

## ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО МОТИВИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ

МИЩУК Г. Ю.

кандидат экономических наук

Ровно

**Постановка проблемы.** Недостаточное мотивирование использования трудового потенциала населения приводит к сохранению негативных социально-экономических тенденций развития практически в Украине. Не имея достаточных мотивов трудовой деятельности в своих странах, в группе трудоспособного населения формируются мотивы эмиграции, возрастает общественный дискомфорт. Особенно опасными являются проявления неудовлетворенностью качеством жизни в своей стране в группе трудоспособного населения, для которого недостаточное использование трудового потенциала прямо связано с миграционными намерениями. По результатам одного из исследований, 5,9% трудоспособного населения готовы мигрировать, причем каждый четвертый – с целью трудоустройства [1, с. 60]. Негативные социальные последствия трудовых миграций (социальное сиротство детей, молодежная преступность и другие) требуют серьезных мер регулирования.

**Анализ исследований и публикаций.** Качество жизни и миграционная активность населения являются в последнее время популярным объектом макроэкономических исследований. В частности, этой проблеме посвящены масштабные статистические исследования [1, 2]. Однако, поиск путей решения этой научно-практической проблемы значительной мерой затруднен отсутствием комплексных исследований факторов, которые определяют жизненные приоритеты в отдельных социальных группах и уровень их удовлетворения.

**Формулировка цели статьи.** Учитывая изложенные проблемы, эта работа посвящена исследованию отличий потребностей разных возрастных групп, определяющих мотивационную составляющую использования трудового потенциала в Украине.

**Изложение основного материала.** Потребности населения не ограничиваются только теми, которые можно удовлетворить использованием соответствующих социальных программ (планов, пакетов) на внутриорганизационном уровне – в пределах отдельных предприятий и организаций. Кроме того, если ограничиваться только внутриорганизационным мотивированием, из внимания выпадает огромное количество экономически неактивного населения. Игнорирование их потребностей может иметь негативные последствия в виде дальнейшего снижения мотивации, возможной эмиграции или социальной деградации.

Поэтому необходимым является выявление системы потребностей людей, в том числе тех, которые можно удовлетворить только внеорганизационным мотивированием. Совокупность обоих составляющих мотивирования не имеют пока едино признанного названия, как и исследования составляющих внеорганизационного мотивирования. Поэтому, учитывая основы теории мотивации и необходимость анализа всех потребностей населения, целесообразным является использование термина общественного мотивирования трудоспособного населения для обозначения процесса формирования позитивных мотивов людей с целью повышения и полного использования трудовых возможностей.

Основой общественного мотивирования развития и использования трудового потенциала может быть система факторов (рис. 1), использование которых должно быть направлено на удовлетворение наиболее актуальных в данное время потребностей определенных социальных групп.

Как и во внутриорганизационном мотивировании, внепроизводственное мотивирование должно основываться на изучении потребностей людей, но в отличие от персональных нужд, которые не может учитывать статистика массовых явлений, общественное мотивирование должно быть нацелено на изучение актуальных потребностей различных категорий населения.

На основе разработанной системы потребностей и уровня удовлетворенности в различных социальных группах в Ровенской области (рис. 2).

