

Методичні підходи до формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості

Стаття присвячена проблемі формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості. Запропоновано заходи щодо забезпечення ефективної зайнятості населення.
мотиваційний механізм, ефективна зайнятість, оплата праці

Перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає першочергового розв'язання проблем забезпечення ефективної зайнятості 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 ефективної зайнятості має особливе значення в сучасних умовах, оскільки саме людина – основний суб'єкт господарського розвитку, а її трудова діяльність – обов'язкова і необхідна умова поступу суспільства.

Дослідженню різних аспектів мотивації праці та зайнятості населення присвятили свої наукові публікації такі вітчизняні вчені як Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грیشнова, Г. Дмитренко, М. Долишній, С. Злупко, М. Карлін, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, І. Петрова, М. Семикіна та інші. Проте проблема формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості залишається недостатньо вивченою. Актуальним завданням є розробка механізму формування ефективної зайнятості, адекватного перехідній економіці. Зусилля органів державної влади в Україні мають спрямовуватися на запровадження дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпечення гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримку підприємництва і самозайнятості населення, розширення практики громадських робіт, підвищення гнучкості ринку праці. Забезпечення ефективної зайнятості невід'ємно пов'язано із реформуванням інвестиційної політики, утриманням темпів економічного зростання, реформуванням оплати праці і доходів працюючого населення, ефективним відтворенням людського капіталу.

Метою статті є визначення методичних підходів щодо формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості.

Мотиваційний механізм варто розглядати як упорядковану сукупність мотивів досягнення складної мети. Ефективний механізм мотивації може бути створений в умовах вільного вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності. При розгляді мотиваційного механізму як комплексного засобу досягнення якоїсь цілі, можна припустити, що структура і складність мотиваційного механізму адекватні структурі і складності цілей. Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування, доцільно здійснювати, дотримуючись ряду системних принципів. Розглянемо ці принципи мотиваційного механізму.

1. Ієрархічність. Мотиваційний механізм складається з певної послідовності елементів, так званих підсистем, та має чітко визначену структуру. Структура

мотиваційного механізму повинна знаходитися у взаємній відповідності з деревом цілей, тобто кожній меті на всіх рівнях системи цілей повинен відповідати визначений мотиваційний комплекс (елемент мотиваційного механізму чи його підсистема), що забезпечує досягнення цієї мети. Отже, вихідним для визначення структури мотиваційного механізму є виявлення структури мотиваційнозначимої системи цілей (від мети – до засобу її досягнення).

2. Взаємозалежність елементів. Мотиваційний механізм складається з елементів, які знаходяться в залежності один від одного. Зміна одного з цих елементів потребує тих чи інших змін інших елементів. Так, взаємозалежні між собою оплата праці, система зайнятості населення і міри соціального захисту. Зміна змісту одного з цих елементів неминуче приводить до необхідності зміни змісту інших елементів.

3. Унікальність. Як правило, при рішенні проблеми обмежуються постановкою цілей і знаходженням ресурсів для їхнього досягнення, вважаючи, що мотиваційний механізм вже розроблений і буде забезпечувати ефективно досягнення всієї сукупності цілей. Реальна розмаїтість умов діяльності людей приводить до необхідності при рішенні будь-якої проблеми формувати специфічний мотиваційний механізм, тобто формування мотиваційного механізму залежить від конкретної ситуації. Процес формування мотиваційного механізму повинен бути гнучким та орієнтуватися на можливі зміни в структурі як зовнішньої, так і внутрішньої мотивації [1, с.292].

Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості розуміємо сукупність економічних, соціальних, нормативно-правових заходів, важелів та підойм, взаємодія й функціонування яких забезпечить досягнення системи ефективної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних (групових, особистих) інтересів. При цьому методи стимулювання зайнятості спрямовуються на всіх суб'єктів ринку праці з метою формування у них дієвих мотивів соціально-економічної активності, котра призведе до розширення та оптимізації сфери зайнятості.

Умови забезпечення ефективної зайнятості населення запропоновані на рис. 1.

