

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Визначено основні причини недовикористання та мотивуючі чинники підвищення рівня використання трудового потенціалу на основі проведеного соціологічного опитування вибіркової сукупності респондентів м. Києва. Проведено оцінювання матеріального становища трудового потенціалу домогосподарств м. Києва. Запропоновано підвищити мотиваційну функцію заробітної плати з метою ефективності використання трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація праці, потреби домогосподарств, заробітна плата, середньомісячний дохід.

Вступ. Ефективне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у суспільному виробництві. Від того, наскільки ефективно цього використовують, залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства. Ефективна діяльність можлива лише за наявності у працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Саме тому формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує новітніх підходів щодо мотиваційного забезпечення ефективного використання вітчизняного трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробленню і використанню мотиваційних механізмів в зарубіжній теорії і практиці приділяють велику увагу. Теоретичні положення формування мотиваційної поведінки людини в процесі виробництва висвітлено в роботах А. Сміта, Ф. Тейлора, Е. Мейо, А. Маслоу, В. Врума, Л. Портера, Е. Лоулера, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клеланда та інших. Ми розробили різні теорії побудови мотиваційних механізмів і їх використання у практиці господарювання. Наявність різних теоретичних і методологічних підходів потребує дослідження і вибір найбільш доцільних з них для побудови ефективної системи управління вітчизняним трудовим потенціалом. У вітчизняній економічній літературі такі питання висвітлювали в дослідженнях Д. Богині, Є. Бойка, С. Вовканича, М. Долішнього, В. Євдокименка, С. Злупка, М. Козоріз, А. Колота, І. Кравченко, О. Кузьміна, В. Куценко, Є. Лібанової, А. Мельник, В. Онікієнка, Н. Павловської, Я. По-бурка, Л. Шаульської та інших.

Проте багато питань потребують додаткових досліджень, оскільки економічна ситуація в країні постійно змінюється. Зокрема, це стосується визначення особливостей поведінки в умовах становлення інформаційного суспільства трудового потенціалу. Необхідно дослідити та визначити можливі варіанти поведінки працівника, який повинен працювати з повною віддачею і задовольняти власні інтереси за рахунок результатів праці. В сучасних умовах суспільного розвитку важливим є пошук новітніх підходів до формування системи заохочення ефективного використання трудового потенціалу на основі використання відомих мотиваційних механізмів. Недостатня мето-

дична розробленість питань дослідження підвищення ефективності використання трудового потенціалу, а також їх практична значущість для вітчизняних підприємств зумовили вибір теми дослідження.

Постановка завдання. Мета дослідження зумовлена обґрунтуванням впливу мотивації на ефективність використання трудового потенціалу на основі соціологічного вимірювання.

Результати. Проблеми неефективного використання трудового потенціалу нагромаджуються та загострюються через низький рівень життя, неадаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, погіршення стану здоров'я тощо. Відповідно, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу потребує задоволення його особистих економічних, соціальних, демографічних, екологічних, політичних і правових потреб. Потреби особистості щодо підвищення використання трудового потенціалу зумовлюються мотивами праці на підприємстві, тобто створенням таких умов, що регулюють трудові відносини, у межах яких у працівника з'являється потреба самовіддано трудитися, оскільки це для нього єдиний шлях досягнення свого оптимуму в задоволенні потреб.

Досліджено вплив мотивації на ефективність використання трудового потенціалу на основі проведеного соціологічного опитування вибіркової сукупності респондентів м. Києва восени 2011 р. В опитуванні взяли участь 1400 осіб (приблизно 1 % економічно-активного населення м. Києва). У масовому і репрезентативному дослідженні воно адекватно відображає реальну ситуацію. Адже самооцінка власного потенціалу працівників, особистого матеріального становища, незважаючи на суб'єктивний характер, є важливим індикатором соціального і трудового статусу.

Основні причини недовикористання трудового потенціалу м. Києва за гостротою та вагомістю серед опитаних респондентів наведено на рис. 1.

