

DOI: [https://doi.org/10.18371/fp.4\(36\).2019.190238](https://doi.org/10.18371/fp.4(36).2019.190238)

УДК 331.101.3

ВПЛИВ ТРЕНДІВ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ**ФЕДОРЕНКО Андрій Володимирович***Аспірант ДВНЗ "Університет банківської справи"*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6367-2467>e-mail: mr.sabeloff@gmail.com

Анотація: У статті на підставі кореляційного аналізу досліджується вплив трендів сучасної економіки на структуру мотивації праці. До найбільш актуальних трендів, які аналізуються у статті відносяться зміна характеру роботи (часткова зайнятість) і поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій. В якості інформаційної бази використовуються дані міжнародних лонгитюдних досліджень в сфері праці, інформаційно-телекомунікаційних технологій в 24 країнах світу. Результати дослідження демонструють які елементи структури мотивації праці найбільш схильні до впливу трендів сучасної економіки і які елементи не схильні до цього впливу.

Ключові слова: мотивація трудової діяльності, структура мотивації праці, тренди сучасної економіки, ефективність мотивації

Постановка проблеми. На думку галузевих експертів, сьогодні світ перебуває на порозі четвертої промислової революції. Багато трендів в сфері штучного інтелекту і машинного навчання, робототехніки, нанотехнологій, 3D друку, генетики та біотехнологій щільно перетинаються і підсилюють один одного. Системи розумного будинку, фабрики, міста допомагають вирішити проблеми зміни клімату, безпеки, збереження енергетичних ре-

Аннотация: В статье на основании корреляционного анализа исследуется влияние трендов современной экономики на структуру мотивации труда. К наиболее актуальным трендам, которые анализируются в статье относятся смена характера работы (частичная занятость) и распространение информационно-телекоммуникационных технологий. В качестве информационной базы используются данные международных лонгитюдных исследований в сфере труда, информационно-телекоммуникационных технологий в 24 странах. Результаты исследования показывают на какие элементы структуры мотивации труда тренды современной экономики оказывают наиболее значимое влияние и какие элементы не подвержены этому влиянию.

Ключевые слова: Мотивация трудовой деятельности, структура мотивации труда, тренды современной экономики, эффективность мотивации

сурсів, управління ланцюгами поставок. Не є винятком і Україна, як приклад можна назвати реалізацію концепції Smart City в місті Києві. Зазнає значних змін демографічна та соціально-економічна сфери: змінюється характер праці, стають більш поширеними гнучкі умови роботи, поширюється частка середнього класу на ринках, що розвиваються, зазнає змін навколишнє середовище, спостерігається геополітична вола-

тильність, старіння суспільства, швидка урбанізація тощо.

Як будуть відображатися дані зміни в сфері мотивації праці, чи будемо ми спостерігати зміни в структурі мотивації праці або ж не дивлячись, на технологічні зміни, структура мотивації працівників залишиться колишньою?

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зазначити, що переважно дослідження мотивації праці проводяться в межах одного підприємства і носять одноразовий характер. Дослідження відбуваються на різних підприємствах, які відрізняються один від одного характером праці, рівнем оплати, умовами праці та іншими характеристиками. Навіть більше, дослідження мотивації праці проводяться за різними методиками, тому вони є складними для порівняльного аналізу та отримання достовірного результату досліджень. Тому для оцінки трудової поведінки розглядаються лонгітюдні дослідження, в яких група може змінити свою трудову поведінку під впливом оточуючих факторів (економіка, технології, політика) і ці зміни можна оцінити.

Серед лонгітюдних досліджень з єдиною або схожою методикою необхідно зазначити роботи К.А.Ковач, В.О Ядова, Г.П Безсокирної, О.М. Дрожанової, Т.А.Костишиної, О.М.Балакіревої. З 1981 року до теперішнього часу проводяться лонгітюдні дослідження в межах The World Values Survey, The European Social Survey, The European Values Study, OECD Regional Well-Being. Вказані дослідження складають основу для подальшого порівняльного

аналізу динаміки структури мотивації праці. Незважаючи на наявність лонгітюдних досліджень вплив сучасних економічних трендів на структуру мотивації праці не вивчався і потребує окремого дослідження.