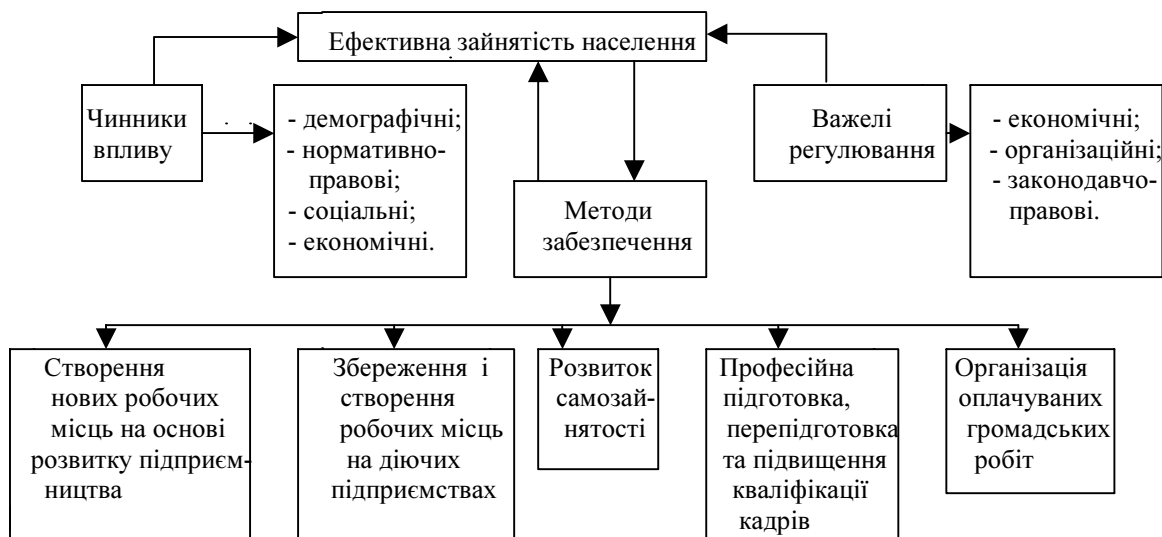


Рисунок 1 - Умови забезпечення ефективної зайнятості населення

Політика сприяння ефективній зайнятості повинна бути спрямована, насамперед, на розвиток приватного підприємництва (самозайнятості), що забезпечує працездатному населенню умови для прояву економічної активності й можливості самому заробляти на життя. Самозайнятість населення вимагає певної державної

підтримки у таких напрямках: формування правової бази; організаційне сприяння розвитку малого бізнесу; кредитно-фінансова допомога; податкове регулювання. Ці заходи сприяння можуть бути в однаковій мірі спрямовані як на створення підприємств, так і на допомогу вже створеним підприємствам, тобто на створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу в цілому.

У сфері формування правової бази необхідним є, у першу чергу, конституційне закріплення права приватної власності; лібералізація чинного законодавства у сфері бізнесу; створення ефективної системи контролю за фінансовою і господарською діяльністю малих підприємств. Становлення і розвиток самозайнятості в цивілізованих формах значною мірою нівелюється відсутністю відповідної нормативно-правової бази, що визначала б права та обов'язки самостійно зайнятих осіб. Найважливішою частиною такої роботи може стати розробка положення, яким визначалися б типи самозайнятості, види діяльності самозайнятих осіб, порядок кредитування (розмір кредитів, умови і гарантії їхнього надання і повернення і т.д.) і оподаткування і відповідна програма дій. При цьому стимулювання самозайнятості населення доцільно у сфері виробництва, виробничої інфраструктури, на об'єктах по перевезенню, заготівлі і збереженню сільськогосподарської продукції, у виробництві тари, окремих будівельних деталей, первинної переробки овочів, фруктів.

