УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

к.е.н., ст. викладач
Ткаченко Олена Анатоліївна

Глобальні тенденції економічного розвитку, стрімке зростання ролі інноваційних чинників, загострення міжнародної конкуренції вимагають пошуку принципово нових підходів до використання праці в Україні, здатних забезпечити інноваційні зрушення в економіці, її зростання, досягнення на цій основі високої якості життя населення. Досвід економічно розвинених країн доводить, що рушійною силою інноваційних змін стає, передусім, активізація людського фактора, яка досягається завдяки формуванню багатоаспектної системи мотивації до ефективної праці, постійного освітньо-професійного розвитку. В умовах зростання інтелектуалізації трудової діяльності відбувається безупинне вдосконалення методів мотивації, головним вектором якого стають якість знань, компетенції та інновації.

Подолання відставання України за темпами інноваційного розвитку є неможливим без адаптації потреб, інтересів, ціннісних орієнтирів, світогляду економічно активного населення до інноваційних змін. З іншого боку, є очевидною гостра необхідність радикальних змін у системі мотивації праці, яка залишається неефективною та негнучкою, такою, що суперечить цілям інноваційного розвитку, підвищенню конкурентоспроможності підприємств і держави загалом. Тож виникла нагальна практична потреба у вдосконаленні системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки, що зумовлює необхідність поглиблення досліджень в цьому напрямі.

Підґрунтя сучасних наукових уявлень про мотивацію праці та її складові закладено працями всесвітньо відомих учених, таких як: Л. Брентано, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, Ф. Герцберг, Г. Мак Грегор, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршал, Д. Мілль, Е. Лоулер, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Х. Хекхаузен та ін. Значним внеском у розробку теоретичної бази аналізу системи мотивації праці стали наукові праці російських учених, зокрема: Л. Абалкіна, В. Автономова, В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, А. Здравомислова, О. Зінов’єва, В. Іноземцева, С. Каверіна та ін. Необхідність пошуку специфічних підходів до формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку, обґрунтовано у публікаціях вітчизняних авторів, зокрема: Д. Богині, М. Ведернікова, І. Гнибіденка, О. Грішнової, В. Данюка, Г. Дмитренка, А. Колота, Т. Костишиної, Г. Кулікова, В. Лагутіна, В. Липова, О. Левченка, В.

Мандибури, А. Музиченка, В. Новікова, О. Павловської, М. Семикіної, В.Стадник, Л. Фільштейна, С. Цимбалюк, Н. Шалімової та ін.

Водночас за умов інноваційних змін недостатньо розробленою залишається структура механізму мотивації, інноваційні заходи щодо підвищення рівня мотивації праці на засадах соціального партнерства, що обмежує можливості активізації трудової поведінки та її адаптації до завдань інноваційного розвитку.

Аналіз наукових поглядів засвідчив, що підходи до розуміння категоріального апарату мотивації праці трансформуються у тісному зв'язку із технологічними, соціальними, економічними змінами, які відбуваються в суспільстві. Разом з цим на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин головну роль відіграють знання, інтелект, інновації. Орієнтація економіки на інноваційні зміни потребує, з одного боку, активного впровадження нововведень, пов'язаних із науково-технічним прогресом, оновлення матеріально-технічної бази, удосконалення організації виробництва, а з іншого – пошуку нових підходів до формування мотивації праці [2].

Вивчення дефініцій поняття «мотивація праці» та уточнення її змісту з урахуванням інноваційних змін, які відбуваються в економіці, дозволили сформулювати наступне визначення мотивації праці в умовах інноваційного розвитку як процесу взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників та використання інноваційних (нетрадиційних) методів впливу, які спонукають до активізації діяльності творчого змісту, спрямованих на створення інноваційних продуктів, послуг, організаційних форм їх використання, впровадження нових технологій, нововведень для забезпечення підвищення рівня якості робочої сили та конкурентоспроможності праці.

Систему мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки визначено як сукупність взаємопов'язаних методів мотивації (економічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, техніко-технологічних, інноваційних) та взаємодіючих між собою внутрішніх чинників (особистих і професійних характеристик індивіда), які формуються під впливом зовнішніх чинників, діючих на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, відповідно до пріоритетів розвитку соціально-економічної системи, в результаті чого відбувається підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників, зростання їх зацікавленості у кваліфікованій інтелектуальній праці, її комерційної та інвестиційної привабливості, за рахунок формування сучасної технологічної бази та інноваційної інфраструктури національної економіки.

