towards achieving all eight criteria of the European integration component of state target programs. These issues should be focused on the formation of a new strategy for the region's development for the coming years - an organic component of the true foresight of the national economy of Ukraine.

Keywords: *competitiveness of region's economy, migration, cluster, cluster policy, cluster approach, innovation cluster, IT cluster, IT service, regional policy.*

Одержано редакцією: 26.11.2017
Прийнято до публікації: 11.12.2017

УДК 331.104

СЕМИКІНА Марина Валентинівна,
д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва ЦНТУ, Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна,
SemikinaMV@i.ua
МЕЛЬНІК Антон Валерійович,
аспірант кафедри економіки та підприємництва ЦНТУ, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна
antikos09@gmail.com
КАБАЙ Вікторія Олегівна,
здобувач кафедри економіки та підприємництва ЦНТУ, Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна
vika-kabai@mail.ru

ДЕФОРМАЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ НАСТРОЇВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено визначенню ролі пріоритетних мотиваційних чинників у зміні ціннісних орієнтирів вітчизняних працівників та їх поведінки на ринку праці. Систематизовано наукові підходи до розуміння сутності мотивації праці. Розкрито зміст мотиваційних чинників, класифіковано їх види. Проаналізовано результати мотиваційного моніторингу з позицій вияву пріоритетних мотиваційних чинників у сфері праці України. Здійснено економіко-статистичний аналіз, що засвідчив деформації та протиріччя в оплаті праці, які зменшують цінність праці в Україні, зумовлюють поширення міграційних настроїв серед вітчизняних працівників, призводять до відтоку кваліфікованих фахівців та робітників за межі країни.

Ключові слова: *мотивація, мотиваційні чинники, євроінтеграція, деформації, оплата праці, ціннісні орієнтири, міграційна поведінка.*

Постановка проблеми. Реалії сьогодення відображають глибоке протиріччя між проголошеними цілями економічного та інноваційного розвитку України і знеціненням прагнень більшості вітчизняних працівників до ефективної праці на теренах своєї країни, що супроводжується соціальною апатією та поширенням міграційних настроїв. Явище втрати колишнього ставлення населення до праці в рідній країні як цінності стало наслідком довготривалої деформації мотиваційних чинників, зокрема неадекватної оцінки трудових зусиль, що зумовлює поширення бідності серед працюючих.

Аналіз останніх досліджень і публікацій довів, що мотивацію праці та мотиваційні чинники досліджували такі зарубіжні вчені, як М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, А. Маслоу, Л. Портер, Н. Стивенсон та ін.

В Україні вивченню проблем мотивації праці та мотиваційних чинників присвятили свої наукові праці Д. Богиня, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, І. Петрова, С. Цимбалюк та ін. Однак гострота проблеми активізації трудової поведінки населення зумовлює потребу у поглибленому вивченні дії мотиваційних чинників, що впливають на продуктивну працю, збереження трудових цінностей, перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку української держави.

Мета та завдання дослідження. Стаття ставить за мету розкрити сутність мотиваційних чинників у сфері праці, глибинні причини деформації їхнього впливу на трудову поведінку працівників та ціннісні орієнтири.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових праць засвідчив, що проблеми мотивації у сфері трудової діяльності постійно привертають увагу вчених і практиків, оскільки завдання активізації людської праці у будь-які часи мали й матимуть пріоритетне значення [1-3].

Узагальнюючи та розвиваючи погляди М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі [1], В. Данюка [2], А. Колота [3] та інших вчених, пропонуємо визначати *мотивацію праці* як багаторівневий та багатофакторний процес формування системи взаємопов'язаних та взаємообумовлених мотивів, які стають спонукальною причиною, поштовхом до діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних цілей працівників і загальних цілей підприємств, регіону, держави та суспільства.

Виходимо з того, що *внутрішня мотивація* формується на основі усвідомлення індивідом власних потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, отже, під впливом внутрішніх спонукальних сил; *зовнішня мотивація* являє собою сукупність мотиваційних чинників та заходів впливу, що мають зовні спонукати людину до ефективної трудової діяльності та безперервного професійного розвитку на різних економічних рівнях (на рівні підприємства, регіону, країни, світу).

Під *мотиваційними чинниками* у сфері праці розуміємо сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають працівника до реалізації у праці здібностей до праці, накопичених знань, навичок, компетенцій, досвіду.

Теорія і практика засвідчує, що мотивація персоналу підприємств до ефективної праці та участі в розробці інновацій формується завдяки комплексу різноманітних чинників впливу, серед яких пріоритетне значення мають як матеріальні, так і нематеріальні чинники. Матеріальні чинники формують гідна оплата праці, різноманітні форми преміювання, комфортні умови трудової діяльності, інвестиції в постійний освітньо-професійний розвиток людського капіталу, створення якісних робочих місць. У групу нематеріальних чинників входять зміст праці, інтерес до роботи, можливості саморозвитку, дистанційної зайнятості тощо.

Разом з тим, перелік впливових чинників у сфері праці є значно ширшим. Зауважимо, що в основу класифікації мотиваційних чинників можуть бути покладені різні ознаки. У таблиці 1 пропонуємо класифікацію мотиваційних чинників за ознаками їх змісту та рівня впливу.

