

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ТКАЧЕНКО ОЛЕНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 331.101.3 (330.3)

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В
УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Кіровоград – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Музиченко Анатолій Степанович,
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини МОН України,
завідувач кафедри економіки підприємства,
фінансів, обліку та аудиту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Колот Анатолій Михайлович,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана» МОН України,
проректор з науково-педагогічної роботи

доктор економічних наук, професор
Ведерніков Михайло Данилович,
Хмельницький національний університет МОН
України, завідувач кафедри управління
персоналом і економіки праці

Захист відбудеться «14» травня 2014 р. о 12-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Кіровоградського національного технічного університету за адресою: 25030, м. Кіровоград, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Кіровоградського національного технічного університету за адресою: 25030, м. Кіровоград, проспект Університетський, 8.

Автореферат розісланий «12» квітня 2014 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



О.А. Магопець

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. 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. Грішньої, 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. Отже, актуальність зазначеної проблеми, її недостатнє вивчення зумовили вибір теми дисертації, її мету, теоретичну й практичну спрямованість поставлених завдань, логіку і структуру викладу результатів дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з планами науково-дослідних робіт

Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини за темами: «Інноваційна складова структурної трансформації економіки України», (номер державної реєстрації 0110U007910), в межах якої автором обгрунтовано трансформаційні зміни у системах мотивації праці на різних рівнях на етапі інноваційних змін в економіці, запропоновано соціально-економічний механізм мотивації праці в контексті його впливу на систему мотивації праці; «Інноваційні засади соціально-економічного розвитку малих та середніх міст» (номер державної реєстрації 0112U000175), у межах якої автором запропоновано методичні підходи щодо комплексної оцінки системи мотивації праці, модель системи мотивації праці з урахуванням потенціалу соціального партнерства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є поглиблення теоретико-методичних засад формування системи мотивації праці та розробка науково-практичних рекомендацій щодо її удосконалення в умовах інноваційного розвитку економіки.

Досягнення мети дослідження зумовило необхідність визначення і розв'язання таких завдань:

- систематизувати наукові підходи до визначення понять «мотивація праці» та «система мотивації праці» як соціально-економічних категорій, та уточнити їх зміст в умовах інноваційного розвитку економіки;

- поглибити та узагальнити теоретичні положення щодо визначення чинників розвитку системи мотивації праці в умовах інноваційних змін;

- обгрунтувати методичні підходи та систематизувати показники для комплексної оцінки системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки;

- здійснити оцінку формування системи мотивації праці в Україні на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях;

- визначити шляхи вдосконалення системи мотивації праці на всіх етапах життєвого циклу підприємства з урахуванням інноваційної спрямованості його діяльності;

- обгрунтувати напрями вдосконалення соціально-економічного механізму мотивації праці в умовах становлення інноваційної моделі економіки;

- запропонувати заходи щодо підвищення рівня мотивації праці на засадах розвитку відносин соціального партнерства в умовах інноваційних змін.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і науково-практичних положень та рекомендацій щодо вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки.

Методи дослідження. Теоретичну і методологічну основу дослідження складають діалектичні методи пізнання економічних процесів, системний та інституційний підходи, що передбачають вивчення явищ у їх постійному розвитку і взаємозв'язку та дозволяють забезпечити концептуальну єдність дослідження. У дисертаційній роботі використані такі методи дослідження: логічного узагальнення та аналогії, монографічний метод – для теоретичного обгрунтування сутності понять «мотивація праці» та «система мотивації праці»

(пп. 1.1, 1,2); методи системного аналізу, класифікації, порівняння – під час визначення складових системи мотивації праці та чинників її розвитку, для здійснення оцінки досвіду розвинених країн світу щодо побудови системи мотивації праці в умовах інноваційної моделі економіки (пп. 1.2, 1.3); кореляційного аналізу, графічний, статистичний методи – у процесі аналізу стану системи мотивації праці в умовах сучасної інноваційної динаміки на макро- та мезорівнях (пп. 2.1, 2.2); метод кластерного аналізу – під час оцінювання особливостей системи мотивації праці за регіонами України (п. 2.2); соціологічних групувань, анкетування та експертних оцінок – для оцінки складових та виявлення дієвих методів системи мотивації праці на підприємствах (п. 2.3); порівняння, аналізу та синтезу – у процесі обґрунтування шляхів удосконалення системи мотивації праці за етапами життєвого циклу підприємства (п. 3.1); економіко-математичного моделювання, структурно-логічний – для розрахунку доцільності впровадження механізму мотивації праці та характеристики його елементів (п. 3.2); конкретизації, індукції та дедукції – для розробки заходів щодо підвищення рівня мотивації праці шляхом розвитку відносин соціального партнерства (п. 3.3).

Інформаційну базу дослідження склали навчальна, наукова й довідкова література, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних вчених у сфері мотивації праці, матеріали Державної служби статистики України, Рахункової палати України, Черкаського обласного управління статистики, результати соціологічних опитувань Інституту соціології НАН України, матеріали наукових, науково-методичних та науково-практичних конференцій, періодичних видань, інформація спеціалізованих фахових сайтів мережі «Інтернет», результати особистих досліджень мотиваційних процесів на різних рівнях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці комплексу рекомендацій щодо формування і вдосконалення системи мотивації праці, здатної забезпечити стійкий соціально-економічний розвиток вітчизняної економіки на інноваційних засадах. До найвагоміших результатів дослідження, які відображають наукову новизну, належать такі:

удосконалено:

– структуру різнорівневих чинників формування мотивації праці, яка, на відміну від наявних, ураховує всі рівні соціуму та включає внутрішні (потреби людини, інтереси, ціннісні орієнтири, специфіку національного менталітету, ініціативність, професійну майстерність) і зовнішні чинники (економічного, соціального (рівень розвитку соціального партнерства), організаційно-адміністративного характеру, інтелектуального й інноваційного розвитку), використання якої дозволяє оцінити сучасні тенденції та особливості формування системи мотивації праці, її впливу на соціально-трудова відносини та стан соціально-економічного розвитку на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях в контексті інноваційних змін;

