ЧАСТИНА І

Тези науково-педагогічних працівників

Семикіна М.В., докт. екон. наук, професор,
зав. кафедри економіки та підприємництва
Денисенко К., аспірант
Кабай В., здобувач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

НЕРЕАЛІЗОВАНІСТЬ ТРУДОВИХ ОЧІКУВАНЬ ЯК ПЕРЕШКОДА ФОРМУВАННЯ СТІЙКИХ МОТИВІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ В РЕГІОНІ

Формування стійких мотивів персоналу до ефективної праці на підприємствах України не втрачає актуальності для вітчизняної науки і практики. Особливе значення це має для Кропивницького (Кіровоградського) регіону, оскільки набуває стихійності і неконтрольованості процес міграційного відтоку працездатного населення за межі області.

Над проблематикою формування мотивів до ефективної праці продовжують працювати такі вітчизняні науковці як В. Данюк, А. Колот, Т. Костишина, І. Петрова, Г. Куліков, С. Цимбалюк, О. Чернушкіна та інші. До невирішених частин цієї проблеми слід віднести недосконалість мотиваційного механізму у сфері праці та недостатнє вивчення економістами проблематики реалізації трудових очікувань. У зв’язку з цим метою статті є висвітлення результатів дослідження стану реалізації трудових очікувань найманих працівників у Кіровоградській області, визначення причин, що перешкоджають формуванню стійких мотивів до ефективної праці на підприємствах регіону.

Під трудовими очікуваннями працівників регіону ми розуміємо їх налаштованість на вирішення життєво важливих проблем та задоволення актуальних соціальних та економічних потреб через працевлаштування на робочі місця, що пропонуються в регіоні. Варто підкреслити, що задоволення актуальних потреб працівників залежить не лише від якості робочих місць (умов праці та її оплати, ступеню механізації, автоматизації, комп’ютеризації трудових процесів, соціальної захищеності тощо), а й від якості людського розвитку загалом. Порівняння показників регіонального людського розвитку свідчить про відставання Кіровоградського регіону від інших регіонів України (рис.1.).

Порівняно гірші умови праці, добробуту, відтворення населення, соціального середовища, комфортності життя слугують чинниками, що закладають вагомі передумови послаблення мотивів до праці у Кіровоградському регіоні. Особам, які тут шукають роботу, значно важче розраховувати на реалізацію актуальних соціальних та економічних потреб, ніж в інших областях України.