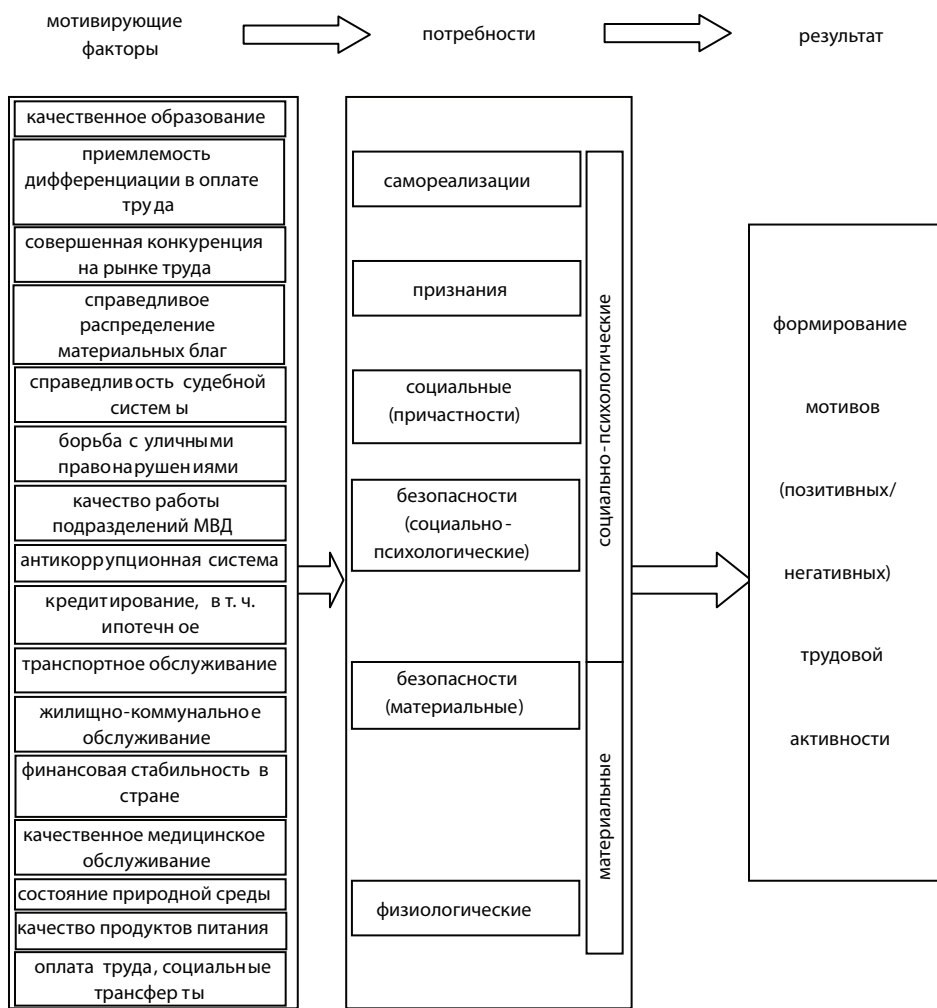


Рис. 1. Система общественного мотивирования развития и использования трудового потенциала

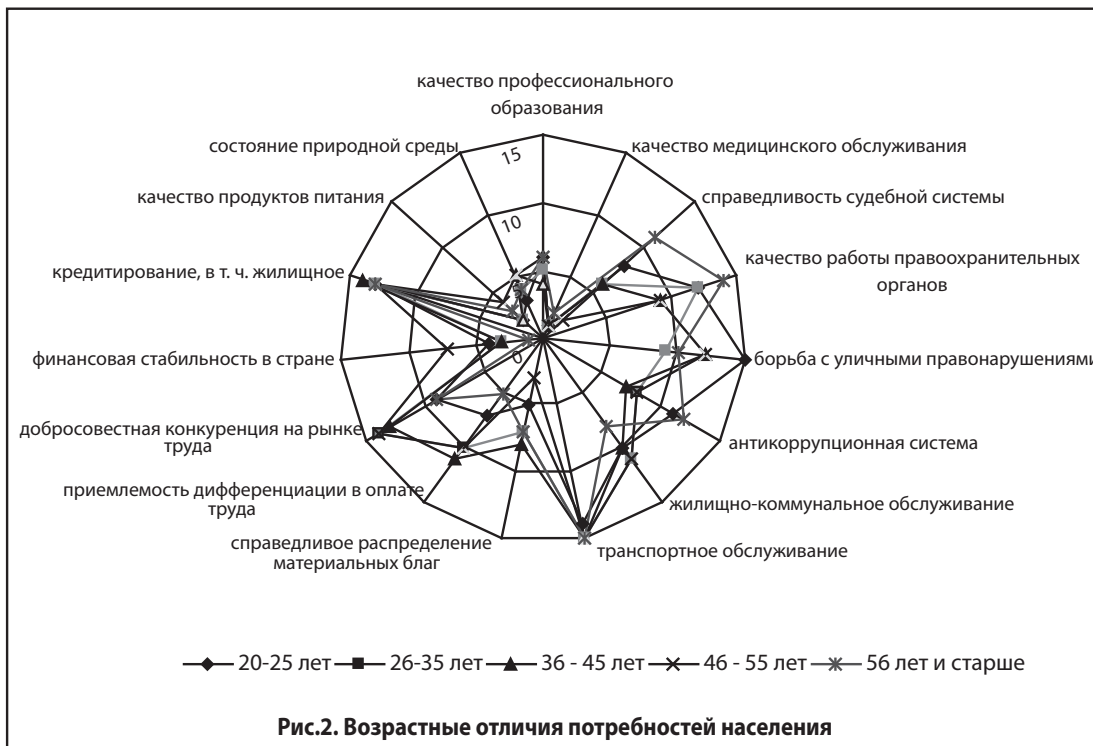


Рис.2. Возрастные отличия потребностей населения

Важнейшими факторами комфорта практически для всех возрастных групп населения являются: качественное медицинское обслуживание, качество продуктов питания, состояние природной среды, качество профессионального образования, финансовая стабильность в стране (только в возрастной группе 46–55 лет этот фактор занимает седьмое место). Достаточно весомым является также справедливое распределение материальных благ – за исключением населения в возрасте 36–45 лет, где этот фактор был восьмым в рейтинге потребностей. Явно выраженными были расхождения оценок по обеспечению добросовестной конкуренции на рынке труда – актуальность этой потребности несколько ослабляется с возрастом, кроме части населения предпенсионного возраста. В этой группе обеспечения справедливой конкуренции на рынке труда имеет девятое место по важности.

