УДК 331.101.3

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ МОТИВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Іщенко Н.А., к.е.н.
Кіровоградський національний технічний університет

У статті висвітлено теоретико-методичні підходи до оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення. Запропоновано методичні підходи щодо вибору алгоритму оцінки з формулюванням комплексу підходів, методів та показників. Розкрито сутність категорії "мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості населення". Обгрунтовано методичні підходи до оцінки ефективної зайнятості, які базуються на розрахунку інтегрального показника ефективної зайнятості населення на регіональному рівні. Запропонована система індикаторів оцінки ефективності мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення.

Ключові слова: ефективна зайнятість, мотивація зайнятості, мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості, мотиваційний механізм.

The article considers theoretical and methodical approaches to evaluation of motivation provision of population effective employment. Some methods of choosing evaluation algorythms with the complex of approaches, methods and indicators have been proposed. The essence of the "motivation provision of population effective employment" category has been revealed. The methodical approaches to the evaluation of effective employment, which are based on calculating integral indicator of population effective employment in a region, have been grounded. Evaluation indicator system of motivation provision of population effective employment has been proposed.

Key words: effective employment, employment motivation, motivation provision of effective employment, motivation mechanism.

Актуальність проблеми. Подальший економічний поступ потребує спрямування наукових пошуків ефективних шляхів, методів і напрямів побудови інноваційної моделі економіки і переходу до постіндустріального суспільства. На сучасному етапі економічного зростання актуальною

проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і характеру перебігу трансформаційних процесів ринку праці країни та її регіонів. Йдеться про принципово відмінну парадигму ефективної зайнятості населення регіонів та обгрунтування на нових методологічних засадах механізмів мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення України, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного піднесення, обумовлену придатністю цих механізмів для неперервного поглиблення й розширення постіндустріального розвитку країни.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідженню аспектів мотивації ефективної зайнятості населення приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон та інші. Незважаючи на зростаючу актуальність дослідження проблем щодо мотивації ефективної зайнятості у сфері соціально-трудових відносин, відсутні наукові оцінки з проблематики ефективності мотиваційного механізму та оцінки мотивів зайнятості населення.

Метою роботи є висвітлення методологічних та методичних підходів до оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці.

Викладення основного матеріалу дослідження. Мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості населення доцільно трактувати: по-перше, як структурно цілісну складову національного ринку праці; по-друге, як процес задоволення і реалізації потреб економічно активного населення шляхом продуктивної трудової діяльності на робочих місцях легальної сфери зайнятості господарських комплексів різного рівня; по-третє, як складну поліфункціональну систему, яка характеризується зростанням інтенсивності взаємодіючих зв'язків між елементами цієї системи (методами, формами, напрямами, цілями мотиваційного забезпечення), підсиленням їхньої взаємообумовленості і зменшенням відносної автономності.

При цьому, основне функціональне призначення мотиваційного підґрунтя розвитку ринку праці має полягати саме в досягненні ефективної зайнятості його суб‘єктів в існуючому економічному просторі регіонів з метою досягнення необхідного рівня конкурентоспроможності їхньої робочої сили, прийнятного рівня доходів та соціальної захищеності як умови успішної адаптації економічно активного населення до посилення впливу глобалізації на регіональні ринки праці.

Виходячи із викладених вище положень, методологічні та методичні підходи до дослідження ефективності мотиваційного забезпечення зайнятості мають акумулювати в собі наступні складові та передбачати наступні етапи.

Оскільки результатом та інтегральним критерієм трансформаційних інноваційних зрушень в економічному просторі країни, добробуту та високих стандартів населення, позитивної динаміки соціальних й демографічних процесів є ефективна зайнятість, першим методологічним підходом має бути оцінка зайнятості в аспекті досягнення тих бажаних параметрів, які б засвідчили про наближення сегменту трудової діяльності населення до такого її стану, який би можна було охарактеризувати як ефективна зайнятість. За цим першим етапом оцінки економічної ефективності зайнятості на макроекономічному рівні досліджуються індикатори продуктивності праці, ефективності використання трудового потенціалу, задоволення економічних потреб: динаміки ВВП на душу населення та кількості населення, зайнятого економічною діяльністю; підвищення рівня зайнятості; зниження рівня безробіття; скорочення втрат робочого часу.

