

УДК 331.101.3

Безматерных В.Г.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЫ

Постановка проблемы. Развитие рыночных отношений в Украине предусматривает формирование новой системы мотивации труда, которая учитывает кардинальные изменения отношений собственности, экономического статуса работников, источников, уровня, состава и структуры их доходов. Процесс становления данной системы мотивации осложнен многими обстоятельствами. Рыночная трансформация не привела в действие движущих сил рынка, не востребовала творческой энергии масс. Все ее достижения ограничились простейшими в институциональном плане преобразованиями: утверждением свободы цен, частной собственности, свободы торговли. Они не решили проблемы кризиса трудовой этики и мотивации, а наоборот, усилили ее, сориентировали работника в основном на имущественный передел, посредническую работу, а не на продуктивную деятельность. Стимулирующая роль зарплато-трудового блока экономических отношений в процессе рыночного преобразования значительно уменьшилась. Трудовая мотивация является одной из острейших проблем реформирования всей экономики и формирования нового качественного состояния занятости и потому требует изучения.

Анализ последних публикаций. В отечественной экономической литературе накоплен значительный опыт исследования таких научных проблем, как: потребности, экономические интересы, стимулирование труда, воспроизводство рабочей силы, использование трудовых ресурсов, отношения между трудом и капиталом. Среди теоретических исследований, в которых освещаются различные аспекты трудовой мотивации, следует выделить научные разработки Д.Богини, А.Гоша, А.Колота, И.Сороки, Л.Червинской.

Целью статьи является разработка путей разрешения проблемы формирования эффективной системы трудовой мотивации в современной экономике Украины.

Результаты. В широком понимании мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению определенных действий [4]. Трудовая мотивация – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Отечественные и иностранные ученые склонны считать, что потребности человека имеют свои специфические особенности и определенную иерархию. Американский психолог А.Маслоу отстаивал существование пяти основных типов потребностей человека (первичных – физиологические, безопасности и вторичных – социальные, уважения, самовыражения). Он считал, что потребности высших уровней не являются мотивацией трудовой деятельности человека до тех пор, пока не удовлетворены хотя бы частично потребности низшего уровня. Мотивацию в целом нельзя

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЫ

рассматривать только как совокупность материальных стимулов. Понятийный аппарат мотивации включает и такие категории, как содержание и условия труда, групповое соучастие в трудовом процессе, признание труда и другие. Все мотивы деятельности людей обычно подразделяются на экономические и неэкономические. Суть экономических мотивов состоит в том, что люди в результате выполнения требований, предъявляемых к ним обществом или организацией, получают определенные материальные выгоды, повышающие их благосостояние. Последние могут быть прямыми (денежный доход) или косвенными, облегчающими получение прямых (например, дополнительное свободное время, позволяющее заработать в другом месте). Характерной чертой мотивов труда является их нацеленность «на себя» или «на других», обусловленная характером товарного производства. Продукт труда, в качестве товара, потребительской стоимости удовлетворяет потребности не самого работника, а других людей. Потребности же самого работника товар обеспечивает через свою стоимость. Рыночная экономика в рамках механизма конкуренции гармонизирует мотивы «для себя» и «для других». В условиях командно-административной системы происходило рассогласование подобных мотивов, поскольку в этом случае работник отдавал обществу намного больше, чем сам получал за свой труд. В результате снижалось качество труда, ухудшались потребительские свойства производимой продукции. Чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он взамен получает, тем меньше для него значат такие важные мотивы труда, как долг перед другими людьми, перед обществом в целом, стремление приносить своим трудом пользу людям. В его сознании гипертрофируются мотивы материального вознаграждения за труд, что происходит особенно энергично, когда уровень оплаты работника оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта. В результате падения значимости мотивов труда «для других» происходит снижение профессиональных качеств работника. Забота о повышении профессиональной квалификации уходит на второй план, поскольку потребительские свойства производимой продукции не имеют для работников особого смысла, так как не связаны с удовлетворением собственных потребностей.

Существовавшая в СССР система стимулирования трудовой активности оказалась в целом малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Система стимулирования исходила из основного принципа выгоды дешевого труда. Огромные вложения в индустрию страны стали возможными за счет минимизации оплаты труда. В результате основная масса работников государственного сектора экономики не удовлетворяла полностью свои потребности и стремилась поэтому к нетрудовым доходам. Так называемый дешевый труд на самом деле очень дорого обходился обществу. Он оказался мало производительным, воспроизводил работника низкой квалификации, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем увеличения производительности труда. Такой подход подавлял инициативу, препятствовал развитию научно-технического прогресса, обуславливал низкий уровень организации и условий труда. Это положение вело к ускоренному ухудшению здоровья, понижению работоспособности человека. Дешевый труд и, связанный с

БЕЗМАТЕРНЫХ В.Г.

