

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук, Н.А. Іщенко
Кіровоградський національний технічний університет

Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: тенденції та перспективи

Проаналізовано сучасні проблеми мотивації ефективної зайнятості на ринку праці Кіровоградської області. Визначено мотиваційні моделі розвитку економічної активності населення. Обґрунтовано методологічні принципи трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості. **ефективна зайнятість, мотивація зайнятості, мотиваційна модель трудової активності, мотиваційний механізм, трансформація**

Постановка проблеми. Складний період ринкових перетворень в Україні зумовив появу низки проблем у розвитку соціально-трудової сфери, які потребують дослідження та розв'язання. Особливе місце серед таких проблем належить посиленню мотивації ефективної зайнятості, пошуку шляхів її забезпечення на регіональних ринках праці України.

У сфері зайнятості України сьогодні спостерігається посилення протиріччя між попитом і пропозицією на ринку праці, послаблення мотивації населення до продуктивної трудової діяльності в офіційному секторі економіки. Проведення ринкових реформ без чіткого розмежування державних та ринково-регулятивних функцій, фактичне усунення держави від регулювання доходів, низький рівень державних соціальних стандартів, – все це спричинило різку поляризацію доходів, загальне падіння рівня життя населення, зростання соціальної напруженості у суспільстві. Одночасним наслідком цих соціально-економічних явищ стала деформація трудових мотивів працівників і безробітних, неефективне використання робочого часу, збільшення обсягів тіньової зайнятості працюючих. Неефективність існуючого мотиваційного механізму зайнятості населення обумовлює пошук нових принципів його побудови та функціонування.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню аспектів мотивації ефективної зайнятості населення в Україні в умовах ринкових перетворень приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова, І. Терон та інші. Між тим ситуація на регіональних ринках праці засвідчує, що продовження наукових пошуків у цьому напрямі не втрачає своєї актуальності.

Невирішені частини загальної проблеми. До невирішених частин окресленої проблеми слід віднести визначення основних мотиваційних моделей економічної активності населення та напрямів трансформації мотиваційного механізму зайнятості.

Мета статті. Автори ставлять за мету на основі аналізу стану зайнятості на регіональному ринку праці (на прикладі Кіровоградської області) визначити мотиваційні моделі економічної активності населення, принципи та напрями трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Аналіз статистики свідчить, що упродовж 2000-2006 рр. (таблиця 1) на ринку праці Кіровоградської області посилювалися позитивні тенденції, а саме – зросли рівень економічної активності населення (з 61,5 до 62,2%), рівень зайнятості (з 52,4% до 57,1%), в 1,8 рази зменшився рівень безробіття (з 14,9% у 2000 р. до 8,3% у 2006 р.). Разом з тим, з огляду на дані наведеної таблиці, трудовий

потенціал регіону швидко зменшується (у 2006 р. нараховував 500,2 тис. осіб, що на 10,9 тис. осіб менше, ніж у 2000 р.). Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема. Порівняно з 2000 р. у структурі економічно активного населення Кіровоградської області майже у 2,5 рази зросла кількість осіб старше працездатного віку. Цей факт ілюструє старіння робочої сили регіону. Основними причинами цього явища вважаємо суттєве падіння рівня життя населення регіону, низьку ефективність програм соціальної допомоги (що змушувало шукати додаткові заробітки).

Таблиця 1 - Економічна активність населення Кіровоградської області у 2000-2006 рр. [1, с.91, 173, 178, 183, 188; 2, с.73]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	511,1	504,9	517,8	504,4	499,3	501,5	500,2
працездатного віку	493,3	486,0	480,1	471,6	467,7	460,0	460,1
старше працездатного віку	17,8	18,9	37,7	32,8	31,6	41,5	40,1
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	435,2	428,2	470,0	454,9	444,5	457,5	458,9
працездатного віку	419,0	410,0	433,3	422,1	413,7	416,0	418,8
старше працездатного віку	16,2	18,2	36,7	32,8	30,8	41,5	40,1
Безробітне населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років, тис. осіб	75,9	76,7	47,8	49,5	54,8	44,0	41,3
працездатного віку	74,3	76,0	46,8	49,5	54,0	44,0	41,3
старше працездатного віку	1,6	0,7	1,0	—	0,8	—	—
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	319,8	319,8	301,9	311,8	314,1	308,4	303,7
працездатного віку	156,2	161,6	164,3	171,0	172,0	173,4	168,6
старше працездатного віку	163,6	158,2	137,6	140,8	142,1	135,0	135,1
Рівень економічної активності, %	61,5	61,2	63,2	61,8	61,4	61,9	62,2
Рівень зайнятості, %	52,4	52,2	56,5	55,7	54,6	56,5	57,1
Рівень безробіття, %	14,9	15,4	11,4	9,8	11,0	8,8	8,3