Серед організаційних заходів сприяння розвитку малого бізнесу особливе місце повинно належати створенню розгалуженої інфраструктури малого бізнесу. З метою інформування й навчання самозайнятих осіб у сфері правових норм, зв'язаних з економічною діяльністю, доцільно було б на рівні обласних центрів зайнятості населення створити відповідні інституціональні структури, що здійснювали б консультативні й інформаційні функції по роботі із самозайнятим населенням. Служби зайнятості повинні сприяти поширенню інформації про можливості самостійної зайнятості; орієнтувати на самозайнятість осіб, які шукають роботу; привертати увагу і направляти в установи, що мають більш точну інформацію і можуть надати реальну допомогу. Така допомога змушувала б звертатися до служби зайнятості більше осіб, які не мають роботи. Ефективне забезпечення інформацією самостійно зайнятих (доступ до кредитів, ринки і товари, умови реєстрації й оподаткування, технології, трудове законодавство і т.д.) можливе за допомогою інформаційних служб і центрів ділового обслуговування на основі створення автоматизованих банків даних. Корисним було б створення спеціалізованих центрів економіко-правового профілю на базі науково-дослідних і навчальних закладів, де підприємці могли б одержувати різноманітну методичну та інформаційно-консультаційну допомогу. Необхідно також створення аудиторських, маркетингових, зовнішньоекономічних та інших служб, які б спеціалізувалися на різних проблемах підприємництва.

Професійне навчання є одним з основних компонентів, що сприяють розвитку самостійної зайнятості. Удосконалення програм підтримки самостійної зайнятості в Україні може спиратися на методики, розроблені в розвинутих країнах (Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія та США). Так, процедура добору претендентів, як правило, включає в себе попередню співбесіду; тестування; заповнення відповідних анкет; підготовку планів розвитку бізнесу. Попередній добір і консультації здійснюють місцеві бюро з працевлаштування, у період дії програми питаннями надання консультативної допомоги учасникам програм (іноді вже на стадії добору, але частіше в процесі включення в програми) займаються не служби працевлаштування, а незалежні органи або компанії, що мають договори з відповідними міністерствами або службою зайнятості (центри сприяння приватному бізнесу, технопарки і т.д.). У Великобританії - це змішані ради з перепідготовки та підприємництва, що складаються із представників як державних органів, так і

приватних організацій. У Канаді - це центри розвитку бізнесу, що фінансуються з держбюджету. Дані органи проводять попередні добори, подальші консультації, семінари, моніторинг діяльності учасників програм, надання інформації.

Значний інтерес для України становить зарубіжний досвід з питань сприяння розвитку самостійної зайнятості та підприємницької діяльності серед незайнятих громадян, зокрема, розробка і реалізація програм підтримки самозайнятості та підприємництва. Так, допомога для започаткування власної справи для безробітних надається замість допомоги в разі безробіття і може мати форму одноразових, періодичних виплат або комбіновану. Наприклад, у Великій Британії існують одночасно одноразові та періодичні виплати. Величина цих виплат залежить від району, типу підприємств та потреб новоствореного підприємства, зумовлених його бізнес-планом, і може істотно відрізнятись від величини допомоги в разі безробіття. Окрім допомоги, учасники програми мають право на деякі фінансові пільги. Так, у Франції створені безробітними підприємства звільняються від виплат соціальних податків терміном на шість місяців; у Німеччині їм надається податкова пільга в розмірі третини податку на соціальне страхування; у Канаді застосовується практика соціальної допомоги для покриття витрат на утриманців, транспорт. У Нідерландах передбачено пільгові правила на отримання кредитів для дрібних підприємців [2, с. 43].