Ефективність праці – інтегральний показник, котрий містить у собі також і соціальні аспекти, які можна лише опосередковано оцінити через визначення ступеню задоволення соціальних, духовних, культурних та інших потреб людини і суспільства. Тому змістом другого етапу комплексного дослідження чинного мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості є оцінка соціальної ефективності зайнятості.

Нагальність вимоги урахування зростаючого кумулятивного впливу на розвиток ринку праці України процесів глобалізації, інноватизації та інформатизації, інтегрування в світові ринки праці, капіталу, послуг тощо, наступним методологічним підходом (і відповідно, етапом методики) оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості є аналіз ефективності зайнятості щодо сучасних суспільно-економічних умов, та визначення тенденцій розвитку ринку праці, властивих інноваційним економікам постіндустріальних суспільств, що може свідчити про бажані зміни в структурі зайнятості.

Головний критерій функціонування мотиваційного забезпечення – ефективну зайнятість можна розгорнути в систему додаткових компонент, яка включатиме:

- пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності, які свідчать про ступінь продуктивності задоволення потреб населення в робочих місцях та шляхами досягнення повної зайнятості. Вища продуктивність праці створює передумови для зростання доходів працівників, вдосконалення сфери праці, підвищення якості трудового життя. Відповідно громадяни можуть мати більше вільного часу без зниження рівня життя. Тому повна зайнятість із зростанням продуктивності праці досягається при зменшенні рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві;

- рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві, який відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з іншого – попит суспільного господарства на робочу силу;

- структуру розподілу працівників за видами економічної діяльності та секторами економіки, що по суті являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять;

- професійно-кваліфікаційну структуру працюючих, яка показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих

працівниках.

Третім етапом комплексної оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці є оцінка конкурентоспроможності робочої сили, її адаптації до впливу глобальних економічних процесів на ринок праці. Необхідність такого напряму аналізу зумовлена неконкурентоспроможністю людських ресурсів України: саме якісна невідповідність трудоресурсного потенціалу та диспропорції між попитом на кваліфіковані кадри і пропозицією наявної робочої сили жорстко лімітуватимуть процеси інноваційного розвитку ринку праці України та обмежуватимуть економічну незалежність країни.

Ефективна зайнятість населення - складне явище, яке потребує комплексного підходу до дослідження методів, засобів і форм механізмів його регулювання з урахуванням соціально-економічної оцінки їх впливів на розвиток суспільства.

Крім того, потреби теорії та практики господарювання свідчать про високу актуальність побудови рейтингів ефективності зайнятості, її мотиваційного забезпечення та реалізації потреб населення шляхом трудової діяльності, адже розробка ефективних заходів, спрямованих на розвиток національного та регіонального ринків праці, потребує визначення сукупності факторів впливу на стан і розвиток ринків праці, узгодження напрямів їх дії, оцінки ефективності формуючих попит і пропозицію робочої сили чинників та напрямів домінуючого якісного їх впливу.

Зокрема, важливе значення має напрям впливу на регіональні ринки праці, пов'язаний з визначенням пріоритетних територій, яким має надаватись державна підтримка як інвестиційними, організаційними та іншими ресурсами. Критеріями визначення пріоритетних територій доцільно визначити інтегральний показник ефективності зайнятості певного регіону, нижчий за відповідний середньо український показник, на тридцять відсотків. За своєю суттю інтегральний індикатор дозволяє оцінити стан зайнятості (мотиваційного механізму, реалізації потреб та мотивів) населення у певному регіоні,

контролювати її величину та зміни; визначити напрями трансформації, надаючи відповідну інформацію органам державного управління, підприємцям, роботодавцям, інвесторам, економічно активному населенню.

