

Семикіна М.В., д.е.н., проф.

КНТУ, м. Кіровоград

## **Соціальні потреби працівників і проблеми їх реалізації**

### **в контексті завдань інноваційного розвитку**

Складний період ринкових перетворень в Україні обумовив загострення соціальних проблем працівників на регіональних ринках праці. Їх повільне та непослідовне розв'язання не лише обмежує можливості задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників, а й негативно позначається на мотивації до прояву трудової та інноваційної активності, що суперечить стратегічним планам піднесення конкурентоспроможності економіки областей.

Витоки сучасних уявлень про соціальні потреби працівника було закладено ще в минулому столітті у працях І.Вернадського, М.Туган-Барановського, А.Маслоу, Ф.Герцберга, С.Струмиліна та ін. Багатьма українськими вченими (О.Амоша, В. Антонюк, С.Бандур, О.Грішнова, Т.Заяць, А.Колот, Е.Лібанова, О.Новікова, В.Новіков, В.Онкієнко, І.Петрова, Л.Шаульська та ін.) останніми роками досліджувалися проблеми формування соціальних потреб.

Між тим проголошені соціальні пріоритети на рівні державної і регіональної політики все ще не мають адекватних дієвих механізмів ефективної реалізації на практиці. Назріла необхідність у системному дослідженні пріоритетних соціальних потреб працівників на регіональних ринках праці та пошуку механізмів їх оптимальної реалізації. Стаття ставить за мету висвітлити окремі результати наукових пошуків у цьому напрямі та визначити принципові умови вирішення цієї проблеми.

Виходячи з аналізу наукових джерел, запропоновано розуміти термін «соціальні потреби працівника на ринку праці» як сукупність потреб, що виникають та реалізуються в процесі його трудової діяльності, виступають одночасно результатом і передумовою розвитку суспільного виробництва, спонукають до ефективної праці та освітньо-професійного зростання (потреби у праці, отриманні доходу, соціального захисту, у реалізації знань, професійних вмінь, спілкуванні, повазі, творчості, самореалізації, освітньо-професійному та кар'єрному зростанні тощо). Соціа-

льні потреби можна досліджувати з різних позицій і рівнів розгляду в залежності від обраних класифікаційних ознак (таблиця 1).

Таблиця 1.

### Класифікація соціальних потреб працівників

Класифікаційна ознака	Види соціальних потреб працівників
1. За змістом та ознакою місця в ієрархії потреб	- первинні (найнижчі): фізіологічні; безпека, захищеність; - вторинні (вищі): потреба у належності до соціальної групи, у повазі, визнанні); духовні; потреба у самореалізації, творчості.
2. За ознакою появи	- потреби біологічного і психосоціального видів, що впливають з вимог природи (життєві або фізіологічні потреби у вигляді їжі, житла та ін.); - потреби належності до соціуму, що впливають з вимог соціального життя (освіта, гідна праця, безпека, дозвілля, любов, свобода, саморозвиток).
3. За ознакою часу виникнення	- колишні потреби; сучасні; майбутні.
4. За ознакою ступеню задоволення потреб	- повністю задоволені потреби; - частково задоволені; - незадоволені (незабезпечені).
5. Зв'язок з іншими потребами	міцний; слабкий; відсутній.
6. За ознакою рівня прояву	на рівні індивіда, на рівні групи, колективу підприємства, мезо- та макроекономічному рівнях.
7. За періодичністю задоволення потреб	періодичне, постійне, постійне.
8. За поширеністю	- в межах одної галузі; - у декількох галузях; - в усіх галузях.
9. За умовами задоволення	- задовольняється матеріальними благами; - матеріальними і духовними благами; - лише духовними благами.
10. За ознакою ставлення суспільства до цих потреб	позитивне; нейтральне; негативне; байдуже.
11. За ступенем еластичності потреб (в залежності від доходу та віку)	- низькоеластичні (первинні потреби); - еластичні (для задоволення вторинних потреб); - високоеластичні (предмети розкоші).
12. За способами задоволення	індивідуальні; групові; суспільні.

Зміна потреб, збагачення їх змісту обумовлюється еволюцією суспільства, проте серед множини соціальних потреб завжди виокремлюються пріоритетні (залежно від умов праці і життя, домінуючих цінностей).

Пріоритетними соціальними потребами працівників на ринку праці ми називаємо сукупність потреб, реалізація яких має першочергове значення для досягнення життєво важливих цілей на ринку праці на даному етапі розвитку суспільства в конкретній країні або регіоні. Процес формування та реалізації таких потреб є дуже

складним, він відбувається під впливом багатьох чинників (організаційно-економічних, політичних, соціальних, конкурентних, техніко-технологічних, кліматичних, екологічних тощо).

