

**МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВІДТВОРЕННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Досліджено теоретичні та практичні соціально-економічні аспекти мотивації відтворення,
розвитку та використання трудового потенціалу суб'єктів
підприємницької діяльності України*

Постановка проблеми. Стратегічними пріоритетами України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу, розвиток, ефективне формування трудового потенціалу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та динамічного соціально-економічного прогресу.

Але останніми роками соціально-економічна ситуація в Україні докорінно змінила життя населення. Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляція, зміни форм власності призвела до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, розшарування суспільства за рівнем доходів, зростання безробіття.

Україна належить до країн з високим освітнім рівнем населення. Однак незважаючи на це у більшості вітчизняних працівників поки що не сформовані продуктивні здібності, необхідні для динамічного та ефективного розвитку виробництва. Суттєво загострилась проблема кадрової забезпечення економіки. З іншого боку, на виробництві не створені сприятливі умови для ефективного використання і розвитку продуктивних сил працівників. Це вказує на те, що концепція трудового потенціалу мало усвідомлена як на рівні державного управління, так і на виробничому та особистісному рівнях.

Сучасний етап економічного розвитку України вимагає вирішення практичних завдань управління трудовою діяльністю персоналу підприємства шляхом застосування нових соціально-економічних методів мотивації праці, які надади б змогу підвищити економічну зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати.

Мета дослідження полягає у визначенні теоретичних та практичних соціально-економічних підходів мотивації персоналу, заснованих на комплексному дослідженні трудового потенціалу як фактора підвищення ефективності господарської діяльності вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Термін "потенціал" (від лат. *potentia*) означає "приховані можливості, потужність, силу". Цей термін означає наявність у будь-кого (людини, підприємства, галузі, суспільства) можливостей або здібностей у певних сферах діяльності.

На початку 60-х років до наукового обігу увійшов термін "трудова потенція". Це було викликано необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП та характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці. Введення поняття "трудова потенція" спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу, накопиченого безпосередньо на підприємстві та в суспільстві в цілому.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії "трудова потенція". Визначення, запропоновані науковцями, мають суперечливий характер.

Д.П. Богина та О.А. Грішнова вважають, що трудова потенція – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1].

Р.П. Колосова відмічає, що трудова потенція є трудовими ресурсами в якісному вимірі [2]. В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудова потенція є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3]. О.С. Федонін, І.М. Рєпіна та О.І. Олексюк розглядають трудову потенція як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [4].

Л.А. Янковська визначає трудову потенція підприємства як можливість його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Тобто поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впроваджує новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудова потенція стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [5].

В Економічній енциклопедії категорія "трудова потенція" формулюється як "наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудова колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо" [6].

В.В. Онікієнко вважає, що трудова потенція становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням їх технологічної та технічної оснащеності [7].

Б.М. Генкін трудова потенція розуміє як трудова потенція людини, тому він розглядає його як часткове поняття в системі категорій "потенція людини", "робоча сила", "людський капітал", "трудова потенція".

Згідно із цим підходом він відмічає, що трудова потенція людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто щодо індивідуума трудову потенція – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду.

Б.М. Генкін запропонував ієрархію вказаних категорій, в основі якої категорія "робоча сила", що розглядається як здатність людини до праці на ринку. Далі – людський капітал як сукупність якостей, які визначають продуктивність та дохід. Далі – трудова потенція як кількісний та якісний критерій трудової діяльності. Завершує ієрархію людський потенція, який включає всі можливості людини здійснювати будь-які дії, виявляти будь-яку активність. При цьому вплив на формування перелічених складових людського потенціалу здійснюють природні здібності, освіта, виховання та життєвий досвід. Трудова потенція він характеризує як сукупність таких компонентів, як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенція; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [8].

Б.А. Райзберг та Л.Ш. Лозовський розглядають трудову потенція як наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [9].

І.О. Джайн під трудовим потенціалом розуміє сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [10].

В.І. Лишилєнко, Н.О. Остролуцький та К.І. Якуба вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [11].

О.А. Грішнова підкреслює, що трудовий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини [12].

