

Гарник О.А.,
к.е.н., доцент

Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Основою ефективного та успішного розвитку країни, підвищення рівня її конкурентоспроможності на міжнародному рівні виступають висококваліфіковані та професійні працівники. Саме вони впливають на становлення економічної системи країни, її розвиток, функціонування і процвітання. Підґрунтям для ефективної роботи виступає виважена, сформована на основі вітчизняного менталітету мотиваційна політика, яка має забезпечувати та надавати певні стимули, що гарантують вищу заробітну плату, кар'єрний ріст, задоволення як матеріальних, так і моральних потреб тощо.

Основна ідея побудови системи мотивації праці повинна передбачати заходи, спрямовані на створення умов для всебічного розвитку людини та спиратися на головні ідеї, які відображені у основних теоріях менеджменту: теорії людських відносин, теорії лідерства, теорії стилю керівництва, змістових і процесуальних теоріях мотивації. У практичному сенсі вона повинна ґрунтуватися на певну кількість регламентуючих документів, тобто, крім теоретико-методологічних засад, система мотивації повинна мати нормативно-правове підґрунтя.

Однією з найважливіших умов цілеспрямованого розвитку людського капіталу є обов'язкове застосування складного комплексу забезпечення продуктивної доцільності, заснованого на узгодженні інтересів суб'єктів системи мотивації праці. Таким чином, необхідним є вибір пріоритетних напрямів становлення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки України, що найбільшою мірою характеризують інтереси усіх суб'єктів ринку праці. Це дасть можливість знизити до мінімального рівня

зайві витрати, а також сподіватися на зростання тривалості життєвого циклу нововведень [1].

У такому контексті необхідно пам'ятати, що кінцевою метою використання моделі узгодження інтересів є, насамперед, досягнення високого рівня якості праці на засадах створення належної корпоративної культури, сприятливої щодо вирішення завдань збільшення людського капіталу. При цьому, величина та якість людського капіталу стають головними чинниками стійкого розвитку, тобто такого розвитку, при якому зберігається сукупний капітал суспільства, що включає відтворений капітал (устаткування, будівлі та інше), природний (природні ресурси і якість навколишнього середовища) і людський капітал.

У контексті сучасних викликів, які призводять до соціалізації праці, при формуванні системи мотивації праці необхідно використовувати принципи соціального обміну, які зорієнтовані на соціальну поведінку людей та взаємовідносини між ними. Якщо основою взаємовідносин, на нашу думку, будуть цінності високого порядку, зумовлені достатнім рівнем організаційної культури, то вони стимулюватимуть діяльність, а якщо навпаки – то гальмуватимуть, тобто вплив людини на людину буде негативним. Власне, через призму взаємообміну, взаємовпливу людей проявляється соціалізація, тобто активна участь людини у суспільстві, а тому роль соціального статусу для людини стає визначальною. Отже, працівники мають свободу вибору форми здійснення соціального обміну. Процес регулювання таких обмінних угод базується на особистій доцільності, взаємовигоді та взаємоефективності, єдності, взаємоузгодженості оплати та винагороди тощо.

Ефективність системи мотивації праці визначатиметься значною мірою об'єктивністю положень, які покладено у її основу. Об'єктивність залежатиме від використання основних постулатів законів, що регулюють суспільне життя, поширених теорій у системі менеджменту та основних тенденцій розвитку суспільства. У цьому контексті доцільно звернутися до загальних соціальних законів, зокрема, до закону співвідношення соціальної структури і структури

здібностей, основна ідея якого говорить про те, що структура психологічних здібностей людини повинна відповідати структурі соціальної стратифікації і структурі управління.

У напрямку соціалізації та гуманізації праці варто послуговуватися також принципами закону відповідності соціальних ролей і соціальних функцій, за яким соціальні ролі, зокрема і посади, повинні відповідати своїм найменуванням і функціям, оскільки порушення цього правила матиме негативні наслідки – порушення встановлених функцій, що негативно позначиться на всій діяльності.

