

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ТУРАНОВА ЕВГЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

08.00.01 - политическая экономия

А в т о р е ф е р а т  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Харьков - 1994

1622.070  
Диссертация является рукописью

Диссертация выполнена в Харьковском государственном университете

ЛНБ України ім. В. Стефаніка



00810436 (M)

руководитель - кандидат экономических наук,  
доцент ЛИСОВИЦКИЙ Владимир Николаевич

ные оппоненты - доктор экономических наук,  
профессор ШЕВЧЕНКО Людмила Степановна,  
Украинская государственная юридическая академия

кандидат экономических наук,  
доцент ЗАДОРЖНЫЙ Владимир Григорьевич,  
Харьковский художественно-промышленный институт

Ведущая организация - Институт экономики АН Украины

Защита состоится "29" апреля 1994 г. в 15<sup>15</sup> час.  
на заседании специализированного совета Д.053.06.03 в  
Харьковском госуниверситете по адресу: 310077, г. Харьков,  
пл. Свободы 4, ауд. 5-67

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке Харьковского госуниверситета

Автореферат разослан "29" марта 1994 г.

Ученый секретарь

ЛНБ специализированного ученого совета  
им. В. Стефаніка  
АН України

Соболев В.М.

АВ - 29.676

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Экономические и социальные проблемы переживаемого Украиной периода создания основ рыночной экономики включают в себя задачу формирования адекватного рыночным отношениям поведения людей в производстве, а также проблему становления новых, ранее не существовавших или не полностью сформированных, субъектов хозяйственной жизни. Кризисное состояние экономики Украины, связанное, помимо других причин, с исчерпанием возможностей административных методов управления субъектами трудовой деятельности, делает необходимым усиление внимания к вопросам новых принципов управления трудом. Связанное как с экономико-организационными, так и с технологическими особенностями современного производства увеличение значения в нем интеллектуального начала требует подхода к управлению трудовой деятельностью и стимулированию ее с позиций, максимально приближенных к каждому работнику. Комплексное рассмотрение указанных проблем возможно через изучение такого социально-экономического феномена, как мотивация трудовой деятельности, поскольку именно в ней фокусируются вопросы закономерностей экономического поведения и управления им, включая реакцию каждого работника на применяемую систему управляющих воздействий. В результате анализа экономических основ мотивации трудовой деятельности можно углубить теоретический аспект проблем мотивации труда и дать новые рычаги для практического управления трудом.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования в работе является экономический аспект мотивации трудовой деятельности. Предмет исследования - объективные аспекты формирования мотивации трудовой деятельности в контексте современной экономической ситуации становления рынка на Украине.

Цель и задачи исследования. Основная цель работы заключается в изучении объективных основ мотивации трудовой деятельности, выявлении факторов, влияющих на ее формирование, и применении выводов для решения проблем экономического поведения участников общественного производства в целях практического управления субъектами трудовой деятельности. Главная цель преломляется в систему частных задач: выявление и анализ экономической базы формирования мотивации трудовой деятельности; разработка понятийного аппарата и выяснение места мотивации трудовой деятельности в системе экономических категорий; выделение различных типов работни-

ков, у которых неодинаковым образом формируется мотивация к труду, и анализ мотивации их трудовой деятельности для последующего управления ими; построение аналитической модели трудовой деятельности и изучение возможности измерения мотивации трудовой деятельности; применение разработанных понятий и выводов к различным экономическим условиям, включая современный период перехода Украины к рыночным отношениям.

Теоретико-методологическую базу диссертационного исследования составили представления современной науки о том, что психика формируется в деятельности и через деятельность, включая трудовую, и, значит, характер отражения в сознании людей их экономического положения определяется не только психологическими, но и экономическими факторами. Поэтому анализ мотивации труда предполагает выяснение ее объективных основ. Изучение экономического аспекта мотивации трудовой деятельности основано на изучении и обобщении теоретических и практических достижений современной экономической, социологической и психологической наук. Многие теоретические аспекты мотивации трудовой деятельности содержатся в работах экономистов и социологов Украины ( Богиня Д.П., Вишняк А.И., Ким М.Н., Попова И.М., Сохань Л.В., Тихонович В.А., Рубан А.А., Шевченко Л.С. и других), ближнего зарубежья ( Грачев М.В., Евенко Л.И., Здравомыслов А.Г., Кокурина И.Г., Наумова Н.Ф., Супян В.Б., Чернина Н.В., Ядов В.А. и других), а также в значительном числе трудов многих западных экономистов.