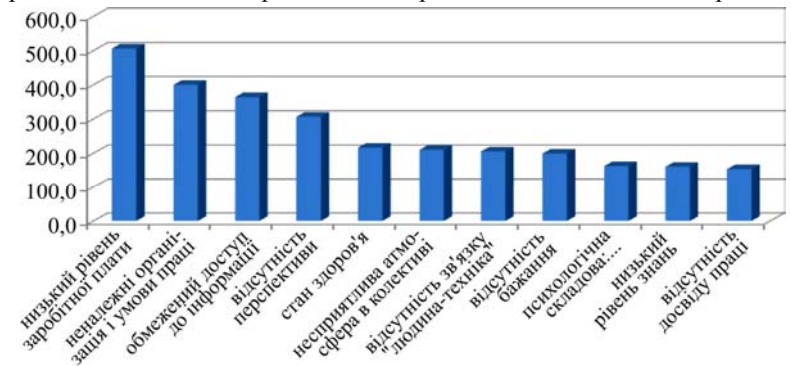


Рис. 1. Самооцінка причин недовикористання трудового потенціалу м. Києва
(оброблення анкет проводили, використовуючи метод балів)

Скасування наведених причин обмеженого використання трудового потенціалу зумовлює необхідність раціонального підвищення заробітної плати, створення належних умов праці, доступ працівників до інформаційних ресурсів. Саме така стратегія розвитку трудового потенціалу спроможна забез-

печити зростання продуктивності праці і збільшення відповідальності працівників до вимог керівництва. Як відомо, будь-яка діяльність виявляється мало-ефективною або неефективною, якщо працівник не зацікавлений у її реалізації. Така зацікавленість виражається у вмотивованості суб'єкта на відповідну діяльність. Мотивація спонукає трудову активність і впливає на формування мети та шляхів її досягнення [3].

Основними мотивуючими чинниками трудової діяльності для більшості опитаних респондентів є застосування на підприємстві політики матеріального стимулювання, перспектива кар'єрного просування та проведення стажування з метою підвищення рівня знань та кваліфікації (рис. 2).

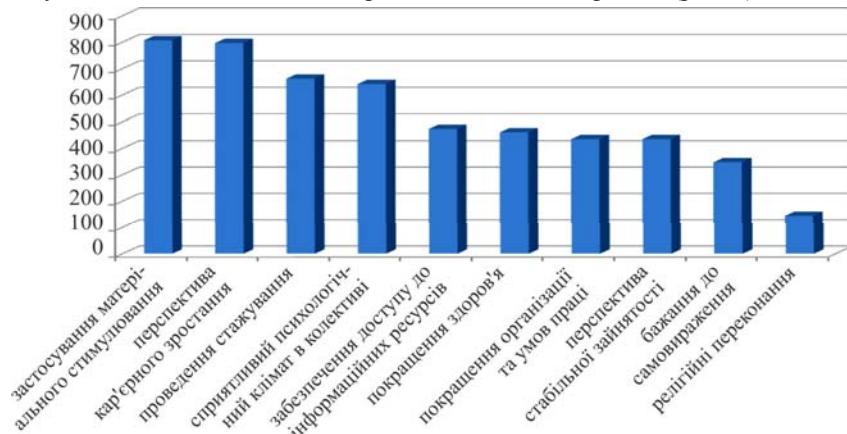


Рис. 2. Мотивуючі чинники підвищення рівня використання трудового потенціалу м. Києва за результатами самооцінки опитаних респондентів (оброблення анкет проводили використовуючи метод балів)

Ефективність використання трудового потенціалу залежить від умов, в яких він використовується, тобто від якості життя та рівня життя. Якість та рівень життя мають велике значення для визначення ступеня задоволення людини її існуванням та відповідно окреслюють перспективи погіршення чи покращення використання трудового потенціалу на різних етапах розвитку суспільства. Основним індикатором рівня життя є оплата праці.

Опитування показало, що середня зарплата восени 2011 р. у м. Києві становила 3750 грн, а наявний середньомісячний дохід на члена сім'ї, який, окрім зарплати, охоплює прибуток, змішаний дохід, сальдо доходів від власності, соціальні допомоги, інші одержані поточні трансферти у грошовій формі за винятком сплачених, зокрема поточних податків на доходи та майно, становив 2250 грн. У 57,1 % опитаних респондентів середньомісячний дохід на одного члена сім'ї є нижчим за 2000 грн (рис. 3).

Для багатьох українців заробітна плата – це єдине джерело доходу, а тому проблема низької ціни праці потребує швидкого вирішення. Проте прожитковий мінімум, встановлений Законом України "Про Державний бюджет України на 2011 рік" від 23.12.2010 р., № 2857-VI у жовтні-листопаді

2011 року обсягом 934 грн, свідчить про відсутність раціонального підходу до формування оплати праці і всіх соціальних складових [1]. Збереження ситуації, що склалася, яка загалом показує низьку якість та рівень життя населення, спонукає до недовикористання трудового потенціалу та "вимивання" його за межі країни.