– соціально-економічний механізм мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки, що базується на використанні визначених методів (соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, техніко-технологічних, інноваційних), інструментів (законодавчо-нормативних, програмних, колективно-договірних, економічних тощо) з

урахуванням сучасних особливостей впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, який, на відміну від наявних, відповідає вимогам інноваційної моделі розвитку економіки та враховує зміни у характері праці, зростанні ступеня її інтелектуалізації та рівня освіченості сучасного працівника, підвищенні активності працівників як суб'єктів інноваційної діяльності, створенні нових способів генерування інноваційних знань та інструментів їх поширення і використання;

– методичні підходи щодо комплексної оцінки системи мотивації праці, які ґрунтуються на виокремленні методів мотивації праці і відповідних груп показників, та, на відміну від наявних, ураховують ефективність дії даної системи на рівень інтелектуалізації та інноваційності праці, що дозволяє оцінити сучасні тенденції та особливості її формування на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях і впливу на соціально-трудова відносини в умовах інноваційного розвитку економіки;

дістали подальшого розвитку:

– визначення понять «мотивація праці» та «система мотивації праці» в умовах інноваційного розвитку економіки, які, на відміну від існуючих, ураховують цілісність взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників, необхідність трансформації відомих підходів до мотивації праці від традиційного розгляду працівників як пасивних об'єктів до визначення їх ролі як активних суб'єктів інноваційних змін, функціонування сукупності мотиваційних методів, що спрямовані, відповідно, як на підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, так і на реалізацію отриманих сучасних знань в процесі інноваційної діяльності, що сприятиме інтелектуалізації кваліфікованої праці й підвищенню її комерційної та інвестиційної привабливості;

– обґрунтування трансформаційних змін у системі мотивації праці на різних рівнях, що дозволило концептуально дослідити причинно-наслідкові зв'язки, які виникають у процесі її функціонування, обґрунтувати положення щодо переважаючого цілеспрямованого 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 та врахувати їх у процесі формування пріоритетних заходів щодо поліпшення мотивації праці на різних рівнях;

– модель системи мотивації праці на мікрорівні, яка, на відміну від наявних, побудована на взаємозалежності із різними етапами «життєвого циклу» інноваційно-активного підприємства, що забезпечує координацію певних елементів та методів системи мотивації праці і сприяє підвищенню рівня зацікавленості працівників в інноваційній діяльності, а також попередженню й усуненню соціально-трудова проблем у цій сфері, таких як: зниження зацікавленості у професійному розвитку кадрів, демотивація до реалізації наявних знань, невпевненість щодо дотримання прав інтелектуальної власності тощо;

– науково-практичний підхід щодо обґрунтування пріоритетних напрямів інтенсифікації взаємодії соціальних партнерів (держави, роботодавців та їх об'єднань, найманих працівників та їх об'єднань, громадських організацій) у сфері підвищення рівня мотивації праці, який, на відміну від наявних,

передбачає необхідність створення належного інституціонального середовища, яке б стимулювало як роботодавців до активного застосування відповідних матеріальних та нематеріальних методів мотивування, так і найманих працівників до високопродуктивної праці в інноваційній сфері.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих теоретичних положень та науково-практичних рекомендацій під час формування та вдосконалення системи мотивації праці, з урахуванням особливостей інноваційного розвитку економіки та інноваційного спрямування діяльності суб'єктів господарювання.

Окремі результати дослідження були використані у практичній діяльності Уманського районного центру зайнятості при розробці Районної Програми зайнятості населення на 2014 р. (довідка № 01-15 від 26.09.2013 р.). Методичні рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації праці були використані економічним відділом Уманської міської ради під час розробки Програми економічного і соціального розвитку міста на 2014 р. (довідка № 883/01-27 від 02.10.2013 р.). Рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації праці на підприємстві знайшли застосування в діяльності ПОСП «Уманський тепличний комбінат» під час впровадження механізму регулювання мотиваційного процесу з метою підвищення росту продуктивності праці та ефективності роботи підприємства (довідка № 1257 від 27.09.2013 р.). Рекомендації з питань використання потенціалу соціального партнерства використані у діяльності федерації профспілок Черкаської області в процесі підготовки Регіональної угоди між Черкаською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням роботодавців та федерації профспілок області (довідка №2356 від 23.11.2013 р.). Результати дослідження використовуються у навчальному процесі Уманського державного педагогічного університету під час викладання дисциплін «Економічна теорія», «Мікроекономіка», «Економіка праці» та «Управління персоналом» (довідка №2248/01 від 31.12.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторські підходи щодо вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки. Наукові положення, висновки та рекомендації, що викладені в дисертації та виносяться на захист, отримані автором самостійно. Особистий внесок автора за списком опублікованих у співавторстві праць наведено в переліку публікацій за темою дисертації.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, 14—15 грудня 2007 р.); «Економіка України: макропроблеми розвитку» (м. Умань, 30—31 травня 2008 р.); IV «Стратегія качества в промышленности и образовании» (м. Варна – м. Дніпропетровськ, 1—4 листопада 2008 р.); «Украина и глобальная экономика: теория и практика хозяйствования» (м. Сімферополь, 30—31 жовтня 2009 р.); «Розвиток фінансових відносин в умовах трансформаційних процесів» (м. Харків, 10 грудня 2009 р.); «Інноваційна стратегія українських реформ» (м. Умань, 11 червня 2010 р.); «Проблеми економічного розвитку та шляхи їх вирішення» (м. Умань, 18 травня 2012 р.); «Фінансово-економічні проблеми інноваційного розвитку»

(м. Умань, 18 травня 2013 р.) та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Сучасні перспективи в умовах сталого розвитку» (14 грудня 2007 р.); «Перший крок у науку» (м. Луганськ, 24 лютого 2007 р.); «Економічний розвиток країни: проблеми, пріоритети, правові аспекти» (м. Умань, 6—9 червня 2008 р.); «Модернізація економіки України в умовах глобалізації» (м. Умань, 25 березня 2010 р.); «Реформування економіки України: стан та перспективи» (м. Умань, 24 березня 2011 р.); «Актуальні проблеми економічної динаміки» (м. Умань, 27—28 травня 2013 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано у 23 наукових працях обсягом 6,59 др. арк. (із них 5,91 др. арк. належать особисто автору), у тому числі: 13 публікацій (обсягом 4,2 др. арк.), що відображають основні наукові результати дисертації, з них 5 – опубліковано у наукових фахових виданнях України, 3 – у зарубіжних наукових виданнях, 5 – у монографіях, та 10 праць, які додатково відображають наукові результати дисертації.

