

УДК 658.314.7

С.М. Цуркан, економіст, Одес. держ. екон. ун-т

## ФАКТОРИ І НАСЛІДКИ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*С.Н. Цуркан. Факторы и последствия влияния трудовой мотивации персонала предприятия. Определены факторы, ставшие основой кризиса трудовой мотивации, а также выявлены последствия кризиса трудовой мотивации.*

*S.N. Tsurkan. Factors and consequences of staff labour motivation influence. The factors underlying the labour motivation crisis are determined, as well as the consequences of the labour motivation crisis.*

Важливим джерелом розвитку суспільства в цілому, включаючи і розвиток соціальної активності, є мотивація трудової діяльності людини. Людина, яка є біосоціальною, відносно автономною системою, що саморозвивається, активно взаємодіючи з зовнішнім середовищем, вимагає постійного задоволення певних потреб. Потреби — це відчуття фізіологічного, соціального чи психологічного дискомфорту, нестача чого-небудь, це необхідність у чому-небудь, що потрібно для створення і підтримки нормальних умов існування і функціонування людини. І саме прагнення до задоволення потреб лежить в основі мотивації трудової діяльності людей.

У загальному розумінні мотивація — це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину усвідомлено чи не усвідомлено робити ті чи інші дії.

Що стосується мотивації трудової діяльності, то різні автори представляють своє розуміння даного поняття. Це свідчить про те, що мотивація трудової діяльності — складне і багатопланове явище, що вимагає всебічного вивчення. Мотивація трудової діяльності — це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що стимулюють людину до трудової діяльності, обумовлюють її поведінку, форми трудової діяльності, додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — це сукупність усіх мотивів, що впливають на поведінку людини.

Як свідчать дані соціологічних досліджень реального стану зацікавленості в праці, відбувається криза трудової мотивації під впливом різних макроекономічних і особистісних факторів, що, у свою чергу, обумовлює кризу соціальної активності. Творча, трудова діяльність не завжди забезпечують задоволення всіх груп потреб: фізіологічних, соціальних, інтелектуальних та ін.

Існує кілька причин кризи трудової мотивації. По-перше, для основної маси працюючих трудова діяльність у сфері матеріального виробництва перестала бути повноцінним джерелом задоволення основних життєвих потреб.

Відповідно статистичним даним, у 1992 — 2000 рр. сформувалася нова структура грошових доходів населення внаслідок зменшення питомої ваги оплати праці, збільшення частки пенсій і соціальних виплат, а також інших надходжень.

Відповідно до даних балансу грошових доходів і грошових витрат населення в Україні в цей час мала місце тенденція до зменшення питомої ваги оплати праці в грошових доходах населення.

Якщо оплата праці всіх зайнятих у 1992 р. становила в них приблизно 70,8 %, у 1993 р. — 56,7 %, то її доля в 1994 — 2000 рр. після підвищення в 1994 р. до 62,7 %, протягом останніх років зменшувалася й у 1998 р. досягла найменшого значення — 48,2 %. За цей період збільшувалася частка соціальних виплат — пенсій, допомоги, стипендій: з 12,5 % у 1992 р. до 25,0 % у 1997 р., а починаючи з 1997 р. ці доходи населення починають також зменшуватися і в 2000 р. склали 20,9 % грошових доходів населення. З 1995 р. з'явилася така стаття доходів, як доходи населення від продажу валюти (табл. 1 [1]). Доходи від продажу валюти в балансі грошових доходів за 1992 — 1995 рр. окремою статтею не виділялися.

Такі зміни в структурі доходів обумовили специфічну поведінку працездатного населення на ринку праці: оскільки оплата праці стала орієнтуватися на задоволення мінімально необхідних потреб, знизилася позитивна мотивація зайнятих до продуктивної і якісної праці, особливо в державному секторі. Працездатне населення стало цілеспрямовано шукати шляхи одержання незадекларованих доходів. Внаслідок таких змін у структурі грошових доходів у працюючих на сьогоднішній день переважає тенденція до зниження зацікавленості у суспільній праці.

По-друге, погіршилися умови трудової діяльності. Підприємства перестали допомагати своїм працівникам у вирішенні соціальних проблем. У сфері матеріального виробництва погіршилося медичне обслуговування, на приватних підприємствах воно відсутнє зовсім.

Таблиця 1

Структура грошових доходів населення в 1992 — 2000 рр.

