

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Інститут соціології

На правах рукопису

САВЧУК Ростислав Миколайович

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ СПІЛЬНИХ  
ПІДПРИЄМСТВ

Спеціальність 22.00.04 – економічна соціологія

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата соціологічних наук

Київ – 1996

AB35.115

Дисертація є рукописом.

Робота виконана в Інституті

соціології НАН України.

ЛНБ України ім.В.Стефаника

Науковий керівник – доктор

економічних

діяч наук і



00754035 (0)

Врублевський В. К.

- Офіційні опоненти:
1. Доктор соціологічних наук  
Нельга Олександр В"ячеславович
  2. Кандидат філософських наук  
Кощубинський Володимир Йосипович

Провідна організація-кафедра галузевої соціології Київського університету ім. Тараса Шевченка

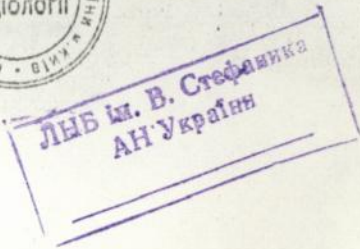
Захист відбудеться "28" червня 1996 р. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.01.08.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора соціологічних наук при Інституті соціології НАН України за адресою: м. Київ-21, вул. Шовковична, 12.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту соціології НАН України.

Автореферат розіслано " " травня 1996 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради Д.01.08.01 кандидат філософських наук

*[Signature]* О. І. Вишняк



## I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В умовах, коли в нашій країні формується ринкова система господарювання, проблема мотивації праці набула важливого значення, так як розв'язання завдань, що стоять перед суспільством, багато в чому залежить від особи, її мотиваційної сфери. Нові форми господарювання відкривають широкі можливості для формування і практичного використання різних мотивів з метою підвищення трудової активності працівників. Аналіз мотивів праці, їх змісту і динаміки, механізмів використання дозволяє підвищити ефективність і рентабельність виробництва.

Істотним імпульсом в соціально-економічному розвитку України явилось становлення різних форм власності і багатуукладності економіки. В 1991 р. Верховна Рада України прийняла Закон про власність, в якому передбачається наявність різних її форм: індивідуальної, колективної і державної власності.

Особливе місце в структурі власності займає власність спільних підприємств /СП/. Поява СП цілком закономірна. Це нова форма розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, яка свідчить про інтеграційні процеси, які відбуваються в світі. В рамках СП партнерів об'єднують як договірні відносини, так і стабільна база спільної власності.

Значне зростання чисельності спільних підприємств загострює інтерес до їх всебічного вивчення. В той же час проблема мотивації праці робітників СП виявилась недосить вивченою. Як показує практика, умовою успіху СП є зацікавлена участь усіх членів колективу в підвищенні продуктивності праці і виробництві конкурентоспроможної продукції, яка забезпечила б виживання в системі ринкової економіки. При цьому важливим є більш повна

реалізація кожним працівником свого творчого потенціалу.

Умови і зміст праці на спільних підприємствах формують відповідний характер трудової активності, яка детермінована новою формою власності. Система стимулювання виробництва, яка раніше існувала, перестала відповідати сучасним вимогам. Це зумовлено тим, що вона недосить гнучка і спрямована в основному на підвищення продуктивності праці, недостатньо стимулюючи при цьому підвищення якості продукції та послуг.

В умовах ринку, торгово-економічних відносин, які склалися, визначальне місце займають питання якості і конкурентоспроможності продукції. "Ринок продавця", який працював по принципу "на всякий товар є свій покупець", відійшов в минуле. Настав час "ринку споживача". Нині потрібно виробляти те, що продається, а не намагатися продати те, що виробили. Ряд підприємств, які не перебудувалися в нових умовах, стали банкрутами, маючи в той же час велику кількість нереалізованої продукції.

Економіка України переживає в цьому розумінні глибоку кризу якості-продукції, послуг, виробництва. І як результат - низький рівень якості життя в цілому. Ця проблема актуальна для багатьох країн. Адже не випадково ООН проводить щорічно Всесвітній день якості під девізом "Якість заради кращого життя".

Щоб українським підприємствам вийти на сучасний ринок, їм необхідно виробляти продукцію за рівнем якості не нижче середньосвітового, а по витратах і ціні - не вище середньосвітового. Але і в цьому випадку зарубіжні і навіть вітчизняні споживачі можуть віддавати перевагу західним фірмам як таким, що мають стійкий імідж. Тому на радикальне розв'язання проблем якості і конкурентоспроможності важливо орієнтувати всю систему матеріа-

льного і морального заохочення як пріоритетного завдання соціальної політики.