Мета статті. Мета роботи дослідити вплив технологічних та соціально-демографічних чинників на мотивацію праці, а саме на структуру мотивацію праці. В межах даного дослідження розглядається вплив на структуру мотивації праці двох факторів, яким надається найбільше значення в звіті "The future of jobs" за 2016 рік: зміна характеру роботи як соціально-економічний тренд, і мобільний інтернет і хмарні технології як технологічний тренд.

Виклад основного матеріалу. Дані звіту "The future of jobs" за 2016 рік, що базуються на відповідях 371 компанії з охопленням близько 13 мільйонів співробітників свідчать про те, що серед соціально-економічних і демографічних драйверів змін найбільш значним (44%) респонденти називають зміну характеру роботи [1]. Нові технології дозволяють впроваджувати інновації на робочому місці, такі як віддалена робота, спільна робота і телеконференції. Підприємства, ймовірно, будуть с часом скорочувати кількість постійних співробітників і збільшувати тимчасових підрядників для виконання конкретних проектів.

Серед технологічних драйверів найбільш значущими називається мобільний інтернет і хмарні технології (34%) [1]. Мобільні додатки для бізнесу та державного сектору дозволяють більш ефективно надавати послуги і надають можливості для підвищення

продуктивності праці. Хмарні технології скорочують потребу в локальному програмному забезпеченні і високій обчислювальній потужності, дозволяючи надавати ці послуги через інтернет.

Згідно даним звіту "The future of jobs report 2018", що містить 313 унікальних відповідей глобальних компаній з широкого спектру галузі промисловості, в сукупності представляють більше 15 мільйон співробітників, у відповідь на технологічні, демографічні, соціально-економічні тренди компанії змушені змінювати стратегії поведінки в кадрових питаннях. Майже 50% компаній очікують, що автоматизація призведе до скорочення їхніх штатних співробітників до 2022 року [2]. Проте, 38% опитаних компаній припускають розширити свою робочу силу для підвищення продуктивності існуючих виробничих ролей, і понад чверть очікують, що автоматизація може призвести до створення нових ролей на їхньому підприємстві. Для того, щоб компенсувати брак кваліфікованих кадрів відповідно до технологічних трендів 84% підприємств планують наймати тимчасовий персонал з необхідними навичками, 81% - автоматизують роботу існуючого персоналу, 72% - будуть проводити перенавчання персоналу, 65% очікують, що працівники підвищать свої навички в процесі роботи. Водночас 46% компаній вважають, що співробітники не потребують підвищення своєї кваліфікації до 2022 року. [2].

Можна припустити, що під тиском найбільш значущих трендів, а саме зміна характеру роботи (44%) як

соціально-економічний тренд, і мобільний інтернет і хмарні технології (34%) як технологічний тренд, згідно звіту "The future of jobs" за 2016 рік буде змінюватись структура мотивації праці.

Тому в межах дослідження висувуються наступні гіпотези:

Гіпотеза №1 - на структуру мотивації впливають технологічні тренди, зокрема, мобільний інтернет і хмарні технології.

Гіпотеза №2 - на структуру мотивації впливають соціально-економічні тренди, зокрема, зміна характеру роботи.

Передбачається, що в країнах з різним рівнем прояву інтенсивності технологічних і соціально-економічних трендів буде відзначатися різна структура мотивації. А в межах однієї країни під впливом сучасних трендів в економіці буде змінюватися структура мотивації. Також буде спостерігатись позитивна чи негативна кореляція між чинниками мотивації та досліджуваними трендами. Для проведення оцінки впливу певних чинників на мотивацію праці, необхідно досліджувати структуру мотивації в динаміці та визначити як змінюється структура мотивації під впливом технологічних, соціально-економічних, демографічних та інших факторів.

В якості інформаційної бази використовуються результати міжнародних досліджень трудових цінностей The European Values Study 2017, рейтинг інформаційних і комунікаційних технологій The ITU ICT Development Index 2017, статистика OECD в сфері праці за 2017.

