

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.101.38

*Ткаченко Елена Анатольевна / Elena Tkachenko  
ст. преподаватель / art. teacher  
Украина, г. Умань / Ukraine, Uman*

### **ПРИЧИНЫ ДЕФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ И МОТИВОВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В УКРАИНЕ**

#### ***CAUSES OF DEFORMATION PROPERTY OF LABOR AND WORKERS MOTIVATIONS OF INNOVATION ECONOMY IN UKRAINE***

Рассмотрены причин деформации трудовых мотивов, формирующих уровень мотивации труда в условиях формирования инновационной экономики. Систематизированы основные мотивационные факторы, которые побуждают к лучшей работе работников, а деформация которых приводит к снижению производительности труда.

Examined the deformation causes of the labor motives that shape the level of motivation in building and innovative economy. Systemized the motivational factors that encourage employees to perform better and distortion which results in a decrease in productivity.

Ключевые слова: мотивация; трудовая мотивации, система мотивации труда; деформация; занятость инновационная экономика.

Keywords: motivation; work motivation; deformation; employment; innovation economy.

С переходом Украины к инновационной экономике, вопрос мотивации становится все более актуальным. Осмысление проблемы совершенствования системы мотивации труда, длительное время находится в центре внимания как зарубежных, так и отечественных ученых и практиков прошлого и современности. Среди украинских исследователей весомый вклад в изучение этой проблемы внесли Д. Богини, А. Гальчинскому, А. Гришнов, Ю. Зайцева, А. Колоту, Т. Костышин, Л. Кривенко, Г. Куликов, В. Лагутин, В. Липовой,

В. Мандибура, В. Новикову, А. Павловской, И. Петровой, Н. Семькина, А. Чухно и другим.

Несмотря на большое количество исследований, вопросы совершенствования системы мотивации труда в условиях формирования инновационной экономики требует дальнейшего углубленного изучения. Реалии сегодняшнего свидетельствуют, что на большинстве отечественных предприятий сложилась ситуация, когда существующая система мотивации и стимулирования труда часто является препятствием, как для развития профессионального роста работников, так и всего предприятия. Рациональная организация мотивации работников может значительно повысить эффективность отечественных предприятий, следовательно, является важным фактором прогресса и экономического развития, а проблема исследования мотивации труда, ее формирование и совершенствование является в достаточной степени актуальной.

Цель данной работы заключается в определении причин деформации трудовых мотивов, и систематизации основных мотивационных факторов, которые побуждают к лучшей работе работников и деформация которых приводит к снижению производительности труда.

Комплексное обеспечение мотивации персонала достигается сочетанием системы стимулов и мотивов, индивидуально подобранных на каждом предприятии. Понимание руководством, необходимости эффективного стимулирования работников, с помощью системы мотивации труда, является основой для перспективного роста их прибыльности и конкурентоспособности. Таким образом в каждом отдельном предприятии, организации или учреждении, формируется мотивационная среда – комплекс рычагов влияния на поведение и результативность работы персонала для возникновения у работников желание достичь стратегических целей.

Своевременная диагностика качества трудового поведения работника, предотвращение дисфункциями и разрушение негативных явлений в сложных и противоречивых условиях перехода к рыночным отношениям

требует анализа его основных деформаций. Важно найти ответы на вопросы: что и каким образом негативно влияет на мотивы наемных работников к эффективному труду в регионе, какие социальные или личностные закономерности лежат в основе того или иного проявления деформаций, их социальные последствия.

Под деформациями мотивов работников к эффективному труду следует понимать искажения, причиной которого является влияние как внешних «экономических», так и внутренних «неэкономических» факторов, которые действуют взаимосвязано и взаимообусловлено, и влияют на результативность деятельности работников [1].