Різні тлумачення поняття "трудовий потенціал", наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості трудового потенціалу у забезпеченні ефективного функціонування підприємства, розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів наголошує на необхідності врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я, фізичного розвитку, психологічних особливостей людини та ін. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком та кількістю окремих її якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

Дослідженням методологічних, методичних та прикладних питань даної проблеми займаються також такі вчені як Абдурахманов К.Х., Божко Е.А., Гавва В.Н., Гриненко А.М., Злупко С.М., Керб Л.П., Краснокутська Н.С., Лібанова Е.М., Мандибуря В.О., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Сіденко С., Чухно А.А. та інші.

Для ефективного використання трудового потенціалу підприємства необхідно здійснювати комплекс заходів, найсуттєвіший з яких – мотивація.

Найбільш ранні теорії мотивації людини до праці належать ще грецьким філософам Аристотелю, Платону, Демокриту та іншим.

Над проблемами мотивації та оплати праці персоналу працювала велика кількість вітчизняних та зарубіжних вчених, які своєю працею створили умови для становлення мотивації персоналу як науки та її подальшого розвитку.

Значний внесок у розвиток теорії й практики мотивації трудової діяльності зробили А. Маршал, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фоллет, Ф. Гілбрет, З. Фрейд, Г. Емерсон, О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо, а також відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу, Б. Скінер, Е. Штраус, Ф. Херцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та інші.

Результати досліджень проблем пов'язаних із мотивацією та заохоченням представлені в роботах радянських та українських вчених А.С. Афоніна, Д.П. Богині, І.К. Бондар, Б.М. Генкіна, О.П. Васильєвої, В.Р. Весніна, Г.А. Дмитренка, Г.Т. Завіновської, М.Г. Здравомислова, А.В. Калини, Ю.П. Кокіна, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, В.Г. Подмаркова, В.Д. Ракоті, А.О. Ручки, М.О. Сакади, О.С. Сосніна, В.П. Сладкевіча, Г.Є. Філезінгер, І.І. Тимошенко, О.Г. Уманського, Л.М. Фільштейна, П.С. Харіва, Ф.Н. Щербак та В.О. Ядова та інших.

Незважаючи на достатню кількість публікацій, дослідження сучасних проблем та пошук оптимальних напрямів впливу мотивації на формування, збереження, розвиток та використання трудового потенціалу залишається актуальним.

Викладення основного матеріалу дослідження. У міру розвитку суспільного виробництва, переходу до постіндустріальних засад його функціонування дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Економічною наукою доведено та практикою підтверджено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її

мотивація. Аксиомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою. У свою чергу, трудову поведінку детерміновано впливом багатьох чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках. Це означає, що формування трудової поведінки людини не можна розглядати як стандартизований, уніфікований процес. Навпаки, трудова поведінка людей надзвичайно різноманітна, оскільки вона є наслідком складного взаємодоповнення широкого кола потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань, поглядів, умов трудової діяльності.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей підприємства. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини.

Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме: мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію володіння засобами виробництва; мотивацію вибору нового місця роботи тощо.

Через низьку мотивацію до праці, неефективне використання трудового потенціалу, "тонізацію" економіки, зовнішню міграцію і демографічні процеси чисельність найманих працівників у легальному секторі нашої економіки постійно скорочується: за 2000-2008 рр. вона зменшилася з 13,7 до 11,4 млн. осіб, або на 2,3 млн. Спеціалісти прогнозують, що в подальшому ця проблема ще більше загостриться у зв'язку з досягненням пенсійного віку найчисельнішими групами працівників (1950-1955 рр. народження) з неповною їхньою заміною молодими людьми, які народилися в 90-х роках, коли народжуваність упала в 1,8 раза – з 691 тис. у 1989 р. до 376 тис. осіб у 2001 р. Спеціалісти прогнозують зниження чисельності працюючих аж до 2020-2025 рр., що сповільнить процес зростання трудового потенціалу суб'єктів господарювання та створить загрозу виконанню вже існуючих соціальних стандартів.

