

Н.С. РЕШЕТИЛО,

*Українська державна академія залізничного транспорту*

### ІНСТИТУЦІЙНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мотивація трудової діяльності виступає одним з найважливіших факторів формування і реалізації трудового потенціалу країни. Командно-адміністративна система, її засоби та важелі керування економічним та соціальним життям обумовили виникнення специфічної моделі робітника, з притаманними йому рисами та особливостями економічної поведінки. Абсолютизація групових інтересів, одержавлення всіх сфер життя витіснили з масової свідомості поняття індивідуальності, свободи вибору. Переважали цінності колективізму, колективної відповідальності, зрівнялівки в соціальному положенні, контролю всіх сторін життя суспільства з боку держави. По опитуванням суспільної думки в пострадянських країнах, 60 – 70% респондентів зазначили, що їм однаково, в якій структурі, ринковій чи державній, працювати, головне для них – це державні гарантії, тобто стабільна, хоча і невелика заробітна плата, черга на житло, безкоштовне навчання в учбових закладах, тощо [1, с. 175]. Національний менталітет надовго закріпив пасивну позицію народу щодо необхідності і можливості самовизначення, особливо це стосується економічної сторони життя людини, тобто її трудової діяльності, трудового менталітету та трудової поведінки. Але ринкова економіка потребує економічного суб'єкта нового типу, для якого повинні бути характерні інші мотиви трудової діяльності. Нові риси суспільства, нові уявлення про своє становище в ньому потребують відповідного оновлення менталітету та психології особистості. Для вирішення цієї проблеми необхідно знати реалії інституціональної структури трудової сфери країни, зокрема, вплив типу економічного мислення, соціальної пам'яті людини, її менталітету, соціально-економічного генотипу на трудову поведінку особистості. Тому сьогодні на

перший план виходять інституціональні фактори формування нового типу трудової мотивації. В роботах сучасних економістів Д. Богині, Р. Горловського, Н. Кудрявцевої, А. Колота, Г. Куликова, С. Данилова, В. Степанець, В. Янигіна, Ю. Зайцева, М. Семикіної, С. Тютюнникової, М. Харченко, С. Шкорінова [2-5], опрацьовані теоретико-методологічні проблеми мотивації трудової діяльності, проаналізовані фактори її поглиблення. В той же час в економічній літературі ще не достатньо проаналізовані інституціональні фактори, які впливають на ці процеси.

Мета даної статті полягає в аналізі впливу таких інституціональних факторів, як трудовий менталітет, соціальна пам'ять, тип економічного мислення, соціально-економічний генотип нації на підвищення ефективності мотивації трудової діяльності в трансформаційних економіках. Без врахування особливостей менталітету чи соціально-економічного генотипу, без аналізу загального психологічного підґрунтя свідомості нації та його динаміки не провести реформ у країнах з трансформаційною економікою та не закріпити їхніх результатів.

Глибинним джерелом мотиваційного комплексу людини є економічна поведінка, яка обумовлена її економічним мисленням, національними традиціями, особливостями менталітету нації. Саме соціально-економічний генотип, в структурі якого синтезуються соціально-економічні інтереси, ціннісні орієнтації, норми та установки життєдіяльності нації, виступає фундаментальним елементом мотиваційного механізму. Важливою складовою економічного мислення є соціальна пам'ять людини як накопичений минулими поколіннями та переданий сучасному поколінню соціальний досвід, який реалізу-

© Н.С. Решетило, 2005

ється в соціально-економічній поведінці. Дія соціальної пам'яті починає посилюватися в перехідні періоди історії держави, коли новий соціальний досвід ще слабкий, а пам'ять про минуле життя ще досить відчутна.