Структура та обсяг роботи. Дисертація обсягом 245 сторінок (з них основного тексту 185 сторінок) складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Містить 28 таблиць на 10 сторінках, 39 рисунків на 21 сторінці, з яких 10 займають всю площу сторінки. Список використаних джерел включає 305 найменувань, викладений на 32 сторінках, 13 додатків розміщено на 18 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *першому розділі* «Теоретичні засади формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки» систематизовано наукові підходи до визначення мотивації праці як соціально-економічної категорії та уточнено її зміст з урахуванням інноваційних змін в економіці, поглиблено теоретичні положення щодо визначення поняття «система мотивації праці» та чинників її розвитку в умовах інноваційної моделі економіки.

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.

Вивчення дефініцій поняття «мотивація праці» та уточнення її змісту з урахуванням інноваційних змін, які відбуваються в економіці, дозволили надати авторське 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 (рис. 1).

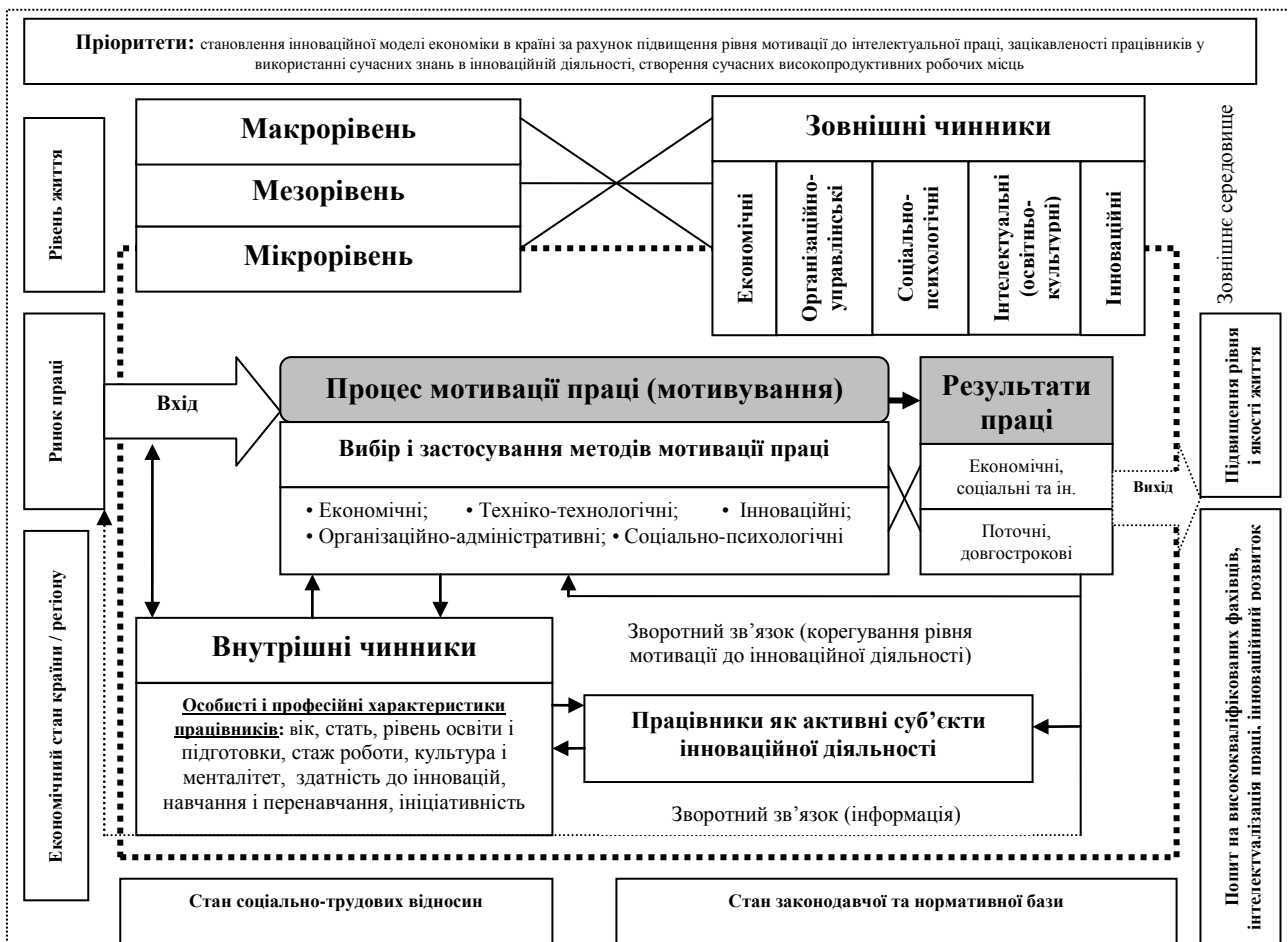


Рис. 1. Концептуальна схема системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки

Джерело: розроблено автором.

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 уможливорює координацію визначених елементів і методів системи мотивації праці на різних етапах життєвого циклу працівника й сприяє виявленню й уникненню важливих соціально-трудова 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.

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.

Доведено, що 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.

У **другому розділі** «*Особливості формування системи мотивації праці на етапі інноваційних змін*» проаналізовано тенденції та особливості формування та розвитку системи мотивації праці в Україні на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

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.