Виходячи з наведеної класифікації, на трудову поведінку працівників на різних економічних рівнях впливає множина різноманітних чинників – усвідомлення власних актуальних потреб, рівень освіти, трудовий досвід, виховання, ситуація у сім'ї, інтерес до змісту роботи, величина отримуваної заробітної плати, її купівельна спроможність у даному регіоні, соціально-трудові та психологічні відносини у колективі, можливості придбати житло завдяки отримуваному доходу від праці, існуючі соціальні стандарти, рівень життя в регіоні, країні, економічна та політична стабільність в державі, соціальна захищеність тощо. Серед важливих мотиваційних чинників, що впливають на масову трудову свідомість і трудову поведінку, варто виокремити соціально-економічну політику держави, глобальні чинники впливу, пов'язані з політичними процесами, інноваційним розвитком, комп'ютерними технологіями, рухом фінансових потоків тощо.

Таблиця 1

Класифікація мотиваційних чинників у сфері праці

Чинники *за змістом:*	Сутність дії чинника
економічні	Винагорода, що пропонується в обмін на працю, витрачені трудові зусилля (оплата праці, премії, компенсаційні пакети тощо)
соціальні	Рівень соціальної захищеності; існуючі можливості регулювання соціальних стандартів життя в регіоні, країні, на підприємстві (на засадах колективно-договірного регулювання праці); прояв соціальної відповідальності з боку держави, бізнесу, профспілок за рівень доходів працівників, збереження здоров'я, безперервний професійний розвиток, стан соціальної захищеності, соціальна допомога, соціальний діалог.
культурно-освітні, історичні, ментальні	Усвідомлення цінності праці, загальна освіченість населення, національні та регіональні особливості загальної культури, пов'язані з специфікою історії регіону, культура праці, національні особливості трудового менталітету, його регіональні (територіальні) риси; готовність до взаємодії, толерантності, прояву відповідальності за себе та інших
морально-психологічні	Ціннісні орієнтири; певний психологічний клімат на підприємстві, у даному підрозділі, що створює передумови професійного спілкування та соціальної взаємодії, наявність прогресивної корпоративної культури.
релігійні	Рівень релігійності населення даного регіону, країни; роль релігії, церкви
нормативно-правові	Законодавча база щодо регламентації трудової діяльності, отримання мінімальної оплати праці, що відповідає прожитковому мінімуму, її індексації, сплати податків, отримання майбутньої пенсії; сприяння законодавчих актів легалізації зайнятості тощо.
організаційні	Організація праці, робочих місць, взаємодія підрозділів, організація робочого часу, організація безпечних та сприятливих умов праці, зміст праці
екологічні	Екологічне середовище на підприємстві, в регіоні, країні, його вплив на здоров'я, вплив екологічної ситуації на працездатність
політичні	Політична ситуація, політична стабільність (нестабільність), рівень безпеки громадян
військові	Озброєний конфлікт, його наслідки, вірогідність завершення найближчим часом; вірогідність мирного життя в країні
за рівнем впливу	
на рівні індивіда	Потреби, інтереси, цінності в залежності від віку, освіти, культури, виховання, сімейного стану; усвідомлення пріоритетності потреб
на рівні підприємства	Матеріальні і нематеріальні стимули, що пропонуються працівнику; справедливість оцінки праці та отримуваної винагороди; умови праці; соціально-трудові відносини
на рівні регіону	Можливості працевлаштування, доступу до якісних освітніх та медичних послуг, розвиненість соціальної інфраструктури, рівень доходів, можливості купівлі житла, культурного відпочинку; стан автошляхів; рівень цін порівняно з іншими регіонами.
на рівні країни	Соціально-економічна політика держави, державне регулювання соціальних стандартів, рівень життя в країні, рівень безробіття, рівень доходів, можливості працевлаштування з отриманням гідної оплати праці; перспективи євроінтеграції.
на рівні світу	Глобальні чинники (політичні, економічні, фінансові, інноваційні тощо)

Вважаємо, що *євроінтеграційний вектор розвитку України* також варто розглядати серед вагомих чинників, які нині спонукають багатьох українських працівників до отримання якісної освіти, професійного самовдосконалення, формування мобільності, вивчення іноземних мов, опанування сучасними комп'ютерними технологіями у різних сферах діяльності для того, щоб відповідати високим вимогам ринків праці ЄС до якості людського капіталу. Іншими словами, такий вплив формує прагнення до здобуття конкурентних переваг на ринку праці в інтересах отримання бажаного робочого місця з гідною оплатою праці в Україні або в країнах Євросоюзу.

Результати нашого дослідження, а також оцінки, отримані іншими дослідниками, засвідчують, що на сучасному етапі ринкових перетворень пріоритетну роль у мотивації більшості українських працівників грають *економічні та соціальні чинники*. Їх вагомість пояснюємо тим, що вони визначають можливості виживання та соціальної захищеності для більшості верств населення, які збідніли в умовах всеохоплюючої системної кризи. У сфері праці йдеться передусім про матеріальні стимули, від яких залежить рівень життя, можливості відтворення людського капіталу, доступу працівників та їх сімей до якісних медичних, освітніх, культурних та соціальних послуг.

За результатами мотиваційного моніторингу, проведеного нами на підприємствах Кіровоградської, Черкаської, Київської областей, переважна більшість опитаних працівників (85%) дотримується думки, що їх оплата праці не відповідає рівню життя, майже усі опитані підкреслюють вкрай малий розмір оплати праці в Україні, що не забезпечує потреб якісного харчування, купівлі необхідних ліків, оплати комунальних послуг, житла; понад 40% респондентів указують на відсутність тісного зв'язку між трудовими зусиллями й отримуваним доходом; 38,7% – на відсутність такого зв'язку між рівнем освіти і розміром оплати праці; 46,5% – на надмірну інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати праці; кожен третій висловлює впевненість, що кар'єра й розмір заробітку часто залежить не стільки від результатів праці, скільки від стосунків з керівництвом, що свідчить про поширеність «подвійних стандартів» в управлінні кадрами. Бідність переважної більшості працівників, соціальна нерівність руйнує мотивацію до ефективної праці, віру у можливість стати заможним завдяки чесній праці, трудовим цінностям. Неможливість задовольнити актуальні економічні та соціальні потреби розчаровує людей у свої прагненнях та цілях, принижує, озлоблює проти роботодавця, будь-яких керівників, сіє недовіру до профспілок, влади загалом, спонукає до протестної поведінки, трудової міграції за кордон з метою отримання кращих заробітків.

