

Брич В.Я., докторант Ради по вивченню
продуктивних сил НАН України, м. Київ ²⁰

АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОГО ФАКТОРУ В УМОВАХ ЗМІНИ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Праця – фундамент суспільного прогресу. Вона не тільки творить матеріальні блага, а й дає імпульс до розвитку думки, створює основу для переходу кількісних змін у якісні. А що рухає інтересом до праці? Основний мотив – матеріальний інтерес індивідуума, котрий виступає на ринку трудових

ресурсів суб'єктом з правом власності на свою працю і продавцем її. Проте на кінцевий результат конкретної винагороди за конкретну працю суттєвий вплив справляють, крім взаємин на осі роботодавець – пошуковець роботи, фактори суспільно-економічні, політичні, соціальні, то розгляд мотивації праці лише крізь призму матеріальних стимулів буде однобоким, а тому помилковим. Адже маємо справу з мотивацією праці, як з певною багатогранною системою, що складається з різних компонентів, елементів, котрі й створюють цілісний механізм з органічно поєднаних стимулюючих факторів.

Сучасна економічна теорія розглядає проблему мотивації саме як багатогранну. Дослідження, здійснені М. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоурі, Я. Монденом, Б. Мільнером, Г. Суходольським, акцентували увагу на методах ефективного управління, визначенні прогресивних технологій менеджменту, пізнанні факторів стимулювання праці та психології діяльності. Звідсіля прокладається місток до узагальнень у процесі мотивації та її вплив на життєвий рівень населення.

Передусім, треба виділити характери мотивів, що приводять у рух механізми праці, як потреби особи – власника своїх трудових ресурсів.

Людиною, в першу чергу, керують матеріальні основи підвищення свого життєвого рівня, і вона прагне збільшення заробітку, участі в прибутках фірми (підприємства), поліпшення умов праці та соціально-побутових умов, збереження за собою того чи іншого робочого місця. Немалу роль відіграють і мотиви професійного характеру: кожен зацікавлений у просуванні по службі, хоче відчувати себе частиною фірми. Вони знаходять продовження в так званій гуманітарній мотивації праці. Особа, зайнята в сфері матеріального виробництва, побуті, торгівлі чи в процесах творення інтелектуального продукту, неодмінно бажає збагачувати зміст праці, брати участь в управлінні виробництвом та мати власність.

Професійні та гуманітарні мотиви поєднані спільним підґрунтям – психологією суспільної поведінки людини. Вона може не заявляти про такі претензії (матеріальний інтерес відстоюється значно активніше), але не мріяти про кар'єру, у своїй більшості, не може. А бажання мати свою частку у власності уже поєднується із тими стимулами до праці, що мають матеріальний інтерес. Усе настільки взаємопов'язане, що створює цілісну будову, де кожна цеглина має бути на місці. А завершують споруду, так би мовити, оздоблювальні елементи, без яких немає завершеності.

Подібне характерне і для мотивів до праці, що носять етичний та соціоцентричний характер. У колективі має значення формування комфортного психологічного клімату, консолідація його членів. Для конкретної людини дуже важливо відчувати, що її праця корисна. Бо ніщо не здатне загальмувати природну схильність до творення так, як повсякденна рутинна обов'язків, комплекс маловартісності, що неминуче вплине на психологічні аспекти життєвого рівня населення.

Поки що йшлося лише про своєрідне розшифрування впливу елементів трудової мотивації на життєвий рівень населення, без визначення впливу на них зовнішніх чинників. Спробуємо зосередитися на роботі мотиваційного механізму на прикладі підприємства акціонерного типу – нині найбільш поширеного, що диктується умовами ринкової економіки, ходом реформ.

Принципове значення має поняття власності, яке визначає місце і роль особи в укладі суспільного життя. Отже власник своєї робочої сили (творчого потенціалу), виступаючи найманцем працівником, лише отримує засоби виробництва у користування. Майно – не його власність. Ставши орендарем, він щось уже має в особистій власності, чимось тільки користується. А вже статус власника наділяє людину повним правом користування і володіння майном на свій розсуд, що не може не відбитися на її життєвому рівні. Логічно припустити, що чим менша дистанція відділяє працівника від власності, тим ефективнішими стають мотиви зосередженої на досягненні мети праці. Своє – близьке, зрозуміле, потрібне, вимагає постійного піклування, затрати приносять віддачу.