З цієї метою набуває першочергового значення вивчення нових тенденцій в розвитку мотивації праці різних категорій працівників СП і розробка практичних заходів у відповідності з вимогами сучасного виробництва. Адже без стійкої позитивної мотивації трудової діяльності неможливо розраховувати на досягнення високих виробничих показників. Звідси випливає важливість диференційованого вивчення мотивів діяльності управлінського персоналу, інженерно-технічних працівників і робітників спільних підприємств.

Вказані вище обставини визначають наукову, теоретичну і практичну актуальність теми дисертаційного дослідження.

Ступінь розробки теми. Вивченню методологічних проблем мотивації трудової діяльності присвячено ряд досліджень. Це праці Є. Т. Антосенкова, М. А. Антонова, В. М. Ворони, В. К. Врублевського, К. К. Грященка, Є. І. Головахи, В. М. Міхеєва, Г. А. Дмитренко, Н. Ф. Наумової, Т. Нельги, В. А. Піддубного, Н. В. Паніної, І. М. Попової, В. І. Паніотто, В. С. Панюкова, Б. Г. Прошкіна, А. О. Ручки, В. Л. Оссовського, А. М. Онофрійчука, Є. І. Суїменко, М. А. Сакади, Є. В. Сірого, В. І. Тарасенко, В. О. Тихоновича, І. І. Чанглі, В. Ф. Черноволенко, В. Є. Хмелько, В. О. Ядова і інш.

Актуальні питання мотивації і трудової поведінки відображені в дисертаційних дослідженнях В. Є. Пилипенко, Ю. В. Акатьєва, А. М. Онофрійчука, Є. В. Сірого, Є. А. Чернової, Є. А. Туранової, А. С. Афоніна і інш.

Психологічні аспекти мотивації діяльності розроблялись в працях К. А. Абульханової-Славської, П. К. Анохіна, В. Г. Асєєва,

Р. Р. Бібіха, В. М. Боровського, М. Ю. Войтонца, О. Г. Ковальова, А. М. Леонтьєва, В. С. Мерліна, С. Г. Москвичова, В. М. Мясічева, С. Л. Рубінштейна, Д. Н. Узнадзе, А. А. Ухтомського, Б. А. Фролова, П. М. Якобсона і інш. Проблеми мотивації досліджувались зарубіжними вченими. Це праці І. Актінсона, М. Берлайна, І. Брауна, Р. Вудворта, У. Джеймса, Р. Кеттела, К. Левіна, А. Маслоу, Н. Міллера, К. Обуховського, Л. Фестінгера, Х. Хекхаузена, Ф. Херцберга, Д. Макгрегора, Ф. Тейлора, Е. Мейо, Ч. Бернарда і інш.

Слід відзначити, що робіт, присвячених мотивації праці робітників спільних підприємств у вітчизняній літературі, практично немає. Разом з тим в останні роки з'явилися праці, автори яких аналізують загальні аспекти діяльності спільних підприємств, зокрема праці Д. Г. Лук'яненко, В. Фельзенбаума і інш.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб визначити особливості процесу формування мотиваційної структури трудової діяльності робітників і службовців спільних підприємств.

Визначена мета обумовила розв'язання таких завдань:

- вивчити виникнення і становлення спільних підприємств і визначити їх місце в системі власності;
- проаналізувати теорії трудової мотивації і виявити їх методологічне значення для вивчення предмету даного дослідження;
- прослідити зміни мотиваційної структури різних категорій робітників спільних підприємств;
- розкрити взаємозв'язок різних мотивів і їх вплив на відношення до праці;
- виявити вплив мотивації праці на підвищення якості і конкурентоспроможності продукції.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є праці класиків і відомих соціологів: А. Г. Здравомислова, В. Г. Подмаркова, В. О. Ядова, А. М. Леотьева, Є. І. Головахи, В. М. Ворони, В. І. Воловича, Н. В. Паніної, В. Л. Оссовського, А. О. Ручки, Л. В. Сохань, А. Маслоу, Х. Хекхаузена і інших вітчизняних і зарубіжних вчених, в яких відображені питання мотивації поведінки і діяльності особи.

