

УДК 331.101.3

І.А. Романюк, аспірантка

Полтавська державна аграрна академія

вул. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003

E-mail: irysik_1987@mail.ru

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

З'ясовується сутність різних теорій мотивації як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення мотиваційного механізму активізації політики зайнятості сільського населення, а також пропозиції стосовно стимулювання самозайнятості та підприємницької діяльності в умовах формування інноваційної моделі розвитку національної економіки.

Ключові слова: *зайнятість, підприємницька діяльність, політика зайнятості, мотивація, мотиваційний механізм, сільське населення.*

Постановка проблеми. Україну, як і всі інші країни, інтегровані у світову економіку, в повній мірі торкнулася світова фінансова криза, що вибухнула в недавньому минулому. В даний час всі вітчизняні економісти як один пропонують різні рецепти виходу української економіки з кризи. Однак в останні роки багато з них оцінювали розвиток країни за темпами зростання ВВП, часто забуваючи про те, що в основі довгострокового економічного зростання лежить продуктивність праці. Низька продуктивність праці стає основним стримуючим чинником і ризиком української економіки.

За такої перспективи виникає елементарний брак працездатного сільського населення для підтримки систем життєзабезпечення, і, особливо, для забезпечення зростання виробництва. Вже в даний час головна проблема багатьох українських підприємств полягає в нестачі робочих рук. Ця проблема пов'язана, в тому числі, з браком кваліфікованих кадрів і низькою продуктивністю праці. У економічній та демографічній ситуації для нашої країни життєво важливий дієвий механізм зростання продуктивності праці та раціонального використання трудових ресурсів. Значну роль на показник продуктивності праці здійснює також ступінь зацікавленості працівників у своїй трудовій діяльності, що проявляється через категорію мотивації.

На сьогоднішній день для всіх очевидно, що жодна система управління не зможе успішно функціонувати, якщо не буде включати в себе ефективну систему мотивації праці, яка спонукає кожного конкретного співробітника працювати продуктивно і якісно для досягнення конкретно поставленої мети. У зв'язку з цим найважливіше значення набуває проблема раціонального використання трудового потенціалу, а також впровадження ефективного механізму мотивації праці, що і зумовило вибір теми дослідження та її актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями різних аспектів мотивації праці та зайнятості сільського населення займалися багато вчених. Щодо фундаментальних положень нової парадигми зайнятості, підходів до мотивації праці та управління трудовим потенціалом в умовах ринкової трансформації соціально-економічних систем, то їх викладено у працях Д.П. Богині, О.М. Бородіної, О.А. Бугуцького, С.Й. Вовканича, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, А.М. Колот, Є.С. Кубишина, О.Є. Кузьміна, І.С. Маслової, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожкова, П.Т. Саблука, А.А. Чухно, О.Г. Шпикуляка.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність значної кількості публікацій за цією тематикою, все ще залишається багато не висвітлених питань, які стосуються формування мотиваційного механізму як способу забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є розробка теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості сільського населення в Україні.

Виклад основного матеріалу. Перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає першочергового розв'язання проблем забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення і ефективного розвитку ринку праці. Це актуалізує перегляд підходів до формування державної політики зайнятості, які б мали сприяти посиленню мотивації до праці, самозайнятості, підприємницької та інноваційної діяльності. Дослідження мотивації як рушійної сили економічної поведінки людини, формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості має особливе значення для реалізації в Україні стратегії інноваційного розвитку, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова поступу суспільства.

Проблема формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості є відносно новою і не характеризується комплексним підходом до її розв'язання ні в теоретичному, ні в прикладному аспектах. Часто дослідження мотивації зводяться до вивчення мотивів праці й конструювання мотиваційних механізмів продуктивності праці щодо найманих працівників, тобто осіб, які вже працюють. Натомість в механізмі активізації політики зайнятості важливо передбачити мотиваційні інструменти (заходи) активізації як працедавців, так і безробітних, а також найманих працівників з метою розширення сфери зайнятості. Не менш актуальними є проблеми заохочення самозайнятості та розвитку підприємницької діяльності.

