

значення терміну “економічна безпека” та переліку чинників, що впливають на неї як позитивно, так і негативно.

2. Ресурсно-функціональний підхід є оптимальним для визначення сутності економічної безпеки, бо враховує сучасні вимоги нестабільного середовища.

3. Оскільки сучасна Україна знаходиться у стані неповної стабільності, слід використовувати економічні методи управління для підвищення показників розвитку країни та зміцнення її економічної безпеки.

4. Необхідно звернути увагу на протиріччя між інтересами держави та населення, держави та її керівництва.

5. Чітке усвідомлення державних інтересів допоможе усунути вищезазначені суперечки та визначення пріоритетних напрямків економічної безпеки держави.

Дана проблема має досліджуватися й надалі, особливо у напрямку формування Стратегії економічної безпеки України.

Література

1. Ковалев Д., Сухорукова Т. Экономическая безопасность предприятия // Экономика Украины. – 1998. - № 10. –

С. 48-51.

2. Забродский В., Капустин Н. Теоретические основы оценки экономической безопасности отрасли и фирмы // Бизнес-информ. – 1997. - № 3. – С. 27-30.

3. Основы экономической безопасности. (Государство, регион, предприятие, личность) / Под ред. Е.А. Олейникова. – М., 1997. – 228с.

4. Концепція економічної безпеки України. Ін-т екон. прогнозування. Кер. проекту В.М. Геєць. – К., 1996. – 63с.

5. Економічна безпека держави. Підручник для службовців державного управління./ Під ред. проф. Б.Кравченко. Інститут державного управління й самоуправління при Кабінеті Міністрів України. – К., 1994. – 140с.

6. Пастернак-Таранушенко Н. Результаты исследования путей обеспечения экономической безопасности// Экономика Украины – 1999 - № 2. – с.21-28.

7. Статистичний щорічник України за 2002 рік/ За ред. О.Г. Осауленка. Державний комітет статистики України. – К., “Консультант”, 2003.

Статья поступила в редакцию 06.01.2004

Ю.М. КАРАСЬОВА

ДонНТУ

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТРАНЗИТИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Мотивація праці в період переходу України до економіки сталого розвитку є одним з найважливіших факторів, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально – економічних проблем, що існують в нашому суспільстві.

“Мотив” у перекладі з латинського “movere” означає “приводити до руху”, “штовхати”. Першоджерелом мотиву є потреби. Потреби людини – це нестача чогось, мотиви – це спонукання людини до чогось. Вважаємо за доцільне зазначити,

що потреба сама по собі не може бути мотивом поведінки, бо вона спроможна породити тільки неспрямовану активність, тобто можна вважати, що мотиви – це спрямовані потреби. Мотив є усвідомленою потребою. Однак мотив не можна ототожнювати з самою потребою, бо це її відображення, прояв. Представляється, що мотив це трансформована й конкретизована потреба. На основі однієї потреби звичайно виникає ціла сукупність мотивів. З іншого боку, схожі мотиви відповідають різним

©Ю.М. Карасьова, 2004

потребам.

Мотивація праці в економічній літературі трактується як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки. Доцільним є підхід, відповідно якому на поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх – на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх – складових структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини та особливості трудової ментальності, пов'язані з соціокультурним середовищем та вищезазначеними складовими структури особистості) [1, с. 12].

У мотивації праці доцільно відрізнити систему і механізм. Система мотивації праці включає ланки, в яких мотиви групуються за їх ознаками. У сучасній науці існують різні підходи до визначення ланок системи мотивації праці, що істотно відрізняються одне від одного. Ряд авторів виділяють у ній 3 групи мотивів, як складові елементи системи: матеріального характеру, соціального та духовно-інтелектуального. Інші автори дають більш детальний склад системи мотивації праці. Вони виділяють групи соціальних, колективістських, процесуальних, матеріальних мотивів, мотивів самореалізації [2, с. 43]. Представляється, що система мотивації праці існує незалежно від періоду та конкретної соціально-економічної ситуації, тобто її параметри є сталими та незмінними у часі.