Таковыми силами могут быть противоречивые тенденции поведения, типичные для данного народа, групп, индивидов, социально-экономические отношения и формы жизнедеятельности в материальном и духовном производстве, в политической и бытовой сфере, во взаимных отношениях и личной жизни (как живет человек, какими действиями заполнено жизни, который склад мышления, какие цели преследует, какой режим использования своих ресурсов применяемым смысл вкладывает в процесс и результат труда). Можно выделить такие деформации трудовых ценностей и мотивов работника: социально несправедливая заработная плата; дифференциация в доходах; задолженность по выплате заработной платы; неудовлетворительные условия труда; вынужденная неполная занятость, безработица; слабый социальную защиту, нарушение и игнорирование условий коллективных договоров работодателями, недостаточное внимание с актуальными потребностями наемных работников; тотальный рост недоверия к работодателям, руководителям предприятий, лидеров профсоюзов и др. [1].

Прежде всего следует отметить низкий уровень оплаты труда в Украине. Зарботная плата для большинства работающих, фактически превратилась в один из вариантов социальной помощи, мало зависит от результатов платы. Хотя наблюдается устойчивая динамика роста заработной труда среднемесячная номинальная заработная плата штатного работника

за 2012 г. составила 3025 грн. против 2633 грн. за 2011 г., в то время четверть (24,8 %) наемных работников получали официальную среднемесячную заработную плату до 1500 грн. (~ € 140) и почти две трети (60,8 %) – до 3000 грн. (~ € 285) [3].

Сравнение показателей оплаты и производительности труда Украины с аналогичными показателями развитых стран доказывает, что отставание нашей страны по уровню оплаты труда значительно больше, чем по уровню производительности. Производительность труда в Украине составляет лишь 30 % производительности труда в странах Евросоюза. При этом средняя заработная плата в Украине по сравнению со странами ЕС составляет не 30 %, а около 4-17 % в зависимости от страны. Итак, рядовой работник в Украине недополучает оплату труда по сравнению с имеющимся уровнем производительности труда [4].

Очерченное доказывает неэффективную мотивацию труда и существования чрезмерной эксплуатации труда в Украине, то есть неэквивалентного обмена труда и получаемого дохода. Благодаря традиционно низкой оплате трудовых услуг в Украине, работодатели массово заинтересованы использовать более дешевый труд, а не заботясь проблемами модернизации рабочих мест, что требует дополнительных капиталовложений, в том числе вопросами привлечения высококвалифицированной рабочей силы, инвестирование в обучение и переобучение персонала. Политика «дешевого работника» крайне рискованной и разрушительной для ускорения НТП, проявления инновационной активности персонала, позитивного восприятия нововведений, перспектив повышения конкурентоспособности рабочей силы.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в Украине почти полностью потеряно стимулирующую функцию заработной платы. Для подавляющего большинства работающих граждан она не способствует качественному воспроизводству рабочей силы, не обеспечивает работнику объемов потребления материальных благ и услуг, достаточных для

расширенного воспроизводства его физической и интеллектуальной способности к труду. Слишком низкие стандарты оплаты труда, искусственное занижение цены труда, устаревшая технологическая база производства, и недостаточная техническая оснащенность, сдерживают процессы роста и развития интеллектуального капитала трудовых ресурсов Украины. В том числе получение и применение новых научных знаний, повышения квалификации, профессионального совершенствования, снижает качество трудового потенциала и отрицательно сказывается на развитии всего общества [2].

На основе социально-экономических показателей современного состояния страны, можно сделать вывод о кризисе системы мотивации труда. Рыночные преобразования в нашей стране – разгосударствление, многоэтапная приватизация с фактически бесплатным захватом 80% национального богатства, демонополизация с одной стороны и жесткая монополизация с другой – это изменения производственных отношений и, прежде всего, трудовой мотивации как неотъемлемой составляющей этих отношений. Сложная ситуация во всех сферах социально-экономической жизни порождает факторы противодействия развитию трудовой мотивации.

