

## **ЗАКОНОМІРНОСТІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ З ПОЗИЦІЇ УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ**

### **ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА С ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНИЯ НА МАКРОУРОВНЕ**

#### **THE TENDENCY IN DEVELOPMENT THE LABOR MOTIVATION SYSTEM FROM MACRO LEVEL POINT OF MANAGING**

*У статті визначено площину покриття управління на макрорівні соціально-трудою сферою, виявлено регресори впливу на зміну системи мотивації, формалізовано засади управління мотивацією трудової діяльності через параметри економічного, соціального та інституціонального забезпечення. Зазначено, що економічна підсистема управління соціально-трудою сферою регулює зайнятість економічно активного населення, засади розвитку зайнятості трудових ресурсів у неформальному секторі економіки та політику поляризації доходів населення; соціальна підсистема забезпечує управління якістю трудового життя та міграційними відтоками населення; інституціональна підсистема забезпечує регламентацію соціально-трудоих відносин в межах існуючого нормативно-правового поля, нових форм праці та зайнятості населення. Розроблена семантична модель забезпечує поєднання предикативних умов, які детермінують закономірності прояву горизонтальної інституції в процесі формування систем мотивації праці.*

**Ключові слова:** мотивація праці, макросистема управління, семантична модель, соціально-трудова сфера

*В статье определяется плоскость покрытия управления на макроуровне в социально-трудою сферой, выявлены регрессоры влияния на изменение системы мотивации, формализованы основы управления мотивацией трудовой деятельности через параметры экономического, социального и институционального обеспечения. Определено, что экономическая подсистема управления социально-трудою сферой регулирует занятость экономически активного населения, основы развития занятости трудовых ресурсов в неформальном секторе экономики и политику поляризации доходов населения; социальная подсистема обеспечивает управление качеством трудовой жизни и миграционными оттоками населения; институциональная подсистема обеспечивает регламентацию социально-трудоих отношений в пределах существующего нормативно-правового поля, новых форм труда и занятости населения. Разработана семантическая модель, обеспечивающая сочетание предикативных условий, детерминирующих закономерности проявления горизонтальной институции в процессе формирования систем мотивации труда.*

**Ключевые слова:** мотивация труда, макросистема управления, семантическая модель, социально-трудою сфера

*The paper work is determed the square of managing the social and labour sphere at macro level, identifiedrepressorsthat influence on changingthe system of motivation, formalized the basement of managing the system of labourmotivation throughcases of economic, social and institutional support.It is noted that the economic subsystem of managing the social and labour sphere regulates employment, principles of development the employment in informally economic and policy of polarization the income; social subsystem of management provides the quality of working life and migration outflows; institutional subsystem of management provides the regulation of the social and labour relations through existed legal framework, new forms of work and employment. Developed semantic model provides a combination of predicate conditions that determine tendencies of horizontal institutions in order toprovide of labour motivation system.*

**Keywords:**labour motivation, macrosystem of managementing, semantic model, social and labour sphere

**Вступ.** Ефективність та збалансованість будь-якої економічної системи забезпечується важелями управління, які зумовлюють синергетичну взаємодію, узгодженість інституційних перетвореньта гармонізацію соціально-економічних відносин. Біфуркаційний характер розвитку соціально-економічних та інституційних інтересів економічних агентів, зміни в архітектоніці поведінкових моделей персоналу, структурні зрушення продуктивних сил та виникнення нових організаційних форм соціально-трудового партнерства сприяють трансформації ціннісних мотивів в забезпеченні продуктивної трудової діяльності персоналу.

Теоретичне підґрунття дослідження забезпечили наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців: Д.П. Богині, В. Врума Ф. Герцберга, А.М. Колота, А. Маслоу, М.В. Семикіної,В.Г. Шинкаренка, які розкрили питання щодо сутнісно-змістовного контексту мотивації, забезпечили системологізацію концепцій щодо змін у ставленні до праці та змін у змісті і характері самої праці крізь призму змістовних та процесуальних теорій, розробили методологічні засади управління мотивацією праці. Проблемний зміст окресленої предметної сферивизначається відсутністю системного дослідження закономірностей розвитку системи мотивації праці в контексті семантичної ув'язки параметріврегуляційної політики макросистеми.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення закономірностей розвитку системи мотивації праці на засадах декомпозиції параметрів управління соціально-трудовою сферою.

