

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

БАГАТОРІВНЕВА СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ РУХУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Гарник Олена Анатоліївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки та соціально-поведінкових наук

Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Сучасні тенденції розвитку національної економіки визначаються умовами глобалізації і інтеграції, що обумовлює впровадження інновацій та модернізації господарської діяльності. Необхідність інноваційного розвитку особливо очевидна на тлі ключових викликів, які стоять сьогодні перед Україною.

Зміни в економіці України вимагають вирішення ряду принципово нових завдань, найголовнішим з яких створення належної мотиваційної основи, яка відіграє вирішальну роль у інтеграційних процесах, створенні передумов для нарощування темпів соціально-економічного розвитку держави, регіону та підприємств. Тому особливої актуальності набуває проблема формування інтегрованої системи мотивації праці, її впливу на соціально-трудові відносини та стан соціально-економічного розвитку на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях в контексті інноваційних змін, що відбуваються в сучасній економіці.

Існує думка, що мотивацію (оскільки її чинники діють на рівні особистості) слід розглядати лише на індивідуальному рівні, а також на рівні організацій, організаційно-економічні ресурси яких дозволяють зорганізувати індивідів. Дійсно, для забезпечення адресного мотиваційного впливу на працівника більше можливостей на рівні первинного трудового колективу. Але мотиваційні процеси у сфері праці відбуваються під впливом різних соціальних інститутів: держави, роботодавців, профспілок тощо. Ціннісно-мотиваційна сфера кожної особистості безпосередньо пов'язана з розвитком суспільства та віддзеркалює його стан. Саме криза українського суспільства на фоні економічних негараздів

спричинила кризу праці, у якій, у свою чергу, знаходиться коріння кризи мотивації праці [1, с. 120].

Хоча розробка та впровадження системи мотивації праці є прерогативою конкретних організацій, а особистісно орієнтовану технологію стимулювання можна розглядати як найбільш дієвий інструмент, все ж базові принципи та норми політики доходів і заробітної плати, організації праці, соціальної політики у цілому, які суттєво впливають на ціннісно-мотиваційну сферу, закладені в законодавчих нормах на мезо- та макрорівні. В умовах низьких соціальних стандартів, які діють в Україні, значної, необґрунтованої диференціації заробітних плат та доходів її населення, незбалансованості ринку праці та багатьох інших проблем, зумовлених не виваженою соціальною політикою держави на всіх рівнях, забезпечити ефективну мотивацію до праці можна лише за допомогою державного регулювання на мезо- та макрорівнях, шляхом створення механізмів бюджетного перерозподілу, трансформації політики оплати праці, переходу від політики соціального захисту до стратегії зростання індивідуальних доходів та прийняття інших рішень у соціально-трудої сфері [2, с. 117].

Система мотивації праці не може бути забезпечена тільки на макрорівні, рівні індивідів та організацій. Кожна людина окремо мислить і діє не так, як вона це робить у колективі, в суспільстві. На нашу думку, мотивація індивідів, складаючись у рамках суспільства у єдиний суспільний мотиваційний потенціал, наділяється новими, емерджентними властивостями. Рівень ефективності праці кожного працівника залежить не стільки від якого-небудь одного чинника мотивації чи стимулу, скільки від способу їхньої інтеграції, внутрішньої збалансованості усіх елементів мотиваційної системи, що надає синергетичного ефекту суспільній системі мотивації праці.

Отже, необхідно враховувати чинники мотивації (демотивації) праці на всіх рівнях соціуму, аналізуючи та використовуючи їх на мікро-, мезо- і макрорівнях, тобто необхідна інтегрована система мотивації, яка б враховувала інноваційні зміни, що відбуваються в сучасній економіці.

Мотиваційний потенціал мікрорівня є первинним, адже ґрунтується на трудових цінностях і нормах особистості. Базовою одиницею аналізу мотиваційного потенціалу, яка формує його структуру, є мотиваційний потенціал працівника (особистості), що створює основу формування потенціалів більш високих структурних рівнів.

Мотиваційний потенціал мезорівня складається з потенціалів різних груп, що входять до неї. На цьому рівні існують особливості формування і використання мотиваційного потенціалу, оскільки представники цих соціальних, галузевих, а також демографічних груп по-різному реагують на однакові чинники і методи мотивації, оскільки, як ми показали, мають різні цінності і відповідні установки [3, с. 210]. Отже, для того, щоб запустити їх мотиваційний потенціал, необхідно врахувати специфіку мотивації кожної групи.

На макрорівні мотиваційний потенціал можна визначити як мотиваційний потенціал суспільства. І головні перепони на шляху до ефективної мотивації праці, на нашу думку, зосереджені саме на цьому рівні, і передусім, це – демотивоване суспільство. Оскільки мотивація стосується усіх сфер людської діяльності, тому саме суспільство у особі держави повинно сприяти розвиткові мотивації високопродуктивної праці, і подолання кризи праці починати треба на мезо- та макрорівні. На цих рівнях мотивація повинна здійснюватися за допомогою економічних і політичних методів стимулювання, які повинні підтримуватись усіма підсистемами управління. Активізація мотиваційної системи на мезо- та макрорівні повинна базуватися, передусім, на соціальному партнерстві між державою, роботодавцями і найманими працівниками, враховуючи інтереси та потреби усіх сторін соціального діалогу [2, с. 117].

Наше розуміння системного впливу на мотивацію праці в умовах інноваційного розвитку означає її аналіз і прийняття відповідних рішень на кожному рівні соціуму із розробкою відповідної загальної. При цьому формування системи мотивації праці повинна забезпечуватися спільними зусиллями працівників, роботодавців, державних і громадських структур за

допомогою єдиної системи, узгодженої у масштабах суспільства. Звідси впливає принцип багаторівневості системи мотивації праці (рис. 1).



Рис. 1. Багаторівнева система мотивації праці

Джерело: розроблено автором.

Отже, викладене дає підстави стверджувати, що формування та вдосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційних змін в економіці та активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення інноваційних продуктів, послуг, організаційних форм їх впровадження та використання, потрібно розглядати комплексно на всіх рівнях соціуму. Звідси впливає принцип багаторівневості і єдності мотивації на мікро-, мезо- та макрорівнях українського соціуму.

Список використаних джерел

1. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / Семикіна М. В. // Чернігівський науковий часопис. Серія 1 «Економіка і управління». — Чернігів, 2011.— Вип. № 2(2). — С. 118—126.
2. Монастирська Г. В. Багаторівневість системи мотивації українського працівника / Г. В. Монастирська // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький, 2011. — Вип. № 6. Т. 1. — С. 115—118.
3. Музиченко А. С. Сучасні тенденції та особливості у формуванні мотивації праці на мезорівні в умовах руху до інноваційної економіки / А. С. Музиченко, О. А. Ткаченко // Інноваційна складова сучасної економічної динаміки : колективна монографія / за ред. В. Ф. Беседіна, А. С. Музиченка. — Умань : Жовтий О. О., 2013. — С. 207—215.