Старіння робочої сили створює вагомі перешкоди для нормалізації відтворення трудового потенціалу регіону, запровадження новітніх технологій на підприємствах і відповідної перекваліфікації працівників. З огляду на демографічну кризу в країні (Кіровоградська область – один з найбільш проблемних у цьому аспекті регіонів країни), високе навантаження на працездатне населення, депопуляцію населення слід очікувати значний дестабілізаційний тиск демографічних чинників на рівень економічної активності населення.

З іншого боку, аналіз складу економічно неактивного населення дозволяє констатувати іншу негативну тенденцію: все більше осіб працездатного віку залишається за межами офіційного сектору економіки області. Так, у 2006 р. порівняно з 2000 р. на 8% зросла кількість осіб працездатного віку, які за статистикою класифікуються як економічно неактивні особи. Загалом таких осіб нараховується понад 168 тис. осіб. За нашими оцінками, лише 18-20% з них може бути віднесена до категорії учнів та студентів, 1,5-2% – до осіб, які не хочуть працювати або не мають в

цьому потреби з різних причин, решта – особи, що працюють у тіньовому секторі економіки області або за її межами. Останнє викриває наявність гострих проблем на регіональному ринку праці, які стосуються, передусім, обмежених можливостей для задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників і тих, хто шукає роботу на прийнятних умовах. Йдеться про дефіцит праці з гідною оплатою, безпечними умовами трудової діяльності.

Аналіз галузевих пропорцій зайнятості населення (табл. 2) дав змогу констатувати, що структурна перебудова економіки області за своєю результативністю та змінами увійшла у протиріччя з вимогами завдань інноваційного розвитку. З цих позицій розподіл зайнятих за секторами і галузями не можна вважати ефективним.

Таблиця 2 - Зайнятість населення Кіровоградської області у 2003-2006 рр. за видами економічної діяльності [4, с.14; 5, с.16]

Показники	2003р. тис. осіб	2004р. тис. осіб	2005р. тис. осіб	2006р. тис. осіб	2006р., % до підсумку	2006р. у % до 2004 р.
Всього зайнято	454,9	444,5	457,5	458,9	100,00	100,3
Сільське, лісове та рибне господарство, мисливство	146,9	144,3	153,4	145,6	31,73	94,9
Промисловість	68,7	67,8	64,6	66,4	14,47	102,8
Будівництво	10,9	11,3	12,3	14,5	3,16	117,9
Оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засоба- ми, послуги з ремонту, готелі та ресторани	69,8	70,1	73,9	73,8	16,08	99,9
Транспорт та зв'язок	32,6	30,3	31,8	33,6	7,32	105,7
Фінансова діяльність	3,4	3,5	3,8	4,1	0,89	107,9
Операції з нерухомістю	13,4	11,7	12,1	13,4	2,92	110,7
Державне управління	26,4	23,4	23,1	24,1	5,25	104,3
Освіта	37,3	36,8	36,8	36,8	8,02	100,0
Охорона здоров'я та соціальна допомога	31,1	30,6	30,6	30,9	6,73	101,0
Колективні, громад- ські, особисті послуги	14,4	14,7	15,1	15,7	3,42	104,0

Так, найбільша кількість зайнятих зосереджена у сільському господарстві (наприклад, у 2006 р. – 31,73 %). Більше половини з них зайняті в особистих селянських господарствах, функціонування яких ґрунтується переважно на простій фізичній праці з низькою продуктивністю. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (16,08 %), третьою – промисловість (14,47 %).