Вищевикладене підтверджується також виявленими під час аналізу особливостями взаємозв'язків між показниками, які здійснюють вплив на рівень мотивації праці на макрорівні, що дозволило побудувати регресійну модель залежності величини валової доданої вартості (ВДВ) від низки показників як одного з важливих результативних показників праці з розрахунку на одного штатного працівника:

$$y = 0,17 - 0,0022x_4 - 0,0029x_5 + 2,38x_6 + 0,00086x_7 + 0,0049x_{11} + 5,63x_{16} - 0,0035x_{26}, \quad (1)$$

де: y – валова додана вартість на одного штатного працівника, грн.; x_4 – премії за виробничі результати до фонду додаткової заробітної плати, %; x_5 – надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів до фонду додаткової заробітної плати, %; x_6 – капітальні інвестиції на 1 штатного працівника, млрд. грн.; x_7 – вибуло працівників з причини скорочення кадрів до середньооблікової кількості найманих працівників, %; x_{11} – кількість безробітних (за методологією МОП), до економічно активного населення у віці 15-70 рр., %; x_{16} – кількість авторів, об'єктів права власності, до загальної кількості штатних працівників підприємств регіону, %; x_{26} – капітальні інвестиції у машини, обладнання та інвентар на 1 штатного працівника, тис. грн.

Параметри моделі свідчать, що найвагоміший вплив на підвищення рівня ВДВ мають збільшення капітальних інвестицій та кількість авторів, об'єктів права власності (значення β -коефіцієнта для цих факторів становить 2,38 і 5,63, відповідно). Коефіцієнт детермінації склав 0,94, отже, включені в модель фактори пояснюють 94,0% варіації рівня ВДВ на одного штатного працівника.

В контексті мотивації праці це свідчить про відсутність прямого зв'язку між рівнем освіти, підвищенням кваліфікації та розміром оплати праці, оскільки досить часто працівники з високим освітнім рівнем працевлаштовуються на робочі місця, що не потребують такого рівня. Проте, забезпечення інноваційного розвитку економіки має на меті створення сучасних високотехнологічних робочих місць, які будуть поступово збільшувати попит на кваліфіковану інтелектуальну працю. Це підтверджується наявністю впливу на розмір ВДВ на одного працівника таких показників, як капітальні інвестиції, об'єкти інтелектуальної власності тощо.

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). 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. 2).



Рис. 2. 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.

У **третьому розділі** «Напрями вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки» запропоновано заходи щодо вдосконалення системи мотивації праці на всіх етапах життєвого циклу підприємства, розроблено соціально-економічний механізм мотивації праці в умовах становлення інноваційної моделі економіки та удосконалено методи мотивації праці на засадах використання потенціалу соціального партнерства.

Встановлено, що вдосконалення системи мотивації праці повинно здійснюватися на всіх етапах життєвого циклу з виділенням її базових

елементів та критеріїв (показників) ефективності її використання. Це дасть можливість виявити важливі проблеми, формування стратегічних напрямів вирішення та уникнення їх у майбутньому (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристики системи мотивації праці на всіх етапах життєвого циклу підприємства

Етапи життєвого циклу	Роль працівника в системі мотивації праці	Методи мотивації праці	Критерії (показники) ефективності управління системою мотивації праці на підприємстві
Народження	Ентузіаст-послідовник	Застосування мотиваційних важелів впливу на використання залучених людських ресурсів	Середньоспискова чисельність персоналу; кількісна та якісна укомплектованість; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт використання фонду робочого часу
Зростання (дитинство, юність)	Орієнтований на досягнення	Традиційні методи мотивації: зростання заробітної плати, премії, доплати, надбавки, бонуси за результатами праці, підвищення її продуктивності	Продуктивність праці; розмір реальної і номінальної заробітної плати; коефіцієнт плинності кадрів; частка атестованих робочих місць; коефіцієнти використання інновацій; ступінь задоволеності працею; рівень соціальної напруженості і конфліктності
	Орієнтований на розвиток		
Зрілість (рання зрілість, розквіт, повна зрілість)	Орієнтований на вдосконалення роботи	Мотивація на загальний результат за допомогою участі в прибутках, індивідуалізації заробітної плати за рівнем освіти, кваліфікації, інтелектуалізації та інноваційності праці, застосування нових форм зайнятості, забезпечення кар'єрного та професійного зростання, розширення системи соціальних пільг	Продуктивність праці; коефіцієнт кваліфікації кадрів; частка робітників, що беруть участь у власності; число раціоналізаторських пропозицій на одного робітника
	Соціально відповідальний		
Відродження	Ентузіаст-інноватор	Мотивація праці до підвищення конкурентоспроможності; використання інноваційних методів; підвищення кваліфікації працівників та їх зацікавленості у реалізації сучасних знань в інноваційній діяльності; формування інноваційної корпоративної культури	Продуктивність праці; коефіцієнт кваліфікації кадрів; частка працівників, що беруть участь у власності; частка впровадження новітніх технологій; кількість наукових розробок та випуску наукової продукції; частка використання інтелектуального потенціалу та творчо активних працівників

Джерело: розроблено автором.

На стадіях «народження» та «зростання» особливий акцент має бути спрямований на працівника, його особистісні та професійні характеристики. На стадії «зрілості» високої значущості набувають методи мотивації праці задля досягнення визначених показників діяльності. Тому для цього етапу життєвого циклу підприємства характерно використання таких методів, як участь у прибутках, індивідуалізація заробітної плати, застосування нових форм зайнятості, забезпечення кар'єрного та професійного росту, розширення системи соціальних пільг. Стадія «відродження» характеризується прагненням до переорієнтації, омолодження, відновлення конкурентоспроможності підприємства. Внаслідок цього на перше місце виходять особистісні та професійні характеристики індивіда, як інноватора (здатність до інновацій, навчання і перенавчання, ініціативність) та використання інноваційних методів мотивації праці, впровадження нових структур управління персоналом і формування інноваційної корпоративної культури. Таким чином, економічна ефективність виробництва залежить від системи мотивації праці, а вибір моделі цієї системи визначається стадією життєвого циклу підприємства.

Аргументовано, що підґрунтям для формування дієвої системи мотивації праці в Україні повинно стати впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці, який включає низку важелів, стимулів, організаційних заходів та інших елементів зовнішнього економічного та адміністративного спонукання працівників, спрямований на реалізацію управлінських функцій, пов'язаних з управлінням через мотивацію (рис. 3).