Визначення ієрархії трудових цінностей в різних країнах проводиться на підставі даних The European Values Study 2017 [3]. Дослідження проводилося в 30 країнах і охопило більше ніж 56 тис. респондентів. Дослідження вивчає моральні, релігійні, громадські, політичні, трудові та сімейні цінності європейців. Серед трудових цінностей вивчається ставлення до роботи, важливість окремих аспектів професійної діяльності, перевагу громадян країни над іноземцями, а також чоловіків над жінками на робочих місцях. Дослідження цінностей проводяться для того, щоб допомогти вченим і політикам зрозуміти зміни в переконаннях, цінностях і мотивації людей в усьому світі, аби політики використовували ці дані для аналізу таких тем, як економічний розвиток, демократизація, релігія, гендерна рівність, соціальний капітал і суб'єктивне благополуччя. І в подальшому використовувати отриману інформацію для розвитку громадянського суспільства та демократичних інститутів.

Індекс інформаційних і комунікаційних технологій The ITU ICT Development [4] (далі - ІКТ) враховує доступ до технологій (кількість абонентів фіксованої й мобільної телефонного зв'язку, кількість інтернет користувачів, кількість домогосподарств з підключенням до інтернету, кількість домогосподарств з комп'ютером) використання інформаційних технологій (кількість індивідуальних користувачів інтернету, кількість підключених користувачів до інтернету, кількість активних користувачів), навички використання технологій (кількість років навчання, коефіцієнт

охоплення середньою та вищою освітою)/

Зміни в сфері зайнятості розглядаються на основі статистики OECD [5], яка використовує показник часткової зайнятості (part-time). Часткова зайнятість визначається як працівники, які зазвичай працюють менше 30 годин на тиждень на своїй основній роботі. Згідно International Labour Organization часткову зайнятість пов'язують з поширенням гнучких умов праці на підприємствах.

У дослідженнях мотивації праці автори використовують різні методики, тому часто ті ж самі елементи трудової мотивації називають різними термінами: фактори мотивації, трудові цінності, елементи трудової ситуації, характеристика роботи. Загалом можна говорити про те, що досліджується структура мотивації праці — сукупність пов'язаних між собою елементів мотивації праці. Тому для зручності проведення порівняльного аналізу далі за текстом в назвах таблиць використовується термін структура мотивації праці.

У своєму дослідженні К. Ковач [6, 7] шукає відповідь на питання "Чому люди працюють?", якої нагороди вони очікують в результаті своєї праці. Дослідження проводилися в період з 1946 року по 1995 в США. Працівникам промислових підприємств ставилося питання з проханням ранжувати нагороди, які вони хочуть отримати за свою працю. Основна мета, яка стояла перед дослідниками визначити що мотивує працівників і сприяє досягненню їхньої максимальної продуктивності. Дослідження з такою ж методикою як у К.Ковача, але на менших

вибірках проводили К.Вілей у 1992 році [8] і К.Діапола у 2010 році [9]. Загалом, результати досліджень за 60-річний період показують значущу ступінь кореляції і як відзначають самі дослідники окремі позиції в рейтингу зберігають одне і теж місце в рейтингу протягом декількох років. Практично не змінюється місце "цікава робота", "заробітна плата", "вдячність за виконану роботу" (таблиця 1). Водночас необхідно зазначити, що за період з 1946 по 1995 рік в США, і в світі в цілому, відбулися значні зміни в

політичній, технологічній, економічній сферах. І якби вони мали значний вплив на мотивацію праці, то можна було спостерігати зміни в рейтингу. Недоліком рейтингової оцінки структури мотивації є те, що вона не відображає вагу окремих елементів, їх частку в порівнянні з іншими. Незважаючи на відсутність значних змін в рейтингу чинників мотивації, структура мотивації може змінюватися в частках. Тому не можна говорити про те, що структура мотивації праці стабільна.

Таблиця 1

Структура мотивації праці за період 1946-2010рр.

Елементи мотивації праці	1946	1981	1986	1992	1995	2010
Визнання за виконану роботу	1	2	2	2	2	4
Відчуття залученості в процесі	2	3	3	9	3	7
Допомога в особистих проблемах	3	9	10	10	10	10
Гарантія зайнятості	4	4	4	3	4	6
Добра заробітна плата	5	5	5	1	5	2
Цікава робота	6	1	1	5	1	1
Просування і зростання в організації	7	6	6	4	6	5
Лояльність до співробітників з боку компанії та колег	8	8	8	6	8	8
Гарні умови праці	9	7	7	7	7	3
дисципліна	10	10	9	8	9	9

Джерело: впорядковано автором за [6,7,8,9]