Зауважимо, що на відміну від України, в економічно розвинених країнах Євросоюзу вагомість окремих мотиваційних чинників є дещо іншою: часто більш вагому роль, ніж розмір оплати праці, грають нематеріальні мотиваційні чинники – зміст праці, статус, можливість прояву творчості, самостійності в роботі, залучення до інноваційної діяльності. Пояснюємо це значно вищими доходами європейських працівників, що забезпечують працюючим реалізацію соціальних потреб і гідний рівень життя. Причини відмінностей у доходах населення в країнах Європи і в Україні пов'язуємо, передусім, із суттєвою різницею у мінімальній заробітній платі (рис.1).

Якщо у листопаді 2017 р. мінімальна заробітна плата в Україні становила близько 98 євро, то у Люксембурзі її величина дорівнювала 1999 євро, в Ірландії – 1563 євро, Нідерландах – 1566 євро, тобто була у 16 – 20 разів вищою, ніж в Україні; в Естонії, Латвії, Литві мінімальна оплата праці була вище, ніж аналогічний український показник, у 4–5 разів [4]. За такою різницею в оплаті праці є зрозумілим поширення міграційних настроїв серед українців.

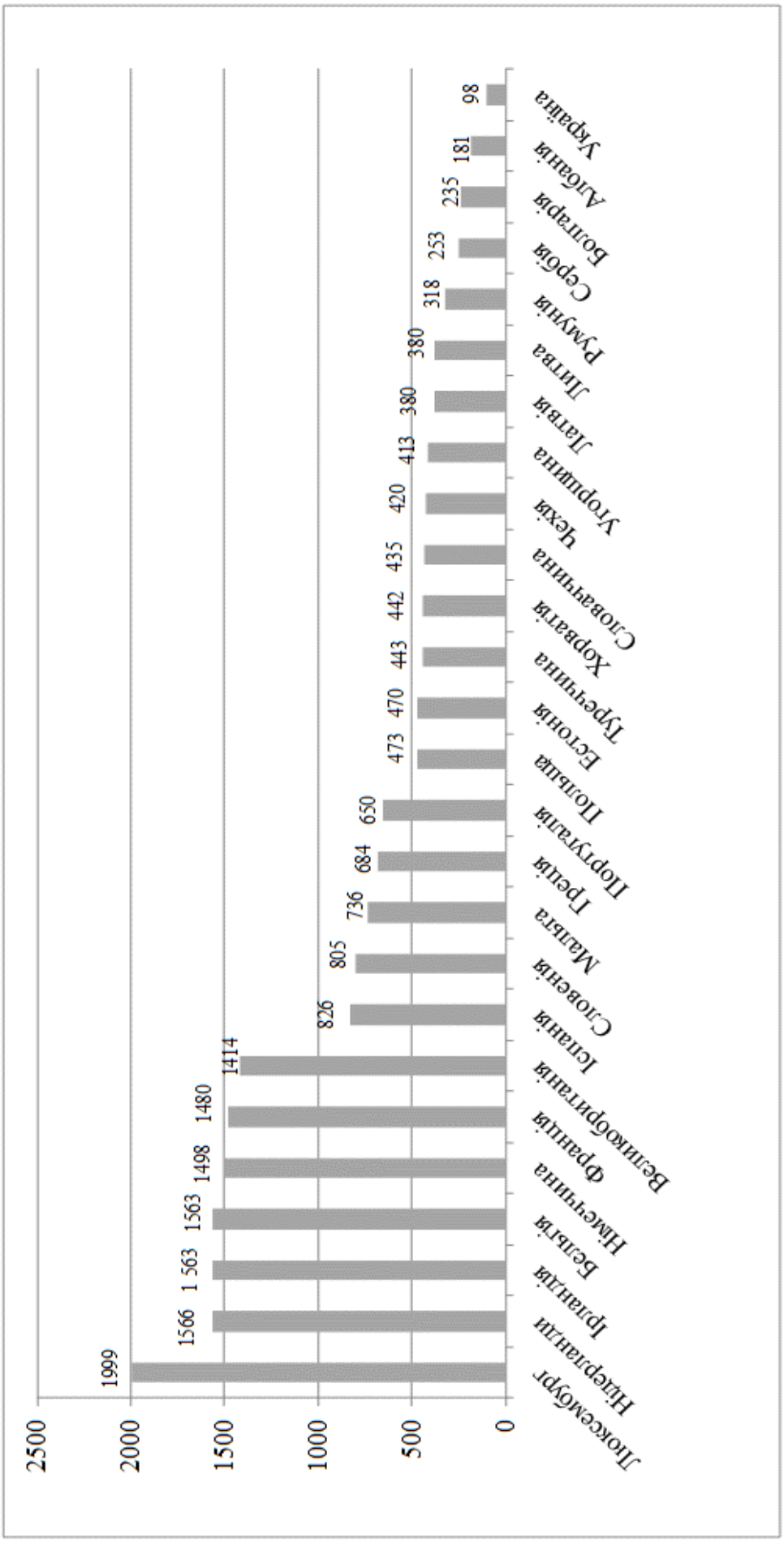

Рис. 1. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні
(у євро; за даними журналу "Eurostat" станом на листопад 2017 р.) [4]

У 2016 р. більше половини штатних працівників (59,4%) отримували заробітну плату до 5000 тис. грн., в той час, як її середній розмір по економіці становив 5183 грн. Лише кожен 4-й працівник отримував зарплату від 5000 до 10000 тис. грн. Водночас, понад 10000 тис. грн. отримували 12,5% працівників, зайнятих переважно на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин, а також у фінансовій діяльності (рис. 2).