У зв'язку із цим, доцільно формувати оптимальну систему індикаторів та критеріїв ефективності методів мотивації праці, беручи до уваги різновекторні мотиви індивідуальної і колективної трудової поведінки. Індикатором економічної ефективності мотивації праці слід вважати досягнення підприємством економічних цілей. Індикатором соціальної ефективності мотивації праці може бути поліпшення використання та розвитку трудового персоналу, інтелектуального капіталу, поліпшення відносин між працівниками підприємства, зниження рівня конфліктності, покращення психологічно-емоціонального клімату у колективі, зростання професіоналізму та компетенції управлінського персоналу, поліпшення умов праці тощо. Залежно від стану задоволення потреб переглядатиметься мотиваційний інструментарій та переосмислюватиметься стимулюючий чинник.

Будь-який процес у людській діяльності має специфіку «життєвого циклу». «Життєвий цикл» системи мотивації праці, як наукове трактування постійних змін, дозволяє спрогнозувати циклічність цих змін та сформувати ефективний механізм управління ними.

Необхідно відзначити, що деякі моменти трактування змін системи мотивації праці варто застосовувати для проектування майбутнього розвитку цієї системи у цілому на всіх етапах «життєвого циклу».

Важливість та необхідність правильних та своєчасних змін в управлінні системи мотивації праці полягає у постійному проведенні організаційних

перетворень, що є передумовою ефективного розвитку будь-якого підприємства та дає можливість переходити на вищі стадії життєвого циклу.

Важливу роль у системі мотивації праці будь-якого підприємства відіграє організаційна культура, яка характеризується комплексом правил, норм поведінки, внутрішніх цінностей, які не підлягають поясненню, але виступають її основою.

Ставлення працівників до своїх посадових обов'язків значною мірою пов'язане із їх особистістю, професійним рівнем підготовки, характером. Таке формування корпоративної особистості відбувається під впливом середовища на підприємстві, фірмі чи організації.

Сучасна система мотивації праці потребує визначення певного комплексу корпоративних цінностей, за умови дотримання яких стане не доцільно та не вигідно залишатись неініціативним.

Не беручи до уваги певні елементи корпоративної культури у загальній системі мотивації праці, що є її основою та характеризуються через певну атрибутику підприємства (спеціалізований одяг, інтер'єр офісів тощо), дослідимо ту частину системи, елементи якої стандартизують та алгоритмізують поведінку працівників. Останні є досить вагомим мотиватором [2].

Важливими чинниками формування мотиваційної сфери стали прагнення економічно активного населення до стабільності і гарантування робочого місця, зниження патерналістських настроїв та орієнтування на нові форми зайнятості. Відхід від сформованих у суспільстві поглядів на організаційні форми суспільної праці дає можливість сформувати нові підходи до розуміння зайнятості населення, що мотивуватиме підвищення його трудової активності [3].

Гнучкі форми праці та зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки. Застосування та ефективність гнучких форм ринку праці та зайнятості дозволяють вирішувати складні проблеми трудової мотивації, організації та управління виробництвом. Намагаючись уникнути значних

фінансових виплат у зв'язку із звільненням працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, вітчизняні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні трудових ресурсів та робочого часу.

Отже, в умовах інноваційного розвитку, загострення міжнародної конкуренції об'єктивно формуються нові стратегічні орієнтири системи мотивації праці, які базуються на комплексному управлінні та соціально-економічних засадах її формування.

Безумовно, для кожного конкретного працівника повинна бути побудована окрема система мотивації праці з урахуванням особистих якостей, наявності тих або інших ресурсів в організації, стилем керівництва в компанії і у відділі. Дієвість запропонованих методів може бути оцінена лише з часом. Проте, зарубіжний досвід дозволяє стверджувати, що нематеріальні методи дають можливість успішно застосувати їх для вирішення завдань підвищення ефективності діяльності працівників.

Список використаних літературних джерел:

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ. 2010. — 251 с.
2. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість : [монографія] / за ред. В. І. Щелкунова, Г. В. Жаворонкової. — К. : Наукова думка, 2010. — 615 с.
3. Новожилова Л. В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л. В. Новожилова // Економічний простір. — 2011. — № 46. — С. 80—87.