"Тіньова" і неповна зайнятість, міграція, молодіжне безробіття тощо переважно є наслідком української низької ціни робочої сили. Заробітна плата і сьогодні залишається основним мотиваційним чинником ефективної трудової діяльності персоналу підприємства. Але її середній рівень в Україні – найнижчий серед зарплат у європейських країнах колишнього Радянського Союзу та в інших соціалістичних країнах. В еквіваленті євро середня заробітна плата в Україні менша, ніж в Угорщині в 3,8 раза, в Естонії й Польщі – в 3,6, в Росії і Румунії – в 2, в Болгарії – в 1,1 раза. У складі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) заробітна плата становить лише 6 %, а з урахуванням витрат на державне соціальне страхування – 8,2 % [13].

Номинальні доходи населення, за даними третього кварталу 2009 р., зросли на 3,2 % порівняно з відповідним періодом попереднього року. Наявний дохід, який може бути використано населенням на придбання товарів та послуг, зріс на 3,8 %, але реальний наявний, визначений з урахуванням цінового чинника, – зменшився на 9,9 %.

Наявний дохід у розрахунку на одну особу за третій квартал 2009 р. становив 3998,2 грн., що на 4,3 % більш ніж у відповідному періоді торік.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за січень-грудень 2009 р. становила 1906 грн., що на 5,5 % більше ніж у відповідному періоді попереднього року. Індекс реальної заробітної плати за цей період становив 90,8 %.

Заробітна плата штатних працівників за грудень 2009 р. становила 2233 грн., що на 14,2 % вище ніж у листопаді 2009 р. і на 11,6 % більше ніж у відповідному періоді 2008 р. Індекс реальної заробітної плати щодо попереднього місяця становив 113,1 %.

Показник співвідношення заробітної плати за грудень 2009 р. до законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб – 3,00 (за грудень 2008 р. – 2,99).

Номинальні доходи населення за 2009 р. зросли на 6,2 % порівняно з попереднім роком. Наявний дохід, який може бути використано населенням на придбання товарів та послуг, збільшився на 6 %, а реальний наявний, визначений з урахуванням цінового чинника, зменшився на 8,5 %.

Наявний дохід у розрахунку на одну особу за 2009 р. становив 14606,2 грн., що на 6,5 % більше ніж у попередньому році.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за січень-

березень 2010 р. становила 1993 грн., що на 17,2 % вище ніж у відповідному періоді торік. Індекс реальної заробітної плати за цей період становив 105,7 %.

Заробітна плата штатних працівників за березень 2010 р. становила 2109 грн., що на 7,9 % більше ніж у лютому 2010 р. і на 18,3 % більше ніж у відповідному періоді 2009 р. Індекс реальної заробітної плати щодо попереднього місяця становив 106,8%.

Показник співвідношення заробітної плати за березень 2010 р. до законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб – 2,43 (за березень 2009 р. – 2,72) (табл. 1) [14, 15].

