М.* Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 13–17.
 2. *Ковальський В., Коверзнев А.* Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3–7.
 3. *Богиня Д.П.* Мотивація і стимулювання праці в системі соціально-трудових відносин // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч. 1. – Т. 1. – С. 7–10.
 4. *Колот А. М.* Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
 5. *Куликов Г. Т.* Мотивация труда наемных работников. Монография. – К.: Ин-т економіки НАН України, 2002. – 339 с.
 6. *Краснов Ю. М., Григор'єва Л. О.* Методичні основи забезпечення ефективної зайнятості в аспекті мотивації трудової діяльності // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4 (22–23). – С. 116–117.
 7. *Лисогор Л. С.* Роль мотивації праці та зайнятості в формуванні ринку праці України // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4 (22–23). – С. 137–139.
 8. *Семикіна М. В.* Соціально-економічна мотивація праці: Методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. – 124 с.
 9. *Іщенко Н. А.* Типізація мотивів ефективної зайнятості безробітних на регіональному ринку праці // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 223–228.
 10. *Туленков М.* Зайнятість населення у дзеркалі соціології // Праця і зарплата. – 2006. – № 20 (504). – С. 6–7.