Научная новизна диссертационной работы состоит в следующем:

- Выделен, изучен и специфицирован экономический аспект мотивации трудовой деятельности.

- Построена концептуальная модель трудовой деятельности, согласно которой выделено четыре ее основных вида: предпринимательская, управленческая, инновационная и исполнительская, различающиеся по месту в системе организации труда, содержанию трудовой деятельности, ее результату, и имеющие специфические мотивы трудовой деятельности.

- Прослежено влияние социально-экономических условий на трудовую деятельность разных видов и ее мотивацию.

- Показано, что экономический смысл мотивации трудовой деятельности концентрируется в доходе, получаемом ее субъектом.

- Предложена классификация доходов с выделением материальных,

условно-материальных и нематериальных доходов.

- Построена и исследована формальная модель трудовой деятельности, показаны пути поиска оптимальной стратегии управления трудовой деятельностью и метод измерения ее мотивации.

- Формально и логически обоснована управляющая роль мотивации в трудовой деятельности.

- Выделены ведущие мотивы для трудовой деятельности разных видов в период перехода Украины к рынку.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в последовательном применении экономического подхода к изучению трудовой мотивации, разработке понятийного аппарата и метода исследования, в обобщении достижений мировой и отечественной социально-экономической мысли по вопросам мотивации труда. Построенные концептуальная и формальная модели трудовой деятельности позволяют практически измерить силу мотивационных побуждений, сопоставить эффективность различных управленческих решений, сравнить мотивационную значимость и побудительную силу различных стимулов. Выводы исследования и предложенные модели могут быть применены в научных исследованиях, в качестве основы при разработке методов практического управления на предприятиях страны, как база для дальнейшего изучения проблем экономического поведения. Теоретические выводы и практические модели могут быть также использованы при преподавании экономической теории и основ менеджмента в ВУЗах и других участках системы экономического образования.

Апробация работы. Итоги исследования докладывались на международной научно-практической конференции "Теория, методология и практика научного и технического творчества" (г. Одесса, сентябрь 1993 г.) и на международной конференции "Социально-экономическое развитие нового типа: специфика, возможности, проблемы формирования" (г. Харьков, декабрь 1993 г.). По теме диссертации опубликовано 7 печатных работ.

Структура диссертации. Последовательность и логика поставленных задач определили структуру исследования, состоящего из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Диссертация содержит 160 страниц основного текста, библиография включает 135 наименований; всего 171 страница.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы основные цели и задачи исследования, а также его теоретико-методологическая база, изложена научная новизна и практическая значимость полученных результатов, дана общая характеристика работы.

В первой главе - "Мотивация трудовой деятельности как предмет экономического анализа" - показано, что изучение экономического поведения субъекта трудовой деятельности выступает условием раскрытия закономерностей функционирования экономической системы, построена концептуальная модель трудовой деятельности, выделены и изучены структурные элементы трудовой деятельности и специфицирован экономический аспект ее мотивации, прослежено развитие взглядов ученых различных научных школ и направлений на мотивацию труда, проанализирована эволюция мотивации трудовой деятельности в различных экономических системах.

Трудовая деятельность, или труд, рассматривается как специфическая человеческая совместная деятельность, осознанная и целенаправленная, в результате которой человек или группа людей во взаимодействии производят продукт материальной или нематериальной природы, удовлетворяющий ту или иную человеческую потребность. Трудовая деятельность в исследовании рассматривается с двух сторон: во-первых, как трудовой процесс, взятый в его логически завершенной форме, который мотивируется наличием определенных общественных потребностей, началом которого выступает формирование и постановка системы целей перед непосредственными производителями, за этим следует поиск способа деятельности и собственно трудовой процесс, результирующий совместную трудовую деятельность и завершающий ее производством конечного продукта, удовлетворяющего определенную общественную потребность. Во-вторых, трудовая деятельность изучается как деятельность определенного отдельного индивидуума, занимающего свое место в организационной системе совместного трудового процесса, и при этом выполняющего определенные, обусловленные этим местом, трудовые функции, которые и являются трудовой деятельностью для этого индивида, выступающей как часть совместной деятельности и этой совместной трудовой деятельностью определяемой.