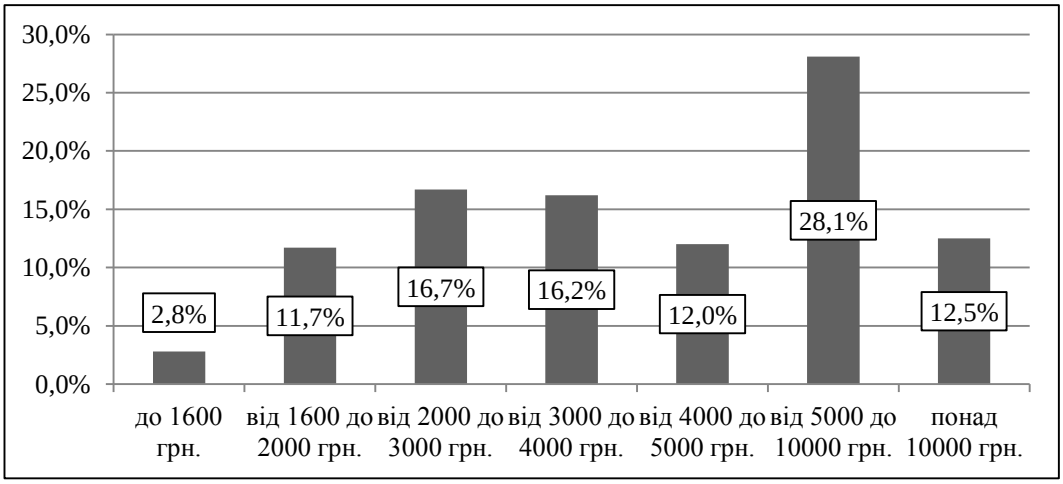

Рис. 2. Розподіл штатних працівників в Україні за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2016 р. [5, С.117-118].

Деформації мотиваційних чинників в Україні виявляються, зокрема, в тому, що спостерігається значна диференціація в оплаті праці між різними видами економічної діяльності. У грудні 2017 р. вона перевищила 15 разів (див. рис. 3). Найбільш високою номінальна заробітна плата була сформована в авіаційному транспорті (33322 грн.) та у фінансовій сфері (14899 грн. на місяць), найбільш низькою – у поштовій та кур'єрській діяльності (4487 грн.), сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (6163 грн.), сфері адміністративного обслуговування (6498 грн.), освіті (7166 грн.).

Соціально несправедливими вважаємо міжрегіональні відмінності у розмірі заробітної плати, що гальмує підвищення мотивації до ефективної праці в регіонах (рис. 4).

З огляду на рис. 4, наприкінці 2017 р. міжрегіональна диференціація заробітної плати становила 2,1 рази; найбільш високі показники заробітної плати (понад 9000 грн. на місяць) сформувалися у місті Київ, а також у Донецькій області; наднизькі (менше 7000 грн.) – у Тернопільській, Кіровоградській, Чернігівської, Івано-Франківській обл. Якщо офіційна середньомісячна оплата праці у Києві становила 14035 грн., що на 40% перевищує її середньоукраїнський показник (8777 грн.), то середні заробітки у 17 регіонах не тільки не досягають середнього рівня, а навіть не перевищили величини 8000 грн. [6].

Результати аналізу свідчать, що матеріальний добробут українських працівників не стільки залежить від трудової активності і рівня кваліфікації, скільки від місця проживання і сфери прикладання трудових зусиль. Працюючи, наприклад, у фінансових установах, можна отримувати середньомісячну заробітну плату більш як утричі вищу, ніж в охороні здоров'я, сільському господарстві, рибальстві, майже удвічі вище ніж у промисловості. За однаковою кількістю й складністю роботи працівник, який живе в економічно невигідному місці отримує заробітну плату на 20-30% менше, ніж у середньому по Україні, та вдвічі менше, ніж у м. Києві.

