

Шило К.М.

УДК 331.101.3:331.5.024.54

МОТИВАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку економіки засвідчує наявність кризових явищ у суспільному відтворенні. Однією з найбільш актуальних проблем, котра вимагає оперативного вирішення і є загрозою національної безпеки, є відсутність належної мотивації трудового потенціалу до високоефективної праці. Вже сьогодні нам необхідно формувати таку соціально-економічну систему, в якій трудовий потенціал виступав би в діалектичній єдності інтелектуальних, духовних і фізичних засад і не був би тільки засобом розвитку даної системи, але й її метою, де на першому місці знаходиться конкретна людина зі своїми потребами, інтересами, цінностями, ментальністю і т.п., де мотиваційний механізм відіграватиме визначальну роль в зростанні продуктивності праці, конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, підвищенні добробуту населення.

Мотивація та стимулювання трудового потенціалу є однією з найгостріших проблем, які з'являються у процесі розвитку економіки й формування нового якісного стану зайнятості, властивого ринковим стосункам.

Гострота й актуальність проблеми вдосконалення вітчизняного мотиваційного механізму формування трудового потенціалу потребує негайного вирішення і має ґрунтуватися на дієвій системі мотивів і стимулів. Це має бути переважно ринкова мотивація, максимально адаптована й орієнтована на ринкові умови господарювання з відповідним регулюванням цих процесів на державному рівні.

Аналіз основних напрямів досліджень і публікацій. Значний вклад в розробку проблеми мотивації до високорезультативної праці внесли такі українські вчені, як В. Абрамов, В. Андрієнко, С. Бандур, В. Канюк, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куликов, Е. Лібанова, І. Лукінова, Н. Павловська, М. Семикіна, Н. Ушенко та інші.

Так, А. Чухно розглядає проблему мотивації праці в аспекті розвитку людини в інформаційному постіндустріальному суспільстві [1, с. 124-145]. Г. Куликов досліджує кількісний аспект витрат на робочу силу для її нормального відтворення [2, с. 29]. І. Багрова аналізує механізм мотивації праці висококваліфікованих робітників [3, с. 7]. А. Єськов і В. Зайцев акцентують увагу на мотиваційних механізмах організації праці [4, с. 32]. В. Кошеленко досліджує закордонний досвід мотивації робочої сили як чинника розвитку національної економіки [5, с. 48]. Проте залишається низка нерозкритих питань щодо системного дослідження означеної проблеми. Узагалі необхідно зазначити, що у фундаментальній економічній науці проблема мотивації праці останнім часом розглядається досить обмежено. До того ж мало уваги їй приділяють провідні вчені країни. А як відомо, організація й стимули - це два елементи господарського механізму, які обумовлюють дієвість будь-якої системи. Отже, проблема мотивації праці потребує подальшого дослідження.

Мета статті – обґрунтувати мотиваційні засади удосконалення формування трудового потенціалу.

Вклад основного матеріалу. Поняття "мотив" [франц. – *motif*, лат. – *motus*] визначається як психологічна спонукальна причина дій і вчинків людини [6, с. 657]. Поняття "мотивація" набуло особливого змісту у зв'язку з обґрунтуванням мотиваційного механізму трудової діяльності. Більшість дослідників розробляють схеми такого механізму через потреби за певних умов. У наукових розробках багатьох авторів підкреслено, що в основі мотивації трудової діяльності лежать ціннісні орієнтації, соціальні очікування, інтереси й стимули.

Перші дослідники-психологи, наприклад, виділяли п'ять основних підходів – психодинамічний, біхевіористський, гуманістичний, біопсихологічний та когнітивний, кожен із яких по-своєму тлумачить мотиваційну поведінку людини. Так, психодинамічний підхід базується на внутрішніх, неусвідомлених та прихованих силах людської особистості [7], біхевіористський – на впливі середовища на людину [8], гуманістичний підхід – на суб'єктивному світосприйнятті та необхідності особистого самовдосконалення людини [9].

Більшість авторів схиляються до домінування внутрішніх чинників у процесі генезису теорій трудової мотивації. Насамперед, відбувається поступове зрушення в мотиваційному механізмі із зовнішньої мотивації до внутрішньої. Це яскраво простежується, якщо розглянути генезу теорій мотивації в сучасній методології менеджменту й дослідити загальноновизнані етапи еволюції теорій трудової мотивації.