**Методологія.**Окреслена предметна площинадослідження ґрунтується на наступних методах наукового пізнання: аналізу та синтезу – при визначені підсистем (економічної, соціальної, інституціональної) об'єктно-цільового управління соціально-трудовою сферою; історичної аналогії до пізнання економічних явищ – при дескрипції закономірностей розвитку системи мотивації; структурно-логічного та конструктивно-функціонального аналізу – при систематизації статистичних параметрів управління соціально-трудовою сферою на рівні макросистеми;когнітивному та структурно-інформаційному

підходу – ідентифікації параметрів, які визначають сутнісно-змістовний контекст засад макросистеми управління соціально-трудовою сферою.

**Результати дослідження.** Деформованість мотивацій сприяла зміщенню акценту в бік тількиматеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, оскільки можливості суспільства не утворювали адекватного потребамсоціального поля для особистісної реалізації [1]. Трансформація нормативно-ціннісної системи, виникнення нових видів праці, забезпеченнянових соціальних стандартів та балансу інтересів різних груп населеннясприяє видозміні структурної регуляції системи мотивації праці.

Зміщення соціально-економічних координат інструментів мотиваційного управління під впливом інституціонального середовища, зрушення в структурі зайнятості населення та рівня розвитку інтелектуалізації трудової діяльності призводить до трансформації класичного механізму управління трудовим потенціалом. На думку Клейнера Г.Б, природа мотивів економічного агента на макрорівні визначається трьома основними системами: системою інститутів, системою інтересів і системою очікувань, які забезпечують певну структурну узгодженість у закономірностях розвитку ціннісно-мотиваційних компонентівпрофілю персоналу та гомеостатичність потреб відповідно до рівнів ієрархії.

Управління мотивацією на макрорівні охоплює засади соціально-економічного розвитку трудового потенціалу, нормативно-правового забезпечення та регулювання трудової діяльності, соціокультурної та демографічної політики, що сприяє вирівнюванню ціннісних орієнтацій та забезпечує впровадження тенденцій соціалізаціїтрансформаційної економіки.

Площина покриття управління на макрорівні – інституціональне забезпечення, тобто правила, сформовані формальними та неформальними утвореннями суспільно-економічних формацій, які впливають на поведінку учасників ринку; інститути (організаційно оформлена система правил і норм, які консолідовано у формі організацій (підприємства, інфраструктура, державніоргани), закони (нормативно-правові акти) та функції-правила (ринок, ціноутворення, конкуренція, праця, власність).

Зростання рівня соціальних та економічних стандартів, лібералізація правового регулювання трудових відносин, асиметрія інформаційного забезпечення закономірностей реалізації соціально-економічних процесів, гістерезис мотиваційно-цільових орієнтирівта дискретні інституційні зміни засад суспільної організації працісприяють комплементарності системи мотивації праці, що доповнюються архітектонікою ціннісно-цільових пріоритетів суспільства.

Превалювання інституціонального та комунітарного впливу на закономірності розвитку системи мотивації зумовлено історичними особливостями розвитку державного устрою країни, патерналізмом у структурі

взаємовідносин «держава-суспільство-індивід», принципом холізму у розвитку індивідуальності, адаптивністю ціннісно-раціонального характеру праці встановленим формальним та неформальним правилам економічної культури.