Емпіричну основу дисертації складають матеріали Міністерства статистики України про діяльність спільних підприємств, дані соціологічних досліджень емпіричного дослідження, проведеного на раді спільних підприємств, а також матеріали періодичної преси. Нами використані міжнародні стандарти ІСО 9000, ІСО 9001, ІСО 9002, ІСО 9003, ІСО 9004 по управлінню якістю продукції, в яких відображені вимоги до завдань мотивації праці.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в тому, що:

- на конкретних прикладах розкриті зміни, які відбуваються в мотивації трудової діяльності робітників спільних підприємств в умовах переходу до ринкових відносин. Ці зміни зумовлені появою нових можливостей для створення належних умов праці і життя робітників. З одного боку, на СП більш ефективно використовуються матеріальні і соціальні мотиви для активізації трудової діяльності, але з іншого ми спостерігаємо, що деякі мотиви /турбота про справи колективу, результати його праці, розуміння суспільної значущості праці, бажання принести більше користі людям і деякі інші/ втратили свій вплив на трудову поведінку працівників СП;
- показана домінуюча роль форми власності у формуванні відношення до праці на прикладі спільних підприємств. На відміну від підприємств, які є державною власністю, на СП існують значно

ширші організаційні і матеріально-фінансові можливості для більш раціонального використання різних мотивів з метою підвищення ефективності трудової діяльності. Цьому сприяє також і впровадження передового міжнародного досвіду в організацію праці і управління спільним підприємством;

- обгрунтована необхідність взаємозв'язку мотивації праці робітників СП з якістю продукції. Це обумовлено тим, що в умовах ринкових відносин якість продукції є одним з основних факторів конкурентоспроможності, яка забезпечує економічну стійкість підприємства. Для радикального вирішення проблеми якості і конкурентоспроможності доцільно орієнтувати мотивацію праці на реалізацію цього пріоритетного завдання;

- виділені принципи, на яких доцільно створювати систему мотивації праці на спільних підприємствах а саме: формування сприятливого соціально-психологічного клімату відповідно новим вимогам до якості праці; створення двосторонньої комунікації між адміністрацією, інженерно-технічними працівниками і робітниками; передбачення гарантії зайнятості для всіх працюючих у разі використання схем підвищення продуктивності шляхом реорганізації робочого часу; використання результатів праці як основного критерію для посадового підвищення і гарантії зайнятості; забезпечення усім категоріям працюючих оплати відповідно до кінцевих результатів праці з урахуванням кількості і якості виробленої продукції; визнання внеску кожного працюючого в успіх підприємства через застосування різних форм матеріального і морального стимулювання; передбачення можливості підвищення кваліфікації і навчання; створення умов, за яких підвищення кваліфікації є гарантією зайнятості; забезпечення безпеки праці, охорони здоров'я з використанням відповідних професійних послуг;

- перенесено акцент з мотивації праці на мотивацію результатів праці. Традиційна орієнтація мотивації лише на підвищення продуктивності праці не дає бажаного результату. СП, маючи достатньо досконалу матеріально-технічну базу та сучасні технології, орієнтовані на одержання прибутку не тільки за кількістю, а переважно за якість продукції. Кінцевий результат праці стає домінуючим в діяльності СП.

Об'єктом дослідження є мотивація праці робітників підприємств різних форм власності в умовах становлення ринкової системи господарювання.

Предмет дослідження - виявлення факторів, які визначають мотивацію праці різних категорій робітників спільних підприємств.

Практична значимість роботи. Одержані результати доцільно використати з метов підвищення ефективності праці робітників спільних підприємств. Зокрема, положення і висновки дисертації можуть бути корисними керівникам СП при вдосконаленні організації праці і поліпшенні психологічного клімату в колективі.

Результати проведеного дослідження можуть використовуватися в навчальному процесі при вивченні соціології праці і економіки виробництва.

Матеріали і висновки дослідження були використанні при роботі дисертантом стандарта підприємства "Мотивація по забезпеченню якості", який впроваджено на Тульчинському консервному заводі.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації відображені в публікаціях автора і доповідались на науково-теоретичній конференції "Дні науки" Київського університету ім. Тараса Шевченка /1996 р./ і семінарі-наradі управлінського

персоналу спільних підприємств /м. Вінниця 1995 р./, а також у виступах перед колективами спільних підприємств, на яких проводились дослідження.

Мета і завдання дослідження визначили структуру дисертації, яка складається із вступу, чотирьох розділів, заключення, списку літератури і додатку.

## II. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі об'єктується актуальність обраної теми, розкривається ступінь її наукової розробки, формулюються основні завдання, наукова новизна і практична значимість дисертації.

В першому розділі - "Становлення спільних підприємств і їх особливості" відзначається, що СП є однією з форм міжнародного економічного співробітництва в галузі виробництва, торгівлі, будівництва і інших видів діяльності. Вони базуються на принципах самофінансування і валютної самоокупності, створюються на основі об'єднання майна його засновників, які користуються правами юридичної особи. Наявність спільного майна істотно відрізняє СП від інших форм міжнародного господарського співробітництва /кооперативних і компенсаційних угод, торгових картелей і т.п./, а участь іноземного партнера - від "чисто внутрішніх" СП, створюваних за участю лише вітчизняних підприємств /організацій/ різних форм власності.