Узагальнено вважають, що мотивація – це процес спонукання до діяльності з метою досягнення певних цілей. Мотивувати трудовий потенціал – означає враховувати його інтереси, давати йому можливість реалізуватися в процесі роботи. Формування мотивації трудового потенціалу є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі розвитку економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Крім того, в умовах подальшого розвитку ринкових відносин надзвичайної актуальності набуває рівень оплати праці, який зростає занадто повільно.

Щодо України, то на підрунті соціально-економічних показників сучасного стану країни виникає криза у системі мотивації праці. Це визначається не тільки низьким показником реальної заробітної плати (незважаючи на офіційні дані, які показують її зростання), але й зміною ціннісних орієнтирів у системі мотивів до праці. А відтак жодна з сучасних концепцій трудової мотивації не може бути застосованою в Україні в так званому чистому вигляді.

Втрата традиційних ціннісних орієнтирів у сфері праці, її престижу призводить до того, що все більше людей не бачить реальних можливостей отримання благ за рахунок чесної праці й надає перевагу іншим шляхам забезпечення добробуту. Трудова пасивність у суспільному виробництві поєднується з активністю в неформальному секторі, що робить фактично неможливим стимулювання. Насамперед, така зайнятість не сприяє підвищенню кваліфікації за основним фахом, позбавляє людину прагнення до самовизначення, деформує внутрішні мотиви, змінює систему мотивації, систему трудової та соціальної орієнтації робітників й обмежує можливості зайнятості в офіційному секторі економіки, провокуючи поточні та майбутні втрати в ефективному використанні трудового потенціалу.

Постійні зміни в законодавчій базі, деформація трудових цінностей, масове погіршення якості трудового потенціалу, соціального захисту, неадекватність ціни робочої сили – усе це викликає у людей песимізм, почуття байдужості до свого професійного росту й обумовлює необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, знаходження нових чинників і стимулів.

Однією з гострих проблем мотивації формування трудового потенціалу наявність того, що в Україні сьогодні немає ефективного механізму, який забезпечував би перехід від освіти до зайнятості, слугують отримані результати дослідження причин, через які зайнята молодь працює не за набутою у навчальному закладі спеціальністю. За даними соціально-демографічного обстеження «Молодь України, 2010» найбільша частка респондентів (двоє з кожних п'яти) при визначенні таких причин послалася саме на дефіцит робочих місць за фахом (рис. 1).

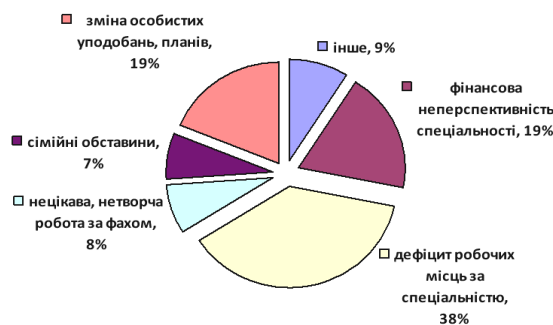


Рис. 1. Розподіл молоді за причинами, через які вона працює не за спеціальністю, % до загальної кількості цієї групи респондентів.

Джерело: Соціально-демографічне обстеження «Молодь України, 2010» [10, с. 167].

Крім того, достатньо вагомим чинником неефективного використання трудового потенціалу молоді у цьому аспекті є надто низькі стандарти оплати праці у цілому, та за рядом спеціальностей зокрема, адже на фінансову неперспективність роботи за фахом послалась майже 1/5 частина респондентів. Разом з тим така частина опитаних заявила про зміну особистих уподобань та професійних планів як причину роботи не за спеціальністю, майже кожен дванадцятий заявив, що робота за фахом виявилась нетворчою або нецікавою тощо.

За проведеними результатами кореляційно-регресійного аналізу виявлено тісний зв'язок ($R^2 = 0,7138$) між кількістю безробітної молоді після закінчення вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації (це зумовлено обмеженою кількістю вільних робочих місць в умовах економічної кризи) та між середньомісячною номінальною заробітною платою за період 2000–2010 рр. (недостатнім, на думку молоді, що не забезпечує нормального рівня життя порівняно з розвиненими зарубіжними країнами), який найкраще можна формалізувати за допомогою степеневі функції (рис. 2).