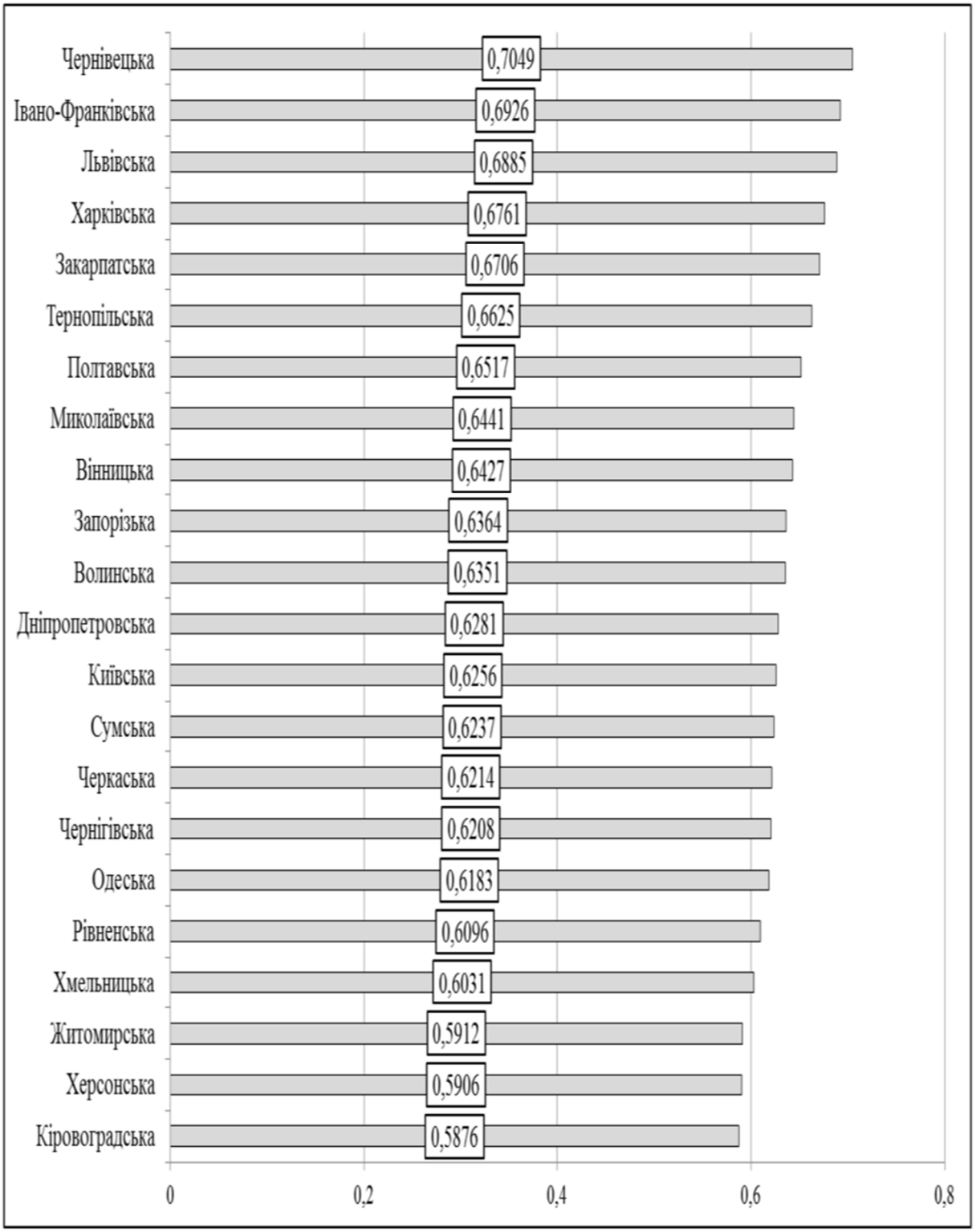

Рис. 1. Порівняльний аналіз показників регіонального людського розвитку у 2017 році[1].

Зазначене підтверджується результатами соціологічного обстеження, проведеного у 2017 році на підприємствах, закладах освіти та установах ринкової інфраструктури Кіровоградської області. Виявилося, що серед проблем, що турбують працівників, найгострішими є низький рівень заробітної плати, невідповідність оплати праці і доходів рівню життя і потребам сім'ї, несвоєчасна виплата заробітної плати, неритмічна робота підприємства, скрутне фінансове положення підприємства, при

цьому перші два чинника назвали майже всі опитані. На думку 68,3% респондентів оплата праці не враховує набутий рівень освіти і кваліфікації, не враховує трудовий стаж роботи на підприємстві (54, 3% респондентів), не відображає індивідуальний трудовий внесок працівника у колективні результати роботи (62,3% опитаних). Водночас, кожен четвертий респондент не зміг відповісти, чи регулюється оплата праці колективним договором або індивідуальним контрактом. Майже кожен другий працівник визнав, що розмір його заробітної плати вважається комерційною таємницею, що говорить на користь тінізації економіки. 2/3 працівників в анкетах вказали на несприятливі умови праці (незадовільний температурний режим, важкість праці, вплив шкідливих речовин тощо), відсутність реальних можливостей для професійного розвитку, формалізм у роботі профспілки, якщо вона є. Переважна більшість респондентів (96%) стверджують, що отримувана оплата праці не дає змоги забезпечувати потреби сім'ї у повному обсязі, тобто якісно харчуватись, вчасно оплачувати комунальні послуги, купувати необхідні ліки, взуття, одяг, регулярно оплачувати навчання дітей у навчальних закладах. Наявні робочі місця за визнанням майже кожного другого працівника не відповідають трудовим очікуванням. Така ситуація підштовхує до пошуку роботи як в інших регіонах, так і за межами країни.

Аналіз трудової статистики і вивчення кадрової ситуації на підприємствах не може задовольняти дослідників, фахівців і менеджерів з ряду причин:

– в Україні загалом і Кіровоградській області зокрема зберігається і поглиблюється розбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, що веде до неефективного використання наявного кадрового потенціалу;

– соціально-економічні заходи не спрямовуються на створення нових робочих місць, які відповідають ознакам гідної праці, трудовим очікуванням більшості працівників; для реалізації трудових очікувань працездатного населення не вистачає політичної волі та належної соціальної відповідальності держави, бізнесу і профспілок;

– зрушення в економічному розвитку, про які декларує Уряд, не відображаються на якості людського розвитку; децентралізація в управлінні економікою регіонів поки не відображається на поліпшенні соціального середовища, умовах праці та життя населення регіону, подоланні відставання Кропивницької (Кіровоградської) області від інших регіонів.

Окреслене дозволяє констатувати, що найближчими роками в результаті нереалізованості трудових очікувань працездатного населення матиме місце значна міграція працівників за межі регіону, що призведе до подальших втрат людського капіталу. Вирішення завдань формування стійких мотивів персоналу підприємств до ефективної праці в регіоні вимагатиме передусім залучення інвестицій для створення нових робочих місць з конкурентоспроможною оплатою та умовами праці.

Список використаних джерел

1. Регіональний людський розвиток: статистичний збірник. – Київ: Державна служба статистики України, 2018. – 72 с.