**Риндзак Ольга Тадеївна. Мотиваційні механізми активізації політики зайнятості в Україні (на прикладі Львівської області): Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут регіональних досліджень. - Л., 2002. - 234арк. - Бібліогр.: арк. 195-211**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Риндзак О.Т. Мотиваційні механізми активізації політики зайнятості в Україні (на прикладі Львівської області). – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2003.В дисертації розглянуто основні теорії мотивації праці, наукові концепції зайнятості вітчизняних і зарубіжних вчених. Проаналізовано соціально-економічні, інституційно-правові та соціально-психологічні основи регулювання відносин у сфері зайнятості. Визначено особливості й актуальні проблеми політики зайнятості, мотивації зайнятості та мобільності робочої сили у Львівській області. Запропоновано методи стимулювання розвитку самозайнятості, підприємницької та інноваційної діяльності. Розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення мотиваційного механізму активізації політики зайнятості в Україні. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано практично нове розв’язання наукової проблеми формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості в Україні. Теоретико-методологічна база, концептуальні положення та практичні рекомендації щодо окресленої проблеми можуть бути використані для удосконалення державної політики зайнятості в напрямку посилення мотивації до праці та активізації використання трудового потенціалу. Проведене дослідження регіональних особливостей мотиваційного механізму зайнятості дає підстави для наступних основних висновків і рекомендацій:1. У результаті теоретичних досліджень розширено та уточнено понятійно-термінологічний апарат теорії зайнятості, зокрема поглиблено такі поняття, як: “мотивація зайнятості”, “механізм трудової мотивації”, “мотиваційний механізм активізації політики зайнятості”, а також розроблено концепцію моделі механізму трудової мотивації. На основі диференційованого підходу до мотивації зайнятості здійснено її типізацію. До першого типу віднесена первинна мотивація, що ґрунтується на потребах нижчого рівня та оцінюванні праці як засобу досягнення матеріального комфорту, зокрема належного рівня заробітної плати. До другого - вторинна, що ґрунтується на потребах вищого рівня, тобто мотивація постматеріального характеру. Диференціація типів мотивації дозволила виокремити один з найвищих її проявів - інноваційну мотивацію, джерелом якої є креативні та творчо-пошукові потреби, творча ініціатива особистості.
2. Узагальнення вітчизняних та зарубіжних теорій мотивації праці та зайнятості населення сприяло цілеспрямованому окресленню рамок емпіричних досліджень. Практичні дослідження, проведені дисертантом виявили, що у незайнятої частини працездатного населення особливої актуальності набувають мотиви буття в його найелементарнішій формі – “виживання”, що конкретизуються у домінуючому прагненні до матеріальної забезпеченості, фізичної безпеки, комфортності, врешті екзистенції як такої. У мотивах, що регулюють реальну поведінку безробітних, мають місце прояви суперечливості: замість прагнення до практичного подолання власних проблем через різні форми самозайнятості, майже в третини респондентів проявляються установки утриманського типу. Небезпечним симптомом деформації мотивів зайнятості є також висловлювання безробітними щодо готовності здобувати засоби до життя навіть кримінальними методами.
3. Суперечливий характер потреб та інтересів людей, відсутність чіткої тенденції їх розвитку та прояву, деформація мотивації в бік матеріальних потреб, нівелювання “праці” як термінальної цінності зумовили введення поняття аномічної мотивації. Цей тип мотивації є характерним для соціально-економічної системи перехідного типу, коли старі ціннісні ідеали ще не викорінено, а нові – не сформовано. Екстремальним виявом дії аномічних мотивацій є девіантна поведінка – зростання злочинності, здебільшого економічного характеру.
4. Експертне опитування представників інтелектуальної еліти Львівської області, які безпосередньо беруть участь в інноваційній діяльності, виявило також ознаки деякої суперечливості в структурі мотивації інноваційної активності*.* З одного боку, має місце прагнення суб’єктів інноваційної діяльності до творчої та суспільної самореалізації через власну працю. З іншого - матеріальна винагорода за цю діяльність, яка мала б виступати об’єктивним підтвердженням її складності, відповідальності та бути компенсаторним чинником духовних, інтелектуальних, психофізичних та інших затрат працівників, внаслідок неадекватності її розмірів не виконує здебільшого належної мотивуючої ролі.
5. Дослідження підтвердили необхідність комплексного підходу до формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості, під яким розуміємо динамічну систему економічних, соціально-психологічних, нормативно-правових заходів, важелів і підойм, взаємодія й функціонування яких спрямована на досягнення системи повної, вільно обраної, продуктивної зайнятості населення як основи загальнонаціонального добробуту, узгодження суспільних, групових та особистих інтересів. Серед широкого спектру заходів регулювання сфери зайнятості умовно виділено три основні групи: нормативно-правові, соціально-економічні, соціально-психологічні. Залежно від спрямованості та мети заходів політики зайнятості в структурі мотиваційного механізму виокремлено основні функціональні блоки. По-перше, це блок, який охоплює розширення *попиту* на робочу силу – стимулювання працедавців до формування нових та збереження існуючих робочих місць. По-друге – це регулювання *пропозиції* праці – заходи, спрямовані на незайнятих громадян з метою активізації їх зусиль у вирішенні проблем власного безробіття; мотивація найманих працівників до високопродуктивної праці, всебічного розвитку, самовдосконалення та підвищення рівня їх трудової мобільності. І, нарешті, блок *заохочення* конструктивних форм самозайнятості, підприємницької та інноваційної діяльності.
6. Для сприяння розвитку підприємництва слід повніше і ширше використати досягнення зарубіжного досвіду з удосконалення фінансово-кредитної та податкової політики щодо підтримки підприємництва, проведення конкурсів, доборів тощо. Основними завданнями в напрямку інформаційно-консультаційної підтримки та підготовки спеціалістів у сфері бізнесу є використання додаткових стимулів, здатних впливати на поведінку реальних та потенційних учасників підприємницької діяльності в напрямку: перетворення потреби в знаннях з епізодичної, тимчасової на постійну, самовідтворювальну; формування необхідності самовдосконалення та самореалізації особистості; а головне – усвідомлення процесу творення нового як невід’ємного чинника інноваційного розвитку української нації, держави. Вирішення даних завдань сприятиме посиленню інноваційного характеру підприємницької діяльності а також активізацію використання трудового потенціалу через підприємництво та самозайнятість.
7. Обґрунтовано необхідність використання аксіологічного (ціннісного) підходу до формування мотиваційного механізму активізації політики зайнятості. Аксіологічні знання дають можливість певною мірою передбачати людську поведінку в тій чи іншій ситуації, а відтак регулювати та скеровувати її у потрібному напрямку.
8. Вибір Україною інноваційної моделі розвитку робить пріоритетним інструментом ціннісного регулювання зайнятості систему загальної та професійної освіти, її інтеграцію з наукою, підвищення духовно-інтелектуального потенціалу. В освітніх та профорієнтаційних інституціях повинні закладатися ціннісно-орієнтаційні установки щодо підвищення продуктивності системи зайнятості населення, використовуватися основні здобутки праксеології, що допомагатиме визначити реальні потенції людини, а відтак сприятиме утвердженню бажаних для суспільства ідеалів і “продуктивних” цінностей. Впровадження всіх чинників і сегментів мотиваційного механізму активізації політики зайнятості допоможе розв’язанню не тільки нагальної проблеми зайнятості та безробіття, а й досягненню в майбутньому загальнонаціонального добробуту.
 |

 |