

Ткаченко О.А., к.е.н., доцент
кафедри економіки підприємства,
фінансів та фінансово-економічної безпеки
Уманського державного
педагогічного університету
імені Павла Тичини

Оцінка сучасних тенденцій та протиріч у формуванні системи мотивації праці на етапі інноваційних змін в Україні

На сучасному етапі інноваційного розвитку основною метою економічної політики України стає досягнення високого рівня макроекономічного розвитку, як підґрунтя для забезпечення умов зростання соціальних стандартів, що є запорукою підвищення якості життя населення.

Якість життя населення може бути охарактеризована сукупністю взаємопов'язаних соціально-економічних показників, до яких відносяться доходи населення, стан ринку праці та демографічна ситуація в країні.

В сучасних умовах спостерігаються зниження соціально-економічного добробуту, зацікавленості працівників не тільки у високопродуктивній праці, але й у праці взагалі. Можна констатувати руйнацію системи мотивації праці, адже діяльність людини зумовлюється реально існуючими у неї потребами, які мають бути задоволені [1]. Стає очевидною необхідністю оцінки стану й тенденцій розвитку системи мотивації праці для виявлення напрямів і шляхів ефективного використання наявного в країні трудового потенціалу.

Для оцінки стану та виявлення тенденцій у формуванні системи мотивації праці, слід звернути увагу на диспропорції між структурою попиту і пропозиції на ринку праці, що призводять до значних втрат країни. Ці втрати виражаються у вигляді недовиробництва ВВП, зростання чисельності безробітних, неефективного використання значної частини бюджетних коштів на систему освіти робочої сили, підвищення її кваліфікації та якості. Втрати працівників пов'язані з низькою заробітною платою; із здійсненням відтворення робочої сили в простому, а не в розширеному масштабі; з більш низькою продуктивністю праці; з неефективністю робочих місць або повною їх відсутністю в багатьох економічних районах країни [5].

На наш погляд, негативні тенденції у формуванні системи мотивації праці виявляє також аналіз безробіття та чисельності зайнятого у галузях економіки населення.

Починаючи з 2001 р., рівень безробіття в Україні поступово знижувався і у 2008 р. становив 6,4 %, що є позитивним явищем. Зростання показника відбулося у 2009 р. до 8,8 %, що пояснюється масштабним розгортанням економічної кризи в країні. У 2012 р. рівень безробіття зменшився на 0,4 % порівняно з попереднім роком.

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата її праці. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2012 р. порівняно з 2011 р. збільшилась на 14,9 % і становила 3026 грн. (для порівняння, у 2011 р. порівняно з 2010 р. збільшилась на 17,6% і становила 2633 грн., а у 2010 р. зростання показника становило 20%).

Існує значний розрив у рівнях заробітної плати окремих областей. Так, у 2012 році найнижча заробітна плата зафіксована у Тернопільській області (2185 грн.). Найвища заробітна плата на одного штатного працівника у 2012 році зафіксована у місті Києві (4607 грн.). Вищу за середню в країні заробітну плату спостерігають в Дніпропетровській, Донецькій, Київській та Луганській областях [2].

Недоліком системи оплати праці в Україні, яка позначається на структурі бідності в нашій державі, є значна міжгалузєва диференціація середнього розміру заробітної плати. Протягом 2001–2012 рр. найнижчий рівень заробітної плати зафіксовано в рибальстві та рибництві (53,4 – 51,3% від середнього розміру по країні) і у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах (54,4% – 66,8%). Дещо вища заробітна плата протягом цього періоду була у таких важливих соціальних галузях, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (64,5% – 72,7% від середнього розміру) й освіта (78,5% – 65,5%) [5].

Зважаючи на сказане вище, можна стверджувати, що важливим чинником мінімізації бідності в регіонах слугує підвищення розміру середньомісячної заробітної плати, а це можливо, відбувається насамперед, завдяки скороченню необґрунтованих міжгалузєвих диспропорцій в обсягах заробітної плати.

Негативний вплив на рівень життя населення має не лише міжгалузева та регіональна диференціація середнього розміру заробітної плати. Нині в Україні намітились негативні тенденції щодо невідповідності між рівнем освіти та рівнем заробітної плати; зростає кількість неконкурентоспроможних робочих місць тощо.