Для того, щоб виявити глибинні джерела мотиваційного комплексу людини, перш за все необхідно проаналізувати її економічну поведінку. Економічна поведінка знаходиться в безпосередньому зв'язку із "економічною свідомістю", або "економічним менталітетом". Вся ця людська складова економічної системи (економічна поведінка плюс економічна свідомість) визначається не тільки внутрішніми чинниками самої системи, але і зовнішніми - національними, релігійними, ідеологічними. Що стосується впливу внутрішніх чинників, тут необхідною і достатньою умовою зміни економічної поведінки є зміна економічного середовища. З урахуванням зовнішніх чинників логічно впливає градуалістичний шлях проведення реформ, при якому економічне мислення та економічна поведінка поступово, у ході зміни покоління, пристосовуються до нових умов, а ринкова економіка набуває, у свою чергу, специфіку, обумовлену особливостями національного менталітету. Таким чином, різні аспекти взаємовпливу економічної системи і людської поведінки доповнюють один одного. Необхідно усвідомлювати, що головна задача трансформаційних перетворень полягає у переході до особистості вільної, ініціативної і відповідальної за себе, свої вчинки і результати діяльності. Важливе значення набуває також перехід до громадянського суспільства, в якому панують інтереси людини, а не держави.

Структура соціально-економічного генотипу включає систему соціально - економічних інтересів і культуру даного суспільства. Їхнє перетинання синтезується в системі цінностей. Через "перехідні" ціннісні орієнтації й установки вони втілюються в мотиваційному комплексі і зв'язаному з ним блоці різноманітних соціально - психологічних характеристик. Все це конкретизується в соціально - економічній пове-

дінці і, нарешті, уособлюється в системі норм і стимулів життєдіяльності людини. Як відомо, розрізняють західний та східний типи цивілізації з властивими їм ознаками соціально-економічного генотипу. До визначальних рис східних цивілізацій більшість дослідників відносять нероздільність власності й адміністративної влади; економічне та політичне панування бюрократії; підпорядкування суспільства державі, відсутність гарантій приватної власності; тупцювання виробництва на низькому технічному рівні, стимулювання екстенсивного росту примусом влади; застійна бідність населення. Для західної цивілізації, навпаки, характерні гарантії приватної власності і цивільних прав як стимул до інновацій і творчої активності; гармонія суспільства і держави; диференціація влади і власності. Звідси розрізняють східний ("іоанівський") та західний ("прометеївський") типи людини. Для західної людини характерним є цілераціональний стиль, орієнтований на конкретний результат діяльності, та ефективність соціальних технологій. Притаманним для східної людини є ціннісно-раціональний стиль мислення, який виходить з високої цінності людських відносин, з великої значимості роботи на загальну справу. Орієнтація на такі цінності означає, що людина готова відмовитися від індивідуальних планів на користь суспільних. Взагалі, якщо для західної людини властиві енергійність і інтенсивність, то для східної людини - пасивність і терплячість. У такому цивілізаційному трактуванні Україна, Росія та деякі інші країни колишнього СРСР, виглядають суспільствами східного типу. Але ряд дослідників вважають, що Україна та Росія займають проміжне положення між східною та західною цивілізацією, чи навіть мають своє власне "цивілізаційне обличчя". Але в будь-якому випадку економічний менталітет українців значно відрізняється від менталітету в країнах заходу.

Складність формування ринкового менталітету українців полягає в тому, що в системі адміністративної економіки відношення населення до праці коливалося

між двома полюсами - безкорисливим ентузіазмом і пасивністю, рідко утверджуючись у центрі ціннісної шкали як нормальний і необхідний спосіб життєдіяльності. В масовій свідомості століттями був розірваний прямий зв'язок між працею і рівнем життя населення. Вся система відносин "праця - розподіл - споживання" знаходилась на граничних позиціях, на відсутності серединного ядра, заснованого на нормальній праці і гідній життєдіяльності. Проведене в 1991 році Всесвітнє дослідження трудових цінностей працюючого населення показало, що українці надають самій праці статус більш низький, чим населення більшості країн світу, в той же час оплата праці має самий високий ранг у ціннісній шкалі робітника [6, с. 73]. В свідомості українців подібні моральні установки доповнювалися патерналізмом і зрівняльністю. В результаті в ході ринкових реформ країни пострадянського простору зіткнулися із безініціативністю та апатією робітників, менталітет яких не сприяє економічній ринковій активності. Ці риси доповнювалися низькою трудовою мобільністю (професійною, кваліфікаційною). Таким чином, трудовий менталітет населення країн пострадянського простору несе відбиток історичної несвободи, тривалого панування авторитарних методів управління економікою, «зрівнялівки» господарчого життя. В трудовій свідомості були зруйновані ідеали добросовісної та якісної праці, відбулася трансформація мотиваційних установок, пов'язаних з відношенням до праці як загальнонародної цінності, побоюванням відповідальності та ініціативи, готовністю жити бідніше, але з гарантованим державою рівнем, розумінням соціальної справедливості як зрівнялівки в доходах.