Предпосылкой всякой деятельности является наличие определен-

ной потребности. Потребность рассматривается как отражение индивидуальной нехватки в каких-либо вещах, предметах, информации, действиях или переживаниях, необходимых для его жизнедеятельности, либо формирующихся в деятельности и сопровождающих ее. Целью деятельности выступает потребность, удовлетворение которой предвидит субъект трудовой деятельности в результате этой деятельности.

Мотивы деятельности формируются на основании достаточно регулярно действующих потребностей. Мотив рассматривается в работе как внутренне побуждение к деятельности, смысл, содержащийся в деятельности или приписываемый ей. Мотивы подразделяются на целеполагающие и смыслообразующие, формированию их способствует система внутренних и внешних стимулов.

Результат деятельности определяется в исследовании как реализованная цель. Исходя из этого, цель и результат охарактеризованы с помощью одного и того же показателя, в качестве которого предложен доход. В работе под доходом понимается вознаграждение материальной или нематериальной природы, которое получает в результате своей трудовой деятельности ее субъект, приращение в степени удовлетворения им каких-либо потребностей.

Автором мотивация трудовой деятельности определена как социально-экономическая категория объективно-субъективного характера, представляющая из себя отражение в сознании человека системы его потребностей, и на этой основе сформированную систему побуждений, обуславливающую трудовую деятельность и способ ее выполнения.

На основании анализа трудовой деятельности как совместной и как завершенного процесса выделены виды трудовой деятельности. Основываясь на функциональных ролях, исполняемых участниками совместно организованной трудовой деятельности, и ключевых организационно-экономических моментах в процессе трудовой деятельности, рассматриваемой как совместной, выделяются основные виды трудовой деятельности. Формированием основного мотива деятельности занимается собственник средств производства, или субъект предпринимательской деятельности, постановку целей и управление в соответствии с ними осуществляет субъект управленческой деятельности, выбор способа деятельности определяется субъектом инновационной деятельности, а собственно трудовую деятельность, или выполнение предписанных операций, завершающее и суммирующее совместный трудовой процесс, будет осуществлять субъект исполни-

гельской деятельности.

В работе указанные виды трудовой деятельности выделены в результате анализа промышленного производства, и при этом показано, что предлагаемая структура трудовой деятельности применима для различных отраслей народного хозяйства и существует в скрытой или развитой форме в любой сфере приложения труда.

Функции собственника заключаются в накоплении и управлении, являясь ключевыми для организации и функционирования трудового процесса, их выполнение выступает как предпринимательская деятельность. Результатом ее являются управленческие решения, за действительность которых предприниматель несет экономическую ответственность не только текущим доходом, но и капиталом.

Управленческую деятельность характеризуют следующие функции: обеспечение связи и единства в функционировании производственного процесса, подбор и наем персонала, контроль за выполнением трудовых функций другими категориями работников, оценка этого выполнения, продвижение и перемещение кадров. Продуктом труда являются управленческие и организационные решения, а также информация о различных сторонах деятельности предприятия или фирмы.

Инновационная трудовая деятельность характеризуется трудовыми функциями, содержание которых заключается в инженерном и техническом обеспечении производства, а также изменений в нем, носящих инновационный характер. Субъектами указанного вида деятельности для промышленного предприятия выступают инженерно-технические работники, научные сотрудники, а также часть рабочих. Продукт труда этой категории работников - инженерные, технологические, конструкторские, научные решения и разработки, нововведения, информация о производстве.