Дослідженням мотивації робітників також займалися в СРСР, до складу якого входила Україна до 1991 року. Дослідження проводилося в межах проекту ленінградських соціологів "Людина і його праця" [10]. У 1962 і 1976 рр. обстежувалися ленінградські робітники всіх галузей промисловості,

в 1990 році - робочі Томілінського заводу напівпровідникових приладів. Мета дослідження полягала в тому, аби визначити які чинники, в якому напрямку і в якій мірі впливають на зміну ставлення робітників до праці. Результати досліджень В.Ядова цікаві тим, що вони відображають динаміку

мотивації працівників з урахуванням значних змін в політичному та економічному житті населення на території колишнього СРСР, зокрема розпад СРСР, зміна радянської моделі соціалістичного суспільства на капіталістичну модель. В той же час, результати досліджень складно порівнювати між собою через різні методики, зокрема, різних мотивів, які використовувалися в роботах. Водночас необхідно зазначити, що "розмір заробітку" посідає перше місце в структурі мотивів робітників у дослідженнях за період з 1976 по 2000 рік. Серед мотивів праці найбільше балів набрали: заробіток, відносини з керівництвом (колегами по роботі), принести більше користі людям.

Дослідження О.Дрожанової [11] проводилося з метою розробки механізму формування сумлінного став-

лення до праці в сучасних умовах. Дрожанова аналізує динаміку структури мотивації робітників використовуючи дані досліджень робочих суднобудівних підприємств Миколаєва (Україна, 2006 рік) порівнюючи їх з результатами досліджень В.Ядова, Ф.Херцберга (таблиця 2). У дослідженні брали участь робітники державних і приватних підприємств. В дослідженні робиться висновок про те, що структура мотивації приватних підприємств близька до ієрархії мотивів капіталістичної моделі (дослідження американських робітників). А структура мотивації державних робочих близька за своєю ієрархією результатам радянських досліджень. Провідними мотивами для робітників підприємств Миколаєва були перспективи підвищення кваліфікації, розмір заробітної плати, зміст праці.

Таблиця 2

Структура мотивації праці в США, СРСР, Україні

Елементи мотивації праці	США	СРСР	Україна
	1957	1960-1970	2006 (Миколаїв)
перспективи підвищення кваліфікації	4-5	2-3	1
розмір заробітної плати	2	2-3	2
зміст праці	6	1	3
умови праці	7	4	4
гарантія зайнятості	1	0	5
відносини з адміністрацією	4-5	5	6
відносини з колегами	3	6	7

Джерело [11]

За єдиною методикою відбувалось дослідження Т.Костишиної серед підприємств споживчої кооперації Укоо-

пспілки в 1996, 2006, 2016 роках [12]. Основне завдання дослідження - відстеження динаміки соціально-

економічної мотивації найманих працівників у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Однак, необхідно враховувати, що дослідження проводилося серед експертів, а не працівників. Можливо, це пояснює відсутність значущою за-

лежності в дослідженнях за 2016 рік і 1996-2006 рр. Найбільш високо експерти оцінили серед мотивів праці високу заробітну плату, стабільний дохід, стабільний доброзичливий колектив (таблиця 3).

Таблиця 3

Структура мотивації праці за період 1996-2016 рр.

Елементи мотивації праці	1996	2006	2016
висока заробітна плата	1	1	3
стабільний дохід	2	2	5
відповідність спеціальності	6	5	8
стабільний доброзичливий колектив	3	3	6
сприятливі умови праці	7	4	2
можливість застосування своїх здібностей	5	7	4
можливість професійного росту та просування по службі	8	8	1
цікава робота	4	6	7

Джерело: впорядковано автором за [12]

Необхідно також зазначити низку досліджень спрямованих на вивчення ціннісних орієнтацій в різних країнах світу, які проводяться з 1981 року і до теперішнього часу. Зокрема, вивчаються трудові цінності. О.Балакірева наводить дані за період з 1999 по 2008 рік [13] і приходить до висновку про те, що в Україні під час обрання робочого місця, визначальними чинниками є висока оплата праці, нешкідливі умови праці, відсутність істотного ризику для здоров'я, хороший колектив і цікава робота. Дані дослідження мають значущу ступінь кореляції, тому можна говорити про стабільність

структури мотивації українців в період з 1999 по 2008 рік. Також високий рівень значущості мають результати досліджень за період з 1999 до 2016 року [14]. Водночас необхідно мати на увазі, що в період з 1999 по 2016 рік Україна переживала економічну, політичну і геополітичну нестабільність. Все це відбувалося на тлі діджиталізації виробничих процесів. Однак, "ядро" трудових цінностей залишалось незмінним - висока оплата праці, гарний колектив (приємні стосунки з колегами), цікава робота, гарантія збереження робочого місця (таблиця 4).