В розподілі працівників за підгалузями промисловості домінує харчова, добувна промисловість, виробництво та розподілення електроенергії, газу і води, між тим відбулося необґрунтоване з точки зору перспективного розвитку випереджаюче скорочення чисельності промислово-виробничого персоналу у високотехнологічних і наукомістких галузях, що виробляють кінцеву продукцію. При цьому роздрібна торгівля, громадське харчування, готелі, ресторани стали одним із головних джерел зайнятості для багатьох колишніх виробничників Кіровоградської області.

Важливо акцентувати окрему увагу на тому, що в регіоні останніми роками стало

дуже помітним явище, коли робочі місця переходять із промисловості у сферу обслуговування. Ці нові робочі місця характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають вивільнювану низько- та некваліфіковану робочу силу. Незважаючи на те, що у 2001-2006 рр. в багатьох інших регіонах розпочала формуватися нова система відтворення виробництв наукомісткої, високотехнологічної продукції, в Кіровоградській області зрушення в структурі зайнятості все ще не набули сучасної постіндустріальної спрямованості (в результаті деіндустріалізації питома вага промисловості області у загальній зайнятості населення становить лише 14 %).

Завданням мотивації ефективної зайнятості повністю суперечить і той факт, що наявний трудовий потенціал, задіяний на підприємствах та установах області, не використовується ефективно, залишаються значними втрати робочого часу. Тільки за 2006 р. невідпрацьований робочий час одного штатного працівника з причин вимушеної неповної зайнятості в середньому склав 382 години, 155 годин пересічний штатний працівник знаходився в адміністративних відпустках без оплати праці, 227 годин – працював в режимі неповного робочого дня [3, с.113]. Іншими словами, кожен штатний працівник Кіровоградської області понад 9 тижнів або 2 місяці на рік був неповністю зайнятий на виробництві. Втрати робочого часу викликані недоліками в організації виробництва і праці, зокрема труднощами зі збутом продукції, недостатнім забезпеченням чи нерегулярними поставками сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, моральною і фізичною зношеністю виробничих потужностей тощо.

Не поліпшується ситуація із станом безпеки праці. За оцінками експертів, близько 50% робочих місць у сфері матеріального виробництва не відповідає сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю працюючих.

В аспекті формування ефективної зайнятості важливо торкнутися проблеми прихованого безробіття, про наявність якого свідчить рівень надлишкової зайнятості. За даними статистики області, кількість працівників, які з ініціативи адміністрації були переведені на скорочений робочий день (тиждень), за 2006 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року зменшилась на 15,5%, зокрема у промисловості – на 7,4%. На 9,4% скоротилася кількість працівників, яким надавались вимушені адміністративні відпустки, у промисловості – відповідно на 5,1%. Загалом питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, скоротилася і становить нині 1,0%. Зауважимо, що приховане безробіття зіграло роль важливого соціального амортизатора, дало змогу зберегти кваліфіковані кадри на підприємствах. В той же час надлишкова робоча сила, що поки залишається на підприємствах, хоча і є обмежувачем територіальної та професійної мобільності, все ж складає ядро кадрового потенціалу, завдяки чому створюються передумови для здійснення організаційних і технологічних нововведень.

На ринку праці Кіровоградської області, як і в переважній більшості інших регіонів, сьогодні спостерігається дефіцит гідних робочих місць, асиметрія між підготовкою кадрів і попитом на них, нестача кваліфікованих робочих кадрів, міжгалузева диференціація оплати праці, розшарування в доходах. 1/3 попиту на робочу силу в області складає попит на посади службовців, 2/3 – на місця робітників, що засвідчує поки низьку затребуваність трудового потенціалу осіб, які мають вищу освіту. Майже третина нових робочих місць, що створені в області упродовж 2005-2006 рр. не є продуктивними та перспективними, оскільки розраховані на оплату праці нижче або на рівні прожиткового мінімуму. Понад 1/3 працюючих в області у 2006 р. отримували заробітну плату у розмірі до 600 грн., чого не вистачало на повноцінне харчування одного працівника, не говорячи про сім'ю, сплату комунальних послуг,

житла тощо. 41,3% працівників отримували заробіток від 600 до 1250 грн., що забезпечувало пріоритетні потреби на рівні фізичного виживання, проте такий заробіток не створював матеріальних можливостей для лікування, оздоровлення, постійного освітньо-професійного розвитку за власні кошти, не говорячи про придбання житла або навіть погашення довгострокового кредиту на житло [6].