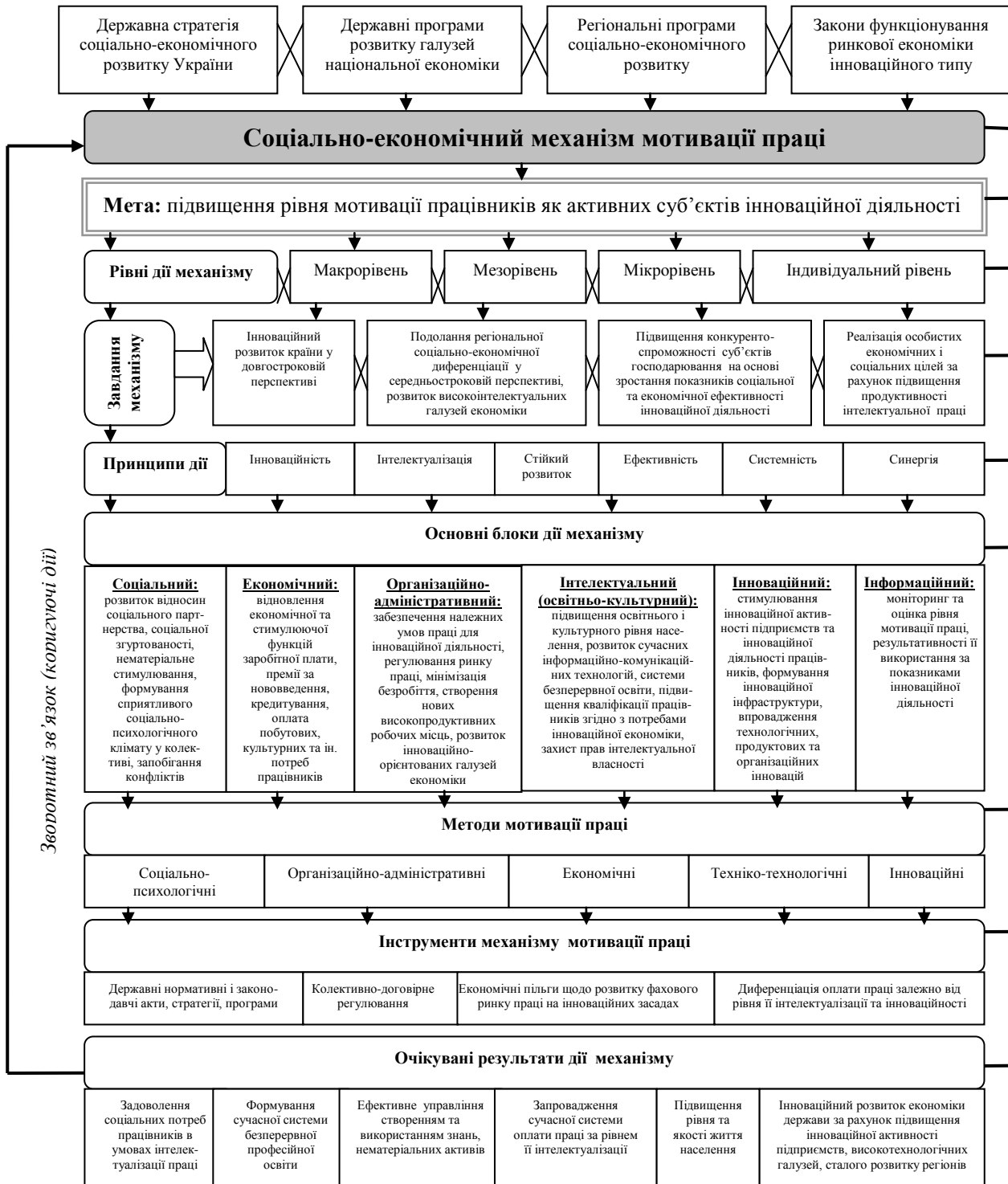


Рис. 3. Схема соціально-економічного механізму мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки

Джерело: розроблено автором.

Дія зазначеного механізму спрямована на вирішення питань: економічного характеру – відновлення стимулюючої функції заробітної плати, фінансова винагорода за результативну інноваційну діяльність; соціальних – відносини соціального партнерства, засоби нематеріального стимулювання; організаційно-адміністративних – умови для інноваційної діяльності, переорієнтація ринку праці щодо стимулювання попиту на висококваліфіковану робочу силу для забезпечення потреб інноваційно-орієнтованих галузей; інтелектуальних – освіта і професійний розвиток,

інтелектуальна власність, інформаційно-комунікаційні технології; інноваційних – впровадження різноманітних інновацій та нововведень як у процесі випуску продукції (послуг), так і в сфері організації праці; інформаційного – постійне відстеження мотивації праці та рівня її результативності в інноваційній діяльності працівників. Даний механізм покликаний гармонійно поєднати наявний набір стимулів, які є в його арсеналі з метою найбільш ефективного впливу на працівника та на різних рівнях (колективи, підприємства, держава тощо) має свої особливості в елементах, структурі, спрямованості тощо.

Враховуючи цілі інноваційного розвитку економіки, механізм мотивації праці передбачає багатофункціональний характер взаємодії держави, роботодавців, профспілок щодо створення сприятливих умов праці; гідної заробітної плати, яка враховує складність, творчість, результативність праці; гарантії соціального захисту; високий престиж праці раціоналізаторів, винахідників, авторів нововведень; зростання попиту на інтелектуальну працю.