Регресори впливу на зміну моделей мотивації управління на макрорівнівизначаються закономірностями розвитку соціально-економічних систем, суспільним поділом праці та структурою продуктивних сил економіки, рівнем інституціонального забезпечення та паритетною спрямованістю у формуванні ціннісно-системної моделі. Існуючі розриви між попитом та пропозицією на ринку праці безпосередньо впливають на соціальні стандарти та гарантії зайнятості активно-трудоного населення, дисбаланс між рівнем середньої заробітної плати та купівельною спроможністю, що спричиняє диференціацію доходів та обмеження у доступі до суспільних благ, невідповідність освітньо-кваліфікаційній структурі персоналу потребам регіональних ринків праці, що зумовлює демотиваційний характер трудової діяльності праці та деструктивні в системі соціально-трудоного відносин.

Слабкість інститутів державного регулювання: невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці (рис.1), відсутність державного планування розвитку ринку праці, скорочення масштабів перерозподільної політики посилює економічну, соціальну диференціацію та рецесію дематеріалізованої складової системи мотивації праці. Особливість розвитку українського ринку праці полягає у тому, що попит на кваліфікованих спеціалістів інтелектуальної праці залишається відносно низьким.

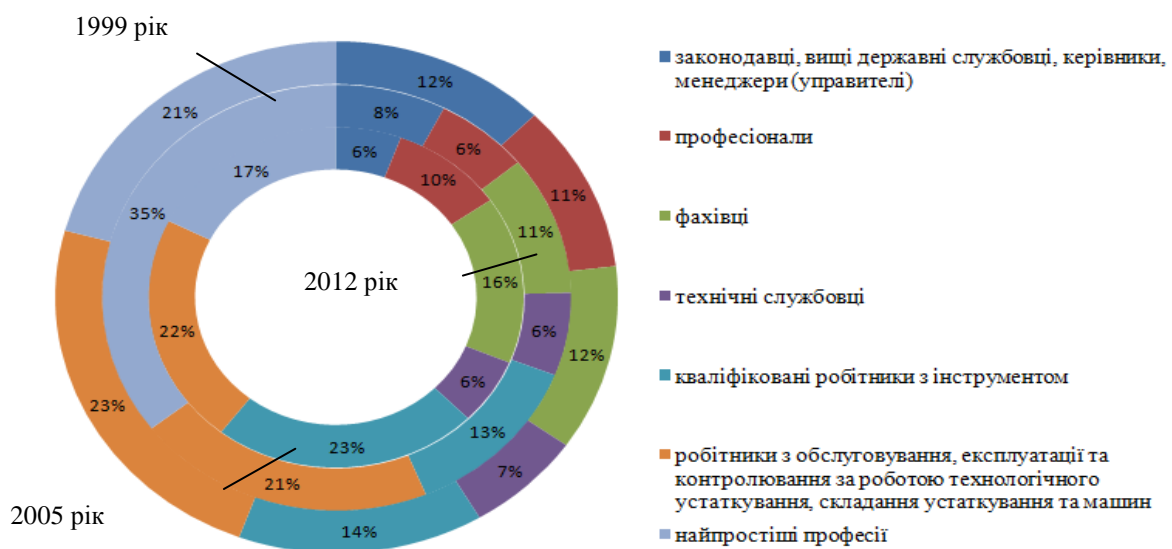


Рис.1. Динаміка кількості незайнятого населення за професійними групами (сформовано на основі статистичної інформації джерела [2])

Інституційні та соціально-економічні засади формалізації управління на макрорівні мотивацією трудової діяльності представлено через систему параметрів, які визначають предметну сферу інструментів впливу щодо забезпечення паралелі між розвитком інституту ринку праці та трансформаційними змінами в економіці праці та соціально-трудовах відносинах. Мотиваційна узгодженість об'єктно-цільового управління соціально-трудовою сферою забезпечується економічною, соціальною та інституціональною підсистемами (таблиця), які визначаються декомпозицією аналітичних параметрів з позиції генерації нових проєкцій та закономірностей у забезпеченні розвитку трудових ресурсів.