Зауважимо, що бідність працюючих притаманна усім регіональним ринкам праці України, проте Кіровоградська область за рівнем середньомісячної заробітної плати (78,7% від середньоукраїнського показника у 2006 р.) наближується до регіонів-аутсайдерів – Тернопільської, Вінницької, Чернігівської, Волинської областей. Витоки такої ситуації пов'язані з тим, що переважна більшість роботодавців в умовах обмежених можливостей залучення інвестицій орієнтується на використання “вкрай дешевого працівника”, обмеження витрат на професійне навчання та безпеку праці, кожне третє підприємство має заборгованість у виплатах заробітної плати, кожне четверте – незадовільні умови праці. За даними Держкомстату України у грудні 2007 р. у Кіровоградській області спостерігалася найбільша серед регіонів заборгованість з виплати заробітної плати (по відношенню до фонду оплати праці – 11,3%), що обумовило накопичення конфліктного потенціалу у соціально-трудових відносинах.

Додамо до цього, що економічні зрушення, які останніми роками мали місце в Кіровоградському регіоні, майже не позначилися на покращенні задоволення пріоритетних соціальних потреб більшості працюючих, соціальних умов життя, адже за 1999–2006 рр. за показниками регіонального людського розвитку, матеріального добробуту та демографічного розвитку [7, с.26]. Кіровоградщина змістилася на останні та передостанні місця серед інших регіонів України (відповідно 25, 26 та 27 рейтингові місця). Як результат, саме в Кіровоградській області у 2007 р. було зафіксовано найбільше серед регіонів міграційне скорочення населення (3776 осіб).

Вважаємо, що не безробіття, а відсутність роботи з гідною оплатою та умовами праці підштовхує працівників (насамперед, молодих, освічених, найбільш енергійних) до пошуків роботи і нового місця проживання в інших регіонах з більш конкурентною оплатою праці (наприклад, у Дніпропетровській, Одеській областях, у м. Києві, Севастополі, Харкові тощо).

Зауважимо, що аналогічними мотивами керується частина працівників, які залишаються працювати в регіоні нелегально, переважно у сфері малого бізнесу. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток “тіньової економіки”, глибока криза соціально-трудових відносин, перш за все, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція.

На наш погляд, в Кіровоградській області недостатньо використовуються можливості розвитку малого бізнесу в інтересах розширення легальної ефективної зайнятості населення. Хоча протягом 2000-2006 рр. кількість малих підприємств в Кіровоградській області зросла на 1187 од. або на 27,2, частка продукції малих підприємств у загальних обсягах реалізації продукції (робіт, послуг), починаючи з 2004-го р., мала тенденцію до скорочення і становила у 2006 р. усього 11,1 % (проти 15,6 % у 2001 р.). У розрахунку на 1 тис. мешканців в регіоні у 2006 р. припадало лише 5,2 малих підприємств. Це у кілька разів менше за відповідний показник країн Балтії та Росії, у 10 разів – від Румунії та Словенії, у 50 разів – від Польщі, Угорщини та Чехії.