У відмінності від системи мотивації механізм мотивації праці не знайшов чіткого визначення в літературі, хоча автори дуже часто торкаються окремих його елементів у процесі аналізу складових частин системи.

Метою цієї статті є дослідження трансформації мотиваційного механізму в транзитивній економіці України, виявлення його основних недоліків та запропонування можливих шляхів їх подолання.

Механізм мотивації праці це цілісний комплекс, до якого входять економічні, соціальні, психологічні, моральні засо-

би, що є спонукальними мотивами до праці. Цим механізмом можна управляти з метою підвищення його ефективності, чи навіть викликати до дії зовсім нові мотиви, які можуть з'явитися в наслідок зміни економічних умов тощо. До особливостей мотиваційного механізму можна віднести специфіку його прояву у кожній економічній системі, його мобільність та змінність у часі і просторі, що простежується на прикладі перехідної економіки України в умовах трансформації.

При переході від централізованої до ринкової системи господарювання в Україні змінюються економічне та правове становище суб'єктів соціально-трудова відносин, формується нова соціально-економічна поведінка, відбуваються зміни в менталітеті. Все це є об'єктивними чинниками трансформації механізму мотивації праці на етапі переходу до економіки сталого розвитку.

Для дослідження мотиваційного механізму праці, що формується в сучасних умовах, перш за все, слід проаналізувати механізм мотивації праці, який був притаманний економіці радянського періоду.

У СРСР заробітна плата формувалася фактично на основі залишкового принципу, що, з одного боку, дозволяло вирішувати питання та проблеми внутрішніх інвестицій у періоди індустріалізації, відновлення зруйнованого війнами народного господарства, утримувати на плаву збиткове сільське господарство. Дослідження довели, що за часів СРСР робітники були здатні реалізувати свої можливості у змістовній праці лише на 30 – 50 %, а потреби у заробітній платі, яка повинна забезпечувати нормальний рівень життя, всього на 13 – 18 % [3, с. 44].

Дешева праця виявилася низькопродуктивною, відтворювала робітника недостатньо високої кваліфікації, не сприятливого до можливості заробляти більше шляхом підвищення продуктивності праці. Цей підхід стримував ініціативу, обумовив низький рівень організації та умов праці. Ситуація, що склалася на виробництві, призводила до прискореного погіршення

здоров'я, зниженню працездатності людини. Низький рівень оплати праці та хронічний дефіцит товарів породили такі форми нелегального розподілу, як крадіжка виробленого продукту, хабарництво.

Окрім зрівняльного принципу оплати праці, діяв ще один принцип тоталітарної системи – всезагальний обов'язок до праці. Керівник підприємства не міг звільнити працівника, який не справлявся зі своїми функціями або став зайвим у результаті автоматизації виробництва. За такою ситуацією робоча сила використовувалася не повною мірою, гальмувався технічний прогрес, що в остаточному підсумку свідчить про відсутність економічних мотивів.

З іншого боку, держава брала на себе величезний тягар відповідальності: розв'язання соціальних завдань і проблем, що певною мірою компенсувало низький рівень основної заробітної плати. Тобто за радянських часів важливу роль у мотивації робітників відігравали позаекономічні, соціальні мотиви та стимули до праці, а саме: реальна можливість отримати безкоштовне житло, середню та вищу освіту, повний курс лікування будь-якої хвороби. Плата за надання комунальних послуг була надзвичайно низькою та носила символічний характер.

У радянській системі значну роль відігравали ідеологічні мотиви, тобто в той час домінувала вимушена мотивація. У суспільстві існувала ідеологія, у відповідності з якою кожна людина повинна зробити свій внесок у будівництво "світлого майбутнього". Для тих, хто не розділяв ідеологічних поглядів, існувала система покарання, яка породжувала у населення так звану "мотивацію страху".

Таким чином у радянському мотиваційному механізмі до праці атрофована економічна мотивація поєднувалася з дією позаекономічною мотивацією, яка була представлена соціальними та ідеологічними мотивами.