Отже, в умовах ринкових відносин розмір заробітної плати є важливим чинником для стимулювання зайнятості молоді. Зокрема, за результатами регресійного аналізу, збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні до 2500 грн. за умови збереження стабільності національної валюти

дозволить зменшити чисельність безробітної молоді після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації на 53,1 тис. осіб, або 18,4% (порівняно з даними за 2010 рік). З іншого боку, щільний лінійний зв'язок між цими показниками переконливо свідчить про необхідність розробки дієвих механізмів стимулювання формування якісного трудового потенціалу, що не лише забезпечить адекватне зростання зайнятості населення, а й створить умови для підвищення ефективності функціонування національної економіки в цілому.

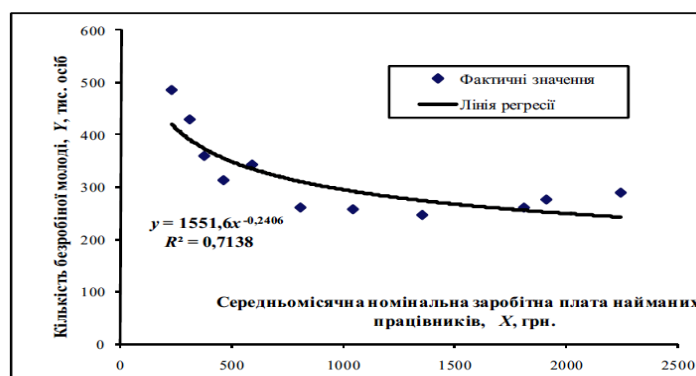


Рис. 2. Вплив розміру середньомісячної номінальної заробітної плати на кількість безробітної молоді в Україні.

Джерело: побудовано за даними [11].

Необхідно спрямувати зусилля на усталення системи трудової мотивації, яке визначається соціальним самопочуттям людини, її добробутом, відчуттям справедливості, тобто суб'єктивною оцінкою індивідом успішності свого буття. В Україні, згідно з дослідженням “Соціальна нерівність” у рамках Програми міжнародного соціального дослідження (ISSP) за участі Інституту соціології НАНУ, лише 17,6% громадян вважають нормальною свою зарплату, тоді як 41% людей переконані, що отримують менше, аніж заслуговують, 37% – набагато менше. Більшість наших співгромадян вважають, що їхній матеріальний рівень нижчий від середнього. Це ж опитування свідчить, що 95% українців вважають себе бідними, відчують соціальний дискомфорт [12].

Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників – мотиваторів дуже зацікавлена в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше змотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище.

В основі мотивації праці лежить прагнення людини до творення, задоволення своїх потреб. Гольдфарб А. Г. виділяє такі основні потреби [13, с. 235]:

- матеріальна (грошова або натуральна) винагорода за працю, оскільки вона є джерелом засобів існування;
- змістовна, цікава праця, яка надає простір для самореалізації людини;
- суспільна корисність праці, адже те, на що витрачено фізичну і розумову енергію, має бути комусь потрібне;
- досягнення відповідного уявленню людини соціального статусу (повага, визнання, службове просування);
- духовна діяльність людини, яка включає не лише інтелектуальну (освіту, підвищення кваліфікації тощо), а й інші види діяльності, що породжуються внутрішнім станом людини (користування культурним надбанням, естетичний розвиток);
- безпека і захист трудової діяльності; певний рівень інтенсивності праці тощо.

Одними з головних мотиваторів трудового потенціалу є системи економічного стимулювання - система заходів, що використовує вартісні категорії з метою спонукання учасників виробництва продуктивно трудитися для створення суспільного продукту

У дослідженнях закордонного досвіду матеріального стимулювання трудового потенціалу, показано, як впродовж останніх 50-ти років постійно розвивалася система винагородження праці (табл.1). Прискорення змін в економіці та виникнення інноваційних інструментів у цій сфері призвели до перемикання сильної залежності від принципу внутрішньої справедливості на внутрішню справедливість з урахуванням ринкової вартості, і потім - на ринкову вартість в поєднанні з факторами доданої вартості. Значні зміни відбулися і в управлінні заохоченнями всередині організації. У сучасний період застосовується багато абсолютно нових методів в управлінні винагородою праці, зокрема [14, с. 68]:

- 1) розширена класифікація робіт;
- 2) оплата на основі кваліфікації та професійних якостей;
- 3) розширене застосування безлічі методів зі змінною оплатою праці;
- 4) перехід від управління заробітною платою до управління сумарним винагородою;
- 5) розробка ефективної програми винагороди праці, та ін.

Закордонна практика свідчить, що використання механізму мотивації дозволяє створити істотний вплив на результативність роботи підприємств через поліпшення якості продукції, впровадження нових методів і прийомів праці, ефективне використання кваліфікаційного потенціалу персоналу і розвиток високого іміджу організації.