Исполнительская деятельность есть трудовая деятельность, выполняемая частью совокупного работника предприятия, содержание которой заключается в выполнении определенных заранее трудовых функций, повторяемых и постоянных. Субъектами исполнительской деятельности выступают рабочие (доля рабочих, занятых преимущественно исполнительской деятельностью, характеризует технический уровень производства и его восприимчивость и способность к нововведениям), а также часть служащих и управляющих среднего и низшего звена. Непосредственным результатом исполнительской деятельности выступает конечный продукт данного предприятия, при этом одновременно это результат совместного труда.

Вопросы мотивации трудовой деятельности рассматривались в той или иной степени большинством ученых-экономистов. Согласно концепции А.Смита, мотивация любого человека однозначно определяется его экономическим положением и экономическими интересами. Напротив, именно изучение побудительных мотивов составляет, согласно А.Маршаллу, предмет экономической науки. Измерение побудительной их силы с помощью денег дает возможность косвенного сравнения степени удовлетворения различных потребностей, побуждающих человека к деятельности. А.Маршаллом круг побудителей впервые расширен за пределы чисто материальных потребностей, в них включены общественное положение, желание заслужить одобрение и избежать порицания окружающих. Институциональная школа однозначно признает общественное и индивидуальное сознание в качестве существенного фактора экономического развития. В чисто практических целях управления рабочими их мотивация анализировалась Ф.Тейлором, который исходил из признания ведущего значения материальных стимулов. Реакцией на недостаточную гибкость его теории и ответом на изменившиеся потребности производства были школа человеческих отношений, теории Д.Макгрегора и Ф.Херцберга. Инструмент для измерения силы мотивации дала двухфакторная модель Г.Хакмана и Г.Олдхема. Процессуальные теории мотивации, широко применяемые сегодня для диагностических и аналитических целей, основаны на изучении сознательного выбора трудового поведения.

Вопросы трудовой мотивации поднимались и в отечественной социально-экономической мысли. Социология рассматривает мотивы как значимые для характеристики общества и личности, в качестве отзывчивых реакций людей на изменения методов хозяйствования и управления. В отличие от экономической теории, социологическая наука изучает личностный аспект труда, преимущественно отношение к труду и вопросы удовлетворенности трудом.

В целом мотивация труда каждого участника общественного производства формируется в качестве трехуровневой системы, на каждом из уровней на нее воздействуют факторы как экономические, так и неэкономические. Первый уровень - общественный, второй - уровень коллектива или предприятия, третий уровень - личностный. Наиболее подробно изучена мотивация второго и третьего уровней; мотивационные механизмы, формируемые экономическими системами, изучены меньше.

В работе проанализирована мотивация трудовой деятельности раз-

личных субъектов экономики, характерная для разных социально-экономических условий. В натуральном хозяйстве трудовая деятельность направлена на создание потребительных стоимостей, а управление трудом и организация его носят качественный характер. Мотивация труда при этом полностью совпадает с хозяйственной мотивацией, все виды трудовой деятельности исполняются единым субъектом. В простом товарном производстве мотивация трудового поведения объяснима с помощью теории трудопотребительского баланса, выдвинутой А.В.Чаяновым.

Проявлением принудительной мотивации является внеэкономическое принуждение к труду, и оно выступает элементом многих экономических систем, включая экономическую систему советского типа. Крайне низкая эффективность принудительного труда, до определенного времени экономически компенсируемая его бесплатностью или низкой оплатой, а также невозможность мотивировать принудительными методами инновационный труд, заставляют переходить к иным методам мотивирования и стимулирования непосредственных производителей. В советской экономической системе государство как всеобщий собственник средств производства задействовало и косвенную мотивацию, суть которой - в создании материальной заинтересованности в труде через возможность дополнительного удовлетворения ряда материальных потребностей. Необходимым условием эффективности косвенной мотивации является возможность "отоваривания" дополнительного вознаграждения, т.е. развитой товарный рынок. Для советской экономической системы были также характерны прямые мотивации - создание заинтересованности в труде как средстве преобразования жизни, как средстве самореализации. Невозможность создания устойчивой мотивационной системы в условиях планово-административной экономики связана с низкой эффективностью принудительной мотивации, неразвитостью товарного рынка, особенностями государственной системы оплаты труда, а также с несоответствием прямых мотиваций непосредственным итогам деятельности.