Таблиця 4

Динаміка структури мотивації праці за період 1999-2016 рр.

Елементи мотивації праці	1999	2001	2005	2008	2015	2016
Висока оплата праці	89	93	95	93	93	4,53
Гарний колектив (приємні стосунки з колегами)	66	87	88	77	*	*
Не дуже напружена робота	29	55	65	31	*	*
Невелика, проте гарантована оплата праці	72	63	62	*	*	*
Гарні можливості для підвищення свого кваліфікаційного, інтелектуального рівня	*	68	78	*	43	3,79
Суспільно значима (корисна для багатьох людей) робота	31	55	66	27	58	3,77
Гарні умови для кар'єри, просування службовими сходами	39	56	75	*	59	4,01
Зручні години (режим) роботи, можливість гнучкого графіку роботи	50	78	82	56	54	3,82
Зручне місце розташування, невелика відстань від дому	*	75	82	*	*	*
Добрі умови для реалізації власної ініціативи	42	66	75	38	44	3,71
Тривала відпустка, значна кількість вихідних	43	60	75	46	*	*
Відповідальна робота	35	48	57	32	*	*
Цікава робота	70	80	75	72	67	4,08
Нешкідливі умови праці, відсутність суттєвого ризику для здоров'я	*	87	88	*	*	*

*-дослідження даного чинника не проводилося.

Джерело: впорядковано за [13,14]

Отже дивлячись на результати лонгітюдних досліджень бачимо, що ієрархія мотивації праці може змінюватися під впливом ситуативних чинників (економічна криза, зміна влади), а також в залежності від форми власності підприємства або характеру праці на підприємстві. Можливо, саме ці чинники і стали причиною коливань в си-

стемі трудової мотивації, які відзначаються в дослідженнях Т.Костишиної, К.Вілей, В.Ядова. Наведені результати лонгітюдних досліджень свідчать про те, що, незважаючи, на економічні, політичні, геополітичні, демографічні, технологічні чинники "ядро" трудової мотивації людини залишається незмінною в ме-

жах однієї країни. У дослідженнях К.Ковач, Ф.Херцберга, В.Ядова, О.Дрожанової, Т.Костишиної, О.Балакіревої об'єкт дослідження завжди знаходився в рамках однієї країни, тому необхідно враховувати, що постійним є ядро трудової мотивації характерною для певної країни, у якій своя соціально-політична і економічна система. Тож структура мотивації в окремих країнах залишається стабільною, незважаючи, на зміни в технологічному, соціально-економічному, геополітичному просторі. Тому для визначення впливу технологічних трендів пропонується провести порівняльний аналіз структури мотивації в різних країнах. З огляду на, що методика дослідження трудової мотивації змінюється в залежності від дослідження, а також той факт, що необхідні дані за певний період з різних

джерел, за основу було взято дані за 2017 рік.

Рейтинг трудових цінностей відрізняється в різних країнах (таблиця 5). Наприклад, в Данії на першому місці знаходиться цінність "досягнення чогось" (81,3) і на другому місці знаходиться - "можливість проявити ініціативу" (63,5). А в Чеській республіці перше місце займає цінність "гарна оплата" (91,1), а на другому "робота у Зручний час" (75,5). У Німеччині найбільш цінується "гарна оплата" (77,3) і друге місце відводиться "досягнення чогось" (72,4). Таким чином, можна стверджувати, що в наведених в таблиці країнах склалася своя ієрархія трудових цінностей. І для того, аби визначити вплив трендів сучасної економіки на сформовану ієрархію цінностей проведемо кореляційний аналіз трудових цінностей і показників ІКТ, часткової зайнятості.