Досягнення продуктивної зайнятості сільського населення як фундаменту і водночас одного з найважливіших показників соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства можливе за умов гармонійної взаємодії двох компонент системи регулювання зайнятості – об'єктивної та суб'єктивної. Об'єктивну підсистему складають принципи й заходи державного регулювання зайнятості, а суб'єктивну формують внутрішні характеристики сільського населення, що виступають як рушійні сили його поведінки у сфері праці. Це актуалізує теоретико-методологічне і методичне забезпечення розвитку мотиваційної системи зайнятості сільського населення, вимагає конкретизації понятійно-термінологічного апарату досліджень. Хоча апробована значна кількість теорій мотивації трудової діяльності, однак не існує загально визнаної, впровадження якої однозначно гарантувало б успіх в умовах ринкових економічних трансформацій [1].

Сприяє продуктивній зайнятості населення розпочата Державною службою зайнятості робота з метою підтримки підприємницької ініціативи незайнятих громадян. Підприємницька діяльність вимагає від сільського населення підприємницького хисту, здібностей, наявності початкового капіталу. Сільський бізнес розвивається переважно у сільському господарстві, переробній промисловості, будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі. В умовах ефективного сільського господарства конкурувати сільські підприємці з великими товаровиробниками сільськогосподарської продукції зможуть лише за умови направленості власного бізнесу на менш механізовані, проте більш трудомісткі види виробництва, наприклад, вирощування грибів, овочів, плодів, ягід, лікарських трав, дрібних тварин, виробництво м'яса і молока. У привабливих для туризму регіонах сільські підприємці спеціалізуються на наданні послуг з розташування і обслуговування туристів.

На основі комплексного аналізу наукових праць відомих зарубіжних і вітчизняних вчених було поглиблено зміст поняття “мотивація зайнятості”, яке в умовах ринку праці охоплює широкий спектр взаємовідносин працівника і працедавця, громадянина і держави, а також систему самореалізації через працю. Ця категорія трактується як рушійна сила економічної поведінки людини, що спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, матеріальних і духовних потреб. Водночас мотивація зайнятості – це складний процес вибору людиною певної лінії поведінки у сфері трудової самовизначення, роду занять та місця роботи на ринку праці, а також суспільних інститутів, що опосередковують і регулюють її діяльність.

У теоретичному плані виділено два типи трудової мотивації. До першого віднесена первинна мотивація, що ґрунтується на потребах нижчого рівня та оцінюванні праці як засобу досягнення матеріального комфорту, зокрема належної зарплатні. До другого – вторинна, що ґрунтується на потребах вищого рівня, тобто мотивація постматеріального характеру. Для другого типу мотивації характерним є сприйняття праці як вищої термінальної цінності, засобу самореалізації індивіда, ствердження його як особистості через творення нового. Результатом поглиблення відзначених типів трудової мотивації стало виокремлення інноваційної мотивації, джерелом якої є креативні та творчо-пошукові потреби, творча ініціатива особистості, бажання працювати заради подальшого розвитку нації, держави.

Вихід на передній план інформаційних технологій, процесів інтелектуалізації економічної діяльності висувають нові вимоги до збереження та примноження на новій якісній основі рівня кваліфікації, освіти та норм поведінки працівників. Потребує переосмислення сучасна парадигма суспільних цінностей, зокрема ціннісних орієнтацій особистості у сфері праці. Це розширює науковий пошук й вимагає застосування якісно нових підходів до формування мотиваційних механізмів та шляхів удосконалення державної політики зайнятості. Досягнення цієї мети диктує необхідність вивчення регіональної специфіки сфери зайнятості [2].