Усвідомлені пріоритетні потреби формують мотиви трудової поведінки працівників, визначають їх трудовий вибір на ринку праці, відбиваються на економічних результатах діяльності підприємств. Тому в інтересах прискорення інноваційного та економічного розвитку регіону вкрай важливо забезпечити регульований процес формування і реалізації пріоритетних соціальних потреб.

Проте аналіз засвідчує відсутність такого регулювання. Парадоксом є те, що в регіонах України у реалізації пріоритетних соціальних потреб працівників більшу роль, ніж трудова активність, кваліфікація, мають місце проживання та місце прикладання трудових зусиль (сфера економічної діяльності). Праця однакової складності в різних регіонах має різну ціну, міжрегіональна диференціація доходів і якості трудового життя поглиблюється, на тлі зростання інфляції знецінюється і так вкрай мала оплата праці, підвищується рівень соціальної невдоволеності працівників та їх сімей. В цих умовах соціальні пріоритети у сфері соціально-трудоких відносин зміщуються не в бік від визнання праці як цінності, важливості інтересу до змісту праці, творчої самореалізації (як це має місце в розвинених країнах), а до потреб суто економічного характеру, передусім, отримання максимального доходу за будь-якою ціною. Все більш привабливим для пересічного працівника стає поєднання легальної і нелегальної (тіньової) зайнятості, що веде до зростання масштабів останньої, іншими словами, стрімкого розвитку “тіньових” регіональних ринків праці.

На ринку праці Кіровоградської області, як і в переважній більшості інших регіонів, спостерігається дефіцит гідних робочих місць, асиметрія між підготовкою кадрів і попитом на них, нестача кваліфікованих робочих кадрів, міжгалузева диференціація оплати праці, розшарування в доходах. За результатами соціологічних опитувань працівників підприємств Кіровоградської області у 2006-2007 рр. оцінка пріоритетності соціальних потреб працівників виявляється такою: 1 – гідна оплата праці (думка 94% опитаних респондентів); 2 – безпечні та сприятливі для здоров'я

умови праці (78% опитаних); 3 – соціальна захищеність (72%); 4 – сприятливі соціально-трудові відносини (51%); 5 – освітньо-професійне зростання (33%); 6 – служба кар'єра (19%); 7 – творча самореалізація, визнання (12%). Отже, пріоритетні потреби працівників на регіональному ринку праці орієнтовані, передусім, на виживання, а не на ефективну трудову діяльність та інноваційну активність.

Недооцінка ролі пріоритетних соціальних потреб несе небезпеку як соціальних, так і економічних втрат для населення і економіки регіонів. Нагальною потребою є розробка завдань щодо вдосконалення механізмів реалізації соціальних потреб на регіональних ринках праці, яка має враховувати такі висновки:

- регіони України, які прагнуть до зміцнення конкурентних позицій, інноваційного розвитку, мають будувати свою політику з урахуванням структури та рівня задоволення пріоритетних соціальних потреб працівників;
- злам негативних тенденцій лежить, передусім, у площині створення продуктивних робочих місць з конкурентною оплатою праці та сприятливими умовами праці, досягнення змін в оплаті праці в бік збільшення її розміру та купівельної спроможності на рівні європейських соціальних стандартів, вдосконалення колективних угод у напрямі наближення зацікавленості в інноваціях роботодавців і найманих працівників на основі поліпшення стану оцінки та стимулювання праці;
- вдосконалення механізмів реалізації соціальних потреб працівників уявляється можливим в межах становлення соціально орієнтованого регіонального ринку праці, підвищення соціальної відповідальності представників великого і середнього бізнесу за збереження, ефективне використання та розвиток трудового потенціалу працівників регіону.

#### Література

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І. та ін.]; за заг. ред. чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – [2-ге вид. доповн. і переробл.] РВПС України НАН України. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
2. Семикіна М.В., Василенко Н.Ф. Пріоритетні соціальні потреби працівників на регіональному ринку праці та механізми їх реалізації // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – №1. – С. 179–191.

**ЗАЯВКА УЧАСТНИКА  
МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ “РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ”**

Фамилия \_\_\_\_\_ Семикіна

Имя \_\_\_\_\_ Марина

Отчество \_\_\_\_\_ Валентинівна

Научная степень \_\_\_\_\_ д.е.н

Ученое звание \_\_\_\_\_ проф

Название доклада

**Соціальні потреби працівників і  
проблеми їх реалізації  
в контексті завдань інноваційного  
розвитку**

Место работы:

**Кіровоградський національний  
технічний університет**

Должность

**Завідувач кафедри економіки та організації  
виробництва**

Телефон:

моб 80993459365

Факс 8(0522) 55-92-53

E-mail fedunec@kw.ukrtel.net

Домашний адрес:

25028

м. Кіровоград,

вул. Маршала Конєва

буд.9 кв.108

Потребность в жилье: **ДА**