ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.101.3

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДИНАМІКИ

Гарник О.А.
к.е.н., доцент кафедри економіки та соціально-поведінкових наук
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

У статті розглянуто та обґрунтовано напрями вдосконалення соціально-економічного механізму мотивації праці в умовах становлення інноваційної моделі економіки. Запропонований механізм базується на використанні методів, інструментів з урахуванням сучасних особливостей впливу зовнішнього і внутрішнього середовища.

Ключові слова: мотивацій праці, система мотивації праці, соціально-економічний механізм мотивації праці, інноваційний розвиток.

Гарник Е.А. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ИННОВАЦИОННОЙ ДИНАМИКИ

В статье рассмотрены и обоснованы направления совершенствования социально-экономического механизма мотивации труда в условиях становления инновационной модели экономики. Предложенный механизм базируется на использовании методов, инструментов с учетом современных особенностей влияния внешней и внутренней среды.

Ключевые слова: мотиваций труда, система мотивации труда, социально-экономический механизм мотивации труда, инновационное развитие.

Harnyk O.A. SOCIO-ECONOMIC MECHANISM OF REGULATION OF LABOR MOTIVATION SYSTEM IN CONDITIONS OF MODERN INNOVATION DYNAMICS

The article considers and justifies the directions of improvement of the socio-economic mechanism of motivation of labor in the conditions of formation of an innovative model of economy. The proposed mechanism is based on the use of methods, tools taking into account the current features of the influence of external and internal environment.

Keywords: motivation of labor, system of motivation of labor, socio-economic mechanism of motivation of labor, innovative development.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах інноваційних перетворень, що є основою реформування сучасної національної економіки одним із головних факторів забезпечення ефективного функціонування підприємства є оптимізація системи мотивації праці. Саме мотивація праці відіграє роль каталізатора в процесі управління людськими ресурсами і підвищення їх трудової та творчої активності.

Підґрунтям для формування дієвої системи мотивації праці повинно стати впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці в контексті його впливу на формування системи мотивації праці, який сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку трудових відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування, що підвищує конкурентоспроможності підприємства, задоволення потреб та інтересів працівників, якості життя та конкурентоспроможності економіки країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми мотивації праці розглядали такі вченні, як Дж.М. Кейнс, А. Маршалл, Д. Рікардо, А. Сміт, Й. Шумпетер та інші. Сучасні теорії мотивації були розроблені М. Вебером, П. Друкером, А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлором, А. Фоллеттом, Ф. Херцбергом та іншими.

Дослідженням змісту мотивації праці, практичним проблемам її здійснення та питанням удосконалення механізму мотивації персоналу приділяють велику увагу такі сучасні українські економісти, як Д. Богиня, І. Бондар, Г. Дмитренко, В. Данюк, О. Здравомислов, О. Єськов, Г. Куліков, О. Кібанов, Т. Кір'ян, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Петюх, Л. Семів, М. Семикіна, Є. Уткін, А. Уманський та багато інших.

Проте незважаючи на широке коло існуючих наукових напрацювань, існує проблема формування науково обґрунтованого механізму системи мотивації праці який би, на відміну від наявних, відповідав інноваційному розвитку економіки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є формування ефективного соціально-економічного механізму мотивації праці в контексті його впливу на формування системи мотивації праці в умовах сучасної інноваційної динаміки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування ефективного соціально-економічного механізму мотивації праці на підприємствах є нагальною вимогою сьогодення. Зараз такий механізм на більшості підприємствах не є дієвим. Свідчення цього є їх збитковість, значна плинність кадрів та інші негативні процеси, першопричиною яких є низький рівень задоволеності працею, низький рівень задоволення основних потреб працівників.

Соціально-економічний механізм мотивації праці, на нашу думку, це поняття, що означає систему важелів, стимулів, організаційних заходів та інших елементів зовнішнього економічного та адміністративного спонукання працівників, який спрямований на реалізацію управлінських функцій,

пов’язаних з управлінням через мотивацію. Він покликаний гармонійно поєднати існуючий 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.

Слід зазначити, що формування механізму мотивації праці спрямоване на: збереження зайнятості персоналу; справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці; створення умов для професійного та кар’єрного зростання працівника; забезпечення сприятливих умов праці і збереження здоров’я співробітників; створення атмосфери взаємної довіри та зворотного зв’язку; спонукання до активізації діяльності творчого змісту; забезпечення сприятливих умов для використання новітніх технологій та створення на основі їх використання нових продуктів, послуг.

При формуванні соціально-економічного механізму мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки необхідно враховувати складність праці, прояв творчості, зростання ступеня її інтелектуалізації, рівня освіченості сучасної людини та базуватися на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу і гнучкого реагування на вимоги ринку.

Серед мотивів починають переважати короткострокові цілі та ціннісні орієнтації. Люди прагнуть отримати блага зараз, негайно, пріоритетними стають особистий та груповий егоїзм. Мотиви суспільного визнання праці та участі в процесі управління, на які завжди традиційно спирались радянські дослідники, займають останні місця серед спонукальних чинників трудової діяльності, незалежно від форм власності підприємств [1].