Тобто фактор підвищення життєвого рівня, який можна визначити, як збільшення міри участі працівника у власності, стає активним мотиваційним

елементом за умов, що визначаються і суспільною роллю самого індивідуума, і явищами, що відбуваються в зовнішньому середовищі. Людина активна, наділена схильністю реалізувати себе через роль власника, безперечно, дбатиме про результати своїх зусиль. Надійне, реально діюче законодавство, що захищає права власників, розумна й економічно доцільна та суспільно виважена податкова політика держави щодо повних власників та дрібних акціонерів тільки стимулюють процеси підвищення життєвого рівня населення.

Навпаки, для пасивного працівника, котрий не має схильності до реалізації себе в якості господарника, збільшення долі участі у власності не призводить до появи мотиваційного ефекту. Такий же наслідок дають нестабільна ситуація в країні, відсутність дієвих гарантій захисту прав власності, здирницька податкова політика.

Для нашої країни зараз є характерним поєднання на економічному полі мотиваційних елементів, котрі мають різнополюсне забарвлення. Чи не тому динаміка виробничих процесів сповнена численних протиріч, неув'язок. Рух вперед відбувається стрибкоподібно, з подоланням багатьох перешкод, навіязаних формальними нормами, які досі діють, хоч мали би давно відійти в минуле і котрі суттєво знижують життєвий рівень населення. І все ж триада традиційних понять (користування – володіння – використання майна) в економіці України визначають мотиваційний характер праці, формуючи різні його ланки.

Користування майном, як уже відзначалося, притаманне для найманого працівника, окреслює сферу його повноважень: використати найефективніше і за призначенням виділені йому засоби виробництва. Перехід до нового рівня – із статусом орендаря – дозволяє працівнику розширити межі своїх економічних дій. Започатковується відповідальність за володіння та використання ресурсів, зацікавленість у господарській самостійності. Отримавши ж право власності, людина може скористатися майном на свій розсуд, прагнучи при цьому до підвищення свого життєвого рівня.

Проте за будь-яких обставин для особи властиво давати самій собі оцінку, прагнучи в подальшому якнайліпше самореалізувати себе. Мотив до праці? Безперечно. Він лежить у площині внутрішніх факторів мотивації. Прямо протилежні їм – зовнішні, які передбачають оцінку суб'єктом умов економічного середовища, в котрому доводиться трудитися.

Менеджери вважають, що більшість працівників позитивно сприйме і відреагує на ті зміни у виробництві, що стимулюють їхню працю. Більшість – ще не всі. Фактор, здатний розбудити одного, може не справити впливу на іншого. Народна мудрість вчить: усіх під один гребінець не пострижеш. Відповідно засоби масового впливу на мотивацію до інтенсифікації праці в практиці сучасного менеджменту опинилися дещо на другому плані. А на перший вийшли індивідуальні (вибіркові) підходи.

Вище йшлося про аналіз мотивації за мірою об'єктивності, за способами впливу. Тепер – про міру очевидності. Бо мотивацію можна розглядати і через поведінку (цілераціональну або ірраціональну). Якщо поведінка спрямована на досягнення конкретної, чітко визначеної мети для досягнення певного рівня життя, то з вибором варіанту найбільш стимулюючого впливу особливих проблем не повинно виникати. Усе достатньо прогнозоване, вкладається у класичну схему "причина – наслідок". Тому пошук відповіді на запитання "що робити?" – складнощі не передбачає.

А з другого боку, непередбачуваність характеру поведінки значно ускладнює вибір оптимального варіанту, здатного мотивувати суб'єкта до діяльності. Мабуть, тут не зайвою була б для менеджерів допомога соціологів, психологів.

Втім, вести мову про той чи інший мотиваційний фактор можна лише тоді, коли є першооснова – робоче місце. У вітчизняних умовах високого безробіття прагнення людини зберегти своє місце праці уже стає суттєвим мобілізаційним моментом в системі життєвого рівня населення. В економічно розвинених державах наймані працівники міцніше прив'язані до тих підприємств, які забезпечують їм максимальну систему гарантій збереження робочого місця. У цьому переконує японський досвід. Країна островів практикує систему по

життєвого найму для найбільш уразливої під час економічних потрясінь вікової групи працівників – 55-60-річних. Ця система охоплює третину персоналу великих компаній.

Наукові дослідження переконливо засвідчили: гарантування зайнятості стало не тільки своєрідним страхуванням від вимушеного вивільнення, а й певною мірою зумовило появу "японського дива", характерного високою продуктивністю праці, високою якістю продукції, оновленням її асортименту. А ще це також забезпечило лояльність чи навіть відданість працівників своїй компанії, стимулювало прагнення до підвищення кваліфікації через систему горизонтальних переміщень по службовій драбині.