Логічним продовженням дослідження ефективності зайнятості, її мотиваційного механізму та реалізації мотивів і потреб на ринку праці є методологічний підхід, який передбачає оцінку ефективності її мотиваційного механізму забезпечення доцільних інноваційних трансформацій в економічній активності. В умовах трансформаційних перетворень соціально-економічні зрушення в мотиваційній системі мають бути оцінені з точки зору необхідності попередження можливих дисбалансів, зокрема: невідповідності обсягів і структури професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів реальним потребам ринку праці; низького рівня залученості населення до сфери легальної трудової діяльності; його невисокої конкурентоспроможності; невідповідності територіально-галузевої структури зайнятості вимогам сучасних структурних трансформацій; низького рівня заробітної плати.

Наведене дає підстави дійти висновку, що для оцінки й у майбутньому - обґрунтування мотиваційного механізму досягнення ефективної зайнятості населення необхідно визначити: бажану поведінку економічно активного населення на ринку праці; процес стимулювання, тобто систему правил, процедур, механізмів стимулювання. У цьому випадку методика аналізу мотиваційного механізму повинна ураховувати ті чинники й ознаки, що відіграють основну роль у формуванні характеристик зайнятості населення регіонів та формують подібний тип поведінки індикаторів ринку праці.

На основі аналізу напрацювань щодо інструментального забезпечення соціально-економічної політики [5; 7; 9] слід піддати оцінці такі блоки мотиваційного механізму формування ефективної зайнятості населення:

- інституційно-організаційний блок методів, які передбачають формування інституційної структури ринку праці, зокрема, виконання функцій кваліфікаційно-освітнього навчання і перенавчання; сприяння у працевлаштуванні, започаткуванні підприємницької діяльності; інформаційного

та комунікаційного забезпечення; соціального захисту; організаційної підтримки;

- структурно-інвестиційну та фінансову складову механізму підвищення привабливості легального сектору регулювання зайнятості населення, методи якої мають формувати соціально-економічний простір, визначати основні параметри територіально-галузевої системи зайнятості та ознаки її продуктивності. Вона включає досить широкий спектр фінансово-кредитних важелів (процентні ставки, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити тощо), які опосередковано впливають на сферу зайнятості. Здійснюючи зважену фінансово-кредитну політику, держава спроможна активно впливати на динаміку рівня ділової активності населення з урахуванням регіональних особливостей розвитку молодіжного сегменту ринку праці. Співвідношення між державним і ринковим фінансовим регулюванням, рівень податків на прибуток низових економічних структур зумовлюють можливості зайнятості населення на територіальному рівні та її розширення місткості сфери зайнятості на новій технологічній базі виробництва;

- соціально-економічні методи регулювання ринку праці мають забезпечити формування дієвого механізму мотивації населення до зайнятості в офіційному секторі економіки, вдосконалення власних професійних здібностей, підвищення рівня продуктивності праці та рівня трудової мобільності. Аналіз мотиваційної сили цієї складової повинен висвітлювати застосування важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили та її структуру, формування механізму трудової мотивації в цілому, а також підтримку соціально прийнятного рівня вартості та ціни робочої сили, оскільки зниження цих показників до соціально небезпечного рівня загрожує деградацією і втратою раніше набутого професійно-кваліфікаційного потенціалу та звуженням відтворення робочої сили;

- висвітлення нормативно-правової бази дасть змогу оцінити нормативні координати простору, в якому відбувається реалізація трудової діяльності населення та створити підґрунтя для визначення напрямів удосконалення

законодавчо-нормативних актів з питань праці та соціальної політики, й на цій основі - провести радикальні зміни в соціально-трудових відносинах та підвищення життєвого рівня населення.