Економічна підсистема управління соціально-трудовою сферою регулює тенденції зміни у забезпеченні зайнятості економічно активного населення, рівні охоплення трудовою діяльністю за віковими групами, засади розвитку зайнятості трудових ресурсів у неформальному секторі економіки та політику формування доходів. Тенденція проаналізованих макроекономічних показників свідчить про зростання соціальної напруги, плинності кадрів та дисбаланс між матеріальним забезпеченням та рівнем життя: на 10 % збільшилося навантаження на 1 робоче місце; на 6,4 % - рівень залучення трудового населення до неформальної зайнятості за 2008-2013 роки. Незначне збільшення обсягів зайнятості пов'язане переважно з розширенням неформального сектора та сектора самостійної зайнятості. За даними офіційної статистики, чисте зростання робочих місць найбільше у таких видах економічної діяльності, як торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, готельно-ресторанне господарство, фінансова діяльність, надання комунальних та індивідуальних послуг, будівництво. Відповідно до прийнятих європейських норм, цільовий рівень зайнятості становить 75% від загальної кількості економічно активного населення.

Соціальна складова макросистеми управління мотиваційним змістом соціально-трудовах відносин характеризується якісними параметрами трудового життя та забезпечує політику регулювання масштабів трудової міграції. Соціальне забезпечення трудових відносин є передумовою розвитку трудового потенціалу та формування активної політики зайнятості населення, яка забезпечує відтік трудових ресурсів за межі країни. Отримані статистичні оцінки якості трудового життя є досить умовними (суб'єктивними) й не дозволяють функціонально описати залежність та величину їх впливу на відповідну сферу.

Інституціональна підсистема забезпечує регламентацію соціально-трудовах відносин в межах існуючого нормативно-правового поля, нових форм праці та зайнятості населення.

Таблиця

Систематизація статистичних параметрів управління соціально-трудовою сферою на рівні макросистеми [2,3,4,5]

	Параметри	Умовні позначення	Показники	Значення показників			
				2003 рік	2008 рік	2013 рік	
Економічне забезпечення	зайнятість	Z <sub>1</sub>	рівень зайнятості, %	56,7	59,3	60,3	
		Z <sub>2</sub>	рівень зайнятості за віковими групами, років:				
		B <sub>1</sub>	15–24, %	33,9	37,3	32,5	
		B <sub>2</sub>	25–29, %	74,7	76,4	73,8	
		B <sub>3</sub>	30–39, %	78,0	81,5	79,8	
		B <sub>4</sub>	40–49, %	78,0	79,8	80,5	
		B <sub>5</sub>	50–59, %	60,5	61,0	63,8	
		B <sub>7</sub>	60–70, %	19,7	21,8	23,8	
		Z <sub>3</sub>	коефіцієнт обороту робочої сили, %:				
		P <sub>1</sub>	по прийому		25,3	28,5	26,4
		P <sub>2</sub>	по звільненню		29,5	32,8	30,3
		Z <sub>4</sub>	рівень участі населення у неформальному секторі економіки, %		17,2	21,8	23,2
		Z <sub>5</sub>	навантаження на одне робоче місце		1/7	1/10	1/11
	Z <sub>6</sub>	рівень безробіття, %		8,2	6,3	7,2	
	Z <sub>7</sub>	співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці		1:7,26	1:9,6	1:10,8	
матеріальне благополуччя	M <sub>1</sub>	індекс реальної заробітної плати, %		115,2	106,3	114,4	
	M <sub>2</sub>	середньомісячна заробітна плата, грн.		462,27	1806	3265	
Соціальне забезпечення	якість трудового життя	Як <sub>1</sub>	рівень безпечності умов праці, %	70,5	64,21	x	
		Як <sub>2</sub>	рівень соціальної захищеності на роботі	x	24,8	x	
		Як <sub>3</sub>	рівень забезпечення відповідності умов праці санітарно-гігієнічним нормам, %	92,02	93,55	94,18	
	міграція	M <sub>11</sub>	коефіцієнт інтенсивності чистої міграції	-0,5	0,32	1,36	
Інституціональне забезпечення	трудова відносина	Тр <sub>1</sub>	кількість працівників, які охоплені трудовими договорами, % до кількості штатних працівників	18,1	12,5	13,6	
		Тр <sub>2</sub>	кількість працівників, які нестандартно зайняті, % до кількості зайнятого населення	x	x	x	
		Тр <sub>3</sub>	кількість працівників, які самозайняті, % до кількості зайнятого населення	21,35	18,59	19,73	