Відсутність можливостей гідної та адекватної самореалізації, психологічний розлад і зниження трудової мотивації навіть у професіоналів із високим рівнем інтелекту і досвідом виживання в умовах трансформаційних процесів у суспільстві потребують потужних зусиль для подолання деформацій в інтелектуальному розвитку всього суспільства й формування нового

ефективного механізму трудової мотивації з активною позицією кожного індивідума у виборі місця роботи за власним бажанням і здібностями, а не за вимушеною необхідністю.

Варто зазначити, що Україна має всі можливості для того, щоб соціально-економічний механізм мотивації праці працював ефективно. На відміну від багатьох країн, зокрема і східноєвропейських, Україна має стратегічно важливі виробничі технології в аерокосмічній, транспортній галузях, в ядерних технологіях. Однак амбітні проекти розвитку національної економіки мають ґрунтуватися на ефективному використанні механізму мотивації праці підтримується на інституційному рівні.

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. 1).

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 [4].

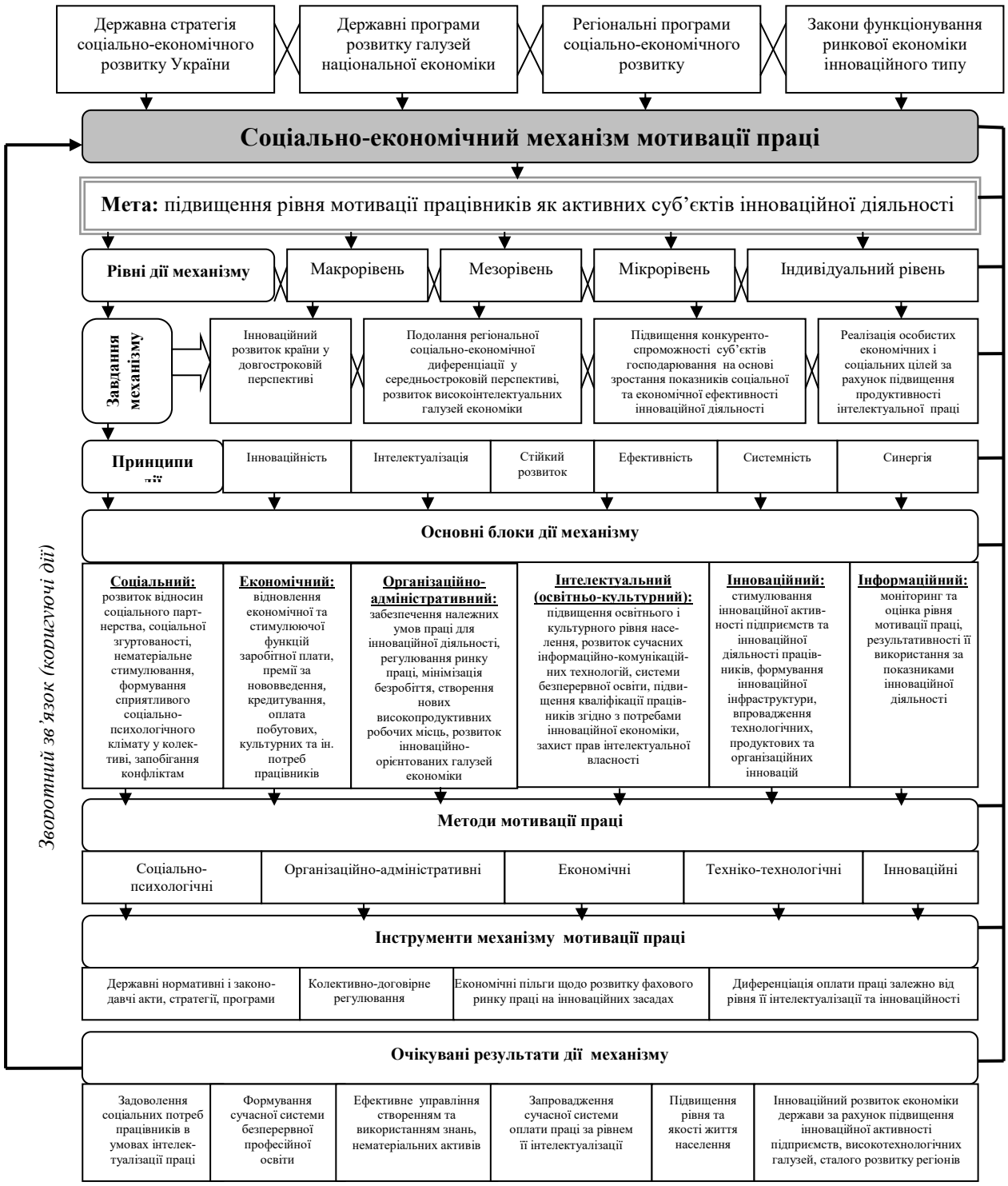


Рис. 1. **Схема соціально-економічного механізму мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки**

**Джерело: [4]*

Даний соціально-економічний механізм мотивації праці 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.

Для забезпечення ефективності та результативності запропонованого соціально-економічного механізму мотивації праці необхідно створити сприятливі умови для розвитку персоналу, які дають можливість стимулювати підвищення нематеріальних цінностей та інтелектуального потенціалу.