Водночас, слід усвідомлювати, що наведені показники мають порівняно невисокий рівень вірогідності з огляду на значний рівень “тінізації” діяльності малих підприємств. Розрахунки та соціологічні обстеження переконливо показують, що в регіоні випереджаючими темпами відбувається деформалізація зайнятості. Розвиток недержавного сектора йде не так шляхом створення цивілізованої системи малого та середнього бізнесу, приватизації підприємств, як за рахунок перерозподілу працівників

регіону до сфери неформальної зайнятості, що, як правило, не вимагає значних капіталів, здійснюється на свій страх і ризик, часто не реєструється. З одного боку, неформальний сектор забезпечує людей роботою та доходами і дозволяє багатьом працівникам уникати бідності. З іншого боку, працівники неформального сектора не мають особливих гарантій зайнятості і не отримують соціальну допомогу (наприклад, пенсію), яка фінансується за рахунок податків на заробітну плату. Отже, дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту, а суспільство за це розраховується звуженням податкової бази, що призводить до підвищення податків у формальному секторі, заохочення неформального сектора до порушення законів, умов конкуренції. Негативним наслідком переходу матеріальних інтересів значної частини населення, особливо молоді, в “тінь” стає закономірна зміна трудової мотивації, соціальних та професійних орієнтацій, і в підсумку – деформація системи трудових цінностей.

Дослідження проблеми мотивації ефективної зайнятості в регіоні дозволило виокремити декілька мотиваційних моделей трудової активності населення.

До першої мотиваційної моделі віднесена група населення з розвинутою сукупністю засобів мотивації до ефективної зайнятості (високий рівень трудоактивності). Цей тип трудоактивної поведінки має місце тоді, коли нові, набуті або сформовані в ринкових умовах способи життєдіяльності і нові цінності не суперечать системі цінностей, сформованій за соціалістичного ладу. До першої групи ми віднесли 10-15% економічно активного населення, яке реалізує у процесі повсякденної життєдіяльності стратегію добровільної активної легальної зайнятості. Її поведінка на ринку праці має ринкове спрямування, є основним джерелом доходу, що формує на 50-70% бюджет родини. Для них характерна орієнтація на розширення господарської діяльності, одержання прибутку. Прибічники такої моделі поведінки для розвитку своєї виробничої діяльності можуть брати кредити, кооперуватися з такими ж економічно активними родинами. Для цієї групи характерна не „стратегія виживання”, а „стратегія розвитку” на ринку праці, активна економічна діяльність, інвестиції у власне виробництво і підвищення рівня життя. Використовуючи нові економічні умови і можливості вони реалізують свій потенціал, прагнуть освоїти сучасні господарські практики.

Головні напрями соціальної політики, спрямовані на групу населення з добровільною активною адаптацією до ринкових трансформацій, мають передбачати стимулювання розвитку малого бізнесу та інших підприємств, які займатимуться новітніми видами економічної діяльності на професійній основі та з використанням сучасних індустріальних технологій, залучення їх до реалізації інвестиційних проєктів з розвитку перспективних видів економічної діяльності, надання консультативних послуг з питань товарного ринку; пріоритетне кредитування, надання державних замовлень на закупівлю продукції тощо.

Позитивними рисами трудового менталітету цієї групи населення є адаптивність, вміння пристосовуватися до нестандартних ситуацій, креативність, спроможність до генерування ідей, сподівання на те, що здорові сили української нації виведуть країну у постіндустріальну фазу розвитку.

Таким чином, для цієї групи властиві два мотиви: матеріальний (зростання добробуту) і прагнення до самореалізації у праці.

Другу мотиваційну модель трудової активності представляє група населення із середнім ступенем мотивації до ефективної зайнятості та наявністю певних диспропорцій у розвиненості все ж широкої сукупності засобів мотивації. Трудоактивні індивіди з середнім ступенем мотивації, як правило, не мають особливих можливостей включитися в нові економічні відносини і лише під тиском життєвих обставин поступово вписуються в нові поведінкові умови на ринку праці. Прибічники такої

моделі економічної активності в основному представляють змушену активну адаптацію в умовах ринкового господарювання (індивід прагне змінити середовище, але це йому виявляється не під силу). За цього типу трудоактивної поведінки задоволеність базових потреб й рівень трудової комфортності характеризуються досить високими параметрами, однак реальний рівень цього показника досить низький (страх втратити роботу, небезпеку зниження соціальних благ). Цей тип реакції на структурні зрушення на ринку праці сполучається з домінантою корпоративних установок «законостушність» і відповідає конформістському типу поведінки в період організаційних перетворень.