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних є одним із видів соціальних послуг населенню і є важливим напрямом забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах формування інноваційно – інвестиційної моделі розвитку ринкової економіки. Основними причинами, що обумовили недостатнє охоплення безробітних професійним навчанням, є відсутність програми структурної перебудови галузей економіки України, банкрутство підприємств, заборгованість з виплати заробітної плати на окремих підприємствах, значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, відсутність достовірних даних про попит на ринку праці на працівників робітничих професій і фахівців з вищою освітою. Крім цього, потребує вдосконалення фінансування професійного навчання безробітних, для чого можна скористатись досвідом провідних зарубіжних країн. Наприклад, у Швеції на активні програми на ринку праці віділяється близько 2% ВВП, у США – 0,4%. У країнах з розвинутою ринковою економікою домінує підхід, відповідно до якого краще навчати та працевлаштовувати безробітних, ніж пасивно виплачувати їм допомогу. Виходячи з цього, в Україні необхідно у майбутньому надавати перевагу активній політиці зайнятості населення. Витрати на професійне навчання безробітного населення можна вважати інвестиціями в людський капітал, віддача від яких може проявитись на особистому, мікро- та макроекономічному рівнях [3, с. 13].

Для посилення мотивації безробітного до професійного навчання необхідно вдосконалити профорієнтаційну роботу серед безробітних щодо оволодіння професією чи спеціальністю, поліпшити роботу з психологічного супроводу безробітного у процесі навчання, підвищити матеріальну зацікавленість безробітного до опанування професією (спеціальністю) з метою подальшого працевлаштування за фахом, забезпечити належність і причетність безробітних до діяльності навчального закладу, сприяти самореалізації та якнайповнішому використанню особистого потенціалу безробітних в процесі навчання, забезпечити визначення та самоствердження безробітного як особистості в результаті його працевлаштування за набутою професією чи спеціальністю.

Важливу роль у забезпеченні тимчасової зайнятості та соціального захисту непрацюючого населення відіграють громадські роботи. Для підвищення ролі громадських робіт на ринку праці необхідно:

- 1) внести уточнення в поняття “громадські роботи”, головною ознакою яких повинен залишитися їхній тимчасовий характер. З досвіду ряду країн із ринковою

економікою, зокрема США, значних масштабів досягла галузь послуг, пов'язана з новою формою організації тимчасового використання працівників на основі контрактів між фірмою-наймачем і фірмою-роботодавцем. У результаті останні задовольняють свої потреби в тимчасових працівниках для виконання термінових замовлень, разових робіт;

2) уточнити зміст та перелік видів діяльності, що належать до категорії “громадські роботи”. При цьому не варто обмежувати громадські роботи тими видами, що не вимагають професійної підготовки. З урахуванням високого освітнього рівня безробітних необхідно переорієнтувати програми громадських робіт на більш кваліфіковані роботи, що відповідають вимогам структурної перебудови. Бажано передбачити для незайнятого населення безкоштовні курси профнавчання на час здійснення громадських робіт із метою одержання професії для подальшого працевлаштування;

3) переглянути список громадських робіт, до яких можуть бути залучені жінки, молодь з урахуванням їх професійного і вікового складу (тому що на ці роботи залучаються в основному саме жінки і молодь). Бажано розширити громадські роботи у сфері соціальних послуг і передбачити інші доступні види трудової діяльності (у т.ч. на посаді службовців), що вимагають тимчасової зайнятості. До таких видів громадських робіт можна віднести збір лікарських рослин, інформаційне обслуговування, догляд за дітьми в дитячих дошкільних закладах, за хворими і пристарілими у будинках-інтернатах, виконання робіт на підприємствах зв'язку, догляд за прищляховими насадженнями, прибирання території, обслуговування населення на базах відпочинку (бібліотечні, медичні, торгові послуги і т.д.);

4) створення самостійних підрозділів (які будуть займатися організацією і проведенням громадських робіт), що повинні акумулювати дані про потреби в проведенні громадських робіт (формування банку робочих місць), визначати потенційних кандидатів для напрямку на оплачувані громадські роботи і проводити співбесіди з ними, оформляти документи. Важливим напрямком роботи цих підрозділів повинен стати добір ефективних проектів громадських робіт на конкурсній основі;

5) організація на відповідному рівні рекламної справи (рекламні щити, буклети, спеціалізовані довідники-каталоги з переліком видів діяльності та їхньої повної характеристики та ін.), яка сприятиме ефективній діяльності в цьому напрямку. На думку фахівців, непрестижність зайнятості на громадських роботах значною мірою пов'язана з практичною відсутністю реклами цього виду зайнятості, слабкою інформованістю про неї як серед незайнятого населення, так і серед підприємств-роботодавців;