Рыночная система формирует иные мотивационные механизмы. Преимуществом частной собственности перед государственной является наличие в первой субъекта предпринимательской деятельности. Принципиальное значение имеют методы экономического принуждения к труду, созданный механизм увеличения личных потребностей, увязанный с ростом платежеспособного спроса, а также постоянное давление безработицы на работника (элемент принудительной мотивации). Од-

нако существующее отчуждение работников от средств производства не позволяет максимально их активизировать с широким применением прямых мотиваций. Отсюда — постоянный поиск новых путей мотивирования, включая методы создания акционерных фондов трудящихся, аренды рабочими собственных предприятий и другие. Указанные методы включены в Государственную программу приватизации по Украине, поэтому их анализ особенно важен. Так, коллективная собственность, усиливая мотивацию к производительному труду и повышению качества продукции, мотивирует и стремление увеличить текущие доходы в ущерб перспективе, а также невысокие темпы модернизации.

Неоднозначно и формирование мотивации частной собственностью, поскольку у наемных работников мотивацию целенаправленно формирует собственник средств производства, и от взаимной согласованности и направленности мотивов труда всех субъектов трудовой деятельности, участвующих в производстве, зависит в целом его эффективность. Наличие частной собственности и рыночной системы хозяйства создает лишь предпосылки к более сильной мотивации, среди которых выделяется разделение экономических функций между субъектами трудовой деятельности разных видов.

Во второй главе — "Управление трудовой деятельностью через ее мотивацию" — выделен основной управляющий момент в трудовой деятельности и показано, что им является мотивация труда, предложен способ измерения силы мотивации путем моделирования трудовой деятельности и использования предложенной автором структуры дохода, получаемого в результате трудовой деятельности ее субъектом. Подробно анализируются наиболее существенные для субъектов хозяйственной жизни мотивы, направляющие их трудовое поведение в условиях перехода Украины к рынку.

В качестве обобщающей категории, посредством анализа которой можно более подробно анализировать мотивацию трудовой деятельности, в работе предлагается рассматривать доход в широком смысле слова. Доход субъекта, предвидимый им в качестве максимального, служит мерой цели деятельности. Результат деятельности может быть измерен текущим доходом. При этом доход предпринимателя выступает как мера функционирования совместного трудового процесса, а доходы остальных групп его участников — как мера их заинтересованности в его продолжении.

В работе показано, что получаемые субъектом трудовой деятельности доходы можно представить в виде трехзвенной структуры, вы-

деляя следующие их типы: материальный, условно-материальный и нематериальный. К группе материальных доходов отнесены все доходы, имеющие денежную форму или приводимые к ней, включая поступающие в натуральной форме. Условно-материальный доход складывается из тех итогов деятельности, непосредственное выражение которых в денежной форме невозможно или затруднено, но которые приводят к приращению доходов материальных, а также из тех доходов, получение которых возможно только при соблюдении определенных условий. Нематериальные доходы представляют из себя, по мнению диссертанта, приращение в степени удовлетворения субъектом трудовой деятельности потребностей высшего порядка, таких как потребность в уважении и самоуважении, признании, самоутверждении, самореализации и других.

К материальным доходам автор относит: у субъектов предпринимательской деятельности - чистый доход предприятия, доходы от держания акций (курсовой доход и дивиденд), доходы от переоценки капитального имущества, запасов и пр.; у управленцев - заработную плату, отчисления от прибыли предприятия в виде премий и дивидендов, курсовой доход от держания акций компании; у субъектов инновационной деятельности - заработную плату, премии, доходы от держания акций компании (дивиденды и курсовой доход), авторские гонорары и вознаграждения за изобретения; у субъектов исполнительской деятельности - заработную плату, премии, доходы от держания акций компании. К условно-материальным доходам отнесены: у предпринимателей - положение на рынке, качество выпускаемой продукции, технический уровень производства; у субъектов управленческой деятельности - представительские расходы, право на опцион, продвижение по службе, возможность пользоваться социальными благами и покупать товары по льготным ценам; у работников инновационного труда - повышение квалификации, продвижение по службе, возможность пользоваться социальными благами и покупать товары по льготным ценам (набор и условия получения этих благ могут различаться у субъектов разных видов деятельности); у работников исполнительского труда - повышение квалификации, возможность овладения другими специальностями, пользование льготами и социальными благами, продвижение по службе. Продвижение по службе отнесено к условно-материальным доходам, поскольку чаще всего влечет за собой повышение зарплаты. Рост квалификации и возможность овладения другими специальностями рассматривается как доход услов-