В ході трансформаційних процесів ментальність ще не змінилась (і не могла змінитись) радикально, і являє собою складну сукупність, де парадоксальним чином співіснують цінності колишньої радянської людини з цінностями ринкової економіки. В той же час з'явилися такі нові риси ментальності, як уміння «обертатися», знаходити та налагоджувати потрібні

стосунки.

Підвищення ефективності функціонування мотиваційного механізму в сучасних умовах передбачає створення сукупності не тільки економічних та соціально-психологічних, а і інституціональних стимулів та важелів регулювання мотивації праці як цілеспрямованого процесу. Реформування мотиваційного механізму передбачає, перш за все, створення принципово нових інституціональних, економічних та організаційних основ державної політики в сфері оплати праці. Реформа системи оплати праці виступає важливою умовою для подальшого успішного проведення ринкових реформ у країнах з трансформаційною економікою. Суть реформи повинна полягати в створенні такої системи заробітної плати, яка б мала досконалий механізм стимулювання продуктивності праці, прискорення інновацій у сфері виробництва, прогресуюче вдосконалення структури економіки і забезпечення прямої зацікавленості в зростанні ефективності, що визначається кінцевим результатом економічної діяльності. Головна мета реформування оплати праці – це визначення розміру заробітної плати на рівні ціни робочої сили, яка дозволяє працівнику і його родині задовольняти свої матеріальні і духовні потреби і створювати грошові нагромадження для нарощування інвестиційного потенціалу. При підвищенні розміру реальної заробітної плати доцільно враховувати соціальні витрати, включаючи житлові комунальні, медичні й інші послуги, що тепер перемістилися з державного бюджету і позабюджетних фондів на особисті доходи громадян. З урахуванням того, що рівень заробітної плати визначається фінансово-економічним станом підприємства, досягти зазначеної мети неможливо без створення макроекономічних умов, які стимулюють зростання виробництва і підвищення його ефективності на основі сполучення державного і ринкового регулювання.

Необхідні умови для підвищення рівня економічної мотивації всіх працюючих може створювати і приватизація. На

думку Дж. Крегель, Е. Мацнер, Е. Грабер процес створення ринку через виникнення нової приватної власності вимагає такої законодавчої основи, яка повинна базуватися не на угодах фізичної власності, а на угодах щодо майбутніх ефективних перетворень на цих підприємствах [7, с.115]. Важливе значення набуває включення робітників в процес управління на приватизованих підприємствах. Наприклад, в американських фірмах застосовуються чотири основні форми залучення працівників до управління: участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні виробничої дільниці; створення робочих рад або спільних комітетів робітників та менеджерів; запровадження системи участі персоналу в прибутках; участь представників персоналу в роботі рад директорів корпорацій. У Франції функціонують такі інституціональні форми участі в управлінні, як делегування представників персоналу в раду директорів і створення комітетів підприємств. У сферу компетенції останніх входить доведення до адміністрації індивідуальних і колективних вимог працівників з питань заробітної плати, премій, просування по службі, охорони праці і т.д., заслуховування звітів адміністрації по фінансових питаннях діяльності підприємств. Найбільш розробленою інституціональною формою участі в управлінні є "німецька модель". Її ще називають системою "номер один", тому що вона привертає все більшу увагу профспілок і підприємців практично всіх європейських країн. Ця система передбачає паритетне представництво представників робітників у наглядових радах, їх активну участь в прийнятті рішень на всіх рівнях управління. Використовуючи досвід різних країн, необхідно пам'ятати, що механізм трудової мотивації буде ефективний лише в тому випадку, якщо він буде спроможний відчувати будь-які зміни в мотиваційній системі, оперативно реагувати на них і гнучко спрямовувати розвиток мотивації у потрібному напрямку. Принциповою умовою ефективності мотиваційного механізму в країнах з розвинутою економікою є аналіз тенденцій