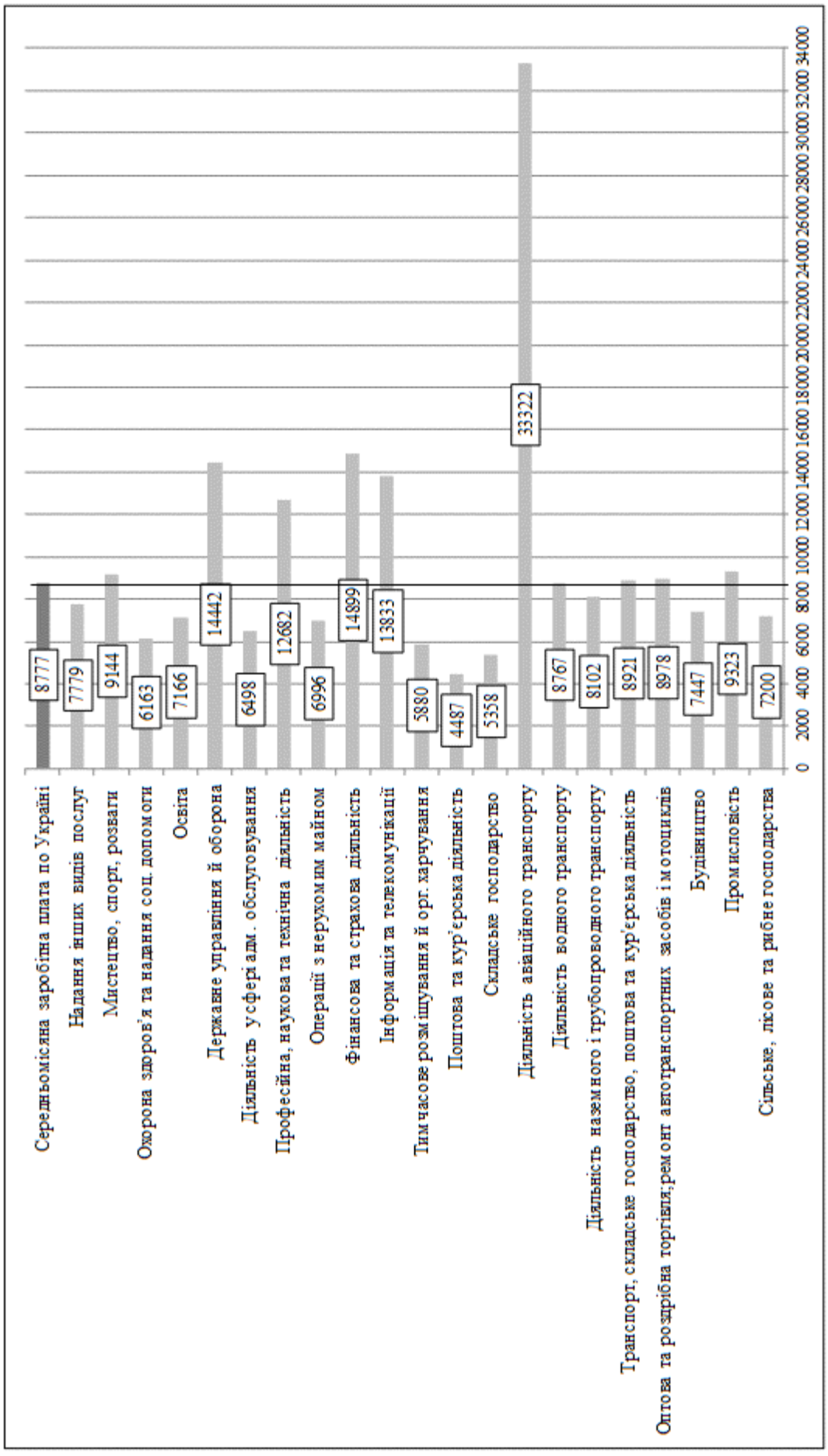

Рис. 3. Середньомісячна заробітна плата працівників за окремими видами економічної діяльності в Україні у грудні 2017 р. [6].

