

**ОСНОВНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ РОЗПОДІЛЬЧИХ ВІДНОСИН НА
МОТИВАЦІЮ ДО ПРАЦІ**

Сумський національний аграрний університет

Суми, Г.Кондратьєва 160, 40021

Zabara A.M.

**MAJOR IMPACTS DISTRIBUTION RELATIONS WITH MOTIVATION
TO WORK**

Sumy National Agrarian University

Sumy, H.Kondrateva 160, 40021

Анотація. У даній статті розглядаються питання вмотивованості та результативності праці, з'ясування допущених помилок і досягнень у розподільчих відносинах, і формулювання рекомендацій щодо шляху їх удосконалення в умовах перехідної економіки.

Ключові слова: розподільчі відносини, мотив праці, трудова поведінка, заробітна плата, ефективність праці, безробіття, соціально-економічне становище.

Abstract. This article addresses the motivation and efficiency of labor, clarify mistakes and achievements in distribution relationships, and formulate recommendations for road improvements in their economic transition.

Keywords: distributive relations, the motive of work, work behavior wages, efficiency of labor, unemployment, social and economic situation.

Зміни розподільчих відносин, що виступають як складова частина заходів, які проводяться державою з метою регулювання умов суспільного виробництва в цілому, тісно пов'язана з загальноекономічною ситуацією в країні. Актуальність даного дослідження полягає в обґрунтуванні причин, які стримують вмотивованість та результативність праці, з'ясуванні допущених

помилки і досягнень у розподільчих відносинах, і формулюванні рекомендацій щодо шляху їх удосконалення в умовах перехідної економіки.

Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу, трудова поведінка детермінована впливом багатьох факторів, які діють з різною силою і в різних напрямках.

Величезна роль потреб полягає в тому, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Характер походження потреб досить складний, але в їх основі лежать дві визначальні причини: перша має фізіологічний характер, тому що людина як жива істота потребує певних умов і засобів існування; друга є результатом суспільних умов.

У свідомості людини потреби перетворюються на інтерес або мотив, який спонукає людину до певної цільової дії. Велике значення для формування мотивів праці має оцінка імовірності досягнення цілей. Мотив праці з'являється лише тоді, коли робота є якщо не єдиною, то принаймні основною передумовою отримання блага.

Коли критерієм у розподільчих відносинах виступають статусні відмінності, стаж роботи, то виникають мотиви службового просування, одержання розряду, ступеня або звання, які вже не обов'язково передбачають трудову активність працівника, оскільки їх реально отримати при посередництві інших видів діяльності.

Будь-яка діяльність пов'язана з різними витратами і має свою ціну. Трудова діяльність визначається витратами фізичних і моральних сил працівника. Свідомо оцінюючи можливі варіанти своєї поведінки, працівники намагаються вибрати оптимальний шлях досягнення бажаного результату.

Характерною рисою мотивів праці є їх націленість «на себе» і «на інших», обумовлена характером товарного виробництва. Продукт праці, в

якості товару, задовольняє потреби не самого працівника, а інших людей. Потреби ж самого працівника товар забезпечує через свою вартість.

Чим більше розрив між тим, що працівник віддає суспільству, і тим, що він одержує взамін, тим менше для нього означають такі важливі мотиви праці, як борг перед іншими людьми, перед суспільством в цілому. У його свідомості гіпертрофуються мотиви матеріальної винагороди за працю.

В результаті падіння значимості мотивів праці «для інших» відбувається зниження професійних якостей працівників. Мотиви праці дуже різноманітні і розрізняються за потребами, які людина прагне задовольнити допомогою трудової діяльності. Задоволення потреб обов'язково пов'язано з трудовою діяльністю. Зв'язок мотивації і результатів праці опосередкована природними здібностями і набутими навичками до праці.