ним, низкий уровень жизни приводят работника к потере ответственности не только перед обществом, но и перед самим собой, поскольку в такой обстановке ему по сути нечего терять.

К сожалению, стремление к удешевлению труда сохранилось и в переходный к рынку период. Можно констатировать, что трудовое сознание сегодня характеризуется отчуждением труда, причем, прежде всего, - в общественном производстве. Труд в общественном производстве в современных украинских условиях далеко не всегда способен обеспечить нормальный уровень жизни. Это связано прежде всего с размерами заработков. Совершенно очевидно, что при существующем уровне заработной платы в целом по экономике Украины, она не выполняет ни одной из важнейших своих функций. Как известно, она должна выполнять следующие функции: воспроизводственную, стимулирующую и распределительную. Воспроизводственная функция должна обеспечивать расширенное воспроизводство качественной рабочей силы наемного работника и членов его семьи. За годы рыночных преобразований реальная заработная плата, реальные доходы населения значительно уменьшились по сравнению с тем, что было в СССР. Об этом красноречиво свидетельствуют данные таблицы:

Таблица 1

Макроэкономические показатели
социально-экономического реформирования Украины в 1991-2004 гг.

	1999г. к 1990г.	2000- 2004г.г	2004г. к 1990г.
Валовой внутренний продукт	40,9	148,8	60,9
Производство промышленной продукции	51,1	180,3	92,1
в том числе товары народного потребления	36,7	215,1	78,9
Производство сельскохозяйственной продукции	46,7	131,0	61,2
Инвестиции в основные фонды	22,1	232,6	51,4
Реальная заработная плата	23,0	199,8	46,0
Реальные денежные доходы населения	19,7	165,8	32,7
Индекс потребительских цен	260,7	171,0	445,8

Составлена по [3]

В СССР в обрабатывающей промышленности норма прибавочной стоимости (это, как известно, показатель степени эксплуатации труда: $m = \frac{m}{v} * 100$) составляла 130 – 170%. Для сравнения, в США в конце 80-годов она составляла менее 100%. В Украине в 90-е годы 20в. – начале 21в. преобладала еще более дешевая рабочая сила в условиях повышения стоимости всех других товаров, в том числе коммунальных услуг, почти до уровня мировых цен [6]. После глубокого экономического спада в 90-х годах в 2000 году начался экономический рост. Возможности воспроизводства рабочей силы несколько улучшились. Однако рост доходов населения значительно отставал от роста ВВП страны:

**ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В
ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЫ**

Таблица 2

Динамика ВВП и бедности в Украине в 2000-2004 гг.

	Годы				
	2000	2001	2002	2003	2004
Прирост ВВП (%)	105,9	109,2	104,6	108,5	112,1
Уровень бедности (%)	26	27,2	27,2	26,6	27,3
Граница бедности (грн.)	156	175	192	220	271
в % к предыдущему году		112,2	109,7	114,6	123,2
Инфляция (декабрь к декабрю) (%)	125,8	106,1	99,4	108,2	112,3

Источник: [1]

Данные таблицы говорят о том, что темпы сокращения уровня бедности существенно отстают от темпов роста ВВП.

И хотя в 2006 году, по данным Госкомстата Украины, имеет место рост среднемесячной номинальной заработной платы (в январе-сентябре она составляла 993,61 грн., что на 32,2% больше, чем за соответствующий период предыдущего года и в 2 раза превышает прожиточный минимум для трудоспособных лиц (496 грн.), но с реальной заработной платой ситуация ухудшается. Если заработная плата выросла в 32,2%, то цена на газ для населения увеличилась за 2006 год в 2,4 раза, цена на электроэнергию выросла в 1,6 раза. Вследствие этого значительно выросли коммунальные платежи, цены на основные продукты, товары и услуги. Очевидно, что нельзя признать нормальным положение, когда минимальная заработная плата составляет 375 грн. (с 1 июля 2006г.), а прожиточный уровень для трудоспособного населения, установленный Верховной Радой, определен в 505 грн.(с 1.10.2006г.). Проблема низкой заработной платы, доходов населения усугубляется значительным долгом по выплате зарплаты. На 1 сентября 2006г. объем долга составлял 998,1 млн.грн., что соответствует 7,9% фонда оплаты труда, начисленного за август 2006г. всем работникам. Задолженность работникам экономически активных предприятий на протяжении января-августа 2006г. увеличилась на 1,3%, или на 5,9 млн.грн., и на 1 сентября составляла 468,0 млн.грн., или 46,9% общей суммы долга. В региональном аспекте прирост суммы долга на экономически активных предприятиях наблюдался в большинстве регионов, наиболее высокими темпами - в Закарпатской области (в 2,8 раза больше), Ивано-Франковской и Ровенской областях (в 2 раза больше) и г.Киеве (в 2,1 раза больше).