Основними причинами, які продукують підвищення попиту на нові форми нестандартної праці – це структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне

постіндустріальній економіці (економіці знань); посилення глобальної конкуренції; значне розширення сектору послуг; небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій; наростання гнучкості ринку праці й виробництва; поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Засучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), логістику (35,1 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), аутсорсинг медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %). Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4 %, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 35,5 %, послуги з аутстафінгу – 29 %, а послуги з аутсорсингу – 12,9 % [7].

Обґрунтування закономірностей розвитку системи мотивації трудової діяльності забезпечено розробкою семантичної моделі, що містить елементикогнітивного та структурно-інформаційного підходів щодо ідентифікації параметрів, які визначають сутнісно-змістовний контекст засад макросистеми управління соціально-трудою сферою. Параметричне узгодження складових управлінських блоків макросистеми забезпечує поєднання предикативних умов, які детермінують закономірності прояву горизонтальної інституції в процесі формування критеріальних показників ідентифікації систем мотивації праці (рис.2).

Агрегація детермінант та виокремлення семантичних зв'язків між ними дозволяє формалізувати їх взаємодію у проєктовані системи, які репрезентують закономірності прояву політики регулювання щодо розвитку соціально-трудою сфери. Визначені підсистеми забезпечення є відкритими та можуть бути доповнені в залежності від поставлених завдань дослідження.

Соціальна підсистема упорядковує трудові відносини відповідно до регламентованих стандартів якості трудового життя та забезпечує передумови формування дематеріалізованих складових в процесі забезпечення мотиваційних важелів управління. Превалювання параметрів економічної підсистеми у порівнянні з соціальними забезпечує розвиток інструментального типу системи мотивації праці, основним мотивом якого є ціна праці, а не можливості саморозвитку, що призводить до пасивної

(деструктивної) соціально-трудової поведінки, зростання рівня відтоку кадрів, зниження якості трудового життя.