В умовах інноваційного розвитку економіки система мотивації праці базується не лише на створенні умов для досягнення високих результатів поточної діяльності працівників, але й орієнтована на мотивацію працівників до постійного професійного зростання традиційними та інноваційними методами, спрямована на більш активну реалізацію професійних знань у процесі інноваційної діяльності, підтримку зацікавленості працівників як активних суб'єктів інновацій у високопродуктивній праці під час трансформаційних змін в економіці, що уможливлює координацію визначених елементів і методів системи мотивації праці на різних етапах життєвого циклу працівника й сприяє виявленню й уникненню важливих соціально-трудових проблем його розвитку .

З огляду на соціально-економічні трансформації, які відбуваються в суспільстві, на формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку істотно впливають такі чинники: внутрішні (змістовність та значущість праці) та зовнішні (організаційно-економічні, соціально-психологічні, інтелектуальні та інноваційні). Дослідження цих чинників, а також визначення вагомості їх впливу має практичне значення задля прийняття оптимальних рішень щодо вибору методів мотивування [1].

Для оцінювання ефективності системи мотивації праці на макро-, мезо- та мікрорівнях розроблено методичні підходи, які характеризують комплексний вплив на об'єкт управління та включають вибір методів, вимір показників і їх елементів. Розгорнута система оцінки дає змогу комплексно проаналізувати територіальну, галузеву, освітньо-кваліфікаційну, демографічну структури зайнятості, здійснювати аналіз їх динаміки, визначити ступінь взаємозв'язку та взаємозалежності структурних зрушень в межах ринку праці, спроможність наявної системи мотивації праці спонукати до ефективної праці, інновацій та визначити шляхи побудови соціально орієнтованої інноваційної економіки.

Під час формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки слід акцентувати увагу на інтелектуалізації, інформатизації праці, прояві творчої компетентності, самостійності, ініціативності, професійній майстерності, підвищенні вимог працівника до змістовності своєї діяльності, що може бути досягнуто за рахунок застосування як матеріальних, так і нематеріальних форм стимулювання працівників, використання систем колективного преміювання, участі в прибутках, соціальних пільг, моральних стимулів, індивідуалізації заробітної плати, застосування нових форм зайнятості, стимулювання працівників до інтелектуальної праці, кар'єрного та професійного зростання, підвищення їх кваліфікації (навчання та перепідготовка), гуманізації праці [2].

Аналіз сучасних тенденцій та протиріч у формуванні системи мотивації праці на макрорівні довів істотну її залежність від взаємопов'язаних соціально-економічних показників, до яких відносяться доходи населення, стан ринку праці, інноваційна активність підприємств та використання інтелектуального капіталу. Недостатня увага до питань соціального розвитку в державі призвела до знецінення та руйнації мотивації до продуктивної праці, погіршення умов трудової діяльності, якості трудового життя.

Низька ефективність системи мотивації праці в Україні пов'язана, передусім, з тим, що заробітна плата втратила відтворювальну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника (3026 грн. у 2012 р.) в структурі доходів населення залишалася критично низькою (близько 42%, замість гранично допустимих 65%), що не може бути мотивуючим чинником до високопродуктивної праці. Соціальна несправедливість у розподілі трудових доходів є руйнівною для інноваційного розвитку, прояву інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Проведений аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності та в регіональному розрізі довів, що ринок праці України є різко сегментованим. Диференціація заробітної плати обумовлена, насамперед, не освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників, а структурними особливостями економіки регіонів та галузевою приналежністю. Так, у 2012 р. найнижча заробітна плата зафіксована у Тернопільській обл. (2185 грн.). Найвища заробітна плата на одного штатного працівника у 2012 р. зафіксована у м. Києві (4607 грн.), а вища за середню в країні – у Дніпропетровській, Донецькій, Київській та Луганській областях. За міжгалузевою диференціацією рівня заробітної плати сформувалася група видів діяльності з відносно високою заробітною платою і стійким перевищенням попиту над пропозицією праці. До цієї групи належать експортні галузі, електроенергетика, паливна промисловість, видобуток і розподіл газу, а також будівництво, фінансовий сектор, управління. Для іншого сегменту характерні надлишкова пропозиція праці й украй низька заробітна плата. Сюди входять дві принципово різні групи галузей економіки: з одного боку, низькокваліфіковані працівники, сконцентровані в легкій промисловості, сільському, лісовому господарстві, а з іншого – установи бюджетної сфери. Саме в останніх сконцентрована найбільша частина висококваліфікованих наукових кадрів.