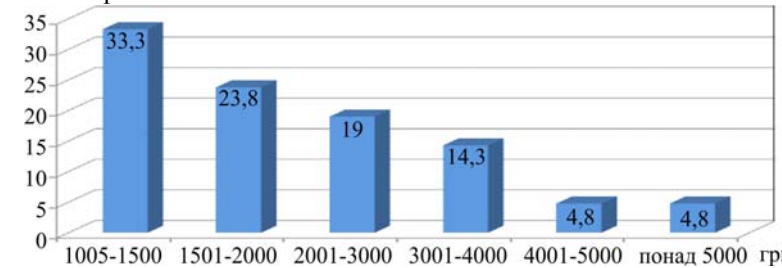


Рис. 3. Оцінювання матеріального становища трудового потенціалу м. Києва за рівнем доходів на 1 члена сім'ї

З метою підвищення якості та рівня життя населення необхідним є стимулювання на державному рівні інвестування в підприємства і інфраструктуру, яке сприятиме розвитку економіки і на цій основі створенню додаткових робочих місць, підвищенню оплати праці, збільшенню доходів країни, ефективного відтворенню трудового потенціалу. Важливо розуміти, що забезпечення ефективного використання трудового потенціалу невід'ємно пов'язане з мотивацією, тобто прагненням людини до активної дії, зі ступенем активності й спрямованості її дій в конкретній ситуації з метою задоволення своїх потреб. Згідно зі змістовними теоріями мотивації, найбільш дієвим мотивом економічної поведінки людини є усвідомлення нею своїх потреб, для реалізації яких потрібно створювати необхідні умови [4].

Ієрархічна теорія потреб А. Маслоу спирається на ідею упорядкування багатоманітності невзаємозамінних потреб людей за такою ієрархією: фізіологічні потреби, необхідні для виживання; потреби в безпеці і впевненості в майбутньому; соціальні потреби; потреби в повазі; потреби самовираження та реалізації своїх потенційних можливостей і розвитку як особистості [2].

Модель ієрархії дає змогу зробити цінні висновки для створення мотиваційного забезпечення трудового потенціалу: потреби людини широкі та багатогранні і потребують комплексної мотивації для їх задоволення; вагомість і склад потреб з часом постійно змінюються, відповідно процес мотивації може розглядатися як нескінченний; задоволення потреб нижчого рівня робить ефективним в аспекті мотивації задоволення потреб більш високого рівня; чим вищий соціальний статус працівника, тим вищого рівня потреби характерні для нього. Виходячи з фізіологічних потреб, респонденти оцінили можливості їх забезпечення відповідно до доходу на члена сім'ї (табл.).

Лише 12,1 % серед опитаних респондентів зазначили, що живуть забезпечено, проте зробити окремі покупки, такі як автомобіль, квартиру не в змозі. Для значної кількості домогосподарств (37,2 %) доходи дають змогу задовольнити лише потреби в продуктах першої необхідності, оплаті за кому-

нальні послуги, газ, електроенергію. Загалом низький рівень задоволеності фізіологічних потреб членів домогосподарств, який є за наявності низьких доходів домогосподарств, не може задовольнити потреби сучасної людини і, відповідно, забезпечити повноцінне відтворення трудового потенціалу. А оскільки фізіологічні потреби – потреби нижчого рівня (згідно з теорією А. Маслоу) – задоволені недостатньо, задоволення потреб більш високого рівня буде розглядатися як неефективне в аспекті мотивації праці.

Табл. Рівень задоволеності фізіологічних потреб членів домогосподарств м. Києва за результатами самооцінки

Місячний дохід на 1 члена сім'ї опитаного респондента, грн.	Рівень задоволеності потреб домогосподарства відповідно до доходу, % до опитаних респондентів				
	грошей достатньо лише на продукти першої потреби	грошей вистачає на продукти першої потреби та оплату за комунальні послуги, електроенергію, газ	загалом на життя вистачає, але витрати на відпочинок, придбання речей тривалого вжитку (меблі, побутова техніка) викликають труднощі	живемо забезпечено, але зробити окремі покупки (автомобіль, квартиру тощо) не в змозі	можемо дозволити собі придбати практично все, що хочемо
менше 800	–	–	–	–	–
801-1004	–	–	–	–	–
1005-1500	4,6	19,5	9,2	–	–
1501-2000	–	8,3	14,7	0,8	–
2001-3000	–	–	17,3	1,8	–
3001-4000	–	4,8	9,5	–	–
4001-5000	–	–	–	4,8	–
понад 5000	–	–	–	4,7	–