Таблиця 1. Основні показники рівня життя населення

Показники	2009 р.				Довідково: грудень 2008 р.	2010 р.			Довідково: березень 2009 р.
	січень	квітень	липень	грудень		січень	лютий	березень	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Індекс споживчих цін, % до попереднього періоду	102,9	100,9	99,9	100,9	102,1	101,8	101,9	100,9	101,4
Заробітна плата, грн.	1665	1845	2008	2233	2001	1916	1955	2109	1818
Мінімальна заробітна плата, грн.	605	625	630	744	605	869	869	869	605
Середній розмір пенсії разом з цільовою грошовою допомогою на перше число кожного кварталу, грн.	898,21	912,81	925,88	999,02	898,21	999,02	999,02	1038,88	912,81
Мінімальний розмір допомоги по безробіттю, грн.									
– для застрахованих осіб (залежно від страхового стажу) та незастрахованих осіб (звільнених військовослужбовців)	500	500	500	500	500	500	500	500	500
– для інших застрахованих осіб та незастрахованих осіб	360	360	360	360	360	360	360	360	360
Рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, грн.:									
– для працездатних осіб	133,0	133,0	133,0	133,0	133,0	182,21	182,21	182,21	133,0
– для непрацездатних осіб	187,5	187,5	187,5	187,5	187,5	266,25	266,25	266,25	187,5
– для інвалідів	200,0	200,0	200,0	200,0	200,0	294,0	294,0	294,0	200,0
Прожитковий мінімум (ПМ) у середньому на одні особу в місяць, грн. у тому числі:	626	626	626	701	626	825	825	825	626
ПМ для працездатних осіб, грн.	669	669	669	744	669	869	869	869	669
ПМ для осіб, які втратили працездатність, грн.	498	498	498	573	498	695	695	695	498
Співвідношення заробітної плати до ПМ для працездатних осіб	2,49	2,76	3,00	3,00	2,99	2,20	2,25	2,43	2,72
середньої пенсії до ПМ для осіб, які втратили працездатність	1,80	1,83	1,86	1,74	1,80	1,44	1,44	1,49	1,83
Рівень забезпечення до ПМ державних соціальних гарантій, % мінімальної заробітної плати до ПМ для працездатних осіб	90,4	93,4	94,2	100,0	90,4	100,0	100,0	100,0	90,4
мінімального розміру допомоги по безробіттю до ПМ для працездатних осіб									
– для застрахованих осіб (залежно від страхового стажу) та незастрахованих осіб (звільнених військовослужбовців)	74,7	74,7	74,7	67,2	74,7	57,5	57,5	57,5	74,7
– для інших застрахованих осіб та незастрахованих осіб	53,8	53,8	53,8	48,4	53,8	41,4	41,4	41,4	53,8

Суперечки на тему рівня заробітної плати між робітниками і роботодавцями, вченими і політиками не вщухають упродовж усього періоду реформування економіки України. Пояснюється це, зокрема, тим, що розміри державних гарантій у сфері заробітної плати були настільки низькими, що втрачався їхній економічний сенс. Заходи уряду щодо поліпшення ситуації в країні істотних змін не приносили. Абсолютна більшість працездатного населення України продовжує й нині оцінювати свої доходи від зайнятості як украй низькі. На підставі цього

особливої актуальності набуває тема, пов'язана з участю держави в регулюванні заробітної плати. Низький рівень заробітної плати в значній частині населення призвів до того, що наша країна разом із Молдовою та Албанією належить до трійки найбідніших країн Європи. За даними Всесвітнього банку, в Україні понад 70 % населення належить до категорії бідних. Особливістю українських реалій є те, що певна частка зайнятого населення, в тому числі висококваліфіковані працівники, також належить до категорії бідних (через низький рівень доходів від

зайнятості). Тобто навіть маючи роботу, людина фактично не може прожити (відновити себе) на ті кошти, які їй платять працедавець або держава, що негативно впливає на збереження та розвиток трудового потенціалу.

За даними Державного комітету статистики України, в третьому кварталі 2009 р. заробітна плата населення становила лише 40,3 % загальної частки доходів. Отже, населення України живе більше за рахунок додаткових доходів (соціальна допомога, прибутки від власності тощо), ніж від доходів, що одержує за виконану роботу. Це підтверджує й ситуація, що склалася на галузевому рівні. Так, у вересні 2009 р. 42 % працівників України мали низьку заробітну плату (нижчу за 60 % середньої заробітної плати), причому 11,4 % працівників одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму. Особливо важке становище в сільському господарстві та рибництві, де 63,2 та 77 % працівників відповідно мали надзвичайно низьку заробітну плату. Крім того, в промисловості її отримували лише кожен третій. Більш-менш гідну зарплату мали працівники, зайняті фінансовою діяльністю. Отже, заробітна плата більшості працівників не може забезпечувати не лише гідну винагороду за виконану роботу, а й бути адекватною витраченим зусиллям, тобто вона втрачає у більшості випадків свою мотиваційну та відновлювальну функцію.

Аналіз розподілу чисельності найманих працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності у вересні 2009 р., які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, засвідчує, що з 9929,5 тис. осіб – 42 % одержували зарплату від 630 до 1250 грн., 25,2 % – від 1250 до 2000 грн., 32,8 % – понад 2000 грн.