Українська держава в умовах переходу до ринку відмовилася від тоталітарного управління економікою і розподілом та переклала ці процеси на ринок вільної

конкуренції і лібералізму. На етапі переходу до ринкової економіки безробіття призводить до конкурентної боротьби за робоче місце, що звичайно мотивує працюючих до якісної і результативної трудової діяльності.

Підприємства в ринковій економіці самі вибирають форми і системи оплати праці, визначають її рівень, що призводить до величезної різниці в оплаті праці. Наприклад, рядовий працівник у банківській системі одержує зарплату у декілька разів вищу за зарплату професора. Директор підприємства може одержувати заробітну плату в 2 – 3 рази вищу від окладу і в 20 разів вищу від працівника першого розряду. Понад 80 % населення знаходиться на межі бідності, а 2 – 3 % нових капіталістів зосередили в своїх руках кримінальним шляхом мільйонні доходи [4, с. 100]. Заробітна плата працівників не може задовольнити їх потреби. З часів незалежності у нашому суспільстві існує ситуація, коли прожитковий мінімум у декілька разів перевищує мінімальну заробітну плату. Перехід від централізованої системи господарювання до ринкової не забезпечив подолання проблем мотивації трудової діяльності, які існували у радянській період.

В умовах системної трансформації втрачені певні, досить важливі соціальні мотиви та стимули до праці, які існували в радянській економічній системі [5, с. 106]. При існуванні в Україні безкоштовної середньої освіти тільки прямі доплати батьків "на допомогу школам" становлять на рік 350 – 400 млн.грн., за репетиторство – ще 40 – 50 млн.грн. [6, с. 5]. За ринковими цінами працівники сплачують за житло, комунальні послуги, вдягаються, лікуються, проводять відпустку, здобувають вищу освіту тощо. Ціни на значну кількість товарів і послуг уже сьогодні зіставні з цінами на аналогічні види товарів і послуг на Заході, хоча різниця у доходах є суттєвою.

Кардинальна зміна соціально – економічної системи країни в період реформ 1990-х років призвели до радикальної трансформації умов проходження мотиваційних процесів. Старі механізми примусу до праці виявилися зруйнованими: ідеоло-

гічний примус до праці відсутній – в суспільстві панує “ціннісний хаос”. Виникає об’єктивна потреба формування нових ціннісних орієнтирів, поміж яких провідне місце повинна зайняти національна ідея, яка б консолідувала український народ на побудову правової демократичної держави, соціально орієнтованої ринкової розвинутої економіки.

Масова трудова свідомість працівників виявилася не адаптованою до ринкових умов. Тривалий час держава була єдиним власником всіх засобів виробництва та єдиним роботодавцем. Монополізувавши робочі місця, держава обмежила право людини на вільне використання власної робочої сили. В цей час формується стереотип мислення, пов’язаний з розрахунком на державний патерналізм, який достатньо поширений і за часів ринкової економіки. Основа цього стереотипу міститься не у пошуку нових шляхів заробітку колективом коштів, а у вияві способів розподілення ресурсів, що є у їх розпорядженні. Це є міцним гальмуючим чинником впровадження ринкових умов.

Усі елементи мотиваційного механізму, навіть ті, які працювали за часів централізованої економіки, недостатньо ефективно працюють у транзитивному періоді.

Тенденція послаблення мотивації праці негативно вплинула на рівень свідомості частини працівників, і це з часом проявилось у байдужості їх до кінцевих результатів праці, пасивному, безініціативному, безвідповідальному ставленні до виконання трудових обов’язків. У трудовій поведінці почав дедалі більше проявлятися не творчий тип працівника, а споглядальний та пристосовницький.

Можна констатувати, що трудова свідомість сьогодні характеризується відчуженням праці у суспільному виробництві. Внаслідок відчуження праці характерною стала трудова пасивність. Ці процеси беруть свої відтоки з централізованої економіки.

Зниження іміджу праці особливо у суспільному виробництві, призвело до того, що значна частина населення, яка не

спроможна споживати блага за рахунок сумлінної і чесної праці, обмежує рівень власних потреб. Трудова пасивність у цих умовах поєднується із споживчою пасивністю, що робить робітника малосприятливим до стимулювання.