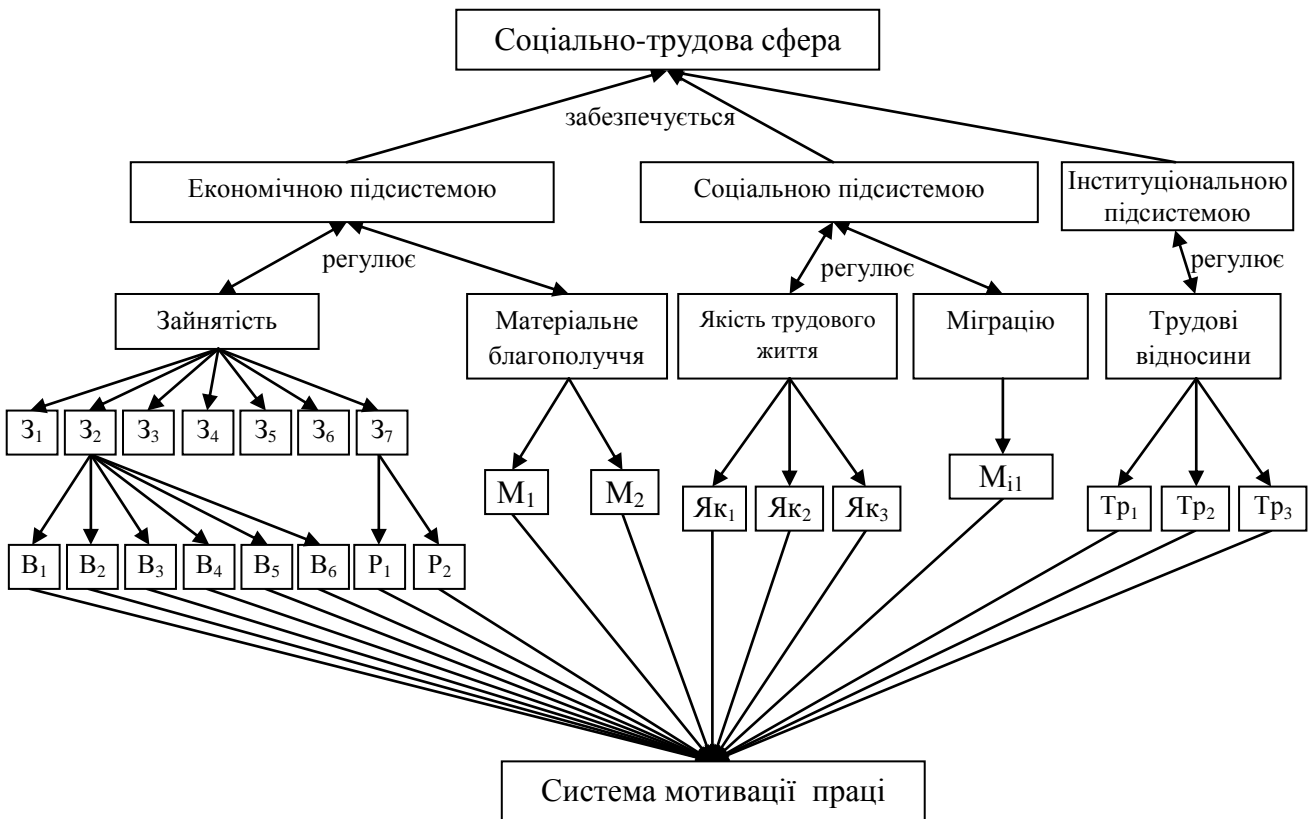


Рис. 2. Модель управління мотивацією праці на основі семантичного підходу

Узгоджена комбінація параметрів соціально-економічних підсистем управління забезпечує розвиток професійно-патріотичного типу системи мотивації праці, яка ґрунтується на стандартах забезпечення якісного трудового життя, інтелектуалізації праці та лібералізації трудових відносин та створює передумови до активної (конструктивної) трудової поведінки.

Розвиток інституціональної підсистеми формалізує закріплення нових форм зайнятості, забезпечує упорядкування соціально-трудоких відносин в межах єдиного правового поля.

**Висновки.** Систематизовані теоретичні засади щодо сфери управління системою мотивації праці на макrorівні дозволяють визначити композиційний зміст параметрів управління соціально-трудою сферою та таксономію стимулюючих факторів трудової поведінки в залежності від рівня узгодженості інтересів «держава-індивід». Розроблена семантична модель є засобом інтерпретації системно-логічної ув'язки політики регулювання соціального, економічного та інституціонального забезпечення соціально-



трудової сфери задля визначення відповідної проєкції системи мотивації праці та соціально-трудової поведінки.

Отримані результати дослідження зумовлюють формування наукового базису, який пояснює причинно-наслідкові зв'язки в переорієнтації цінностей від матеріалізованих до постматеріалістичних в системі мотивації праці.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є проведення функціонального аналізу параметрів підсистем управління соціально-трудою сферою; обґрунтування відповідності між типом системи мотивації праці та розвитком соціально-економічного та інституціонального забезпечення.

### Література:

1. Татомир І.Л. Поступ системи мотивації: від матеріалізації до пост матеріалістичних цінностей / І. Л. Татомир // Економічна теорія. – 2011. – № 2. – С. 47–57.
2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
6. Державна служба України з питань регуляторної політики. – Режим доступу <http://www.dkrp.gov.ua/>.
7. Новак І. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / Б. Оверковский, И. Новак. – 22 с. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua>. – Заголовок з екрана.
8. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
9. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Электронный ресурс] – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>. – Заголовок з екрана.