Формування дієвих відносин соціального партнерства вимагає активної участі в процесі мотивації праці всіх зацікавлених сторін: органів державної влади, роботодавців та їх об'єднань, найманих працівників як активних суб'єктів інноваційних змін, громадських організацій. Для них першочерговим завданням виступає злагоджена співпраця у сфері формування нового сучасного підходу щодо диференціації в рівні оплати праці залежно від рівня її інтелектуалізації та інноваційності, створення умов для інноваційної діяльності та ін. Це дозволить спрямувати наявний вектор взаємовідносин між усіма суб'єктами системи мотивації праці у бік задоволення соціальних та економічних потреб працівників, сталого розвитку галузей та регіонів, що є основою для забезпечення інноваційного розвитку економіки країни в цілому.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано розв'язання важливого науково-практичного завдання, що полягає у теоретичному обґрунтуванні та подальшому розробленні науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування і вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки України. За результатами дослідження сформульовано такі висновки:

1. Мотивацію праці в умовах інноваційного розвитку економіки слід розглядати як процес взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників та використання інноваційних методів впливу, які спонукають до активізації творчої діяльності працівників, розглядаючи їх як активних суб'єктів інноваційних змін. Зазначений підхід дозволив обґрунтувати доцільність запровадження сучасної системи мотивації праці, яка базується на комплексному використанні соціально-психологічних, економічних, організаційно-адміністративних, техніко-технологічних та інноваційних методів мотивації праці.

2. Систему мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки запропоновано розуміти як найбільш завершену форму організації мотивації, основний акцент якої переорієнтований з мотивації окремого працівника (колективу працівників) на комплексну систему, що формується на мікро-, мезо- і макрорівнях рівнях і характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних методів, взаємодії внутрішніх (на рівні індивіда) зовнішніх чинників, які діють на мікро-, мезо-, макроекономічному

рівнях та спонукають до активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення інноваційних продуктів, послуг, організаційних форм їх впровадження та використання.

3. В умовах інноваційного розвитку економіки відбувається переоцінка трудових цінностей, що вимагає пошуку нових підходів до визначення чинників, які впливають на формування системи мотивації праці, та наслідків їх формування. На формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку впливають такі чинники: внутрішні (змістовність та значущість праці) та зовнішні (організаційно-економічні, соціально-психологічні, інтелектуальні та інноваційні). При цьому одним із найістотніших чинників формування системи мотивації праці є результативність впровадження інновацій. Інноваційні чинники визначаються створенням умов, які максимально збільшують кількість наукових розробок, впровадження досягнень науково-технічного прогресу та розвивають творчу активність працівників.

4. Систематизація методів і підходів обумовила необхідність формування методики комплексної оцінки системи мотивації праці, яка ґрунтується на виокремленні організаційно-економічних, соціально-психологічних, інтелектуальних та інноваційних підсистем показників. Це дозволяє комплексно проаналізувати територіальну, галузеву, секторну, професійно-посадову, кваліфікаційно-освітню, демографічну структури зайнятості, здійснювати аналіз їх динаміки, визначати ступінь взаємозалежності структурних зрушень в межах ринку праці та спроможність наявної системи мотивації праці бути рушійною силою економічної поведінки працівника, спонукати його до ефективної праці, інновацій для задоволення індивідуальних і суспільних потреб.

5. 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.

6. Удосконалення системи мотивації праці повинно здійснюватися на всіх етапах життєвого циклу підприємства з виділенням її базових елементів та критеріїв (показників) ефективності її використання. Так, на етапі народження підприємства доцільним є застосування мотиваційних важелів впливу на використання людських ресурсів; на етапі зростання – традиційних методів мотивації; на етапах ранньої зрілості, розквіту та повної зрілості – методів мотивації на загальний результат. Суттєвого оновлення потребує арсенал методів мотивації праці саме на етапі відродження підприємства, зокрема: використання інноваційних методів, впровадження нових структур управління персоналом, підвищення кваліфікації працівників, формування інноваційної корпоративної культури.

7. Підґрунтям для формування системи мотивації праці в Україні має бути впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці, що

сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку соціально-трудова відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування. Такий механізм відповідає інноваційному розвитку 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.

8. Мотиваційні цінності кожної особистості безпосередньо пов'язані з розвитком суспільства та знаходиться під впливом різних соціальних інститутів. Підвищенню рівня мотивації праці сприятиме застосування дієвих відносин соціального партнерства на рівні держави (інституціональне та нормативно-законодавче регулювання, розвиток інноваційної інфраструктури), роботодавців та їх об'єднань (економічне та нематеріальне стимулювання), найманих працівників та їх об'єднань (підвищення освітньо-професійного рівня, налагодження морально-психологічного клімату в колективі), громадських організацій (інформаційна координація, спостережні й консультативні функції) тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:

Статті в наукових фахових виданнях України:

1. Ткаченко О.А. Мотивація суб'єктів праці в сучасній економіці / О.А. Ткаченко // Економіка : проблеми теорії та практики : Зб. наук. праць. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. — Випуск 222 : В. 5 т. — Т.V. — С. 1062—1070 (0,43 др. арк.).

2. Ткаченко О.А. Соціально-економічна сутність мотиваційної системи / О.А. Ткаченко // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії : Зб. наук. праць : Економічні науки. — Чернівці, 2008. — Вип. 1(10). — С. 314—325 (0,5 др. арк.).

3. Ткаченко О.А. Аналіз основних мотиваційних теорій з погляду використання їх фундаментальних положень для побудови мотиваційної системи / О.А. Ткаченко // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. — Серія : Економічні науки. — Черкаси : ЧДТУ, 2008. — Вип. 19 : У 2-х частинах. — Ч. I. — 221—225 (0,33 др. арк.).

4. Ткаченко О.А. Зарубіжний досвід розвитку мотиваційної складової в організації економічної діяльності / О.А. Ткаченко // Збірник наукових праць Кримського наукового центру Національної академії наук «Культура народів Причорномор'я». — Науковий журнал. — Сімферополь, 2008. — №149. — С. 58—61 (0,22 др. арк.).

5. Ткаченко О.А. Вдосконалення мотиваційної політики організації / О.А. Ткаченко // Збірник наукових праць Кримського наукового центру Національної академії наук «Культура народів Причорномор'я». — Науковий журнал. — Сімферополь, 2009. — № 172. — Т.2. — С. 177—181 (0,22 др. арк.).

Статті у зарубіжних наукових виданнях:

6. Ткаченко Е.А. Институционально-мотивационные механизмы трудовой и предпринимательской активности / Е.А. Ткаченко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. — Серия : Экономика и управление. — Кассандра, 2011. — № 2(5). — С.40—44 (0,22 др. арк.).