Таблиця 5

Структура мотивації праці по країнах в 2017 році

Країна	гарна оплата	робота у зручний час	можливість проявити ініціативу	Тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів	досягнення чогось	відповідаль на робота
Австрія	67,7	62,8	56,9	29,3	60	51,1
Чеська республіка	91,1	75,5	53,1	55,7	65,4	57,9
Данія	58,4	59,7	63,5	34,9	81,3	58,7
Естонія	84,5	77,8	52,1	29,2	64,5	36,6
Фінляндія	64	63,7	61,2	30,2	81,5	48,2
Франція	70,8	44,4	55,1	28,6	78,4	60,9
Німеччина	77,3	65,2	66,6	34,7	72,4	59
Угорщина	93,1	81,2	54,6	50,1	76,9	70

Країна	гарна оплата	робота у зручний час	можливість проявити ініціативу	Тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів	досягнення чогось	відповідальна робота
Ісландія	84,4	77,2	70,2	30,9	85,9	42,4
Італія	70,8	47,7	37,7	13,6	68	30
Нідерланди	71,8	58,4	57,4	38,8	60,9	42,7
Норвегія	66,3	57,4	60,2	24	86,3	55,7
Польща	79,8	53,6	38,9	19,4	65,5	34,7
Словацька республіка	85,8	65,4	47,3	43,6	48,6	36,4
Словенія	86,7	88,8	85,1	55,7	95,2	86,3
Іспанія	94,1	86,3	67,3	62,1	74	61,4
Швеція	67,6	67,1	78	38,6	84,5	66,1
Швейцарія	56,8	53,5	61,6	20,1	77	54,9
Об'єднане королівство	79,8	67,7	59,2	42,3	82,3	50,6

Джерело: впорядковано автором за [3]

В якості додаткового параметра для оцінки впливу на мотивацію праці взяті показники ВВП на душу населення за 2017 рік. Даний параметр враховує рівень економічного розвитку країни і ми можемо загалом врахувати як це відбивається на структурі мотивації праці. Також використовується в якості показника заробітна плата за рік відповідно до статистики OECD за 2017 рік [5]. Заробітна плата є одним з головних предметів обміну в трудовому контракті, зокрема, серед трудових цінностей The European Values Study 2017 використовується "гарна оплата" і існує можливість перевірки між рівнем оплати праці в країні і значимістю даної цінності для респондентів.

За результатами проведення кореляційного аналізу (таблиця 7) між показниками ВВП, індекс ІКТ, часткова зайнятість, заробітна плата та трудовими цінностями виявлено, що:

"гарна оплата" - має високу ступінь кореляції з частковою зайнятістю (-0,69), ВВП на душу населення (-0,79), заробітною платою (-0,71), індексом ІКТ (-0,65).

"робота у зручний час" - відзначається помірна кореляція з частковою зайнятістю (-0,43), ВВП на душу населення (-0,41), заробітною платою (-0,42), слабка з індексом ІКТ (-0,29).

"можливість проявити ініціативу" - спостерігається слабка кореляція з частковою зайнятістю (0,08) ВВП на

душу населення (0,20), заробітною платою (0,17), індексом ІКТ (0,23).

Таблиця 6

Показники ВВП, індекс ІКТ, часткова зайнятість, заробітна плата по країнах,
2017 рік

Країна	ВВП на душу населення, дол.США	індекс ІКТ	часткова зайнятість, %	заробітна плата, дол. США
Австрія	53 879,30	8,02	20,94	50 851,40
Болгарія	20 948,10	6,86	1,81	*
Швейцарія	66 299,63	8,74	26,71	63 899,88
Чехія	38 019,58	7,16	5,36	25 804,10
Німеччина	52 574,26	8,39	22,16	49 161,09
Данія	54 356,45	8,71	20,22	54 722,50
Естонія	33 447,83	8,14	8,13	*
Іспанія	39 037,38	7,79	13,79	39 073,25
Фінляндія	46 343,58	7,88	14,03	43 801,87
Франція	44 255,94	8,24	14,29	44 469,02
Велика Британія	44 896,26	8,65	23,51	44 589,78
Хорватія	26 295,51	7,24	4,53	*
Угорщина	28 798,64	6,93	3,63	22 492,68
Ісландія	55 322,09	8,98	17,77	64 415,11
Італія	40 981,28	7,04	18,47	37 696,65
Литва	33 252,68	7,19	7,19	25 207,14
Нідерланди	54 422,01	8,49	37,34	54 633,80
Норвегія	62 182,84	8,47	19,29	50 412,12
Польща	29 930,99	6,90	6,11	27 057,96
Румунія	26 595,43	6,48	3,79	25 368,05
Російська Федерація	25 766,93	7,07	3,51	*