Изменение факторов влияния на мотивацию работника фактически приводит к демотивации, чему способствует развитие производительных сил украинского общества в противоположном от цивилизационного направлении, ухудшение структуры производства, социально-бытовой инфраструктуры, физического и психологического здоровья, образовательного уровня, обеспеченности жильем. Отрицательно меняются социально-психологические особенности – жизненно целевые установки, коммуникабельность, способность к адаптации в коррупционных условиях хозяйствования, степень лояльности к существующему политическому строю (85% опрошенных социологами граждан недовольны экономическим и политическим положением страны), уровень самодисциплины, особенно в кризисных условиях, способность к усвоению новых знаний, техники и

технологии, экономико-правовая и политическая осведомленность, деловая активность, настойчивость, неординарность в принятии решений и т.п.).

Среди мотивов трудовой деятельности начинают преобладать краткосрочные цели и ценностные ориентации. Люди стремятся получить блага сейчас, немедленно, приоритетными становятся личный и групповой эгоизм. Мотивы общественного признания труда и участия в процессе управления, на которые всегда традиционно опирались исследователи, занимают последние места среди побудительных факторов трудовой деятельности, независимо от форм собственности предприятий [5].

На основе этого систематизируем основные мотивационные факторы, которые побуждают к лучшей работе работников и деформация которых приводит к снижению производительности труда:

1. Высокий и достойный уровень заработной платы. Именно этот фактор отвечает за стремление получить достойный доход;
2. Надлежащие условия труда, а именно: удобная и обустроенное рабочее место, современное оборудование, необходимые канцтовары, литература, свободный доступ к источникам информации;
3. Социально-психологический климат в коллективе: сплоченность коллектива, командный дух, дружеские отношения, уважение коллег, взаимовыручка и взаимопомощь;
4. Личный пример руководителя при настойчивой работе и постоянном самосовершенствовании;
5. Индивидуальный подход, как к работнику, так и к выполняемым им видам работ, исследований, проектов и др.;
6. Возможность саморазвития и самовыражения работников;
7. Поддержка работников в непрерывном обучении, повышении квалификации, расширения кругозора, изучении иностранных языков.

В свою очередь, мотивационные мероприятия должны применяться не только на отдельных предприятиях и отдельными руководителями, а и на всех уровнях и звеньях экономических отношений. Содействие в мотивации

развития интеллектуального потенциала предприятий, учреждений и организаций должны осуществлять и государственные органы в лице министерств, управлений, ведомств, в частности через:

- обеспечение населения качественными и доступными образовательными услугами;
- создание соответствующих экономических условий для адаптации экономически активного населения к требованиям экономики знаний;
- переподготовку и повышение квалификации работников, получение второго образования отдельными категориями населения;
- сочетание государственного финансирования с частным сектором и негосударственными структурами;
- формирование у каждого гражданина потребности постоянно повышать свой образовательный уровень и т.п.

Диагностика причин деформации трудовых ценностей и мотивов работников предприятий в Украине доказала, что практический интерес к творчеству тормозит ряд препятствий социально-экономического и организационного содержания.

Реалии рыночных преобразований в Украине, связанные с глубокими деформациями в оплате труда и доходах, распространением нищеты даже среди работающих, нарушением трудовых прав, противоречат прогрессивным мировым тенденциям, достижению целей человеческого развития, доказывают несовершенство существующего теоретико-методологического обоснования процессов формирования мотивации труда.

### **Информационные источники**

1. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работника / Н.И. Шаталова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.hse.ru/data/472/174/1217/003.SHATALOVA.pdf>.

2. Семькина М.В. Мотивация труда: новая парадигма в условиях конкурентной среды / М.В. Семькина // Черниговский научный журнал. Серия 1. Экономика и управление – 2011. – № 2 (2). – С. 118-126.
3. Статистический ежегодник Украины за 2012 г. / Госкомстат Украины. – М.: Консультант. 2012. – 591 с.
4. Семькина М.В. Новая парадигма мотивации труда в системе социально-трудовых отношений. / М.В. Семькина // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. – Симферополь. – 2011. – № 3. С. 111-117.
5. Дмитренко Л. Эволюция трудовой мотивации и ее кризис в украинском обществе / Л. Дмитриченко, В. Якименко, А. Михайлова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.experts>.