Узагальнюючи сучасні підходи до формування дієвих мотиваційних систем, можна визначити основні передумови ефективної мотивації працездатного сільського 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 сільського 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 покращити 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 сільського населення значно розширюється. Можна виокремити найбільш дієві форми, які істотно впливають на рівень, динаміку та структуру зайнятості сільського 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

У моделі мотиваційного механізму активізації політики зайнятості виділено три основні групи заходів впливу на соціально-трудова відносини: соціально-економічні, нормативно-правові, соціально-психологічні. Серед соціально-економічних заходів політики зайнятості особливу роль відіграють фінансово-економічні важелі регулювання зайнятості сільського населення. Тут важливого значення набуває активізація інвестиційної діяльності шляхом опрацювання дієвого механізму стимулювання як зовнішніх, так і внутрішніх інвесторів. З огляду на це розроблено класифікацію типів іноземних інвесторів залежно від цілей та мотивацій інвестування, яка допоможе передбачати можливі наслідки їх діяльності для різних галузей економіки і країни в цілому [3].

Домінантою мотиваційного механізму активізації політики зайнятості залишається система оплати праці, основними напрямками реформування якої є: оптимізація співвідношень між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою; підвищення зарплати на основі оцінки реальної вартості робочої сили; удосконалення системи оподаткування доходів громадян. Зокрема, нагальною вимогою часу є зменшення податкового тиску на фонд оплати праці та індивідуальні трудові доходи, запровадження диференційованої шкали ставок прибуткового податку та перегляд останніх з метою піднесення купівельної спроможності сільського населення.

Удосконалення нормативно-правової бази політики зайнятості потребує розв'язання таких проблем, як: гармонізація національного трудового законодавства з нормами міжнародного права; розробка дієвих механізмів реалізації існуючих законів про працю; реформування системи оплати праці, що має знайти своє законодавче закріплення; систематизація існуючих нормативно-правових актів, які регулюють соціально-трудова відносини; узгодження трудового законодавства з іншими галузями права, зокрема з податковим законодавством.

Комплексний підхід до регулювання зайнятості дозволив виділити її соціально-психологічну складову, яка передбачає формування у сільського населення конструктивної мотивації зайнятості, змістовне вивіщення і духовне наповнення її складових. Стратегічним напрямком впровадження виховних та культурно-освітніх важелів національної політики зайнятості є формування потреб вищого рівня, досягнення превалювання у сільського населення мотивацій постматеріального характеру, стимулювання розвитку інноваційної мотивації, кристалізації потреби постійного і різнобічного самовдосконалення, розвитку та самореалізації. У процесі розробки ефективного мотиваційного механізму активізації політики зайнятості слід застосовувати аксіологічний підхід. Його використання уможливує: по-перше, узгодження заходів активізації політики зайнятості з потребами, інтересами, цінностями усіх суб'єктів ринку праці; по-друге, проведення постійного моніторингу мотиваційних установок та ціннісних орієнтацій сільського населення; по-третє, регулятивний, виховний вплив на мотиваційну сферу особистості, поетапне формування нової парадигми цінностей в суспільстві.

За умов, коли важко повністю імплементувати у вітчизняну економіку зарубіжні моделі регулювання зайнятості, окремі, найбільш корисні й прийнятні їх елементи варто запозичувати. Таким чином, методи стимулювання продуктивної зайнятості сільського населення спрямовують на всіх

суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності як важливого фактора розширення та оптимізації сфери зайнятості.

Висновки. Сприяння повній, продуктивній зайнятості сільського населення, посилення механізмів регулювання ринку праці залишаються важливими складовими державної політики зайнятості, яка ґрунтується на ратифікованих Україною міжнародних правових документах і національному законодавстві у сфері зайнятості. Посилення ролі держави у сфері зайнятості дозволить прискорити перехід України до європейських стандартів, вимог інформаційного суспільства, до моделі інноваційного розвитку, підвищення ефективності соціально орієнтованого ринкового господарства.

Ринкова економіка не може належно функціонувати без ефективного соціального захисту. Однією з центральних проблем досліджень системи соціального захисту населення є проблема подолання безробіття. На державному рівні її вирішення пов'язується із застосуванням спеціальних норм захисту: громадянам гарантують соціальну підтримку, організовують безкоштовну професійну орієнтацію, здійснюють підготовку фахівців, підвищення їх кваліфікації за направленням органів служби зайнятості, здійснюють медичне обслуговування, створюють можливості для участі в оплачуваних громадських роботах з урахуванням вікових та інших особливостей. Хоча, в цілому, в країні рівень безробіття знижується (в основному у міських поселеннях) і зростає потреба у працівниках, але обсяги сільського безробіття зростають, рівень життя селян знижується.