Життєдіяльність і мотиваційні моделі зайнятості в другій групі домогосподарств варто розглядати в категоріях не лише ринкової, але і сімейної неформальної економіки, для якої характерне використання усіх видів ресурсів для життя. Слід зазначити, що неформальна економіка вбирає в себе ряд певних видів діяльності, що не орієнтовані на автоматичне отримання прибутку та відбуваються не так заради досягнення заздалегідь намічених цілей, як для підтримки конкретної нормальної міри стабільності, виживання, добробуту і відтворення. Для цієї групи, що складає 35-40% економічно активного населення на ринку праці області, грошова винагорода від праці в легальному секторі зайнятості формує бюджет родини лише близько 30-40%. Ця група населення у своїй економічній стратегії трудової діяльності сполучає функції господарства підприємницького типу, неформальної зайнятості, а також зайнятості як найманих робітників. За своїм соціально-професійним статусом ці домогосподарства складаються з родин робітників основних спеціальностей або представників інтелігенції – лікарів, учителів, соціальних працівників.

Мотиви праці трудоактивного населення другої групи, з середнім та вище середнього рівнем конкурентоспроможності робочої сили, виходячи зі змісту праці, мають матеріальний характер, і почасти – також пов'язані з умовами праці. Тому в межах зайнятості є актуальною й доцільною система стимулювання для розвитку трудового потенціалу й підвищення кваліфікації.

Третю мотиваційну модель трудової активності представляє група населення регіону, що характеризується нерозвиненістю мотивів до продуктивної трудової діяльності в легальному секторі економіки, виявляє вимушену пасивну адаптацію до модернізаційних зрушень за інноваційним типом. Третій тип мотиваційної моделі - вимушену пасивну адаптацію - представляють приблизно 30% домогосподарств області, що складаються з літніх пар пенсіонерів або неповних родин. Продуктивність їхнього господарства достатня низька, частка грошових надходжень у бюджет родини від трудової діяльності не перевищує 20%. Ця категорія населення демонструє життєдіяльність господарства переважно натурально-споживчого типу, що працює для самозабезпечення родини основними продуктами харчування.

Третя мотиваційна модель трудової поведінки відбиває, як видно, стратегію повсякденного виживання, збереження визначеного рівня життєзабезпечення родини. Основні мотиви трудової діяльності третьої групи мають яскраво виражений матеріальний характер. Збільшення товарності їхніх особистих господарств або залучення у сферу дрібнотоварного/малого бізнесу (самозайнятості) відбувається циклічно і має чітко виражений цільовий характер (одержання коштів для лікування, будівництва і розширення будинку, оплати навчання дітей і т.д.). У середньому, у сукупному доході такого населення питома вага доходів від дрібнопідприємницької діяльності приблизно дорівнює сумі заробітної плати, пенсій і соціальних допомог. Серед цієї категорії велика частка тих, хто має вторинну зайнятість в якості найманих робітників. У цих родинях відбувається менше, ніж у попередній групі, „підживлення” матеріальними ресурсами з боку суспільного виробництва, але здійснюється більш

розгалужений і різноманітний обмін продуктами і послугами, відбувається посилення горизонтальних зв'язків з родичами і сусідами. Використання неформальних зв'язків дає їм змогу здійснювати: обмін продукцією з власного господарства, обмін придбаними товарами, позичку грошей; догляд за дітьми; кооперацію у веденні господарства (на умовах безоплатності і невизначеності термінів надання зустрічних послуг).

Отже, характерними рисами цієї групи трудоактивного населення є менший розвиток виробничих функцій власного бізнесу (за його наявності), порівняно невеликий його обсяг і більш рівномірна зайнятість у суспільному й особистому господарстві. У випадку наявності у таких осіб селянського господарства воно має переважно натурально-споживчий характер і функціонує в основному для забезпечення родини продуктами харчування. Ця група трудоактивного населення демонструє меншу готовність працювати в умовах економічного ризику і меншу орієнтацію на матеріальний успіх, повільніше формування моделей економічної поведінки на ринку праці, адекватної новим умовам господарювання, поступове входження в ринок. Їхня здатність до самоорганізації і кооперації в ситуації прихованого або відкритого безробіття виступає як найважливіша адаптаційна компонента до інноваційної модернізації економіки.