Висновки. Однією з передумов формування ефективного використання трудового потенціалу є задоволення нагальних потреб працівника та його сім'ї щодо відтворення і розвитку. Як зазначає Л.В. Шаульська, реалізація потреб є основою позитивного, ціннісного типу трудової поведінки, сприяє мобілізації різних компонентів трудового потенціалу, його збереженню і розвитку. І навпаки, неможливість задоволення потреб призводить до деструктивного типу трудової поведінки, що проявляється в негативному настрої до праці, здеформованості її мотиваційної основи, пасивності в трудовій діяльності і виявляється в непродуктивному використанні робочої сили, низькій продуктивності праці. Отже, ефективне використання трудового потенціалу можливе через активізацію людей у праці, сприяння реалізації цілей і прагнень працівників у трудовій діяльності [5].

Результати соціологічного вимірювання дають підстави стверджувати, що в Україні є вагомі причини, які перешкоджають ефективному використанню трудового потенціалу, зокрема низька якість та рівень життя населення, індикатором яких виступає заробітна плата. Саме тому ефективність використання трудового потенціалу в сучасних умовах потребує підвищення мотиваційної функції заробітної плати, яка є не тільки джерелом життєвих засобів для працівників та їхніх родин, але й впливає на соціально-психологічний стан працівника.

Література

1. Україна. Закон. Про Державний бюджет України на 2011 рік: Закон України від 23.12.2010 р., № 2857-VI: Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2857-17>.
2. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учебн. пособ. / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарпапова, Т.М. Максименко. – К. : Вид-во МАУП, 2002. – 248 с.
3. Лисак В.В. Теоретичні основи мотивації трудової діяльності працівників аграрних підприємств / В.В. Лисак // Сталый розвиток економіки : Всеукр. наук.-виробн. журнал. – Хмельницьк. – 2011. – № 2. – С. 90-92. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_2/90.pdf.
4. Мотивация эффективной занятости на региональном рынке труда : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.01 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Н.А. Іщенко; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. – К., 2008. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.nbu.gov.ua/ard/2008/08inarrp.zip>
5. Трудовой потенциал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 – "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Л.В. Шаульська; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – К., 2006. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.nbu.gov.ua/ard/2006/06shlv.zip>

Гринкевич С.С., Циб Н.О. Влияние мотивации труда на эффективность использования трудового потенциала: социологический аспект

Определены основные причины недоиспользования и мотивирующие факторы повышения уровня использования трудового потенциала на основании проведенного социологического опроса выборочной совокупности респондентов Киева. Проведена оценка материального положения трудового потенциала домохозяйств Киева. Предложено повысить мотивационную функцию заработной платы с целью эффективности использования трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, мотивация труда, потребности домохозяйств, заработная плата, среднемесячный доход.

Hrynkevych S.S., Tsyb N.O. Effect of motivation in labor productivity use of labor potential: opinion measurement

The main causes of under-utilization and motivating factors increasing use of labor potential on the basis of the survey sample respondents in Kyiv. The estimation of financial position of labor potential and satisfaction of physiological needs of households in Kyiv. An increase motivational function of wages for the purpose of efficient utilization of labor potential.

Keywords: labor potential, motivation, needs households, wages, average monthly income.

УДК 339.1

Ст. викл. Л.А. Злупко, канд. екон. наук; студ. І.С. Білан;
студ. Х.Ю. Діда – ННІЕПДТ ім. Вячеслава Чорновола,
НУ "Львівська політехніка"

ПОГЛЯД НА РЕКЛАМУ В СУЧАСНИХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЯХ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КУЛЬТУРНОГО СПРИЙНЯТТЯ

Реклама у нашому житті займає важливу позицію з огляду на те, що виникає суто через прагматичні міркування виробників, проте, базуючись на методах і прийомах, що звертаються до людської психіки на рівнях як свідомості, так і підсвідомому, створює масову культуру і впливає на внутрішній світ індивіда.

Ключові слова: комунікації, реклама, естетика, масова культура.