Американська компанія "Ай Бі Ем" пішла тим же шляхом. Упродовж 35 років тут не звільняють працівників, навіть переживаючи економічні проблеми. Просто віддають перевагу періодичному припиненню найму нових працівників, здійснюють програми перекваліфікації, при потребі вдаються до дострокового виходу на пенсію.

Схоже, в таких випадках вдається досягти оптимального: зберегти необхідну чисельність найздібніших і найкваліфікованіших спеціалістів, стимулювати їхні активні прагнення до високопродуктивної, високоефективної праці.

Якщо ж працівникові не тільки гарантується його робоче місце, а ще й забезпечується те місце праці, на якому він здатний максимально реалізувати себе, трудитися в кращих умовах, то це ще більше посилює мотивацію активної трудової участі. С.Нікітін, О.Нікіфоров, У.Оучі, В.Суп'ян, досліджуючи проблему стимулювання праці, не раз виділяли, як особливо ефективний, момент мотивації саме робочим місцем.

На сучасному етапі важливого значення набула ще одна якісна характеристика місця праці – зміст зусиль працівника, потреба в творчому началі і підході до вирішення конкретних завдань, задіявання інтелекту.

Економісти не випадково все частіше оперують поняттями "збагачення" та "гуманізації" праці. Як справді збагатити зміст, на перший погляд, звичної і монотонної операції на конвеєрі, де все підпорядковується чітко встановленому технологічному процесу? Арсенал сучасних організаційно-управлінських можливостей широкий. До нього належить горизонтальне маневрування набором трудових операцій з метою урізноманітнення функцій; вертикальний підбір операцій, що додає до одноманітних обов'язків працівника елементи планування та контролю за якістю своєї праці; виробнича ротація робітників; створення автономних і напіваавтономних груп з певною компетенцією.

Перші паростки бачимо навіть у не зовсім ефективній українській економіці. Скажімо, з акціонуванням колись державних підприємств і структурним перетворенням їх в якісно нові господарські одиниці відчутно поліпшилась виробнича дисципліна на кожному робочому місці і підприємстві взагалі. Любителі численних "перекурів" опинилися перед вибором: або працювати в ритмі з усіма, або йти поповнювати лави безробітних.

Для середньостатистичного українця праця, на жаль, поки ще не стала повноцінним джерелом підвищення свого життєвого рівня. Доходи переважної більшості співвітчизників відстають від офіційно визначеної межі прожиткового мінімуму. Слід сказати, що упродовж віків наш народ живе не в розкошах. Так було за часів панування на українських теренах російських монархів, польських магнатів... Взагалі в усі епохи простий люд був змушений задовольнятися мізерною часткою від прибутків, ним же створюваних.

Можливо, так склалося історично, що наш народ, незважаючи на матеріальну скруту, зберіг глибоку моральність, побутову скромність. І тому навіть найменше поліпшення економічної ситуації він сприймає з надією на підвищення свого життєвого рівня, що, в кінцевому результаті, оберігає суспільство від соціальних катаклізмів. Це характерно і для ситуації на ринку праці.

Якщо для розвинутого світу показник рівня безробіття у 5-6 відсотків є прийнятним, а збільшення його до 15 відсотків уже означає критичний рівень, то для України поняття критичного рівня безробіття застосовується хіба в теоретичних викладах.

Загальна тенденція до збільшення рівня безробіття в Україні ще не зумовлює особливого загострення конкуренції в боротьбі за місце офіційної роботи, адже її рівень оплати не гарантує людині задоволення в найнеобхіднішому. Разом з тим допомога по безробіттю для людей, схильних пасивно очікувати змін, стає своєрідним порогом, за яким починається скочування на соціальне дно.

Строкатою є і ситуація на регіональних ринках праці, що викликане низькою здатністю до маневру з боку незайнятих громадян. Переїзди ускладнюються житловими проблемами, відсутністю грошей на його придбання. Вакансій з гарантією стабільного та прийняттого для потреб сім'ї заробітку плюс з наданням житла – негусто. Не менш важливою є специфіка всеукраїнського і регіонального ринків праці, яка полягає в тому, що люди з метою заробітку рятуються еміграцією за кордон.

Закономірність спостерігається і в такому: чим менший обсяг соціальних гарантій, тим вірогіднішою стає активність самого індивідуума, спрямована на пошук власної економічної ніші, заповнення її певною формою приватної власності. Державне регулювання чи допомога стають зовнішнім стимулом, котрий впливає на інтереси особи, змушуючи її збільшувати власний вклад в економічне творення або, навпаки, створює перепони цьому.