у розвитку ринку праці, спостереження за динамікою стану мотивації трудової діяльності працівників та безробітних, вимір ступеню використання в трудовому процесі мотиваційного потенціалу працівників за допомогою проведення моніторингу службами трудової мотивації на різних рівнях керування. Запровадження мотиваційного моніторингу є актуальним сьогодні для більшості підприємств країн з трансформаційною економікою, адже сьогодні вичення потреб, інтересів, мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється вкрай поверхово. З цією метою мають бути створені відповідні служби мотивації. Головною метою моніторингу на національному та регіональному рівнях повинна стати підготовка інформаційно-аналітичних матеріалів про фактичний стан мотивації трудової діяльності населення, рекомендації та прогнозування розвитку трудових відносин на ринку праці. На рівні підприємств такі служби мають бути створені для вивчення потреб, інтересів, мотивів трудової діяльності працівників, мотиваційного потенціалу, прогнозування його розвитку.

Велике значення в системі інституціональних факторів підвищенні ефективності трудової мотивації має розвиток соціального партнерства. Соціальне партнерство виступає як система інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримувати баланс інтересів сторін, які беруть участь у переговорах про зайнятість, оплату та умови праці, що сприяє досягненню взаємоприйняттого для них компромісу. Метою соціального партнерства є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників та роботодавців, запобігання трудовим конфліктам, вирішення суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення. Стрижнем функціонування системи соціального партнерства є застосування принципів тристоронньої співпраці керівників підприємств, найманих працівників та державної влади, тобто принципів

трипартизму. Держава в особі уряду розробляє законодавчі акти, забезпечує правове регулювання взаємовідносин між партнерами, встановлює та контролює дотримання мінімальних норм та гарантій у сфері праці та соціально-трудова відносин. Роботодавці, захищаючи власні інтереси і права як власники засобів виробництва, в соціальному партнерстві вбачають можливість проведення узгодженої технічної, економічної та соціальної політики, розвиток виробництва без руйнівних конфліктів. Профспілки як захисники та виразники інтересів найманих працівників, покликані захищати їх соціальні, економічні та професійні права, сприяти створенню для людини належних умов праці та життя. Система соціального партнерства призначена створювати належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливати на формування та використання її трудового потенціалу.

Необхідно також відзначити, що в країнах з розвинутою ринковою економікою працівники все більше переходять до неоматеріальної орієнтації стосовно трудової діяльності. Неоматеріальна орієнтація не заперечує потяг до матеріального успіху, але розглядає його лише як передумову для самовираження і реалізації вищих інтересів і потреб, безпосередньо не пов'язаних зі споживанням. Отримання матеріальних благ тут розглядається не як самоціль, а як засіб здобуття свободи для самореалізації власного потенціалу. Трудова діяльність за умов забезпечення певного рівня матеріального достатку має дати простір для реалізації отриманих знань, розвитку власних здібностей, надати моральне задоволення від власної трудової діяльності (але, підкреслимо, при досить високому і зростаючому рівні заробітної плати). Звідси випливають нові вимоги до змісту процесу праці, її умов, психологічного клімату в колективі, тощо. Цей факт сьогодні враховують у розробці власної мотиваційної стратегії більшість закордонних фірм при побудові систем оплати праці, розвитку форм додаткового соціального страхування, у системах роботи з кадрами.

В країнах з трансформаційною економікою ця орієнтація доки ще знаходиться в початковій стадії розвитку та лише у деяких окремих групах суспільства.