Весомость других факторов, например, справедливости судебной системы и антикоррупционные меры, наоборот, с возрастом увеличивается (кроме последней возрастной группы), что в значительной мере обусловлено ностальгией о советских порядках, большим жизненным опытом и большей частотой ситуаций, в которых можно было оценить соблюдение гражданских прав в Украине.

Относительно удовлетворения потребностей (табл. 1), то во всех возрастных группах наибольшее недовольство проявляется относительно коррупции, финансовой нестабильности, распределения материальных благ и судебной системы.

С возрастом растет недовольство распределением материальных благ, дифференциацией в оплате труда, по состоянию конкуренции на рынке труда, что можно объяснить ростом соответствующих требований по мере роста квалификационного уровня и опыта. Понятны также возрастные тенденции усиления внимания к качеству медицинского обслуживания со стороны младших и старших респондентов, которые, очевидно, чаще вынуждены обращаться в медицинские учреждения. Только оценка респондентов в возрасте 36 – 45 лет была несколько выше, что можно связать с уменьшением «вы-

нужденных» (в частности, в связи с трудоустройством) обращений к медикам и большей самостоятельностью детей у родителей этого возраста.

Наименьшей дисперсией характеризуются оценки состояния окружающей среды – распределение в пределах 0,32 – 0,45 в целом негативно характеризует такую составляющую комфорта. Наиболее отличаются оценки качества работы подразделений МВД: наивысшей является оценка в группе 36– 45 лет, которая по сравнению с развитыми европейскими странами составляет 0,36; большего недовольствия этот фактор вызывает у населения от 46 лет и старше. Почти такими же оценками и их возрастным распределением характеризуется фактор «борьба с уличными правонарушениями» – представители поколения в возрасте 46 и более лет имеют серьезные замечания, что нельзя объяснить их «неблагополучностью» или склонностью к асоциальному поведению, а скорее недостаточным вниманием к обеспечению общественного порядка. Люди в возрасте 26–45 лет, как правило, имеют семьи, и в этой возрастной группе большее значение имеет проблема занятости. Следовательно, с уличными правонарушениями они сталкиваются реже и соответственно имеют меньше ситуаций, в которых можно было бы оценить качество работы правоохранителей. Оценки других возрастных групп можно считать справедливой критикой в адрес органов МВД в этом вопросе. Наибольшей удовлетворенностью, как и раньше, характеризуются потребности в качественном профессиональном образовании и транспортном обслуживании.

**Выводы.** Из приведенных результатов можно сделать выводы, что в отличие от внутриорганизационного мотивирования, где физиологические потребности и потребности в безопасности являются основными, во внеорганизационном мотивировании отдельные составляющие безопасности, в частности, обеспечение правопорядка и другие, уступают по весомости социально-психологическим потребностям: в справедливости распределения результатов труда, дифференциации заработной платы, качественном профессиональном образовании.

**Таблица 1**

**Субъективная оценка удовлетворенности потребностей (максимальный балл – 1,0)**

№ п/п	Факторы	Возрастная группа, лет				
		20–25	26–35	36–45	46–55	56 и старше
1	качество профессионального образования	0,52	0,54	0,61	0,55	0,63
2	качество медицинского обслуживания	0,28	0,29	0,39	0,29	0,29
3	справедливость судебной системы	0,21	0,28	0,28	0,24	0,14
4	качество работы правоохранительных органов	0,32	0,34	0,36	0,18	0,23
5	борьба с уличными правонарушениями	0,38	0,34	0,30	0,27	0,18
6	антикоррупционная система	0,12	0,22	0,18	0,18	0,14
7	жилищно-коммунальное обслуживание	0,30	0,35	0,35	0,23	0,29
8	транспортное обслуживание	0,50	0,56	0,55	0,35	0,50
9	справедливое распределение материальных благ	0,28	0,31	0,26	0,17	0,19
10	приемлемость дифференциации в оплате труда	0,36	0,35	0,35	0,20	0,28
11	добросовестная конкуренция на рынке труда	0,30	0,34	0,34	0,19	0,21
12	финансовая стабильность в стране	0,17	0,18	0,26	0,24	0,18
13	кредитование, в т. ч. жилищное	0,26	0,19	0,29	0,20	0,19
14	качество продуктов питания	0,39	0,31	0,32	0,26	0,38
15	состояние природной среды	0,45	0,37	0,38	0,32	0,37

Уровень удовлетворения потребностей свидетельствует о значительном социально-психологическом дискомфорте населения.

Вместе с тем, мониторинг значимости и удовлетворенности потребностей необходим с целью повышения мотивирования использования трудового потенциала. Соответствующие исследования целесообразно проводить силами социологических организаций в разрезе изложенных и других аспектов общественной мотивации. Результаты исследований могут использо-

ваться в качестве основания разработки государственных и местных бюджетов и соответствующих программ социально-экономического развития. ■

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Зовнішня трудова міграція населення України. – Український центр соціальних реформ, Державний комітет статистики України, 2009. – 119 с.

2. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / Пер. с англ. – ПРООН – М. : Издательство «Весь Мир», 2009. – 232 с.