Трудова свідомість характеризується відчуженням праці, причому насамперед - у суспільному виробництві. Це обумовлено наступним:

- ✓ праця не завжди здатна забезпечити нормальний рівень життя. Це пов'язано з розмірами заробітків, які не дозволяють наблизитися до раціональних норм споживання;
- ✓ зберігається в цілому низький рівень трудової і виробничої дисципліни, що зумовлює низьку якість продукції;
- ✓ обмеження мотивів поведінки працівників практично позбавляє їх можливості вільного вибору місця прикладання праці і ступеня інтенсивності роботи, соціальної та професійної мобільності;
- ✓ багато керівників орієнтуються, як і раніше, на безмовного працівника замість того, щоб робити ставку на високопрофесійних фахівців;
- ✓ відсутня ефективна система стимулів праці;
- ✓ зберігається внутрішня суперечливість системи заробітної плати, що перешкоджає належній зв'язку між розміром заробітку і змістовністю праці.

У результаті відчуження праці характерною стала трудова пасивність. Робота у виробництві багато в чому втратила престиж.

Падіння іміджу Праці (саме так, з великої літери) призвело до того, що значна частина населення, не маючи реальних можливостей щодо придбання благ за рахунок сумлінної праці, воліє зменшити рівень власних домагань, обмежуючи свої потреби.

Однією з форм прояву трудової пасивності стало зниження у багатьох інтересу до підвищення кваліфікації. У структурі життєвих цінностей, навчання і творчість стали у багатьох втрачати свої позиції, через те, що подібні якості в умовах безробіття все частіше залишаються незатребуваними.

У багатьох працівників підвищилася незадоволеність працею навіть на тлі підвищення заробітної плати, оскільки посилюється відчуття несправедливості розподільних відносин. Різко зросла питома вага працівників, які вважають, що оплата їх праці несправедлива як по відношенню до свого трудовому внеску, так і по відношенню до оплати інших працівників. При загальному зростанні заробітків стимулююча функція оплати праці знизилася, тобто знизилася матеріальна зацікавленість у підвищенні ефективності праці.

Далеко не завжди заробітна плата сумлінного працівника вище заробітку недбайливого. Негативним наслідком недоліків існуючої системи матеріального стимулювання є те, що не заохочуються розвиток і застосування здібностей працівників.

Стан трудової мотивації на разі характерне наступними ознаками:

- ✓ загальною трудовою пасивністю;
- ✓ визначенням соціального статусу особистості у більшій ступені за нетрудовими критеріями;
- ✓ низькою значимістю суспільних мотивів праці;
- ✓ бажанням мати стабільну, високооплачувану роботу.

Трудова пасивність, що одержала широке поширення на державних підприємствах, обумовлена недоліками господарського механізму. Розвиток трудової активності, вкрай необхідний в умовах ринку, передбачає зняття гальм, які пригнічують ініціативу людей.

Для розвитку трудової активності необхідна стабільна правова основа відносин керівника і виконавця, за якої працівнику надається право самостійно обирати лінію трудової поведінки в межах встановлених правових норм. Держава повинна гарантувати працівникові:

- ✓ мінімум заробітної плати при адекватній мірі праці;
- ✓ справедливість оплати;
- ✓ різні можливості реалізації на споживчому ринку зароблених грошей;
- ✓ певний рівень якості трудового життя.

За наявності різноманітних стимулів, людина вибирає форму поведінки, що відповідає його сьогоdnішнім запитам, тобто процес стимулювання включає в себе не тільки створення зовнішньої ситуації вибору, але і необхідну відповідність його внутрішній сутності працівника. Стимулювання може бути засноване на прямому (гарантованому) або опосередкованому (негарантованому) обміні. І в тому, і в іншому випадку стимулювання праці - завжди ситуація особистого вибору стратегії і тактики поведінки у сфері праці.