Наступний методологічний підхід до оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості населення полягає у визначенні ступеню задоволеності економічно активним населенням (як зайнятим, так і безробітним) від отриманої винагороди за працю на конкретних робочих місцях в регіональних економіках, оцінці працівниками відповідності структури та обсягу компенсаційної винагороди за докладені зусилля, реалізовані професійно-кваліфікаційні якості та навички, а також структури та ієрархії потреб населення, які можна задовольнити через ефективну зайнятість.

Враховуючи багатоаспектність проблеми розвитку мотиваційних процесів у сфері формування ефективної зайнятості нами пропонується система індикаторів оцінки ефективності мотиваційного забезпечення, що характеризують:

- статево-вікову структуру населення;
- головні причини незайнятості;
- привабливість і поширеність (доступність для пересічного громадянина) шляхів працевлаштування;
- довіру до діяльності та спроможність сприяння щодо працевлаштування державних інституцій;
- самостійність і активність пошуку роботи та причини, що перешкоджають в активному пошуку роботи;
- оцінку дієвості та вагомості стимулювання щодо працевлаштування допомоги по безробіттю;
- причини відсутності допомоги по безробіттю;
- бачення (характеристику) бажаної роботи та мету працевлаштування;
- шляхи отримання доходів в період тимчасової офіційної незайнятості;
- фактори стримування підприємницької активності;
- домінуючі потреби, що визначають вибір професії чи мету пошуку

роботи (в безпеці і захищеності, причетності, повазі і визнанні, у самовираженні);

- задоволеність та відповідність матеріальної винагороди попереднього робочого місця;

- пріоритетні мотиви щодо зміни перспективи місця праці тощо.

Розгорнута система індикаторів охоплює ключові параметри мотиваційного забезпечення трудової діяльності населення і дає змогу деталізувати реальний склад потреб українського населення, їх ієрархію та можливість впливу та керування ними у контексті подолання проблем та визначення шляхів побудови соціально орієнтованої інноваційної національної економіки.

Висновки. Отже, запропоновані методичні підходи передбачають визначення системи критеріїв та індикаторів такої оцінки, що дає змогу виявити і оцінити суперечливі процеси у сфері формування та розвитку цього сегменту національного ринку праці, комплексно аналізувати територіальну, галузеву, секторну, професійно-посадову, кваліфікаційно-освітню, демографічну структури зайнятості, здійснювати аналіз їх динаміки, визначити ступінь взаємозв'язку та взаємозалежності структурних зрушень в межах ринку праці та спроможність існуючого мотиваційного механізму бути рушійною силою економічної поведінки людини, спонукати її до ефективної трудової діяльності, інновацій для задоволення індивідуальних і суспільних потреб.

Результати комплексної оцінки мотиваційного забезпечення ефективної зайнятості дозволять оптимізувати алгоритм впливу на сферу зайнятості з метою приведення її параметрів у відповідність до завдань нарощування темпів економічного зростання на інноваційних засадах, а відтак і зростання рівня добробуту населення, оцінити можливі сценарні варіанти мотиваційних стратегій за локальними критеріями ефективності зайнятості та на цій основі обгрунтувати вибір найбільш доцільного з них.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Іщенко Н.А. Інтегральна оцінка ефективної зайнятості населення Кіровоградської області / Н.А. Іщенко // Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 квіт. 2011р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград.: КОД, 2011. – Ч 1. – С. 150-151.
3. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград.: КОД, 2012. – 216 с.
4. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: колективна монографія / [М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград.: "КОД", 2012. – 300 с.
5. Терон І.В. Диференціація інноваційного простору і формування стратегій регіонального розвитку / І.В Терон. // Економіст. – 2007. - № 9. – С.48-51.
6. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: [колективна монографія] / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград.: ВАТ "Кіровоградське видавництво", 2008. – 304 с.
7. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.] за ред. І.Л. Петрової; НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. – К, 2009. – 368с.
8. Уманець Т.В. Оцінка рівня мотивації економічно активного населення до продуктивної праці / Т.В. Уманець, К.М. Косьміна // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2010. – Т 2, № 5. – С. 31-36.
9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. – 502 с.