Мінімальна зарплата становила 630 грн., а прожитковий мінімум – 669 грн. Особливо потерпали працівники сільського, лісового господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг, охорони здоров'я, з надання соціальних послуг, освіти, культури тощо.

На відміну від України, в країнах ЄС влада приділяє велику увагу підвищенню купівельної спроможності населення за рахунок заробітної плати, оскільки це найважливіша передумова розвитку підприємств та економіки в цілому, адже внаслідок цього збільшуються надходження до бюджетів, що є підґрунтям для соціальних виплат та виплати заробітної плати працівникам державних секторів економіки. За даними щорічного звіту дослідницької компанії GFK Geo-Marketing, у країнах Європи в 2008 р. найбільша купівельна спроможність була у громадян

Люксембурга, котрі на рік можуть витратити на покупки в середньому 28192 євро, в Ірландії – 22540, Данії – 21673, Австрії – 20045, Франції – 19525, Німеччині – 18734, Великобританії – 18583 та Бельгії – 17695 євро. В Україні, за даними цього самого дослідження, купівельна спроможність населення становила лише 1688 євро (передостаннє місце серед 41 країни, остання – Молдова).

Численні дослідження експертів доводять: у країнах ЄС, як правило, рівень заробітної плати зростає швидше, ніж ціни на споживчі товари та послуги, що забезпечує гідний рівень життя працюючого населення. Хоч у цих країнах також є частка працівників з низькою заробітною платою, але це в основному мігранти, зайняті на роботах, що не потребують високої кваліфікації, тобто на сезонних роботах із збирання врожаю, по догляду за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами. За даними статистичної організації Європейської комісії "ЄВРОСТАТ", масштаби поширення низької оплати праці коливаються в діапазоні від 4 % у Бельгії та Данії до 16 % – у Греції. Слід зауважити, що нині в європейських країнах на державному рівні докладається чимало зусиль для збереження рівнів доходів населення в умовах світової фінансово-економічної кризи та підвищення заробітної плати певним категоріям працівників, які належать до низькооплачуваних прошарків населення.

В Україні чимало фахівців пов'язують проблему низької заробітної плати зі спадом виробництва, низькою продуктивністю праці, політичною нестабільністю, несприятливим інвестиційним кліматом. Проте, незважаючи на скрутне становище підприємств та низький рівень заробітної плати значного числа найманих працівників, в Україні з кожним роком збільшується чисельність мільйонерів (у вимірі валюти США). Згідно з даними Державної податкової адміністрації за підсумками 2008 р., незважаючи на кризу, чисельність українських мільйонерів порівняно з 2007 р. зросла на 400 осіб і сягнула 7,4 тис. осіб. Це свідчить про поглиблення соціального розшарування населення України. Подібне явище обумовлене передусім недоліками існуючої системи державного регулювання заробітної плати в Україні.

Особливої гостроти в цьому контексті набуває питання підвищення мінімальної заробітної плати, яка, крім інших її функцій, є також відправним пунктом для розрахунку соціальних виплат. Нині, на жаль, рівень мінімальної заробітної плати в Україні порівняно з європейськими країнами – один з найнижчих. У цьому можна перекоонатися, аналізуючи подану нижче таблицю [16].

Таблиця 2. Розміри мінімальної заробітної плати в країнах Європи (грудень 2008 р., за даними статистичної організації Європейської комісії "ЄВРОСТАТ")

Країна	Розмір мінімальної заробітної плати, євро	Країна	Розмір мінімальної заробітної плати, євро
Люксембург	1610,00	Туреччина	333,00
Ірландія	1462,00	Чехія	329,00
Нідерланди	1357,00	Естонія	278,00
Бельгія	1336,00	Словаччина	267,00
Франція	1321,00	Угорщина	235,00
Великобританія	1145,00	Литва	232,00
Іспанія	700,00	Латвія	228,00
Греція	681,00	Румунія	137,00
Мальта	612,00	Болгарія	112,00
Словенія	567,00	Білорусь	78,00
Португалія	497,00	Росія	64,00
Польща	334,00	Україна	63,40