Закінчення таблиці 6

Країна	ВВП на душу населення, дол.США	індекс ІКТ	часткова зайнятість, %	заробітна плата, дол. США
Швеція	51 404,79	8,41	13,81	43 987,49
Словенія	36 153,38	7,38	8,92	36 883,01
Словакія	32 371,22	7,06	5,82	24 719,50

*- даные не представлены в статистике Евростат
Джерело: впорядковано автором за [4,5]

"тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів" - відзначається помітна кореляція з частковою зайнятістю (-0,47), ВВП на душу населення (-0,53), заробітною платою (-0,55), індексом ІКТ (-0,45)

"досягнення чогось" - має слабку кореляцію з частковою зайнятістю (0,07), ВВП на душу населення (0,24), заробітною платою (0,23), індексом ІКТ (0,27)

"відповідальна робота" - характеризується слабкою кореляцією з частковою зайнятістю (-0,13), ВВП на душу населення (0,01), заробітною платою (-0,18), індексом ІКТ (-0,03)

"часткова зайнятість" - спостерігається висока з ВВП (0,85), заробітною платою (0,83), ІКТ (0,78).

"ВВП на душу населення" - спостерігається досить висока із заробітною платою, висока з ІКТ, часткова зайнятість

"заробітна плата" - характеризується досить висока з ІКТ (0,92), ВВП (0,93) і висока з частковою зайнятістю (0,83).

"індекс ІКТ" - має високий з частковою зайнятістю (0,78), ВВП (0,87) і вельми висока із заробітною платою (0,92).

Таблиця 7

Результати кореляційного аналізу

Елементи мотивації праці	часткова зайнятість, %	ВВП на душу населення	заробітна плата	індекс ІКТ
гарна оплата	- 0,69	- 0,79	- 0,71	- 0,65
робота у зручний час	- 0,43	- 0,41	- 0,42	- 0,29
можливість проявити ініціативу	0,08	0,20	0,17	0,23
Тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів	- 0,47	- 0,53	- 0,55	- 0,45
досягнення чогось	0,07	0,24	0,23	0,27
відповідальна робота	- 0,13	0,01	- 0,18	- 0,03
часткова зайнятість, %	1,00	0,85	0,83	0,78
ВВП на душу населення	0,85	1,00	0,93	0,87
заробітна плата	0,83	0,93	1,00	0,92
індекс ІКТ	0,78	0,87	0,92	1,00

Джерело: розрахунки автора

Виходячи з результатів кореляційного аналізу можна стверджувати, що тренди властиві сучасній економіці, які зазначаються у звіті "The future of jobs", і зокрема розвиток мобільної інфраструктури, інтернет та інші технологічні тренди впливають на пріоритетність гарної оплати, тривалої відпустки. Водночас технологічні тренди не мають значного впливу на інші цінності: досягнення чого-небудь, відповідальна робота, можливість проявити ініціативу, робота у зручний час. Часткова зайнятість, як відображення змін характеру роботи, властива сучасній економіці також впливає на структуру мотивації в частині гарної оплати, тривалої відпустки. Індекс ІКТ також найсильніше взаємопов'язаний з цінністю гарної оплати, тривалої відпустки.

У наведених результатах необхідно враховувати, що зміни характеру роботи і індекс ІКТ може бути пов'язаний з гарною оплатою, тривалою відпусткою не тому що вони впливають на ці цінності, а в зв'язку з тим, що для країн з найбільш високим ВВП (розвинені економіки) характерні зміни характеру роботи і високий ступінь розвитку інформаційних і комунікаційних технологій. Саме тому можливо, аналогічна кореляція спостерігається між ВВП і гарною оплатою, тривалої відпусткою. Втім, для країн з економіками, що розвиваються може бути також характерним схожий зв'язок, однак, не на рівні економіки в цілому, а на рівні окремих сфер діяльності з найбільш високими доходами і заробітними платами у співробітників.