Таблиця 1. Розвиток систем винагородження праці на засадах зарубіжного досвіду.

№ п/п	Елемент розвитку	1950-1960 рр.	1970-1980 рр.	Теперішнє - майбутнє
1	Економічна ситуація	З року в рік змінюється незначно	Кілька змінюється з року в рік	Змінюється безперервно
2	Застосовувані інструменти	Єдині системи оцінки роботи + обмежені відомості про ринок оплати праці	Стандартні системи оцінки роботи + докладні, але занадто широкі відомості про ринок оплати праці	Різні підходи (кваліфікація / професійні якості, вузькофокусовані відомості про ринок оплати праці, комп'ютерні моделі та ін.)
3	Мета	Внутрішня справедливість на основі штатного розкладу	Те ж саме + зовнішня конкурентоспроможність на основі ринкової вартості	Внутрішня справедливість, заснована на значимості персональних досягнень, + ринкова вартість
4	Засоби винагороди праці	Діапазон ставок заробітної плати для кожної посади	Те ж саме + індивідуальне стимулювання ефективності праці	Індивідуальні ставки оплати праці + індивідуальне стимулювання ефективності праці

Джерело: [15, с. 84].

Доведено, що головним стимулюючим фактором трудового потенціалу є загальний високий рівень винагороди праці. За офіційними статистичними даними Федеральної служби державної статистики (Росія) середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата найманих працівників ряду країн за 2000-2010 рр., за загальним високим рівнем номінальної заробітної плати слід виділити Великобританію, де заробітна плата в розглянутому періоді досягла 4060 дол. США в місяць (темп росту - 163%); США - 3963 (темп росту - 134,6%); Японію - 2490 дол. США в місяць [16].

Матеріальна мотивація трудової діяльності, якій за сучасних умов належить провідна роль, значною мірою залежить від дійовості системи матеріальних стимулів, які застосовує організація. Заробітна плата є первинним доходом трудового потенціалу, який включає винагороду у грошовій або натуральній формі, що повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді. Кількісно на неї припадає лівова частка доходів населення. Зокрема, у 2010 р. в Україні вона становила 41,7% [17, с. 386].

Однією з головних проблем оплати праці в Україні є надмірна і необґрунтована диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності. Причому упродовж періоду економічного зростання ця диференціація тільки наростала – найбільший приріст заробітної плати спостерігався саме у тих видах діяльності, де вона найвища. Так, абсолютний приріст заробітної плати протягом 2008–2011 рр. у фінансовій діяльності сягнув 1593 грн., тоді як у сільському господарстві – лише 965 грн., охороні здоров'я – 601 грн., освіті – 633 грн. (табл. 2).

Динаміка за 2009 р. дає підстави зробити висновок, що найбільшою мірою криза вплинула на оплату праці у будівництві (зниження на 321 грн.). На підприємствах інших видів діяльності спостерігалось підвищення заробітної плати, але докризові темпи зростання вдалося зберегти лише у секторі низькооплачуваної зайнятості: у сільському й рибному господарстві та в соціальній сфері, де переважають бюджетні установи (освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту).

Таблиця 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за період з 2008-2011 рр. (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.).

Вид діяльності	2008р. (січень-грудень)	2009р. (січень-грудень)	2010р. (січень-грудень)	2011р. (січень-грудень)	Темп змін, % (2008р. до 2011р.)
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	1076	1206	1430	1800	167,29
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	1311	1341	1787	2300	175,44
Рибальство, рибництво	913	1028	1191	1369	149,95
Промисловість	2017	2117	2580	3120	154,69
Будівництво	1832	1511	1754	2251	122,87
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1514	1565	1874	2339	154,49
Діяльність готелів та ресторанів	1221	1267	1455	1777	145,54
Діяльність транспорту та зв'язку	2207	2409	2726	3138	142,18
Діяльність наземного транспорту	2036	2126	2355	2699	132,56
Діяльність водного транспорту	1924	2421	2987	3428	178,17
Діяльність авіаційного транспорту	4061	5106	6774	8742	215,27
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	2457	2637	2976	3432	139,68
Діяльність пошти та зв'язку	1950	2240	2435	2709	138,92
Фінансова діяльність	3747	4038	4601	5340	142,51
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам з них дослідження і розробки	2085	2231	2436	2935	140,77
Державне управління	2336	2556	2874	3270	139,98
Освіта	2581	2513	2747	3053	118,29
	1448	1611	1889	2081	143,72

МОТИВАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Вид діяльності	2008р. (січень-грудень)	2009р. (січень-грудень)	2010р. (січень-грудень)	2011р. (січень-грудень)	Темп змін, % (2008р. до 2011р.)
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1177	1307	1631	1778	151,06
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1511	1783	2065	2380	157,51
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	1551	1870	2194	2500	161,19

Джерело: Дані Державного комітету статистики за період 2008-2011рр. [18].