но-материального типа, поскольку, помимо роста заработка, укрепляют положение работника на предприятии и улучшают перспективы его трудоустройства в случае потери работы.

К нематериальным доходам автором отнесены: у предпринимателя - престиж и известность, возможность самореализации в деятельности, достижение определенного общественного положения, власти, а также наличие свободного времени; у работников управленческого труда эти доходы аналогичны; у субъектов инновационной деятельности ими могут быть возможность самореализации в деятельности, предоставление и углубление самостоятельности в работе, признание результатов труда, достижение определенного социального статуса, наличие свободного времени, вознаграждение авторскими свидетельствами; у исполнителей - общение, признание достижений в труде, улучшение условий труда (расценивается работниками как вознаграждение за трудовые достижения), возможность самореализации и самосовершенствования в труде, наличие свободного времени и применение гибкого рабочего графика, достижение определенного социального статуса.

Материальные, условно-материальные и нематериальные доходы являются итогами деятельности любого работника, и, поскольку субъект трудовой деятельности стремится к максимизации доходов, а приоритеты весьма индивидуальны, реальная картина экономического поведения часто может быть объяснена только с привлечением к анализу всех указанных доходов. Специфичность выделенных доходов для каждого из указанных видов трудовой деятельности подтверждает существование различных видов трудовой деятельности, а их анализ может способствовать более эффективному управлению субъектами труда.

Измерению и сопоставлению количественных и качественных показателей, а также формальному описанию трудовой деятельности и поиску оптимальной стратегии управления ею посвящена построенная автором аналитическая модель. В результате проведенных рассуждений сделан вывод о принципиальной возможности формализации процесса трудовой деятельности как в целом, рассматриваемой как совместной, так и любого отдельного вида деятельности, как задачи оптимального управления. Именно в категории доход, поддающейся определенному анализу и измерению, концентрируется сила и направленность мотивации трудовой деятельности ее субъекта, необходимость управления которым была обоснована. Для решения задачи управления трудовой деятельностью в каждом состоянии процесса тру-

довой деятельности необходимо выбирать ту стратегию управления, которая максимизирует значение дохода на следующем состоянии процесса. Учитывая, что значение дохода в каждом состоянии включает, согласно модели, в виде свертки значения всех доходов, получаемых субъектом трудовой деятельности, а также имеет в виду экономический смысл мотивации трудовой деятельности, автор сделал вывод о том, что мотивация субъектов трудовой деятельности является важнейшим управляющим фактором процесса трудовой деятельности в целом.

Рассмотрены в работе также и вопросы управления трудовой деятельностью в переходный период, включая как управление деятельностью собственника со стороны государства, так и управление деятельностью прочих субъектов труда со стороны предпринимателя. Регулирования со стороны государства требуют: процесс приватизации собственности и хозяйственная деятельность - через хозяйственное законодательство, регулирование процесса накопления и разгосударствления через налоговую политику, оплата и условия труда - посредством трудового законодательства и системы нормирования условий труда, а также частично через регулирование оплаты труда при помощи установления гарантированной минимальной оплаты, которая не должна быть ниже прожиточного минимума.