Низький рівень мінімальної заробітної плати в Україні обумовлений передусім орієнтацією його на мінімальний прожитковий рівень (тобто рівень, нижче від якого, за численними науковими дослідженнями, починається фізична деградація особи). Слід зауважити, що такий підхід має ряд певних негативних моментів:

по-перше, досягнення мінімального розміру заробітної плати рівня прожиткового мінімуму – завдання доволі складне, тому що саме цей мінімум є не що інше, як стандартний споживчий набір продуктів, товарів та послуг, визначений у поточних цінах. Кожні п'ять років цей набір має згідно з чинним законодавством переглядатися, оскільки змінюється структура споживання, типовою закономірністю якої є збільшення

абсолютних розмірів витрат навіть за незмінних цін. Якщо враховувати ціновий чинник, то при будь-якому методі розрахунку натурального споживчого кошика, навіть за найнижчими цінами (рівень інфляції в Україні значно вищий, ніж в Європі – 2-3 % на рік), прожитковий мінімум приречений до постійного зростання, а мінімальна заробітна плата – до постійного прагнення його наздогнати;

по-друге, в такому разі відсутній прямий зв'язок між економічними успіхами країни та соціальним становищем населення. Навіть за вдалого розвитку економіки заробітна плата більшості працівників залишається на низькому рівні, оскільки її зорієнтовано на прожитковий мінімум.

У країнах ЄС прожитковий мінімум є лише критерієм для сфери соціальної допомоги, але не для системи розподільчих відносин в оплаті праці. Розмір мінімальної заробітної плати, як правило, визначається на підставі середнього рівня заробітної плати – це усталена практика для багатьох європейських країн. Орієнтир для визначення розміру мінімальної заробітної плати для більшості країн – 50 % розміру середньої заробітної плати. Такий підхід у цих країнах до регулювання заробітної плати забезпечив значно вищий рівень мінімальної заробітної плати від розміру прожиткового мінімуму. За даними Світового банку, наразі співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у Великобританії – 6,4:1, Франції – 4,7 : 1, Латвії, Естонії та Польщі – 1,5 : 1. І саме це є основою високих рівнів доходів працюючого населення європейських країн та сталого (попри фінансово-економічну кризу) їхнього економічного розвитку.

В Україні варто перейти до подібного регулювання оплати праці, до орієнтації на показник середньої заробітної плати. Крім того, мінімальна заробітна плата має зростати темпами не нижчими, ніж середня заробітна плата та ціни. За умови зважених, з економічної точки зору, дій, підвищення рівня мінімальної заробітної плати не буде мати негативного впливу на розвиток підприємств і не збільшить суттєво витрати роботодавців, оскільки витрати на заробітну плату в загальних витратах з реалізованої продукції в середньому в Україні залишаються низькими. Також бажано скасувати належність мінімальної заробітної плати до державних соціальних виплат, що без перешкод сприятиме підвищенню рівня оплати праці в бюджетних організаціях.

Перехід до визначення мінімальної заробітної плати виходячи з показника середньої заробітної плати забезпечить у перспективі:

- зростання рівня реальної заробітної плати (на підставі економічного рівня розвитку країни рівень номінальної заробітної плати також повинен зрости);
- зменшення надмірної диференціації доходів населення, яка провокує соціальну нестабільність у суспільстві;
- розвиток та ефективне використання трудового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності;
- часткове зниження гостроти проблем масової бідності населення України;
- підвищення купівельної спроможності населення, що, у свою чергу, сприятиме розширенню виробництва та збільшенню бюджетних надходжень;
- утілення в життя конституційних прав громадян та загальнозначених норм міжнародного права щодо гідного рівня оплати праці та життя.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Проблема мотивації персоналу є однією з найважливіших у сучасній управлінській науці, оскільки саме людський фактор є одним з найвагоміших чинників успіху підприємства в умовах ринкової економіки. Однак на підприємствах України мотиваційні чинники не відіграють вирішальної ролі у зростанні обсягів виробництва та підвищенні його ефективності.