На основі проведеного кластерного аналізу за регіонами України виявлено чинники зниження рівня мотивації праці на мезорівні, які представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Значення груп показників та чинники зниження рівня мотивації праці за кластерами на мезорівні

Склад кластеру / рівень мотивації праці	Значення груп показників					Чинники зниження рівня мотивації праці
	I	II	III	IV	V	
м. Київ (високий)	+ +	- -	- -	+ +	+ +	- високий рівень плинності кадрів; - низький рівень використання механізмів колективно-договірного регулювання; - недостатнє стимулювання підвищення інтенсивності і складності праці, шляхом встановлення доплат і надбавок; - низький рівень згуртованості найманих працівників; - недостатнє використання соціально-психологічних чинників мотивації.
Дніпропетровська, Донецька, Луганська, Київська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська обл. та м. Севастополь (вище середнього)	+ -	- -	+ -	+ -	- -	- висока зношеність основних фондів; - незадовільний технологічний рівень обладнання; - низький рівень впровадження інноваційних процедур і процесів; - відсутність ефективних механізмів мотивації найманих працівників до створення інновацій; - низький рівень існуючих регіональних і галузевих угод.
Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Чернівецька, Чернігівська обл. (середній)	- -	+ -	+ -	+ -	+ -	- нестача висококваліфікованих найманих працівників; - відсутнє дієве матеріальне стимулювання найманих працівників до професійного розвитку; - недостатня дієвість існуючих галузевих і регіональних угод в питаннях оплати праці і професійного розвитку найманих працівників; - високий рівень безробіття; - високий ступінь зносу основних засобів; - низький рівень інноваційної активності підприємств.
Сумська, Тернопільська, Херсонська обл. та АР Крим (нижче середнього)	- -	+ -	+ -	- -	- -	- старіння кадрового складу; - низький рівень професійного розвитку найманих працівників; - наявність сезонної і неповної зайнятості.
Хмельницька, Черкаська обл. (низький)	- -	+ +	+ -	- -	- -	- високий рівень заборгованості із заробітної плати; - низькі темпи оновлення основних фондів.

Групи показників: I – економічні; II – організаційно-адміністративні; III – соціально-психологічні (стан розвитку соціального партнерства); IV – інтелектуальні (освітньо-культурні); V – інноваційної активності.

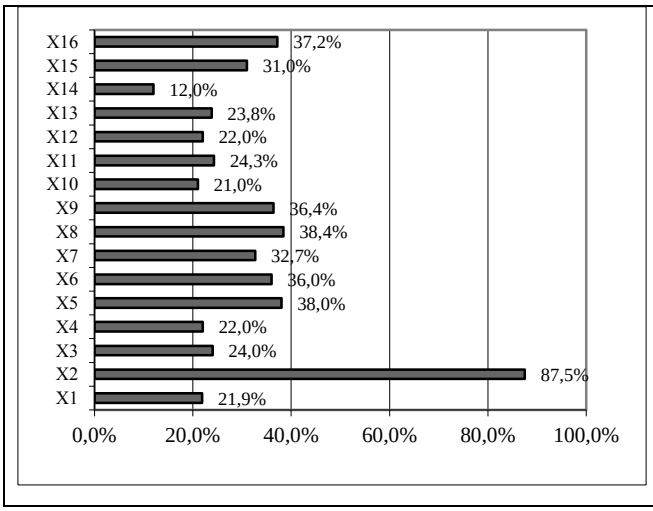
Значення: + + відносно високі; + - середні; - - відносно низькі.

Джерело: складено автором.

Під час проведення кластерного аналізу за значеннями F-критерію (міри впливу факторів на результативний показник) показників визначено, що найбільш значущими з них є: середньомісячна заробітна плата до середньої по економіці та в еквіваленті повної зайнятості (30,4 та 27,9, відповідно); кількість підприємств у регіоні, які створили передові технології (22,3); навантаження на одне вільне робоче місце (19,2); частка

підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію впродовж трьох років (7,86); кількість найманих працівників, які охоплені колективними договорами (7,41); премії за виробничі результати до фонду додаткової заробітної плати (7,38); капітальні інвестиції без ПДВ на 1 штатного працівника (6,16) [3]. Окреслене доводить низьку ефективність системи мотивації праці за умов традиційно низької оплати послуг праці в Україні.