В системі розподільчих відносин повинен бути зв'язок між тим, що і як ви робите і скільки за це отримуєте. Оплата і продуктивність праці повинні бути взаємопов'язані, а суспільство орієнтоване на загальні кінцеві результати праці. Сьогодні багато управлінців намагаються вирішити проблему мотивації персоналу виключно за рахунок грошового фактора. Мотивація за допомогою грошей нетривала, тому заробітна плата, яка сьогодні є прийнятною, завтра може стати недостатньою. Гроші як мотиватор заслуговують особливої уваги у нас тому, що багато людей вважають їх єдиним засобом задоволення потреб.

Особливістю сучасного періоду є те, що при владі в Україні є представники вагатого капіталу, які не інвестують в ризиковану нині виробничу сферу і зацікавлені в дешевій робочій силі. На їх погляд, роботодавці повинні спочатку підвищити конкурентоспроможність підприємств, а вже після цього збільшувати і заробітну плату найманим працівникам. Це – прагнення роботодавців, які бажать стати багатими і надто багатими, і лише потім подбати про найманих працівників. Філософія відома, але контрпродуктивна.

Сучасний стан розподільчих відносин в Україні свідчить про відсутність довіри до них у населення країни. У зв'язку з цим, буде доречним нагадати, що в 1732 році (271 рік тому) англійський філософ Джорж Берклі (George Berkeley) стверджував, що „довіра сприяє працьовитості”. Ступінь довіри зменшується, коли очікування не виправдовуються. Якщо очікування стають марними народжується протест. Критична маса нездійснених очікувань призводить до непокори, страйків, протиправних дій.

Розраховувати на суттєвий вплив державних органів щодо забезпечення довіри до розподільчих відносин не варто. Про це, зокрема, свідчить оплата кваліфікованої праці за ставками простої некваліфікованої, трудові договори, умови яких диктують лише роботодавці тощо.

Наймані працівники, які згідно чинного законодавства користуються однаковими правами людини й громадянина із роботодавцями, де-факто одноосібно не можуть відстоювати свої права у зв'язку із реальною загрозою звільнення з роботи. То ж потрібні спільні зусилля найманих працівників для відстоювання права на сприятливі умови праці та достойну винагороду за неї. Для цього в трудовому законодавстві слід передбачити безперешкодний шлях для створення незалежних від роботодавців профспілкових організацій як за галузевим, так і професійним принципом (професійні об'єднання). Для координації зусиль створювати коаліційні комітети ряду профспілок. В 1973 році в США нараховувалося 77 таких комітетів з координації профспілкових дій в період укладання колективних договорів з роботодавцями. Не важко

передбачити, що політична машина „великого бізнесу” в Україні буде протидіяти нарощуванню профспілкового руху, то ж на заваді такої протидії повинно бути ретельно обґрунтоване, з позицій не тільки сьогодення, а й перспективи, трудове законодавство.

Без подолання „кризи довіри” в українському суспільстві взагалі та зокрема – в розподільчих відносинах – не можна забезпечити права людини, побудувати ринкову соціально-орієнтовану економіку та демократичне суспільство.

При здійсненні наступних досліджень в даному напрямку, потрібно враховувати, що вплив держави на розподільчі відносини усередині підприємств з приватною формою власності буде зменшуватись. У зв'язку з цим, необхідно орієнтуватися на рекомендації МОП і науково обґрунтувати етапи, умови і механізм переходу від „дешевої робочої сили” до „справедливої ціни праці”.

Таким чином, подальше здійснення трансформації економічних відносин в Україні у вирішальній мірі залежить від того, яким чином вдасться подолати негативні моменти, пов'язані з соціально-економічним становищем основної маси населення.

Література:

1. Беркли Джорж Сочинения. – „Мысль”, М.: 1978. – с. 511-512.
2. История США / Том четвертый (1945 - 1980). – „Наука”, М.: 1987. – с. 340 – 348, 480 – 481, 517 – 539.
3. Зелінська А.М. Матеріальне стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств, розміщених на радіоактивно забруднених територіях. – Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, - К.: 1998. – 17 с.