Нинішнє ступеня зменшення вартості робочої сили, відсутність необхідної мотивації до праці, низький рівень соціальних витрат – чи не головне гальмо на шляху до піднесення економіки вітчизняних підприємств. В сучасних умовах рівень заробітної плати не забезпечує нормального відтворення робочої сили, підвищення її здатності до праці.

Низький рівень заробітної плати в Україні має ряд негативних наслідків. Продовжує знижуватись і без того низька мотивація до праці, а як наслідок – і її продуктивність. Різко знизився рівень споживання основної маси населення. За останні роки, купівельна спроможність фіксованих грошових доходів населення по широкому спектру товарів першої необхідності і послуг суттєво знизилася.

Зниження рівня життя переважної більшості населення України, низька заробітна плата і її несвоєчасна виплата викликали необхідність вторинної зайнятості.

В деяких галузях і регіонах падіння реальної заробітної плати призвело до міграції робітників за кордон, де рівень заробітної плати значно вищий.

Ефективна господарська діяльність вітчизняних підприємств в умовах ринкової економіки пов'язана зі створенням ефективних соціально-економічних механізмів

активізації саме людського фактору, в основі формування яких є комплексний підхід до використання і розвитку всіх виробничих ресурсів. У цих умовах ускладнюються механізми трудової мотивації, оцінки ділових якостей персоналу і стимулювання результатів його діяльності. Тому механізм мотивації повинен базуватися на вивченні потреб, інтересів, особистих цілей співробітників і можливостей їхньої інтеграції з цілями підприємства. Його суть полягає в активізації внутрішніх мотивів працівника, спрямованих на самовираження, творчість у праці, визнання, розширення самостійності й відповідальності, перспективи кар'єри і професійного зростання, співпрацю, партнерство, участь у власності.

Для посилення мотивації в системі управління доцільно: посилити трудову дисципліну в сфері зменшення втрат робочого часу, що дозволить збільшити обсяг виготовленої продукції; перейти по мірі можливості на застосування гнучкого графіку роботи окремих категорій працівників, що сприятиме зменшенню плинності кадрів; розширити джерела додаткової оплати праці за рахунок збільшення частки премій в сукупному доході працівників, виплати дивідендів, збільшення матеріальної допомоги в окремих випадках окремих категоріям працівників та забезпечити впровадження і розвиток моральної мотивації персоналу, що дозволить підвищити ефективність використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

Список використаної літератури:

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання – Прес, 2002. – С. 313.
2. *Економіка труда и социально – трудовые отношения /* Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – С. 623.
3. *Управління трудовим потенціалом /* [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 403.
4. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. / Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – С. 316.
5. *Янковська Л.А.* Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200-203.
6. *Экономическая энциклопедия /* Научно-редакционный совет издательства "Экономика", Институт Экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – С. 1055.
7. *Онїкєнко В.В.* Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми // Зайнятість та ринок праці. – К.: НЦЗРП, 1996. – Вип. 3. – С. 31-34.
8. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: Изд. группа "НОРМА-ИНФРА-М". – 1998. – С. 384.
9. *Райзберг Б.А.* Учебный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. / – М.: Рольф: Абрис-пресс, 1999. – С. 416.
10. *Джаин И.О.* Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. – С. 250.
11. *Лишценко В.І.* Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Лишценко В.І., Остролуцький Н.О., Якуба К.І. / Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богуцького О.А. – К.: ТОВ "Комплекс Віта". – 1996. С. 77-104.
12. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во "Знання". 2001. – С. 254.
13. *Маршавін Ю.* Сучасні проблеми ринку праці України // Праця і зарплата. – 2010. – № 14. – С. 6-7.
14. *Основні показники рівня життя населення //* Праця і зарплата. – 2010. – № 5. – С. 8.
15. *Основні показники рівня життя населення //* Праця і зарплата. – 2010. – № 18. – С. 8.
16. *Маляев В.* Якою бути заробітній платі в Україні // Праця і зарплата. – 2010. – № 4. – С. 8-9.

ШВАБ Людмила Іллівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- економіка підприємства;
- управління потенціалом підприємства;
- трудовий потенціал підприємства;
- дослідження рівня доходів та якості життя населення України