Мотиваційне регулювання зайнятості цієї групи трудоактивних осіб сільських мешканців має бути спрямоване на підвищення інтенсивності їх легальної трудової діяльності, активізацію залучення до суспільного виробництва через самозайнятість, створення шляхом кооперації середніх і малих підприємств, навчання незайнятого населення основам підприємницької діяльності, надання необхідної професійної підготовки та консультативних послуг протягом початкового періоду ведення власної справи тощо. Пріоритетними видами економічної діяльності для осіб з вимушеною активною адаптацією та нерозвиненими потребами до ефективної зайнятості можуть бути охорона здоров'я, сфера консультативних послуг, зелений туризм, землезахисна чи землевпорядкувальна діяльність тощо.

Четверта мотиваційна модель трудової активності акумулює населення з нерозвиненими потребами до продуктивної праці в легальному сегменті регіональної економіки і характеризується пасивною мотивацією до ринкових змін в сфері зайнятості й економіці загалом. Можна припустити, що їхня вимушена адаптація до ринкових відносин відбулася лише під тиском зовнішніх обставин. Нові умови життєдіяльності і відсутність альтернативних джерел доходу змусили їх більш інтенсивно поповнювати бюджет родини у неформальному секторі, або ж традиційним (на селі) способом - розвитком особистого подвір'я (при достатній оплаті праці в суспільному секторі вони скоротили б розміри селянського господарства). Такий тип соціально-економічної мотивації властивий 15-17% населення. Як правило, склад цих домогосподарств різnorідний, суттєва їх частина складається з самотніх пенсіонерів, близько 5-7 % - з „люмпенів”. Економічними характеристиками їхнього особистого господарства є повна відсутність товарності та мінімальний рівень самозабезпечення. На селі самотні пенсіонери найчастіше не в змозі вести навіть саме обмежене господарство і практикують здачу в оренду своєї власності. Джерелом грошових надходжень у такі господарства є пенсії, а натуральних – допомога сусідів і родичів. Що ж стосується групи люмпенів, то вони після втрати звичного статусу в суспільному виробництві зайняли пасивну позицію і демонструють деструктивні, антисоціальні форми поведінки.

Щодо літніх самотніх пенсіонерів, як найбільш уразливих верств населення, вони мають бути охоплені комплексом заходів адресної соціальної допомоги, які хоча б частково компенсували негативні наслідки спонтанного розвитку ринкових

трансформацій. Що ж до люмпенізованого, маргінального прошарку мешканців села, їх соціально-економічна адаптація в межах реалізації державного соціального регулювання, а саме – залучення до трудової діяльності на допоміжних, сезонних та громадських роботах, можливо, й шляхом громадського примусу (у випадку нанесення економічних збитків з метою їх часткової компенсації).

Згортання мотивації до ефективної зайнятості або її нерозвиненість має місце у випадку, якщо напрями і методи суспільно-економічних трансформаційних перетворень не відповідають або суперечать інтересам та уявленням індивіда. Отже, сила і спрямованість мотивації до ефективної зайнятості представників різних соціально-демографічних груп є неоднаковою. Як впливає з результатів наших досліджень, віднесення певних груп населення до конкретної мотиваційної моделі трудової активності визначається, насамперед, соціально-демографічними, професійно-освітніми та психологічними характеристиками особистості, особливостями національного трудового менталітету, завдяки яким індивід може (або не може) реалізувати ту або іншу мотиваційну стратегію на регіональному ринку праці.

Виконаний аналіз дозволяє зробити висновок про *необхідність трансформації сучасного мотиваційного механізму зайнятості населення в регіоні*, оскільки він не тільки не є ефективним, спрямованим на розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації існуючих та створення нових робочих місць, з гідною оплатою та умовами праці, більше того, він допускає зростання тіньової зайнятості (яку вважає вигідною справою значна частина роботодавців і найманих працівників), не враховує специфічні потреби і мотиви діяльності окремих груп населення, яким притаманні принципово різні мотиваційні моделі трудової поведінки.