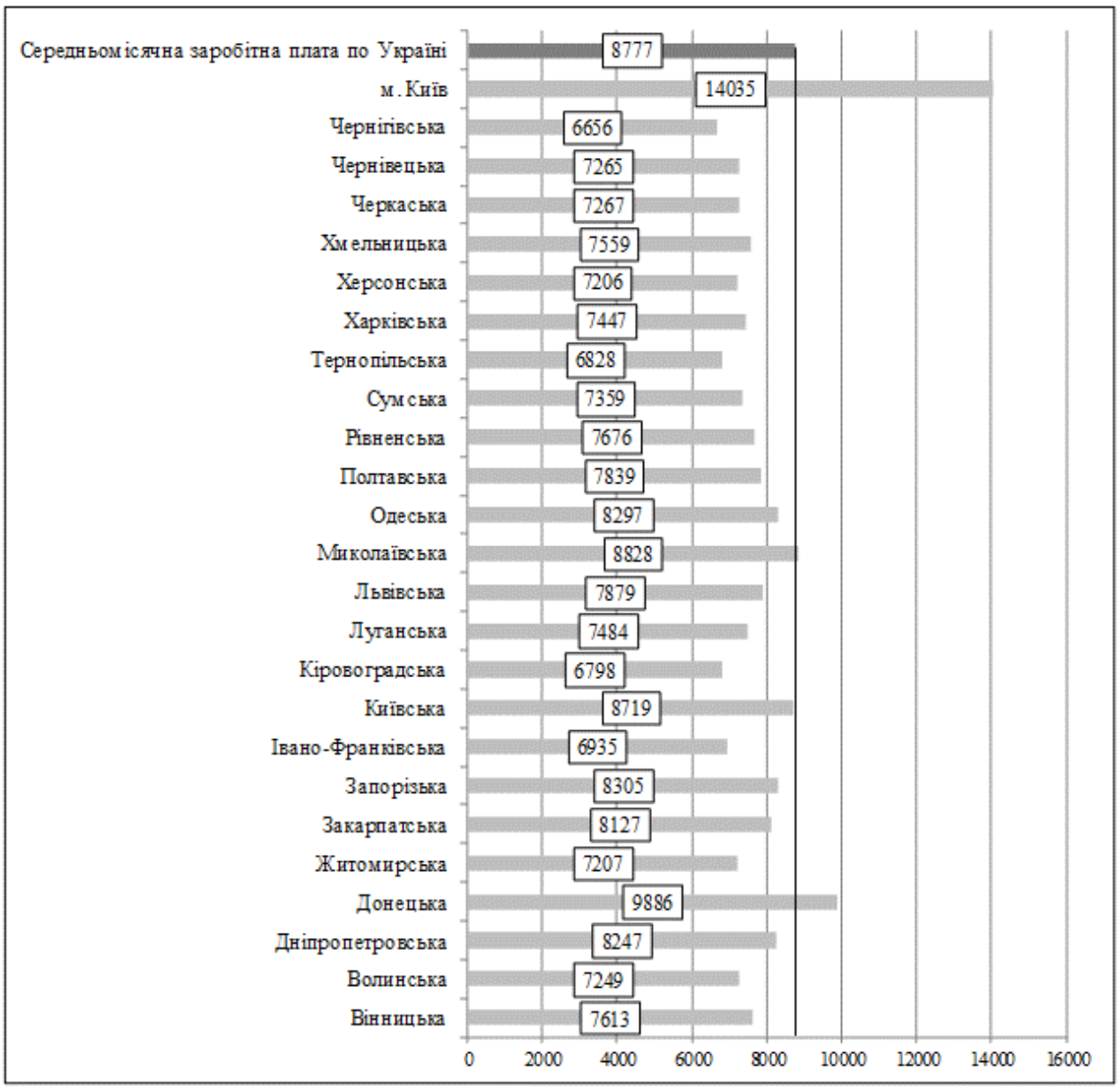

Рис. 4. Міжрегіональні відмінності у середньомісячній заробітній платі України у грудні 2017 р. [6].

Вкрай висока міжгалузева та міжрегіональна диференціація оплати праці зводить нанівець зусилля з профорієнтації молодих людей, не відповідає гострим кадровим потребам національно економіки щодо розбудови промисловості й аграрного сектору на інноваційних засадах, посиленню ефективності праці освітян або так само медичних працівників. Таку систему оцінки праці не можна вважати справедливою для мешканців однієї країни.

Чинником негативного мотиваційного впливу слугує зниження купівельної спроможності отримуваних доходів в умовах інфляції, явища заборгованості із виплат заробітної плати, поглиблення нерівності в доходах. Це перешкоджає ефективній реалізації та розвитку нагромадженого людського капіталу, негативно позначається на динаміці ВВП, стані інноваційного розвитку, послаблює трудову та творчу активність працівників, зумовлює напруженість соціально-трудових відносин.

Малооплачувана робоча сила, як доводить теорія і практика, не може бути високопродуктивною [7-10]. За умов слабкості мотиваційних чинників впливу на використання людського капіталу об’єктивно знизилася ефективність використання робочого часу: у 2016 р. відпрацьовано в середньому кожним працівником лише 84,1%

фонду робочого часу або 1684 годин (для порівняння у 2015 р. – 1893 годин, що становило 86,7%); кількість працівників, які перебували у вимушених відпустках, з ініціативи адміністрації становила 163,6 тис. осіб, що у 2,5 рази перевищує аналогічний показник попереднього року; 464,2 тис. осіб працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня), що, як відомо, супроводжувалося скороченням доходу [5, С.49-52].

Отже, проаналізовані дані свідчать про те, що в Україні поки діє недосконала система мотиваційних чинників у сфері праці, яка не сприяє ефективному використанню людського капіталу, не дозволяє українським працівникам швидко адаптуватися до вимог європейських ринків праці за рівнем компетенцій та продуктивністю праці. Існуюча ситуація неефективної мотивації у сфері праці, передусім вкрай низької оплати праці, суперечить проголошеним цілям побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, ускладнює рух України у напрямі євроінтеграції. За умов вкрай низької оплати праці людський капітал втрачає свою якість, адже є обмеженими та недостатніми кошти для його відтворення та розвитку.

Поширення бідності серед працюючих, нестача робочих місць з гідною оплатою праці об'єктивно зумовлюють посилення міграційних настроїв у вітчизняних працівників. За різними оцінками, у 2016 році з України виїхало від 2 до 4,6 млн чоловік для пошуку заробітку за кордоном. Щоб привабити трудових мігрантів Польща, Чехія, Угорщина пропонують для них різні привабливі пільги. Лише польські роботодавці у першій половині 2017 року оформили 948 тис. заявок про наміри працевлаштувати іноземний персонал. Порівняно з 2016 роком, запит на працівників-мігрантів з України збільшився на 50%. Українці працевлаштовуються не лише у сільському господарстві та у будівництві, а й у сферах логістики, торгівлі, туризму, науково-технічному секторі. Мігрують представники економічно активного населення віком переважно до 40 років, переважна частка яких – чоловіки (понад 70%). Мігранти стають донорами української економіки, фінансово підтримують мільйони сімей. Проте поділяємо тривогу експертів: якщо відтік робочої сили триватиме таким темпами, невдовзі в Україні нікому буде нарощувати ВВП, платити податки та наповнювати коштами Пенсійний фонд. За умов, коли в Україні традиційно не цінується людський капітал і одночасно відкриваються широкі можливості працевлаштування мільйонів українців за кордоном, можна очікувати масштабні міграційні втрати молодих, кваліфікованих та енергійних працівників [11-14], які супроводжуватимуться небезпечними демографічними та економічними наслідками.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Досить низький рівень отримуваного доходу від праці, який є мізерним у пересічного українського працівника порівняно з доходом працівників країн Євросоюзу, стає причиною обмеженої реалізації життєво необхідних соціальних потреб – здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, здобуття якісної освіти, купівлі пристойного житла, забезпечення професійного саморозвитку, здорового відпочинку та ін. Збереження такої ситуації не може не погіршувати якість людського капіталу, що суттєво гальмуватиме процеси адаптації економіки України до вимог ЄС та рух у напрямі євроінтеграції.