Показники	Грошові доходи, %								
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Оплата праці	70,8	56,7	62,7	59,0	58,8	51,1	48,2	49,7	48,9
Пенсії, допомоги та стипендії	12,5	22,3	19,8	19,5	24,5	25,0	23,4	24,8	20,9
Доходи від продажу іноземної валюти	-	-	-	3,0	6,8	12,4	13,2	5,9	4,8
Інші надходження	16,7	21,0	17,5	18,5	9,9	11,5	15,2	19,6	25,4

По-третє, у структурі розподілу доходів населення спостерігається значна диференціація. Причина сучасної диференціації населення за рівнем доходів полягає як у галузевій диференціації в оплаті праці, так і в одержанні інших доходів, в основі яких — майнова нерівність внаслідок приватизації, а також доступність до користування суспільним і державним майном.

У зв'язку зі зміною структури доходів населення змінилася і структура витрат (табл. 2 [1]). Споживчі витрати (на купівлю товарів і оплату послуг) у період з 1992 по 1995 р. зростали з 62,5 до 76 % до грошових доходів, потім знизилися до 63,7 % у 1997 р., і в 2000 р. становили 68,9 %. Частка витрат на платні послуги в загальному обсязі доходів населення, хоча і коливалася протягом 1992 — 2000 рр., має тенденцію до підвищення. З 1993 р. зростає частка витрат населення на сплату податків, і разом з тим населення з кожним роком все більше витрачає коштів на придбання іноземної валюти (з 2,5 у 1993 р. до 17,7 % у 1998 р.). Це свідчить про те, що зростає прихильність населення до заощаджень, але в основному в іноземній валюті.

Таблиця 2

Структура грошових витрат і заощаджень населення в 1992 — 2000 рр.

Показники	Показники, % до грошових доходів								
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Грошові витрати і заощадження	79,2	81,7	88,2	93,5	96,6	95,7	98,2	96,2	96,3
Купівля товарів та оплата послуг	62,5	70,2	74,7	76,0	68,1	63,7	64,1	68,0	68,9
Податки та інші витрати	8,3	4,8	7,0	8,5	10,3	11,4	11,7	16,1	16,8
у т.ч.:									
обов'язкові платежі та добровільні внески	8,3	4,8	7,0	8,1	9,7	10,4	10,2	13,6	13,5
інші витрати	-	-	-	0,4	0,6	1,0	1,5	2,5	3,3
Купівля іноземної валюти	-	2,5	2,9	7,5	12,2	15,5	17,7	7,9	4,6
Приріст заощаджень і придбання цінних паперів	4,2	4,2	3,6	1,5	6,0	5,1	4,6	4,7	6,0

Через низький рівень життя скорочується відвідуваність театрів, кінотеатрів, музеїв, бібліотек. Усе це негативно позначається на мотивації праці й спричиняє її кризу, у суспільстві розвиваються антимотиви, антистимули до праці, особливо серед молоді, посилюються негативні соціальні процеси — апатія, пасивність та ін.

Погіршення матеріальних умов викликає у працівників почуття розгубленості, страх перед майбутнім, невпевненість у завтрашньому дні, відбувається крах колишніх ідеалів. Серед мотивів трудової діяльності переважають короткострокові цілі і ціннісні орієнтири. Люди хочуть одержати бажані блага зараз, негайно, пріоритетними стають особистий чи груповий егоїзм. Мотиви суспільного визнання праці й участі в управлінні виробництвом займають найостанніші місця серед спонукальних причин трудової діяльності працівників, незалежно від форми власності підприємств.

Таким чином, криза мотивації виявляється й у тім, що відбувається заміна потреб вищого рівня потребами нижчого, причому ступінь спрощення наближається до деградації.

Колішні орієнтири зруйновані, а нова творча мотивація не створена. Безсумнівно, що для її появи необхідний відповідний механізм стимулювання, що міг би впливати на структуру цінностей трудової діяльності, а отже, і соціальну активність.

Однією з основних причин кризи мотивації трудової діяльності є зміна відносин власності, що обумовлюють формування якісного стану мотивації праці, її основи, структуру, зміст, під впливом чого формується і сам тип особистості з визначеною структурою трудових цінностей.

Саме різноманіття форм власності і господарювання, повернення і поширення приватної власності, приватної та індивідуальної трудової діяльності істотно змінили структуру мотивації в порівнянні з існуючими при адміністративно-командній, плановій системі управління економікою, коли була велика роль держави у всіх сферах життя суспільства, і зокрема — у виробництві, розподілі, використанні робочої сили. Посилюються роль і відповідальність самого працівника за відтворення своїх здібностей, а десь — і матеріальна орієнтація на роботодавця, на його допомогу. Слабшає залежність працівників від держави, затверджується новий принцип розподілу робочої сили, що виражається у вільному виборі місця і форми прикладання своєї здатності до праці.