7. Ткаченко Е.А. Мотивационная основа развития интеллектуального капитала в Украине / Е.А. Ткаченко // Научный журнал «Проблемы экономики и менеджмента». — ООО «ПервопечатникЪ», 2013. — № 10(26). — С. 50—55 (0,33 др. арк.).

8. Ткаченко Е.А. Причины деформации трудовых ценностей и мотивов работников в условиях формирования инновационной экономики в Украине / Е.А. Ткаченко // Международное научное издание «Современные фундаментальные и прикладные исследования». — АНО «УЦ «МАГИСТР», 2013. — № 3(10). — С. 141—145 (0,33 др. арк.).

Статті в інших наукових виданнях:

9. Ткаченко О.А. Економічні інтереси і проблеми їх реалізації на сучасному етапі / О.А. Ткаченко // Економіка України : інвестиційно-інноваційні проблеми розвитку : [колективна монографія] / За ред. В.Ф. Беседіна, А.С. Музиченка. — К. : НДЕІ. — 2006. — С. 71—77 (0,38 др. арк.).

10. Ткаченко О.А. Мотиваційний механізм трудової діяльності в сучасних організаціях / О.А. Ткаченко // Економіка України : соціальні аспекти інноваційної моделі розвитку : [колективна монографія] / За ред. В.Д. Беседіна, А.С. Музиченка. — К. : НДЕІ. — 2007. — С. 467—474 (0,4 др. арк.).

11. Ткаченко О.А. Принципи функціонування мотиваційної системи та удосконалення регулювання її державою / О.А. Ткаченко // Економіка України: інноваційна стратегія українських реформи : [колективна монографія] / За ред. В.Д. Беседіна, А.С. Музиченка. — К. : НДЕІ, 2010. — С. 491—497 (0,38 др. арк.).

12. Ткаченко О.А. Економічна природа мотиваційного процесу людської діяльності / О.А. Ткаченко // Економіка України: фінансово-економічні проблеми інноваційного розвитку : [колективна монографія] / За ред. В.Д. Беседіна, А.С. Музиченка. — К. : НДЕІ, 2012. — С. 430—435 (0,25 др. арк.).

13. Ткаченко О.А. Сучасні тенденції та особливості у формуванні мотивації праці на мезорівні в умовах до інноваційної економіки / О.А. Ткаченко, А.С. Музиченко // Інноваційна складова сучасної динаміки : [колективна монографія] / За ред. В.Д. Беседіна, А.С. Музиченка. — Умань : ФОП Жовтий О.О., 2013. — С. 207—215 (0,4 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано перелік показників для оцінки особливостей формування мотивації праці на регіональному рівні (0,21 др. арк.).*

Опубліковані праці, які додаткові відображають наукові результати дисертації:

14. Ткаченко О.А. Соціально-економічні основи мотивації підприємницької діяльності / О.А. Ткаченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (14—15 грудня 2007 р.). — Харків : Вид-во ХНАДУ, 2007. — Ч. 2. — С. 73—75 (0,13 др. арк.).

15. Ткаченко О.А. Мотивація, як фактор покращення праці / О.А. Ткаченко // Сучасні економічні перспективи в умовах сталого розвитку : матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. (14 грудня 2007 р.) / Відп. ред. О.М. Барно. — Кіровоград : Вид-во КІРоЛ «Україна», 2007. — С. 137—140 (0,18 др. арк.).

16. Ткаченко О.А. Сутність та взаємозв'язок первинних елементів мотиваційної системи / О.А. Ткаченко // Перший крок у науку : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (24 лютого 2007 р.). — Луганськ : Поліграф ресурс, 2007. — Т.3 : Економічні, технічні та природничо-математичні науки. — С. 245—250 (0,22 др. арк.).

17. Ткаченко О.А. Матеріальне заохочення в системі трудової мотивації / О.А. Ткаченко // Економічний розвиток країни : проблеми, пріоритети, правові аспекти : Зб. матеріалів (6—9 червня 2008 р.). — Умань : СПД Жовтий, 2008. — С. 170—172 (0,13 др. арк.).

18. Ткаченко О.А. Мотиваційний механізм в управлінні якістю інноваційної продукції / О.А. Ткаченко // Стратегія качества в промисловості и образовании : матер. IV Міжнар. конф. (30 травня — 6 червня 2008 р.). — Науковий журнал Технічного університету. — Варна — Дніпропетровськ : ДП Опром, TV-Варна, 2008. — С. 546—548 (0,13 др. арк.).

19. Ткаченко О.А. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді особи / О.А. Ткаченко, Л.В. Голуб // Науковий вісник : Зб. наук. пр. — Умань : РВЦ «Софія», 2009. — Вип. 3. — С. 103—108 (0,33 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано основні фактори, що впливають на зайнятість молоді, та основні причини її незайнятості (0,18 др. арк.).*

20. Ткаченко О.А. Проблема зайнятості населення у національній економіці України / О.А. Ткаченко, Н.О. Заставнюк // Науковий вісник : Зб. наук. пр. — Умань : РВЦ «Софія», 2009. — Вип. 3. — С. 108—113 (0,33 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано систему заходів спрямованих на регулювання ринку праці та підвищення якісного рівня трудових ресурсів (0,18 др. арк.).*

21. Ткаченко О.А. Заробітна плата як одна із форм мотивації трудової діяльності підприємств / О.А. Ткаченко, В.А. Клименко // Науковий вісник : Зб. наук. пр. — Умань : РВЦ «Софія», 2009. — Вип. 3. — С. 113—121 (0,4 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано необхідність застосування системи оплати праці працівників як один із напрямів удосконалення системи мотивації праці (0,21 др. арк.).*

22. Ткаченко О.А. Вдосконалення мотиваційної політики організації / О.А. Ткаченко // Україна и глобальная экономика: теория и практика хозяйствования : матер. Пятой Междунар. научн.-практ. конф. (30—31 октября 2009 г.). — Симферополь: ДИАЙПИ, 2009. — С. 71—72 (0,13 др. арк.).