Найвищий розмір заробітної плати, як і раніше, мають працівники фінансової діяльності (5340 грн., відповідно темп змін склав 142,51%), діяльність авіаційного транспорту (відповідно 8742 грн., темп змін – 215,27%). Найнижчі розміри заробітної плати мають працівники лісового господарства (1341 грн.), рибальства (1369 грн.), готелів та ресторанів (1777 грн.), охорони здоров'я та соціальної допомоги (1778 грн.), сільського господарства (1800 грн.), освіти (2081 грн.).

Свідченням низького рівня оплати праці в нашій країні є зменшення її частки в собівартості виробленої продукції від 13,6% в 1996 р. до 8% в 2008 р. [19, с. 6]. Залишається низькою (порівняно із загальносвітовою практикою) частка заробітної плати у ВВП. Зокрема, за 1995–2010 рр. вона зросла з 43,5 до 49,7% [20, с. 36], тоді як у країнах Європейської спільноти вона становить у середньому 65% [21, с. 423].

Таким чином в економіці поки, що зберігається ситуація коли рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальносвітових світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці.

Низькі стандарти оплати праці не здатні забезпечити гідного рівня життя, оскільки напряму пов'язані з поширенням бідності серед працюючого населення та непрацевдатних верств населення. Незадовільна оплата праці підриває мотивацію населення до економічної активності і перекреслює усі зусилля, спрямовані на покращення якості робочої сили. За весь період економічного зростання (2000-2011 рр.), незважаючи на стрімке підвищення заробітної плати, рівень економічної активності населення практично не збільшився. Це означає, що нинішній розмір заробітної плати населення не сприймає як належний, він не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. Поширення неробства та утриманських настроїв (особливо серед молоді) є надзвичайно небезпечним явищем, що деформує систему ціннісних орієнтацій в суспільстві.

Модель економіки з дешевою робочою силою орієнтована на використання малокваліфікованої праці, що передбачає низький рівень її продуктивності та оплати. У складі зайнятого населення представники найпростіших професій становлять 23,2%, тоді як професіонали й фахівці (разом) – 24,5%, кваліфіковані робітники – 27,2% [22, с. 190].

Формування і розвиток економічної мотивації швидше за все, орієнтує трудовий потенціал на реалізацію економічних інтересів поза сферою виробничої діяльності в суспільному виробництві. Перехід до нових форм власності при деформованій трудовій мотивації – сам по собі трудової активності дати не здатний, відношень до праці не змінить. Можна припустити, що економічна самостійність трудового потенціалу буде і надалі використовуватися для реалізації потреб “для себе”, переважно в їх більш значимій для працівників частині – оплаті праці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. 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.

У сучасний період чітко сформувався проблеми, що стримують формування трудового потенціалу нашої країни і які можуть, залишаючись не вирішеними, стати причинами і джерелами нових негативних наслідків:

- 1) низький середній рівень винагороди праці в економіці країни;
- 2) вкрай низький середній рівень винагороди праці в бюджетній сфері країни;
- 3) деформація стимулюючої функції заробітної плати;
- 4) заниження роботодавцями легальної, офіційної частини винагороди праці;
- 5) слабе функціонування механізму трудових угод;
- 6) зрівняльні тенденції трудових пенсій на тлі їхнього загального низького рівня;
- 7) відсутність взаємозв'язку між рівнем винагороди праці та рівнем пенсійного забезпечення.

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, рештою, дієвість ринкових механізмів. Якщо оцінити державний підхід до проблем мотивації, то він у більшості випадків зводиться до формальної теоретизації проблеми і тільки у сфері матеріальної мотивації має певні позитивні зрушення.

Таким чином в економіці поки, що зберігається ситуація коли рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальносвітових світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці.