Однією із форм прояву трудової пасивності стало зниження у багатьох інтересу до підвищення кваліфікації. Зниження зацікавленості до підвищення професійної майстерності є однією з самих негативних тенденцій, що можна виділити, при переході до ринкових відносин, хоча слід було б очікувати навпаки.

Трудова пасивність, що отримала широке розповсюдження, обумовлена недоліками господарчого механізму, який сформувався ще за умов централізованої економіки і поки ще підтримується соціальними інститутами (ідеологією, культурою, мораллю). Доцільно те, що ринковим умовам повинна бути притаманна трудова активність, а не трудова пасивність, яка панує у нашому суспільстві. Час відмовитися від працівника, хоч і ретельного, орієнтованого на колективну відповідальність, але того, що прагне до консервативних форм трудової діяльності.

Багато економістів розглядали проблеми формування мотиваційного механізму трудової діяльності, адекватного ринковому механізму господарювання, але майже у всіх роботах рекомендації щодо його формування зводяться до реформування оплати праці. Так, наприклад, Гоголь Г.П. вважає, що реформування праці як основного важеля мотивації необхідно здійснювати шляхом підвищення заробітної плати, починаючи з найнижчого рівня. Цей автор доводить, що мінімальна заробітна має бути адекватною прожитковому мінімуму [4, с. 101].

Звичайно, що економічна мотивація дуже важливий чинник мотиваційного механізму, і підвищення мінімальної заробітної плати буде мати значний мотиваційний ефект. Однак вирішити проблему мотивації суспільства виключно за рахунок грошового чинника неможливо, бо практика доводить, що мотивація за допомогою грошей носить нетривалий характер. Це

можна пояснити тим, що заробітна плата, яка є сьогодні для даного конкретного робітника прийнятною чи навіть великою, завтра може для нього ж стати незначною та здаватися неадекватною витраченим зусиллям. До того ж людей цікавить не стільки абсолютна кількість грошей, яку вони отримують, скільки грошова винагорода у порівнянні з іншими людьми.

Рішення про підвищення мінімальної заробітної плати приймається на державному рівні на підставі даних багатьох показників, але важливішим з них є наявність вільних коштів у держави. Але з огляду на те, що характерною ознакою бюджетної системи України з перших років трансформаційних процесів і до сьогодні є розбалансованість державних фінансів та наявність хронічного дефіциту бюджету, мінімальна заробітна плата ще не скоро зрівняється з мінімальним прожитковим рівнем. Також підвищення заробітної плати не відповідає рівню розвитку продуктивних сил у суспільстві.

Доцільно зазначити, що такий підхід не вирішує протиріч мотиваційного механізму, що склалися в сучасних умовах на шляху до економіки сталого розвитку.

Наприклад, частка незадоволених матеріальних потреб, які об'єктивно не можливо задовольнити на даному етапі розвитку української економіки, може бути компенсована задоволенням потреб у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовиразі, самореалізації. Вихід з ситуації, що склалася, можливо у тому, що недостатня матеріальна винагорода від праці частково буде компенсуватися моральною винагородою. Тим більш, що нашому суспільству притаманні не тільки пережитки централізованої економіки. У ньому почали формуватися й постеконічні тенденції, властиві розвинутих країнам: коли наука і знання стають безпосередньо виробничою силою; радикально змінюється сутність споживання, внаслідок чого новизна і креативність стають важливішими умовами успіху виробництва; велике значення має зниження ролі матеріальної мотивації і якісно новий характер результату діяльності. Са-

му діяльність не можливо звести не тільки до абстрактного труду кількісно, але і в якісному відношенні вона втрачає з ним усяку подібність. Основним мотивом діяльності стає самовдосконалення, а її безпосереднім наслідком – характеристики особистості [7, с. 339]. Зараз відбувається процес усвідомлення більшою часткою населення своїх інтересів не у максимізації благ, що привласнюються, а у внутрішньому інтелектуальному зростанні і розвитку. Тобто, у нашому суспільстві починає поширюватися думка про те, що цікава, творча робота, на якій можна проявити свій потенціал цінується більше ніж високий зарібок. У відмінності від труда, творчість є більш високим і досконалим типом діяльності: спонукальний мотив творчої діяльності пов'язаний з внутрішніми потребами особистості, прагненням до самореалізації, до примноження власних здібностей та талантів, можливостей та знань.