23. Ткаченко О.А. Матеріальне стимулювання в системі трудової мотивації / О.А. Ткаченко // Розвиток фінансових відносин в умовах трансформаційних процесів : матер. 2-го Міжнар. симпозиуму (10 грудня 2009 р.); Міністерство фінансів України, Харківський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі. — Х. : ХІФ УДУФМТ, 2009. — С. 357—361 (0,22 др. арк.).

АНОТАЦІЇ

Ткаченко О.А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Кіровоградський національний технічний університет МОН України, Кіровоград, 2014.

Дисертацію присвячено науково-теоретичному обґрунтуванню методичних основ і практичних рекомендацій щодо формування і вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки. У роботі систематизовано наукові підходи до визначення понять «мотивація праці» та «система мотивації праці» як соціально-економічних категорій, уточнено їх зміст в умовах інноваційного розвитку економіки. Визначено та узагальнено чинники розвитку системи мотивації праці, методичні підходи та показники для її комплексної оцінки під час становлення інноваційної моделі економіки. Проведено оцінку стану та особливостей системи мотивації праці в Україні на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях.

У дисертації визначено шляхи вдосконалення системи мотивації праці на всіх етапах життєвого циклу підприємства та виділено її базові елементи. Розроблено соціально-економічний механізм мотивації праці та обґрунтовано шляхи його подальшого розвитку в умовах становлення інноваційної моделі економіки. Запропоновано інноваційні заходи щодо підвищення рівня мотивації праці на засадах розвитку відносин соціального партнерства.

Ключові слова: мотивація праці, система мотивації праці, соціально-економічний механізм, інноваційний розвиток, інтелектуальний потенціал, внутрішні та зовнішні чинники, соціальне партнерство.

АННОТАЦІЯ

Ткаченко Е.А. Усовершенствование системы мотивации труда в условиях инновационного развития экономики. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Кировоградский национальный технический университет МОН Украины, Кировоград, 2014.

Диссертация посвящена научно-теоретическому обоснованию методических основ и практических рекомендаций по формированию и усовершенствованию системы мотивации труда в условиях инновационного развития экономики. В работе систематизированы научные подходы к определению понятий «мотивация труда» и «система мотивации труда» как социально-экономических категорий, уточнено их содержание в условиях инновационного развития экономики. Определены и обобщены факторы развития системы мотивации труда, методические подходы и показатели для ее комплексной оценки в период становления инновационной модели экономики.

Проведена оценка состояния и особенностей системы мотивации труда в Украине на макро-, мезо- и микроуровнях. В процессе анализа выявлены особенности, которые обуславливают потребность в совершенствовании системы мотивации труда: 1) на макроуровне наблюдается снижение социально-экономического благосостояния, заинтересованности работников не только в высокопроизводительном труде, но и в целом в работе; 2) на мезоуровне – низкий уровень дохода, задолженность по выплате заработной платы, дефицит рабочих мест с достойной заработной платой, невысокий уровень инновационной активности; 3) на микроуровне – деформация мотивационных факторов (уровень заработной платы, надлежащие условия труда, социально-психологический климат в коллективе, возможность саморазвития и самовыражения работников, поддержка работников в

непрерывном обучении, повышении квалификации), что приводит к снижению производительности труда.

В диссертации определены пути совершенствования системы мотивации труда на всех этапах жизненного цикла предприятия (возникновение, рост, зрелость, возрождение) и выделены ее базовые элементы. Разработан социально-экономический механизм мотивации труда и обоснованы пути его развития в условиях становления инновационной модели экономики. Данный механизм включает цели, задачи, принципы, основные блоки (экономический, организационно-административный, социально-психологический, интеллектуальный, инновационный, информационный), методы, инструменты и ожидаемые результаты действия. Учитывая цели инновационного развития экономики, механизм мотивации труда предполагает многоуровневый и многофункциональный характер взаимодействия всех социальных партнеров (государства, работодателей, профсоюзов) по созданию благоприятных условий труда, достойной заработной платы с учетом сложности, творчества, результативности труда, обеспечению гарантий социальной защиты, высокого престижа труда рационализаторов, изобретателей, авторов нововведений, рост спроса на интеллектуальный труд, честную конкуренцию в сфере труда и др.

Ключевые слова: мотивация труда, система мотивации труда, социально-экономический механизм, инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, внутренние и внешние факторы, социальное партнерство.

ANNOTATION

О. Tkachenko. Improvement of System of Labor Motivation in Terms of Innovative Economic Development. – Manuscript.

The thesis for the Academic Degree of the Candidate of Economic Sciences in Speciality 08.00.07 – Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics. – Kirovograd National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kirovograd, 2014.

The thesis is devoted to the scientific and methodological foundations of theoretical grounding and practical recommendations for the creation and improvement of work motivation system in terms of innovative economic development. The scientific approaches to the definitions of «labor motivation» and «system of labor motivation» as a socio-economic categories have been systematized, their meaning in terms of innovative economic development have been clarified. The factors of development of the motivation, methodological approaches and indicators for its comprehensive assessment during the formation of an innovative economic model have been identified and summarized. The status and characteristics of labor motivation in Ukraine at the macro-, meso- and micro levels have been estimated.

In the thesis the ways of improvement of labor motivation system at all stages of the life cycle of the company have been offered and its basic elements have been highlighted. A socio-economic mechanism of labor motivation and the ways of its further development in conditions of innovative economic model have been grounded. An innovative policies to increase labor motivation system on the basis of relations of social partnership have been worked out.

Key words: motivation of labor, system of labor motivation, socio-economic mechanism, innovational development, intellectual potential, internal and external factors, social partnership.

Підписано до друку 21.03.2014 р.
Формат 60x90/16
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 0,9
Тираж прим. 100
Замовлення №

Видавничо-поліграфічний центр «Візаві»
вул. Тищика, 18/19, м. Умань, 20300
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 2521 від 08.06.2006 р.
тел. (04744) 4-64-88, 4-67-77
e-mail: vizavi08@mail.ru