У середньому по Україні в 2012 р. кількість працівників, які мають повну, базову або неповну вищу освіту, становила 6,2 млн. працівників (що складає більше половини працюючих(57,4%). Частка осіб з повною освітою у складі штатних працівників підприємств і організацій характеризується порівняно більшою регіональною варіацією (вона коливається по областях країни від 20 % у Житомирській до 33 % – на Харківщині і сягає близько 37 % у м. Києві), аніж питома вага працівників із базовою і неповною вищою освітою, яка найнижча у м. Києві та Київській області (21,3 % та 23,2 % відповідно), а найвища на Донеччині – 29 % [2].

Окреслене доводить неефективну систему мотивації праці та існування традиційно низької оплати трудових послуг в Україні. Соціальна несправедливість в оцінці праці та розподілу трудових доходів є руйнівною для прискорення інноваційного розвитку, прояву інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Перетворення у нашій країні відбуваються на тлі ґрунтовних трансформацій елементів ринкової економіки, що сприяють наближенню до інноваційної економіки. Такі перетворення суттєво підвищують роль інноваційної складової у функціонуванні системи мотивації праці та її інтелектуальний потенціал.

Стан інноваційної діяльності в економіці України протягом останніх років більшістю науковців визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасній стратегії розвитку країни. Так, у 2012 р. інноваційною діяльністю у промисловості України займалося близько 12 % від їх загальної кількості, тоді як у 2002 р. – близько 15 %, а в 2001 р. питома вага підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, становила 18 %. Для порівняння, у США, Японії, Німеччині й Франції частка інноваційних підприємств становить 70–80% від їх загальної кількості [3].

Про низьку інноваційну активність підприємств свідчать показники обсягів реалізованої інноваційної продукції в Україні. У загальному обсязі промислової продукції лише 3,8 % мають ознаки інновацій (в Євросоюзі – 75 %). Крім цього, спостерігається безупинне зниження рівня наукомісткості вітчизняної продукції.

Процеси інтеграції, створення нових видів ринків, постійна динаміка у міжнародній економіці, освоєння новітніх технологій, підвищення рівня інтелектуалізації ставлять перед виробниками нові вимоги щодо ефективності використання інтелектуальних ресурсів.

Необхідно відмітити і той факт, що непрямий моніторинг та аналіз ефективності відтворення і нарощення інтелектуального потенціалу у вітчизняній економіці за період 2001–2012 рр. демонструє значний технологічний розрив відносно використання інновацій на національних та іноземних підприємствах, оскільки лише 8-12% українських підприємств можна назвати інноваційно-активними [4].

Зростання інтелектуального потенціалу визначається: з одного боку – можливостями забезпечувати науку сучасними ресурсомісткими приладами, апаратами й установками, які самі по собі є втіленням новітніх досягнень наукової і технічної думки, а з іншого – ключовою роллю сфери освіти у формуванні науково-технічного та інтелектуального потенціалів.

Саме сфера освіти створює базу для проведення НДДКР, забезпечує суспільство науково-дослідними кадрами, а також готує основу для впровадження результатів наукових досліджень у виробництво – здійснює підготовку та перепідготовку виробничо-управлінських, технічних та інших кадрів.

Узагальнюючи викладене, маємо підстави стверджувати, що соціально несправедлива заробітна плата, диференціація в доходах, вимушена неповна зайнятість, слабкий соціальний захист, суперечать прогресивним світовим тенденціям, досягненню цілей людського розвитку, доводять недосконалість існуючого системи мотивації праці та її реформування. При реформуванні та удосконаленні цієї системи необхідно враховувати специфіку національного трудового менталітету, об'єктивні світові тенденції інноваційного розвитку, ґрунтуватися на оцінці параметрів конкурентоспроможності праці, системній

багаторівневій оцінці ефективності соціально-економічної мотивації та комплексному регулюванні поведінки соціальних партнерів у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. — 3—е изд. — СПб. : Питер, 2003. — 352 с.
2. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України / за ред. О. Г. Осауленко, О. Е. Остапчук (відп. за вип.). — К., 2013.— 521 с.
3. Статистичний збірник «Наука та інноваційна діяльність в Україні» / Державна служба статистики України / І.В. Калачова (відп. за вип.). — К., 2013. — 287 с.
4. Опацька С. Нова економіка та фактор людського капіталу / С. Опацька // Регіональна економіка. — 2001. — № 4. — С. 161—166.
5. Цимбалюк С. І. Проблеми соціального захисту у контексті завдань соціального працівника / С. І. Цимбалюк. — Режим доступу: http://www.univerua.rv.ua/VNS1/Cimbaluk_S.I.pdf. — Загол. з титул. екрану.