Усі ці зміни призвели до масового безробіття, та прихованого безробіття, але також і до прихованої зайнятості. А такі фактори, як безробіття, конфлікти, стреси, дискримінація за статтю та віком, професією, низька диференціація доходів працівників різних кваліфікаційних груп, також деструктивно впливають на трудову мотивацію.

Наслідком усього викладеного є те, що в країні склалася ситуація, при якій основна маса населення виявилася у важкому матеріальному становищі. У зв'язку з цим в країні намітилася негативна демографічна тенденція, головна з яких — скорочення загальної чисельності населення. Така тенденція намітилася, починаючи з 1994 р.

Так у 1993 р. населення України становило 52,2 млн. осіб, а до 2001 р. ця цифра зменшилася на 2,9 млн. і на 1 січня 2001 р. складала 49,3 млн. Демографічний стан в країні відображено в табл. 3 [2, 3, 4]

Таблиця 3

## Народжуваність, смертність і природний приріст населення, тис. осіб

Показники	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Кількість народжених	637,2	630,8	596,8	557,5	521,6	492,9	467,2	442,6	419,2	389,2	385,1
Кількість померлих	629,9	670,0	697,1	741,7	764,7	792,7	776,7	754,2	719,9	739,2	758,1
Природний приріст населення	27,6	-39,2	-100,3	-184,2	-243,1	-299,7	-309,5	-311,6	-300,7	-350,0	-373,0

Основна причина скорочення чисельності населення полягає в тому, що протягом ряду років неухильно зменшується народжуваність. У результаті важкого матеріального становища, викликаного відсутністю постійного заробітку, а від цього і впевненості населення в завтрашньому дні, більшість населення дітородного віку не прагне до народження дітей.

Якщо ще десятиліття тому люди, працюючи, сподівалися на одержання житла, щоб поліпшити житлові умови, то в даний час база для вирішення цієї проблеми фактично ліквідована. Соціальна політика спрямована на те, щоб людина сама заробляла собі на житло. Однак практично це неможливо здійснити через украй низький рівень заробітної платні, що робить проблему житла для більшості населення нерозв'язною. Житлова криза, що загострилася, стає найважливішою проблемою кризи мотивації трудової діяльності.

Не задоволені і екзистенціальні потреби людей, такі, як безпека існування, впевненість у майбутньому, стабільність життєдіяльності, гарантія зайнятості. Деформуються відносини співробітництва в трудових колективах, погіршується взаєморозуміння керівників і підлеглих.

Що стосується потреби в повазі з боку інших людей, тут також відбуваються зміни. Відбувається зниження цінності товариської взаємодопомоги, почуття недовіри до керівника стає звичайним явищем. Можливість виявити творчість на виробництві в даний час також оцінюється дуже низько.

Заходи для виходу із ситуації, що створилася, повинні, вбачається, починатися на двох рівнях: загальнодержавному та на рівні окремої організації.

На рівні держави повинна бути створена належна науково-правова основа для створення діючої системи соціального захисту населення, що потребує підтримки. При цьому дуже важливо, щоб особи й організації, що приймають відповідальні рішення, особисто матеріально, юридично і морально залежали від наслідків своїх рішень.

На рівні окремих організацій з метою формування ефективного мотиваційного механізму повинні здійснюватися відповідні соціологічні дослідження, і на основі отриманих даних вико-

ристовуватись широке коло мотивів, стимулів і винагород з урахуванням фінансового становища підприємства, професійного, освітнього, вікового складу працюючих. Прикладом мотиваційного впливу може бути матеріальне стимулювання працюючих, а в разі неможливості його здійснення — надання підприємством своїм співробітникам визначених пільг, таких як оплата медичних послуг, виділення коштів на транспортні витрати, підвищення загальноосвітнього рівня співробітників, їхня професійна перепідготовка за рахунок організації, продаж споживчих товарів за пільговими цінами і т.п.

### Література

1. Грошові доходи та витрати населення // Бюл. Національного банку України. — К.: Нацбанк України, 2000. — № 6. — С. 45 — 46.
2. Статистичний щорічник України за 1996 рік. — К.: Укр. енцикл., 1997.
3. Статистичний щорічник України за 1997 рік. — К.: Укр. енцикл., 1999.
4. Статистичний щорічник України за 1998 рік. — К.: Техніка, 1999.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1998.
6. Завадський І., Червинська Л. Фактори мотивації персоналу в менеджменті // Економіка України. — 1999. — № 9. — С. 53 — 59.
7. Соколик М. Грошові доходи і витрати населення України: тенденції і структура // Економіка України. — 1999. — № 3. — С. 21 — 30.
8. Цвєткова Г. Криза трудової мотивації і його наслідку // Економіст. — 2000. — № 4. — С. 51 — 56.

Надійшла до редакції 8 лютого 2001 р