Одним із основних напрямів формування якісного трудового потенціалу і регулювання обсягів зайнятості повинна стати розробка і практичне запровадження комплексу економічних, зокрема, матеріальних стимулів, які б забезпечували раціональний взаємозв'язок між тривалістю робочого часу і розміром оплати праці. Цей комплекс повинен включати певну систему, зокрема:

- систему економічного стимулювання підприємств щодо створення ефективних форм професійного перенавчання та підвищення кваліфікації працівників, які вимушено працюють неповний робочий день внаслідок неконкурентоспроможності їх професій на регіональних ринках праці;
- розробку та запровадження системи економічного стимулювання навчальних закладів у професійній підготовці та перепідготовці висококваліфікованих фахівців і робітників із спеціальностей, конкурентоспроможних на ринку праці;
- прийняття регіональних, галузевих і виробничих програм по забезпеченню розширення обсягів виробництва, пошуку резервів зміцнення фінансової стійкості підприємств з одночасним зменшенням обсягів вимушеної неповної зайнятості;
- застосування ефективних систем оплати праці найманих працівників, які працюють в умовах вимушеної неповної зайнятості.

Отже, для збереження трудового потенціалу можливо лише завдяки власним зусиллям, які є на сьогодні надзвичайно складними для реалізації (потрібні потужні важелі загальнодержавного впливу, оскільки на формування мотивацій трудового потенціалу впливають зовнішні фактори, які піддаються регулюванню лише за допомогою державних інституційних механізмів). Тому існує необхідність розроблення науково обґрунтованої програми формування трудового потенціалу на середньострокову перспективу, реалізація якої дасть змогу створити передумови для формування мотиваційних засад нового трудового потенціалу майбутнього.

Джерела та література:

1. Чухно А. А. Інформаційна постіндустріальна економіка : теорія і практика : твори : у 3 т. / А. А. Чухно. – К. : НАН України; КНУ ім. Т. Шевченка, 2006. – Т. 2. – 512 с.
2. Куликов Г. Заработная плата в затратах на содержание рабочей силы / Г. Куликов // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. – 2009. – Т. 1 : спецвип. – С. 28-34.
3. Багрова И. Оплата рабочего труда наивысшей квалификации при преобразовании индустриального общества в постиндустриальное / И. Багрова // Вісник економічної науки України : наук. журнал. – 2008. – № 3 (13). – С. 5-9.
4. Єськов А. Роль мотивации в улучшении организации труда / А. Єськов, В. Зайцев // Вісник економічної науки України : наук. журнал. – 2008. – № 3 (13). – С. 31-33.
5. Кошеленко В. Аналіз закордонного досвіду мотивації робочої сили як важливого чинника розвитку національної економіки / В. Кошеленко // Схід : аналіт.-інформ. журнал. – 2008. – № 3 (87). – С. 47-49.
6. Словник іншомовних слів : 23 000 слів та термінологічних словосполучень / Л. О. Пустовіт, О. І. Скопненко, Г. М. Сюта, Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра – Рідна мова, 2000. – 1018 с.
7. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 479 с.
8. Торндайк Э. Бихевиоризм. Основные направления в классических трудах / Э. Торндайк, Дж. Б. Уотсон. – М. : АстЛтд, 1998. – 704 с.
9. Гунченко М. В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.01.01 / М. В. Гунченко. – Полтава, 2006. – 20 с.
10. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
11. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август-Трейд, 2011. – 559 с.
12. Анатомиа неравенства : [Электронный ресурс] / Зеркало недели. – 2011. – №23. – Режим доступа : http://www.ukrrudprom.ua/digest/Anatomiya_neravenstva.
13. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов : наук.-техн. зб. – 2004. – Вып. 59. – С. 231-238.
14. Симоненко В. Н. Опыт материального стимулирования трудового потенциала за рубежом / В. Н. Симоненко, Н. Н. Симоненко // Власть и управление на Востоке России. – 2011. – № 3 (56). – С. 64-71.
15. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Дороти Бергер, Ланса Бергера; [пер с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.
16. Международные сравнения : [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/comparison/>
17. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август-Трейд, 2011. – 559 с.
18. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності : [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
19. Хара В. Суспільство морально готове до реформ : [Електронний ресурс] / В. Хара // Урядовий кур'єр. – 2010. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/suspilstvo-moralno-gotove-do-reform/>.
20. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август-Трейд, 2011. – 559 с.
21. Трансформаційна економіка : навч. посіб. / В. С. Савчук, Ю. К. Зайцев, І. Й. Малий та ін.; за ред. В. С. Савчука, Ю. К. Зайцева. – К. : КНЕУ, 2006. – 612 с.

22. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна наук.-аналіт. монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України; Держкомстат України, 2010. – 496 с.