При анализе формирования получаемых различными субъектами экономической жизни доходов в переходный период и их мотивирующего влияния на различные виды трудовой деятельности учитываются мотивации, сформированные у работников государственно-административной системой. Задача управления на переходном этапе заключается в формировании, с учетом стереотипов, адекватных как рынку, так и содержанию трудовой деятельности, мотиваций у субъектов всех выделенных видов трудовой деятельности. Показано, что роль зарплаты зависит от форм ее организации и от вида трудовой деятельности, для которого формируется это финансовое вознаграждение. Возрастающая роль материальных доходов в условиях перехода Украины к рынку выражается прежде всего в увязывании заработка с результатами деятельности предприятия, в повышении роли премий, особенно зависящих от прибыльности предприятия, появлении и усилении мотивирующего значения доходов от держания акций предприятий. При этом возможности мотивирования инновационной активности материальными доходами без создания для этой активности специальных условий весьма ограничены.

По мнению диссертанта, роль условно-материальных доходов была максимальной в условиях планово-административной экономики, в период же перехода нашей страны к рынку мотивирующее значение указанных доходов постепенно модифицируется, а такая их специфическая часть, как право приобретения дефицитных товаров и право на получение жилья, фактически перестает существовать. Возрождение значения пользования социальными благами и услугами возможно на базе развития предприятий в новых экономических условиях, и будет применяться преимущественно в целях закрепления квалифицированного персонала на производстве. Использование таких методов мотивирования и обогащения труда, как расширение работ и перемена труда, в переходный период затруднено, что связано с тем, что указанные методы требуют определенных затрат на их проведение, а эффект в виде усиления заинтересованности в труде и повышения его производительности и качества, дают через длительный период. Высок мотивационный потенциал у таких условно-материальных доходов как повышение по службе и рост квалификации, их применение в период становления рыночной экономики необходимо.

Сценка работниками получаемых ими в результате труда нематериальных доходов обычно весьма высока. Возможность проявлять самостоятельность и инициативу в труде и расширение ее воспринимается работниками как доход, либо не имеет значения для субъектов трудовой деятельности. В последнем случае применимы специальные методы активизации трудовых усилий и творческого отношения к труду, в-основном для субъектов исполнительской деятельности. В качестве дохода рассматривается работниками и улучшение условий труда, но оно часто требует затрат со стороны собственника, и поэтому применяется недостаточно широко. Стимулирование свободным временем также эффективно, но затрат требует значительно меньше. Обоснованное применение всех методов и рычагов повышения мотивации работников к эффективному и качественному труду будет способствовать выводу экономики из кризисного состояния и может рассматриваться как условие адаптации всех участников производства к рыночным отношениям.

В заключении сформулированы основные результаты, полученные в диссертационной работе, показаны основные возможности их практического применения.

## ОПУБЛИКОВАННЫЕ РАБОТЫ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Михайличенко В.Е., Борисенко Ю.Г., Шепель Е.А. Коллективистская сущность социализма и ее проявления в производственном коллективе // Вестник ХПИ. № 245.- Харьков, 1987.- С.46-54.
2. Шаповал В.И., Шепель Е.А. Распределение по труду и обеспечение социальной справедливости // Вестник ХГУ. № 326.- Харьков, 1988.- С.65-70.
3. Шаповал В.И., Туранова Е.А. Об определении объема общественных фондов потребления // Вестник ХГУ. № 348.- Харьков, 1990.- С.50-53.
4. Туранова Е.А. Мотивация трудовой деятельности в условиях перехода к рыночной экономике // Сборник научных работ аспирантов Харьковского государственного университета (Гуманитарные науки).- Харьков, 1992.- С.27-30.
5. Лисовицкий В.Н., Туранова Е.А. Мотивация трудовой деятельности как экономическая категория // Вестник ХГУ. № 378.- Харьков, 1993.- С.61-67.
6. Лисовицкий В.Н., Туранова Е.А. Мотивация творческой активности инженерно-технических работников // Теория, методология и практика научного и технического творчества / Материалы Международной научно-практической конференции.- Одесса, 1993.- С.189.
7. Туранова Е.А. Управляющая роль мотивации в социально-экономических системах нового типа развития // Социально-экономическое развитие нового типа: специфика, возможности, проблемы формирования / Материалы международной конференции.- Харьков, 1993.- С.47-50.



Фирма Алка и К  
ул. Плехановская 4а  
заказ 37 тираж 100

1169586

1169586

AB 29.646

1954 1000 4 7  
100. 1000000000 10  
1000 10 1000 10