На підставі вище зазначеного, можна зробити висновок, що ефективний мотиваційний механізм трудової діяльності, адекватний економічним можливостям нашої країни, який урахує постеконічні тенденції, що формуються у нашому суспільстві, міститься у частковій компенсації економічної мотивації, яку сьогодні не можливо задовольнити повністю, поза економічною мотивацією, що представлена заходами по формуванню творчої діяльності. Цей мотиваційний механізм урахує розвиток матеріальної бази та продуктивних сил, що склалися у нашій країні, та дозволяє подолати основні недоліки мотиваційного механізму. Наприклад, тенденцію послаблення мотивації праці: пасивне, безініціативне ставлення до виконання трудових обов'язків, зниження іміджу праці, трудову пасивність, зниження інтересу до підвищення кваліфікації.

Звичайно, що таке співвідношення економічної та позаекономічної мотивації не може бути притаманне економіці розвинутих країн, де основний акцент робиться на повному задоволенні економічних потреб. Але оптимізація мотиваційного механізму необхідна на кожному етапі роз-

витку суспільства.

Усунення основних недоліків мотиваційного механізму трудової діяльності, що склався у нашому суспільстві, можливо шляхом комплексного підходу до елементів механізму мотивації праці та дослідження джерел негативних трансформаційних тенденцій у мотивації праці. У теперішній ситуації, коли елементи мотиваційного механізму, що діяли у централізованій економіці, не працюють, а в період трансформації економіки нові дієві елементи не створені, та економічна ситуація не дозволяє повністю задовольняти базові потреби людини, акцент у мотиваційному механізмі повинен зміститися з життєзабезпечувальної функції праці на творчу.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Ковалев В.И. К проблеме мотивации...

вов // «Психологический журнал». – 1981. – № 1. – Т.2. – с. 29 – 44.

3. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.

4. Гоголь Г.П. Особливості трудової мотивації в перехідний період до ринкової економіки // «Регіональна економіка». – 2000. – № 2. – с. 98 – 103.

5. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.

6. Луковенко Ю., Копець А. Офіційна безкоштовність означає тіньове фінансування // «День». – 2001. - № 120. – с. 5.

7. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества: Научное издание. – М.: «Academia» – «Наука», 1998. – 640 с.

Статья поступила в редакцию 26.12.2003

**О.К. ЄЛІСЄЄВА, к.т.н., доцент,
Дніпропетровський національний університет**

ПРОГНОЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Маркетингові дослідження, що являють собою систематичний збір, реєстрацію і аналіз даних з проблем, які стосуються ринку товарів і послуг, є незамінним засобом для прийняття відповідних ефективних управлінських рішень. Основою маркетингових досліджень мають стати життєві інтереси будь-якого підприємства.

Маркетингові дослідження, як глобальна функція управління підприємством в умовах ринку, дають будь-якому керівнику ряд перевічених практикою рецептів виходу з обмеженими ризиками на позитивні комерційні результати господарської діяльності.

Програма маркетингових досліджень по вибору стратегії і складанню бізнес-плану або маркетингової страте-

гічної програми підприємства повинна містити визначення і оцінку:

- загального об'єму ринку по товарах або послугах, що пропонується підприємством;
- частини ринку на яку може розраховувати підприємство;
- заходів диверсифікованості пропозицій товару (послуг);
- виробничої програми та її забезпечення всіма необхідними ресурсами;
- орієнтовних витрат та реалізації продукції або послуг;
- прибутків, які можна одержати.

Мабуть, ніщо не дається в маркетингу так важко і не ціниться так високо, як визначення потенційної місткості ринку збуту для продукції конкретного