Для забезпечення продуктивної зайнятості сільського населення необхідна розробка заходів матеріального стимулювання. Від працівників, що працюють з примусу, краще позбутися, оскільки, людина, не відчуває зацікавленості в роботі, не приносить користь підприємству. Крім того, необхідно розвивати самомотивацію співробітників і частіше застосовувати моральне заохочення. Виникає проблема формування такого мотиваційного механізму, який би враховував як матеріальну мотивацію, так і виявлення і реалізацію нематеріальних інтересів працівників. Сформулюємо основні вимоги до мотиваційного механізму, що сформувалися на сьогоднішній день з урахуванням формуються в ринкових умовах господарювання трудових цінностей:

- мотиваційний механізм повідомлений ґрунтуватися на мотиваційних факторах, властивих кожній категорії персоналу і забезпечувати максимальний збіг основних домінант економічної поведінки та розроблених організацією мотивацій;

- мотиваційний механізм повинен представляти із себе поєднання матеріальної і нематеріальної складової;

- повинна простежуватися чітка залежність винагороди від результатів роботи, а також справедливості і прозорості системи оплати для працівника (відображення в повній мірі в зарплаті результатів праці працівника);

- заробітна плата, що формується в рамках матеріальної складової має бути конкурентоспроможною на ринку праці;

- мотиваційний механізм як система повинен бути спрямований і стимулювати працівника на розвиток інноваційної діяльності, безперервність процесу отримання знань, підвищення кваліфікації, кар'єрний ріст;

- нематеріальна складова мотиваційного механізму повинна включати соціальну мотивацію.

Перспективи подальших досліджень. Одним із найважливіших шляхів активізації політики зайнятості сільського населення в Україні є розвиток підприємництва та самозайнятості. Тут нагального розв'язання вимагають проблеми: створення сприятливого нормативно-правового середовища розвитку підприємництва; оптимізації системи оподаткування; удосконалення фінансово-кредитного механізму; формування оптимальної інфраструктури підтримки підприємництва в регіоні, що першочергово передбачає інформаційне та науково-освітнє забезпечення.

Бібліографічний список використаної літератури

1. Бородіна О.М. Методологічні підходи до визначення шляхів подолання бідності на селі / О.М.Бородіна // Економіка АПК. — 2006. — № 3. — С.94 – 101.

2. Ігнатенко М.М. Основні проблеми та шляхи регулювання зайнятості працівників аграрних підприємств / М.М.Ігнатенко // Зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. Фінансове та облікове забезпечення функціонування аграрних підприємств, Херсон, 16–17 квітня 2009 р., — Херсон: ХДАУ, 2009. — С.78 — 81.

3. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. — 2004. — №1. — С.155 – 159.

Надійшла до редакції 23.01.2013 р.

Романюк И.А. Формирование мотивационного механизма как способ обеспечения продуктивной занятости сельского населения

Выясняется сущность различных теорий мотивации как отечественных, так и зарубежных ученых, разработаны практические рекомендации по совершенствованию мотивационного механизма активизации политики занятости сельского населения, а также предложения по стимулированию самозанятости и предпринимательской деятельности в условиях формирования инновационной модели развития национальной экономики.

Ключевые слова: занятость, предпринимательская деятельность, политика занятости, мотивация, мотивационный механизм, сельское население.

Romaniuk I.A. Forming a motivational mechanism as a means to ensure rural employment

In the article, essence of the various theories of motivation of both domestic and foreign scientists, practical recommendations to improve the motivational mechanism of activation of employment policies of the rural population, as well as proposals to encourage self-employment and entrepreneurship in the context of an innovative model of development of national economy are discussed.

Keywords: employment, entrepreneurship, employment policy, motivation, motivational mechanism, the rural population.