Таким чином, при переході на ринкові умови господарювання важливе значення набувають інституціональні перетворення механізмів мотивації трудової діяльності, зміна типу економічного мислення, соціальної пам'яті людини, її менталітету, і соціально-економічного генотипу населення в цілому. Створення нового мотиваційного механізму можливо лише на основі трансформації економічних, соціально-політичних і інституціональних умов організації господарської діяльності, науково-технічних змін, гуманізації праці, змін в свідомості, ментальності населення щодо праці. Відмічені процеси перш за все обумовлені змінами форм власності, появою різноманітних видів підприємництва та нових засобів господарювання, зародженням нових форм співробітництва на основі соціального партнерства, залучення працівників в процес управління, перерозподілом функцій та повноважень в системі трудової мотивації на користь індивідуальних форм на рівні працівника, посилення трудової мобільності населення, покращення оплати та умов праці, посилення зв'язку між рівнем оплати праці та рівнем життя населення. Важливе значення в трансформації трудової мотивації в пострадянських країнах набуває розвиток мотиваційного моніторингу, який повинен виступати у вигляді системи постійного спостереження та контролю за станом мотивації трудової діяльності з метою її оперативної діагностики та оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

### Література

1. Руткевич М.Н. О социальной структуре советского общества // СОЦИС. - 1999. - № 4. - С. 170 –183.
2. Богиня Д., Семикіна М. Тру-

довий менталітет у системі мотивації праці: Монографія. – Кіровоград: Поліграф – Терція, 2002. – 256 с.

3. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников: Монография / Отв. ред. Д.П. Богиня. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.

4. Богиня Д. Соціально-трудова відносина в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3-8.

5. Харченко М., Шкорінов С. Показники оцінки результатів діяльності

працівників підприємств та деякі підходи до організації матеріального стимулювання їх праці. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 34 – 40.

6. Українське суспільство на порозі третього тисячоліття. Кол. монографія / Під ред. М.О. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України. 1999. – 687 с.

7. Kreger J, Matzner E, Grabner G. The market stock. – Vienna: Austrian Academie of Sciences. 1992. – 119 p.

Статья поступила в редакцию 14.01.2005

**М.В. ГОРДОН,**

*Донецкий национальный технический университет*

### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ МЕХАНИЗМА ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ ГОСУДАРСТВА

Общепризнано, что государственная экономическая политика должна иметь конкретные цели и опираться на стратегию, способную обеспечить достижение поставленных правительством целей. То, что страна находится в состоянии перехода от одной экономической системы к другой, ни в коей мере не умаляет значения выбора определенной стратегии экономического развития. Напротив, именно неопределенность целей и отсутствие эффективной стратегии способны привести к невосполнимым потерям.

Данная точка зрения нашла свое закономерное отражение в работах таких украинских ученых-экономистов, как В. Деметьев [1], А. Деркач [2], Л. Дмитриченко [3], Прутская [4].

Так, А. Деркач отмечает, что «основные цели и приоритеты в отношении развития общества обеспечивают его устойчивость и совершенствование» [2, с. 23]. Аналогичные заключения делает Е. Прутская: «Тип рыночной экономики, к которому идет страна, во многом зависит от того, какая именно концепция реализуется в процессе трансформации, насколько

системными являются преобразования» [4, с. 51].

Авторы используют различные теоретические и методологические подходы к исследованию иерархии целей. В. Деметьевым исследуются аспекты влияния власти на формирование экономической политики: «Иерархия целей, реализуемых социально-экономической системой в целом, как и распределение ресурсов между разными целями, отражает иерархию власти, распределение власти и баланс власти, которые сформировались в данной экономической системе: кто, над кем и в каких границах осуществляет власть» [1, с. 386].

Однако в представленных работах, на наш взгляд, не достаточно четко трактуется как сама дефиниция «целеполагание», так и экономическое содержание механизма целеполагания в формировании экономической политики государства. Не нашло должного обоснования влияние процесса формирования целевой функции государства на ход трансформационных преобразований, происходящих в Украине.

© М.В. Гордон, 2005