Висновки. Отже, можна стверджувати що гіпотези висунуті на початку статті знайшли своє підтвердження. Згідно кореляційного аналізу можна стверджувати, що сучасні технологічні та соціально-економічні тренди впливають на структуру мотивації працівників. Водночас необхідно враховувати неоднозначність зв'язку змін в структурі трудових цінностей і ВВП. Залишається відкритим питання про першоджерело змін: спільний економічний розвиток країни сприяє зміні структури трудових цінностей або ж технологічні тренди, характер праці в першу чергу впливають на зміну структури трудових цінностей. Як видно з результатів порівняльного аналізу лонгітюдних досліджень і кореляційного аналізу, в країнах з високим ВВП змінюється структура мотивації: знижується частка респондентів, які відзначають високу оплату праці в якості головного елементу мотивації праці. Водночас висока оплата праці продовжує займати лідируючі позиції.

У країнах з високим ВВП також помітна велика частка цінностей прояву ініціативи, досягнення чого-небудь. І, не дивлячись, на те, що не відзначається щільного кореляційного зв'язку між ініціативою і парт-таймом в зайнятості населення, можна говорити про те, що існують певні чинники не позначені в даному дослідженні, що впливають на їхнє зростання в країнах з високим ВВП.

Причини зміни в ціннісних орієнтаціях можна розглядати як з точки зору задоволення потреб в доходах і, відповідно, зниження потреби (бо матеріальна потреба в якійсь мірі задоволена, як пише Ковач) в матеріальній

оплаті. Але також можна припустити, ймовірність того, що матеріальна цінність стає менш істотною під час обрання роботи, тому що в загалі для працівників існують відносно рівні умови, в яких вертикальне зростання скрутне без зміни кваліфікації. Коли працівник може переміщатися тільки горизонтально в межах своєї професійної діяльності, без внесення суттєвих змін до умов праці і оплати праці. Можливо, саме, тому в США в дослідженнях Ковач помітна стабільність в рейтингу факторів мотивації. Але на ринках, де можливе горизонтальне переміщення працівників, тоб-

то кар'єрне зростання в межах своєї галузі або ж на підприємствах, де можливе кар'єрне зростання, за рахунок розгалуженої структури і "кар'єрних ліфтів" співробітники будуть зацікавлені в матеріальних благах. Зокрема, матеріальні блага в розвинених економіках також можуть служити своєрідним орієнтиром для працівника. Висока оплата праці може свідчити про високий ступінь відповідальності виконуваної роботи, цікаві і складні проекти (роботу), високий ступінь розвитку підприємства, його динамічне зростання тощо. Однак, ці припущення вимагають додаткових досліджень.

Список використаної літератури

1. World Economic Forum. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Global Challenge Insight Report / World Economic Forum, Geneva. 2016.
2. World Economic Forum. The future of jobs report 2018. World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2018.
3. The European Values Study. URL: <https://europeanvaluesstudy.eu/> Accessed October, 2019.
4. Measuring the Information Society Report 2017 / International Telecommunication Union, Place des Nations CH-1211 Geneva Switzerland, 2017
5. OECD data: jobs. URL: <https://data.oecd.org/jobs.htm#profile-Employment> Accessed October, 2019.
6. Kovach, K.A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. Business Horizons, Vol. 30 No. 5, September-October, pp. 58-65.
7. Kovach, K.A. (1995). Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance. Employment Relations Today. 93-107.
8. Wiley, Carolyn. (1997). What Motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. International Journal of Manpower. 18. 263-280.

9. Clark, Pia DiPaola, Employee Motivation Factors: A Reexamination of Kovach's Study 10 Years Later. (2010). Business Masters. Paper 1.
10. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., исп. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
11. Дрожанова О. Ценностно-мотивационные факторы отношения к труду рабочих промышленных предприятий. Социология: теория, методы, маркетинг. 2007. №4. С. 83–98.
12. Костишина Т.А. Соціально-економічна мотивація найманих працівників на підприємствах у сучасних умовах. Науковий вісник РУЕТ: Economic Sciences. 2018. 3 (88).
13. Балакірева О. М., Левін Р. Я., Ноур А. М. Цінності освіти і праці як передумови сталого розвитку українського суспільства. Український соціум, 2012. (3). 7-30.
14. Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці : кол. моногр. / за ред. О.М. Балакіревої ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Електрон. дані. К., 2017. 264 с.