Поки що податкова політика в Україні також грає роль фактора дестабілізації. Парадоксу немає. Адже важкий податковий прес здатний підірвати систему винагороди за працю, оскільки виробник зацікавлений включати податки у витрати, що підвищує ціни на товари. А їхній ріст зумовлює вимоги до підняття зарплати. Розвиток по спіралі в даній ситуації аж ніяк не стимулює трудову діяльність.

Думається, перекладання податкового тягаря з юридичних осіб на фізичних зараз є дещо несвоєчасним, бо не підкріплене високими доходами працівників. Наймані робітники нині зацікавлені не стільки у володінні власністю, скільки в отриманні доходів, які ця власність може дати для підвищення життєвого рівня. Прийнятним стає групове володіння основними засобами у сфері матеріального виробництва. Індивідуальне володіння більше притаманне для інтелектуальної власності. Її нагромадження неможливе без бажання і праці особи, без жорсткої конкуренції, що є механізмом для приведення в рух трудової діяльності.

Врешті-решт, загальна конкуренція на ринку праці змушує одних краще працювати, інших – створювати ліпші для цього умови. Тому постійно удосконалюються і змінюються, образно кажучи, основні деталі двигуна мотивації праці. Перехід до ринкових взаємин диктує носіям робочої сили потребу турбуватися про підвищення кваліфікації, нагромадження потенціалу, набуття інтелектуальної власності для підвищення життєвого рівня населення.

Коли започатковувалися програми роздержавлення і приватизації, без яких перехід до ринкових реформ неможливий, побутувала думка – буде сформований власник. Дехто, не піддаючись загальній ейфорії, резонно зауважував: а чи стане цей власник ефективним? Підсумки української сертифікатної приватизації засвідчили, що впровадження елементів ринкових перетворень на першому етапі ефективного власника ще не формують, мотивом до праці не стають, оскільки є лишень умовами трудової діяльності. Власність, закріплена за дрібним акціонером, настільки мала, що не дає йому важелів реального впливу на стан справ у виробництві. Працівники, звичні до усталеної роками колективної форми організації праці та відповідальності, виявилися неготовими до сприйняття усіх "відтінків" власності. Активність, починаючи з етапів малої приватизації в торгівлі, побуті, на автотранспорті, проявили кримінальні структури, роблячи ставку на легалізацію і процвітання у недалекому майбутньому.

Приватизація в Україні не принесла очікуваного підвищення рівня життя і повторила російську схему. Хіба що цінні папери, які при цьому використовувалися, відрізнялися назвами. Бує у нас вибраний шлях, який визначається суспільним усвідомленням соціальної справедливості, як рівності в бідності. Контрольний пакет акцій залишався в руках начебто реформованого

підприємства, яке без інвестицій обійтися само на ринку праці не могло. Згодом почався другий етап – етап грошової приватизації. Тепер найманий працівник, він же власник кількох акцій, отримує нагоду продати, але за дуже мізерну ціну, свої цінні папери. На жаль, вторинний фондовий ринок в нашій країні ще не розвинений і тому на цінних паперах ні приватні, ні юридичні особи особливого зиску не мають.

Говорячи про мотивацію праці в напрямку підвищення рівня життя, не слід забувати і про моральний аспект. Наймані працівники погоджуються на невисоку зарплату, працюючи на підприємстві будь-якої форми власності, якщо бачать перспективу, а труднощі є тимчасовими. Така готовність народжується, коли складнощі переживає усе суспільство, в тому числі і роботодавці. А, якщо немає котроїсь із цих складових, то виникає інша ситуація, за якої і працівники, і підприємці перестають бути зацікавленими у легальній суспільно-корисній праці, відбувається переорієнтація виробництва на "тінь". Розподіл власності шквильгає і замість ефективного господаря приходять будь-хто. Не випадково з українського горизонту досі не зникла загроза перетворення економіки в сировинний придаток до розвинених країн.

Там з якими складнощами не відбувається б розвиток відносин власності, все-таки формується прийнятний в конкретних обставинах механізм мотивації праці. Еволюційний процес розвитку виробничих сил, нехай і часом зигзагоподібний, все ж обумовлює зміну форм приватної власності (від індивідуальної – до групової). Адекватно змінюються фактори мотивації найманої праці.

Конституція гарантує кожному громадянину України право на працю. Закріплення в Основному Законі юридичного і суспільного права індивідуума впливає навіть з простої логіки невідворотності: щоб забезпечити достойний рівень життя, треба трудитися.