Під мотиваційним механізмом ефективної зайнятості ми 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. Ефективний механізм мотивації може бути створений в умовах вільного вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності. Тому його формування, як і формування інших механізмів, що складають комплексний механізм керування економікою, доцільно здійснювати, дотримуючись ряду системних принципів – правового забезпечення, регіональної адаптивності, оптимальності і ефективності, пріоритетності, ієрархічності, взаємозалежності його елементів, унікальності, комплексності, регламентованості.

Вважаємо, що для підвищення привабливості зайнятості у легальному секторі економіки доцільно дотримуватися подвійної стратегії:

по-перше, поліпшення інвестиційного клімату і зниження вартості підприємництва, що сприятиме створенню нових підприємств і розвитку існуючих, модернізації та створенню нових робочих місць з гідною оплатою;

по-друге, реформування інститутів ринку праці у напрямі надання йому більшої гнучкості, створення відчутних стимулів для роботодавців і найманих працівників в інтересах зростання обсягів зайнятості саме в легальному секторі економіки.

На нашу думку, політика щодо збільшення зайнятості в легальному секторі економіки має включати принаймні такі основні елементи: удосконалення трудових відносин шляхом їх лібералізації; запровадження практики прямих та ефективних колективних переговорів між роботодавцями та працівниками; дотримання основних прав працівників; зменшення розміру податків на фонд заробітної плати;

вдосконалення законодавчої бази самостійної зайнятості та створення розгалуженої інфраструктури малого бізнесу; запровадження системи моніторингу та оцінки програм активізації ринку праці. З метою виявлення головних причин, що впливають на обсяги неформальної та тіньової зайнятості та їх подолання економічно доцільно проводити в регіоні періодичні спільні засідання представників роботодавців та центрів зайнятості, стосовно інформації щодо комплексу послуг, які надаються центрами зайнятості, в тому числі: про стан, тенденції та процеси на локальних ринках праці; професійно-кваліфікаційний склад осіб, зареєстрованих в службі зайнятості, котрі шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності, або особисті якості; професійне навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця; допомога в укомплектуванні персоналом; надання дотацій роботодавцям для відшкодування витрат на виплату заробітної плати безробітним, прийнятим на роботу.

Висновки і перспективи подальших розробок. Проведений нами аналіз сучасних тенденцій у мотиваційному забезпеченні функціонування регіонального ринку праці, визначення основних мотиваційних моделей економічної активності населення області, дають підстави для висновку про необхідність трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості за інноваційною моделлю. На відміну від існуючої, спрямованої головним чином на запобігання масовому безробіттю та створення незначних мотиваторів щодо сприяння працевлаштуванню, нова концепція трансформації мотиваційного механізму ефективної зайнятості населення регіону має передбачати розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації населення до підприємницької діяльності, а також високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Врахування наданих рекомендацій щодо трансформації мотиваційного забезпечення ринку праці дозволить підвищити ефективність зайнятості в Кіровоградській області, а також сприятиме її збалансованому розвитку у середньот- та довгостроковій перспективі.

Список літератури

1. Економічна активність населення України 2004: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К.: 2005. – 256 с.
2. Економічна активність населення України 2006: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К.: 2007. – 239 с.
3. Праця України 2006: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2007. – 334 с.
4. Праця Кіровоградської області 2005: Статистичний збірник / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2006. – 185 с.
5. Праця Кіровоградської області 2006: Статистичний збірник / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2006. – 185 с.
6. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2006 рік. – Кіровоград, 2007. – 486 с.
7. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. – К.: 2007. – 40 с.

Проведен анализ современных проблем мотивации эффективной занятости на рынке труда Кировоградской области. Выделены мотивационные модели развития экономической активности населения. Обоснованы методологические принципы трансформации мотивационного механизма эффективной занятости.

The modern problems of the motivation of effective employment on the labour market of Kirovograd region have been analyzed. The motivational models of development of the business activity of population have been defined. The methodological principles of the transformation of the motivational mechanism of effective employment have been based.