Для виявлення ключових проблем у формуванні системи мотивації праці на мікрорівні та обґрунтування комплексних заходів щодо їх усунення була розроблена спеціальна анкета для опитування працюючих. У процесі аналізу рівня ефективності системи мотивації праці, за результатами проведеного опитування, визначено: рівень оплати праці не відповідає вартості життя в Україні; не відчувається тісного зв'язку між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом; висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати; не приділяється належна увага освітньо-професійному розвитку працівників; низький рівень використання нововведень та інновацій на підприємстві; втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці; відсутність сприятливих умов для самореалізації, самоствердження, прояву творчої ініціативи; участь у розподілі прибутку та в управлінні підприємством практично не використовуються; соціальне партнерство знаходиться на ранній стадії свого розвитку (рис. 1).



x1- достатній рівень оплати праці;
x2- своєчасність виплати заробітної плати;
x3- можливість отримання соц. допомоги;
x4- сприятливі умови праці;
x5- відповідність інтенсивності праці, до рівня оплати;
x6- взаємозв'язок між трудовими зусиллями й отримуваним доходом;
x7- наявність сприятливих умов для самореалізації, самоствердження та прояву творчої праці;
x8- швидке залагодження соціально-трудових конфліктів,
x9- дружні взаємовідносини із іншими співробітниками;
x10- впливовість і дієвість профспілки, що має не тільки вирішувати конфліктні ситуації;
x11- задовільний стан соціальної інфраструктури;
x12- наявність та можливість проходження підвищення кваліфікації працівників і перепідготовки кадрів;
x13- відповідність між заробітком, що отримує працівник, та рівнем освіти;
x14- участь працівників у розподілі прибутку та управлінні підприємстві;
x15- рівень використання нововведень та інновацій на підприємстві;
x16- достатній рівень системи мотивації праці.

Рис. 1. Оцінка ступеня задоволеності системою мотивації праці на досліджуваних промислових підприємствах за 2012 р.

Джерело: розраховано і складено автором за результатами анкетування.

Визначено, що стан розвитку системи мотивації праці на промислових підприємствах є досить низьким, адміністрація застосовує тільки окремі складові цієї системи, 84,3% респондентів вважають її неефективною та вказують на доцільність реформування. Ефективна система мотивації праці

повинна містити широкий спектр складових, які залежать від характеру виробництва, фінансового стану підприємства, умов праці, освітнього, професійного, технічного забезпечення та використання інновацій, вікового, статевого складу працівників, їх посади, життєвих потреб та інших умов.

Отже, багаторівневий аналіз особливостей формування системи мотивації праці на етапі інноваційних змін в Україні дозволив обґрунтувати наявність домінуючого впливу на стан мотивації праці на макро-, мезо- і мікрорівнях чинників економічного характеру у поєднанні із інтелектуально-інноваційними чинниками за умов дотримання партнерських відносин у соціальній сфері, що підкреслює необхідність: на макрорівні – відновлення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати; на мезорівні – реалізації диференційованих заходів задля підвищення рівня мотивації праці для різних груп регіонів України; на мікрорівні – диференціації оплати праці залежно від рівня її інтелектуалізації та інноваційності.

Підґрунтям для формування та удосконалення системи мотивації праці в Україні має бути впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці, що сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку соціально-трудових відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування. Такий механізм відповідає інноваційному розвиткові економіки та враховує зміни в характері праці, зростання ступеня її інтелектуалізації та рівня освіченості сучасної людини, створення нових способів накопичення інноваційних знань та інструментів їх поширення і використання.

Список використаних літературних джерел

1. Богиня Д.П., Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д.П. Богиня // Вісник Донбаської держаної машинобудівної академії. — Донбас. — 2008. — №2 (12). — С. 40—43.

2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4.

3. Музиченко А. С. Сучасні тенденції та особливості у формуванні мотивації праці на мезорівні в умовах руху до інноваційної економіки / А. С. Музиченко, О. А. Ткаченко // Інноваційна складова сучасної економічної динаміки : колективна монографія / за ред. В. Ф. Беседіна, А. С. Музиченка. — Умань : Жовтий О. О., 2013. — С. 207—215.