6) включати в щорічні програми соціального розвитку регіону розділ “Оплачувані громадські роботи”, а також ввести в місцевих бюджетах нормативи відрахувань у розділі “Оплачувані громадські роботи” із метою більшого залучення коштів місцевих бюджетів для фінансування громадських робіт. Варто створити при місцевих органах влади спеціальні фонди фінансування громадських робіт для учнівської та студентської молоді у вільний від навчання час із пайовою участю підприємств і благодійних організацій.

Домінантою мотиваційного механізму активізації політики зайнятості є система оплати праці, яка в сучасних умовах потребує суттєвого реформування. Першочергового вирішення потребує проблема досягнення оптимального рівня ціни робочої сили. У країнах з розвинутими ринковими відносинами важливою передумовою для встановлення відповідної ціни робочої сили є визначення на державному рівні науково обґрунтованих і соціально дієвих абсолютних розмірів і співвідношень між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою. В

Україні ж розмір мінімальної заробітної плати менший за прожитковий мінімум. Очевидно, що рівень оплати праці в нашій державі навіть не забезпечує фізичного виживання працівників та їх сімей.

Таким чином, першочерговим завданням удосконалення нині діючої системи оплати праці є досягнення відповідності між мінімальним її рівнем та прожитковим мінімумом так, щоб він повністю забезпечував фізичне відтворення робочої сили, а середній рівень зарплати – сприяв примноженню людського капіталу. Найважливішим напрямком відновлення мотиваційної функції заробітної плати є оптимізація її співвідношення з вартістю робочої сили. В основі вартості робочої сили повинна бути оцінка суспільно необхідних затрат на її відтворення і відповідно оцінка обсягу життєвих засобів, потрібних для нормальної життєдіяльності людини. Одночасно на вартість робочої сили впливають результати праці, тобто плідність (корисність) праці власника робочої сили. Грошовий вираз фонду життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, утворює ціну робочої сили. Вважаємо, що, крім зазначених вище факторів, у вартість робочої сили слід включати і якісні характеристики особистості – це і рівень освіти, інтелекту, “багаж” знань, інноваційність мислення тощо.

Отже, оцінка реальної вартості робочої сили має стати фундаментом для формування оплати праці і всієї системи доходів населення. В свою чергу активізація політики зайнятості повинна відбуватись на основі реформування оплати праці з метою забезпечення нею повного відтворення робочої сили, що має привести до стимулювання зайнятості та підвищення продуктивності праці. Для того, щоб зарплата стала важливим стимулом до зайнятості та продуктивної праці, слід посилити її зв'язок з кінцевими результатами виробництва, професіоналізмом, кваліфікацією та продуктивністю праці.

Отже, формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості – це складний багатоступеневий процес, складне явище, як охоплює як роботодавців, так і безробітних, працівників, його не можна залишати на стихійне ринкове регулювання, процес мотивації має бути керованим з боку держави, в іншому випадку – деформація трудових мотивів, розбалансованість попиту і пропозиції, зростання тінізації економіки.

Список літератури

1. Ревкова Н.О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентоздатності // Регіональні перспективи. – 2001. – N 5-6.- С. 291- 292
2. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах // Україна: аспекти праці.-2001.-N 2.-С.41-45
3. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці // Україна: аспекти праці.-2004.-N 5.-С.12-18
4. Риндзак О.Т. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні // Регіональна економіка. – 2003. – N 1. - С. 252- 257
5. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. ред. В.В. Онікієнко.-Кіровоград:ПВЦ “Мавік”, 2004.-124с.

Стаття посвячена проблемі формування мотиваційного механізму ефективної зайнятості. Предложені заходи по забезпеченню ефективної зайнятості населення.

The article is dedicated to the formation of motivating mechanism of effective employment for population. Steps for ensuring of effective employment of population are suggested.