Перспективи якісних змін у мотиваційній системі пов'язуємо передусім з відмовою від моделі економіки, що дісталася Україні у спадок від СРСР і базується на використанні дешевої робочої сили. Якісну зміну мотиваційних чинників і перехід до інноваційної моделі економіки, орієнтованої на використанні високооплачуваної праці кваліфікованих фахівців та робітників можливо досягти, на нашу думку, завдяки модернізації підприємств, підвищенню техніко-технологічного рівня виробництва, зростання рівня автоматизації та механізації робочих місць, раціонального ресурсозбереження, стимулювання ефективної зайнятості на вітчизняних підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: ООО «И.Д. Вильямс» . – 2007. – 799 с.

2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ. – 2005. – 398 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К: КНЕУ. – 2011. – 397 с.
4. Офіційний сайт журналу «Eurostat»: [Электрон. ресурс]. - Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database
5. Праця України у 2016 році: стат. збірн. – К.: Державна служба статистики України, 2017. – 234 с.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України: [Электрон. ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua
7. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки / М.В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практ. журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010, № 3. – С. 9 – 12.
8. Колот А.М. Радикальні зміни в доходах працюючих, як передумова економічної і соціальної безпеки / А.М. Колот // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. Праць ОДЕУ. – Одеса, 2008. – Вип. 32. – С. 199 – 208.
9. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка, Ю.Д. Петров / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
10. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / М.В. Семикіна. – К.: Юніор. – 2003. – 426 с.
11. Идеология работорговцев: почему в Украине не ценят человеческий капитал: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://etcetera.media/ideologiya-rabotorgovtsev-pochemu-v-ukraine-ne-tsenyat-chelovecheskiy-kapital.html
12. Не тільки корупція: як нерівність заважає Україні розвиватися: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.etcetera.media/ne-tilki-koruptsiya-yak-nerivnist-zavazhaye-ukrayini-rozvivatisya.html
13. Там, де нас нема: хто замінить українців, які виїхали працювати за кордон: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.etcetera.media/tam-de-nas-nema-hto-zaminit-ukrayintsiv-yaki-viyihali-pratsyuvati-za-kordon.html
14. Невдячна праця: скільки отримують українці за годину роботи: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.etcetera.media/nevdyachna-pratsya-skilki-otrimuyut-ukrayintsi-za-godinu-roboti.html
15. Масова міграція кіровоградців: роботодавці не можуть стримати плинність кадрів: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ozor.kr.ua/post/masova-migratsiya-kirovogradtsiv-robotodavtsi-ne-mozhut-strimati-plinnist-kadriv-4993.html.

References:

1. Meskon, M., Al′bert, M., Khedoury, F. (2007). Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management] – *Moskva, LLC «I.D. Vil'yams»,* 799 [in Russian].
2. Danyuk, V. M., Petyukh V. M., Tsymbalyuk S. O. (2005). Menedzhment personalu [Personnel Management] *Kyiv: KNEU*, 398 [in Ukrainian].
3. Kolot, A.M., Tsymbalyuk, S.O. (2011). Motyvatsiya personalu [Motivation of staff] *Kyiv: KNEU*, 398 [in Ukrainian].
4. Official site of «Eurostat» magazine. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database [in English].
5. Pratsya Ukrayiny u 2016 rotsi: statystychnyy zbirnyk [Labor of Ukraine in 2016: Statistical Collection] (2017) Derzhavna sluzhba statystyky - State Statistics Service, 234 [in Ukrainian].
6. Official site of the State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].
7. Semikina, M.V. (2010) Pidvyshchennya produktyvnosti pratsi v konteksti stratehichnykh zavdan′ rozvytku natsional′noyi ekonomiky [Increase of labor productivity in the context of strategic tasks of development of the national economy] *Simferopol', Economics and Management. Scientific-practical. Journal: National Academy of Nature Protection and Resort Construction, 3*, 9-12 [in Ukrainian].
8. Kolot, A.M. (2008) Radykal′ni zminy v dokhodakh pratsyuyuchykh, yak peredumova ekonomichnoyi i sotsial′noyi bezpeky [Radical changes in the incomes of workers as a prerequisite for economic and social security] Odesa, *Bulletin of socio-economic research: Sb. sciences The work of ODEU, 32,* 199-208 [in Ukrainian].
9. Semikina, M.V., Smutchak, Z.V., Pasyeka, S.R., Petrov, Y.D. (2012) Sotsial′no-trudovi vidnosyny: problemy harmonizatsiyi: kolektyvna monohrafiya [Social-labor relations: problems of harmonization:collective monograph] – *Kirovograd, KNTU, «KOD»,* 300 [in Ukrainian].
10. Semikina, M.V. (2003) Motyvatsiya konkurentospromozhnoyi pratsi: teoriya i praktyka rehulyuvannya [Motivation for competitive labor: the theory and practice of regulation] *Kyiv, Unior*, 426 [in Ukrainian].
11. The ideology of slavers: why Ukraine does not value human capital. Retrieved from: https://etcetera.media/ideologiya-rabotorgovtsev-pochemu-v-ukraine-ne-tsenyat-chelovecheskiy-kapital.html [in Russian].
12. Not only corruption: how inequality prevents Ukraine from evolving. Retrieved from: https://uk.etcetera.media/ne-tilki-koruptsiya-yak-nerivnist-zavazhaye-ukrayini-rozvivatisya.html [in Ukrainian].

13. Where we are not: who will replace the Ukrainians who went abroad to work. Retrieved from: https://uk.etcetera.media/tam-de-nas-nema-hto-zaminit-ukrayintsiv-yaki-viyihali-pratsyuvati-za-kordon.html [in Ukrainian].
14. Unsuccessful work: how many Ukrainians get per hour of work. Retrieved from: https://uk.etcetera.media/nevdyachna-pratsya-skilki-otrimuyut-ukrayintsi-za-godinu-roboti.html [in Ukrainian].
15. Mass migration of Kirovograds: employers can not hold back staff turnover. Retrieved from: ozor.kr.ua/post/masova-migratsiya-kirovogradtsiv-robotodavtsi-ne-mozhut-strimati-plinnist-kadriv-4993.html [in Ukrainian].