Важливість та необхідність формування соціально-економічного механізму мотивації праці необхідно розглядати, насамперед, з точки зору ймовірних чинників впливу на поведінку колективу та керівництва підприємства. Механізм повинен бути спрямований на досягнення успіху в умовах конкуренції у коротко- і довгостроковому періодах. Функціонування цього механізму забезпечують мотиви конкуренції і кооперації під час створення нової продукції і технології, підприємницькі стратегії, мотиви підприємницького ризику, мотиви підприємницьких реакцій на зміну зовнішнього оточення, мотиви внутрішнього підприємництва, які забезпечують гнучкість управління і сприйняття нововведень [5].

Дієвий механізм мотивації праці повинен забезпечувати успішний перехід набору чинників, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій із лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторюваний процес.

Необхідно відзначити, що удосконалення соціально-економічного соціально-економічного механізму мотивації праці дає можливість визначити напрями у розвитку системи мотивації праці і тим самим створити передумови підвищення ефективності і прибутковості підприємств. Також це дозволяє підприємству вийти на економічно новий рівень розвитку і відкриває перспективи реалізувати свої можливості на світовому рівні.

Таким чином, побудована система мотивації праці в умовах інноваційних змін в економіці повинна бути гнучкою та виступати одним з інструментів удосконалення планування господарської діяльності підприємств. Гнучкість

системи мотивації праці забезпечується стимулюванням працівників для досягнення кінцевих кількісних та якісних результатів, серед яких визначені індивідуальні показники діяльності робітника, структурного підрозділу та підприємства у цілому.

Доцільність впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці та розвитку системи мотивації праці ґрунтується на розумінні багатовимірності та багатокритеріальності цієї системи на всіх рівнях економічного аналізу, необхідності використання багатоваріантних методик і критеріїв відповідної оцінки. Незважаючи на те, що визначені ефекти є різноякісними і відображають лише окремі аспекти дієвості системи мотивації праці, використання запропонованих методологічних та методичних підходів до її оцінки вже сьогодні може бути корисним, оскільки сприятиме: керованому регулюванню процесів розвитку трудового потенціалу; підвищенню дієвості механізму мотивації праці та пошуку соціальних і економічних важелів забезпечення економічного зростання в умовах посилення конкуренції; реалізації завдань інноваційного розвитку та побудови конкурентоспроможної економіки.

Висновки з цього дослідження. Таким чином, в даній статті подано основні аспекти вдосконалення існуючого соціально-економічного механізм мотивації для формування ефективної системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку. Запропонований соціально-економічний механізм мотивації праці сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку трудових відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування, який, на відміну від наявних, відповідає інноваційному розвитку економіки та враховує зміни у характері праці, зростанню ступеня її інтелектуалізації та рівня освіченості сучасної людини, створенню нових способів зростання інноваційних знань та інструментів їх поширення і використання.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ. 2010. — 251 с.
2. Комарова О. А. Пріоритетні напрямки удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку освітнього потенціалу суспільства / О. А. Комарова // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки» : зб. наук. праць. — Х. : ХНАУ, 2011. — С. 107—113.
3. 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.
4. Ткаченко О. А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. А. Ткаченко. — Кіровоград, 2014. — 20 с.
5. Формування механізму мотивації інноваційної діяльності підприємства / Фіщенко О. М. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek7-3-2010-PDF/084-92.pdf.

REFERENCES

1. Kolot A. M. (2010) *Social`no-trudova sfera: stan vidnosy`n, novi vy`kly`ky`, tendenciyi rozvy`tku* [Social-labor sphere: the state of relations, new challenges, trends of development]. KNEU. (in Ukrainian).
2. Komarova O. A. (2011) *Priory`tetni napryamky` udoskonalennya organizacijno-ekonomichnogo mexanizmu rozvy`tku osvitn`ogo potencialu suspil`stva* [Priority directions of improvement of organizational and economic mechanism of development of educational potential of society]. *Visny`k XNAU. Seriya «Ekonomichni nauky`» zb. nauk. pracz`*, pp. 107—113.
3. Semy`kina M. V. (2011) *Moty`vaciya praci: nova parady`gma v umovax konkurentnogo seredovy`shha.* [Motivation of labor: a new paradigm in a competitive environment]. *Chernigivs`ky`j naukovy`j chasopy`s. Seriya 1 «Ekonomika i upravlinnya»*, vol. 2(2), pp. 118—126.
4. Tkachenko O. A. (2014) *Udoskonalennya sy`stemy` moty`vaciyi praci v umovax innovacijnogo rozvy`tku ekonomiky`* [Improvement of the system of motivation of labor in conditions of innovative development of the economy]. (PhD in Economics), Uman: PPC «Visavi».
5. Fishhenko O. M. *Formuvannya mexanizmu moty`vaciyi innovacijnoyi diyal`nosti pidpry`yemstva* [Causas rerum novitate institutionis fabrica]. Available at: http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek7-3-2010-PDF/084-92.pdf. (accessed 27 May 2018).