В целому из каждых 100 гривен, не выплаченных экономически активными предприятиями, 44 задолжали своим работникам промышленные предприятия, еще 14 - предприятия сельского хозяйства. На начало сентября своевременно не получили заработную плату 315,2 тыс.чел., что составляет 2,8% общего количества работников. Из них каждый второй работал в промышленности и каждый пятый - в сельском хозяйстве. Сумма долга в среднем на один работника на 1 сентября 2006г. составляла 1170 грн., что почти соответствует размеру средней заработной платы за август 2006г [5].

Важнейшей функцией заработной платы является стимулирующая. Она предполагает и рост заработной платы и совершенствование форм и систем оплаты труда. Условия, в которые сегодня поставлен украинский работник, не позволяют ему, используя свой опыт и мастерство, существенно повысить свой заработок. Это обусловлено сохранением ранее сложившихся принципов оценки работника в рамках тарифной системы (основные

положения которой приняты еще в старой экономической системе), ориентированной на средние стандарты нормированности, квалификации работы, профессиональной типизации, технологической заданности, что противоречит самому смыслу рынка, требующего во имя роста эффективности усиления стимулирования для раскрытия и полного использования творческих способностей людей, прежде всего, в сферах деятельности, определяющих внедрение научно-технических достижений, прогрессивных экономических преобразований. Стимулирование трудовой активности предполагает обеспечение оптимального соотношения рабочего и свободного времени, труда и отдыха. Форсирование экономической мотивации ведет к росту интенсивности труда и продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы). Поэтому немало работников трудится хронически уставая, испытывая постоянные нервно-эмоциональные перегрузки. Уровень интенсивности общественного труда в Украине, по разным оценкам, в среднем на 75-80% выше его уровня в странах Евросоюза [7].

Это объясняется не только отставанием с внедрением технико-технологических производственных систем, но также очень низкой стоимостью рабочей силы. Относительно небольшие расходы на покупку рабочей силы не стимулируют предпринимателей к внедрению новых технологий. Для них выгоднее покупать дешевую рабочую силу, заставляя работников трудиться с повышенным напряжением, чем тратить на дорогостоящие технические новации.

Выводы. Подводя итог можно отметить следующее:

только значительное увеличение доли заработной платы в составе ВВП может быть реальным стимулом к устойчивому росту экономики, улучшению материально-технической базы общественного производства и достижению социального единства всех членов общества в Украине; качественно новое состояние экономики может быть достигнуто только через преодоление кризиса труда, что в свою очередь возможно лишь посредством усиления трудовой мотивации;

предпосылкой создания комплексной системы мотивации труда, становятся "очеловечивание" хозяйства, преодоление экономического детерминизма, осознание всей выдающейся роли мотивационных механизмов в современном обществе.

Список литературы

1. Архангельский Ю.А. Бедность, налоги и экономический рост // Экономика Украины, 2006, №5.
2. Богиня Д. Регулювання доходів і оплати праці в контексті індексу людського розвитку // Економіка. Фінанси. Право, 2002, №2.
3. Гош А. Рынок как средство возрождения переходной экономики Украины // Экономика Украины, 2005, №9.
4. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
5. Материалы Госкомстата Украины, 2006.
6. Мочерный С.В., Симоненко В.К., Секретарюк В.В., Устенко А.А. Основы экономической теории: Учебник. – К.: О-во "Знання", 2000. – 607с.
7. Ходзинский К. Современное состояние труда в Украине и проблемы его интенсивности // Экономика Украины, 2004, №8.

Поступило в редакцию 04.12.2006 г.