SEMIKINA Marina Valentynivna,
Doctor of Science (Economics), Professor,
Head of Economics and Entrepreneurship Department,
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine
SemikinaMV@i.ua
MELNIK Anton Valeriyovych,
Post-graduate student of Economics and Entrepreneurship Department,
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine
antikos09@gmail.com
KABAI Victoria Olehivna,
Post-graduate student of Economics and Entrepreneurship Department,
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine
vika-kabai@mail.ru

DEFORMATION OF MOTIVATION FACTORS IN THE LABOR SPHERE AS A PRELIMINARY FORMATION OF MIGRATION SETTLES OF DOMESTIC EMPLOYEES

Abstract.

Introduction. *The realities of today reflect the profound contradiction between the declared goals of Ukraine's economic and innovative development and the depreciation of the aspirations of most domestic workers to work effectively within their country, accompanied by social apathy and the spread of migratory sentiment. The phenomenon of loss of the former attitude of the population towards work in the native country as a value has become a consequence of the long-term deformation of motivational factors, in particular the inadequate assessment of labour efforts, which predetermines the spread of poverty among working people.*

Purpose. *The purpose of the article is to reveal the essence of motivational factors in the workplace, the main causes of deformation of their influence on employee behaviour and value orientations.*

Methods. *In order to achieve this goal, general scientific and special research methods are used, in particular: dialectical, logical analysis - to reveal the essence of motivation and motivational factors in the field of work; classification method - to systematize motivational factors according to certain classification criteria; the method of economic-statistical analysis, sociological analysis - to study the priority motivational factors, the features of deformations in their manifestations and consequences for workers' behavior, their migratory sentiment.*

Results. *The results of our study have shown that the labour behaviour of workers is influenced by a multitude of motivational factors that differ in content and levels of influence. In the context of a systemic crisis and a decline in living standards, payroll plays a key role among motivational factors in Ukraine. At the same time, its motivational functions have become deformed, which predetermines the phenomenon of the spread of poverty among the working population, the weakening of the general influence of motivational factors, the destruction of value orientations in the field of labour and the strengthening of migration sentiment.*

Originality. *Proposed author's version of the interpretation of the essence of motivation of labour as a multilevel and multifactorial process. The classification of motivational factors is developed, which details their types depending on the content and levels of influence. The results of motivational monitoring from the standpoint of the appearance of priority motivational factors in the Ukrainian labour market are analysed. Economic and statistical analysis has been carried out, which has shown warpage and controversy in wages that reduce the value of labour in Ukraine, lead to the spread of migratory sentiment among domestic workers, lead to the outflow of skilled workers and workers outside the country.*

Conclusion. *The relatively low level of income from labour, which is scant in the average Ukrainian worker compared to the income of workers in the European Union, causes the limited realization of vital social needs - healthy and balanced nutrition, access to high-quality health care services, quality education, the purchase of decent housing, ensuring professional self-development, healthy leisure, etc. Preserving such a situation can not only worsen the quality of human capital, which will significantly impede the processes of adapting the Ukrainian economy to the requirements of the EU and the movement towards European integration.*

The prospects for qualitative changes in the motivational system are linked primarily to the rejection of the economic model that Ukraine inherited from the USSR and is based on the use of cheap labour. In our opinion, due to the modernization of enterprises, the increase of the technological and technological level of production, the increase of the level of automation and mechanization of workplaces, rational resource conservation, stimulation, the quality change of the motivational factors and the transition to an innovative model of the economy focused on the use of highly paid work by skilled specialists and workers can be achieved. effective employment at domestic enterprises.

Keywords: *motivation, motivational factors, euro integration, deformations, labor remuneration, value orientations, migration behavior.*

Одержано редакцією: 26.11.2017
Прийнято до публікації: 11.12.2017

УДК 336.74

ФЕДОСЕНКО Людмила Васильевна,
к.э.н., доцент, доцент кафедры финансов и кредита,
УО «Гомельский государственный университет
им. Ф. Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь
stepan112@rambler.ru
ИВАНОВА Татьяна Ивановна,
ст. преподаватель кафедры финансов и кредита,
УО «Гомельский государственный университет
им. Ф. Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь
itigomel@mail.ru

ФИНАНСОВЫЙ РЫНОК И РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)

Распределительные отношения и их результаты оказывают непосредственное влияние на экономический рост в связи с тем, что они формируют конечные пропорции распределения национального дохода (НД) в обществе. Содержание распределительного процесса позволяет однозначно утверждать, что финансовый рынок является важнейшей сферой финансовой системы государства и поставщиком финансовых ресурсов для экономического роста. Опыт развитых стран свидетельствует, что, чем выше насыщенность экономики финансовыми ресурсами, тем при прочих равных условиях выше темпы экономического роста.

Научное исследование основано на использовании научных абстракций, анализа и синтеза, системного подхода, индукции и дедукции, наблюдения и сбора фактов, графического метода и метода моделирования.

В системном виде представлено устройство финансовой системы Республики Беларусь, охарактеризован распределительный процесс с учетом национального финансового законодательства. Устройство финансовой системы представлено с позиции неотъемлемых составных частей (налоговой, бюджетной и денежно-кредитной) и структурных элементов (сфер и звеньев). Важность такого понимания устройства финансовой системы обусловлена тем, что белорусская финансовая наука в качестве третьей сферы финансовой системы выделяет не финансовый рынок, а финансовый аппарат.