В дисертації розглядаються основні види СП і різні правові види договорів, а також найважливіші завдання, які розв'язуються спільними підприємствами: залучення в країну передових технологій, випуск високоякісних і конкурентоспроможних товарів, одержання валюти, широке використання в народному господарстві пе-

редового організаційного досвіду в області виробництва, управління, праці і забезпечення соціальних умов для працюючих.

Нині в Україні функціонує понад 3000 СП, які створені з юридичними суб'єктами 76 країн світу, що забезпечило сотні мільонів доларів інвестицій в економіку країни. Проведені дослідження свідчать про те, що іноземні партнери, які вкладають капітал в економіку України, отримують більший прибуток, ніж за кордоном. Джерело високих прибутків – це дешева в порівнянні з зарубіжним ринком робоча сила, сировина, матеріали, електроенергія. В той же час слід відзначити, що по організаційному рівню, умовам праці та її продуктивності, технічному рівню продукції спільні підприємства в Україні нині в цілому аналогічні виробництвам в розвинених капіталістичних країнах.

Автор розглядає конкретні питання організації управління спільними підприємствами і вимоги, які пред'являються до управлінського персоналу в госпрозрахункових умовах: підприємство не може бути збитковим або малорентабельним; повинно випускати високоякісну продукцію і заробляти валюту; використовувати нормативи, системи організації праці, виробництва і управління іноземних фірм; виховувати у членів колективу нове відношення до своїх обов'язків, почуття особистої відповідальності за якість продукції.

Спільні підприємства відрізняються від інших форм організації виробництва насамперед специфікою трудових ресурсів. Співробітники апарату управління не є громадянами однієї країни і внаслідок цього є відмінності в нормах поведінки. Крім того, в значній мірі вони є носіями різних культурних традицій і цінностей. В якості роботодавців виступають різні юридичні особи: зарубіжні і вітчизняні засновники. Це не може не позначитися на психології

співробітників, які відчують себе працівниками різних фірм.

Дисертант відзначає, що сучасний етап становлення СП вимагає розв'язання соціально-психологічних і моральних проблем на якісно іншому рівні розвитку системи мотивації. Це зумовлено тим, що СП являють собою "комунікаційну структуру", яка базується на діалозі, взаємній довірі між інтегруючими сторонами. Вирішальною для досягнення гнучкості підприємств є готовність усіх працівників брати участь в реалізації концепції інтегрованого /спільного/ виробництва. В управлінні процесами взаємовідносин між керівництвом, колективом і робітниками зростає роль конкретних форм мотивації. Не спрацьовує звичний арсенал прийомів командно-адміністративної системи. Важливо в самих широких масштабах залучати до виробництва творчих, яскравих особистостей, які володіють високим професіоналізмом, здатних нестандартно мислити і діяти. Для цього необхідний новий мотиваційний механізм.

Другий розділ дисертаційної роботи - "Аналіз зарубіжного досвіду мотивації праці". В ньому основна увага зосереджена на узагальненні досвіду трудової мотивації в Японії, США, Німеччині і деяких інших країнах.

Під мотивацією на Заході і в Японії розуміють таке регулювання збуджуючих факторів, при якому у людини виникає бажання працювати так, щоб сприяти досягненню мети, що поставлена перед колективом підприємства. У фокусі уваги знаходиться індивід з його інтелектуальним потенціалом. Але методи активізації творчої діяльності працівників в самих різноманітних областях в різних країнах мають свої особливості.

Так, наприклад, в Японії широко застосовується власна система мотивації трудової активності працівників, яка відповідає нор-

мам, в яких втілюється національний характер. Японський фактор розглядається як ключовий компонент динамічного розвитку. Основною мотивацією є гармонізація відносин між трудом і капіталом.

Мотиваційна система японського менеджменту склалась на базі традиційних соціальних норм. Мета підприємницької діяльності, по визначенню японських спеціалістів, полягає в постійному розвитку трудової мотивації, яка базується на тому, що все життя людини з перших днів трудової діяльності і до пенсії, добробут її і сім'ї самим тісним чином пов'язані з успіхами фірми, в якій вона працює, з особистим старанням і відданістю справі фірми. А сама процедура мотивування пройнята різноманітними неформальними міжособистісними відносинами. Широко застосовується система довічного найму, яку деякі дослідники розглядають як цивілізовану форму кріпацтва.

В дисертації приділена увага цілеспрямованому формуванню мотивів трудової діяльності, які застосовуються в США. Вдосконалення мотивації праці тут є пріоритетним в системі стратегічної політики підприємств. Показуються різні підходи, які використовуються промисловими компаніями і організаціями для покращення матеріального стимулювання. На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці: підвищення заробітної плати залежить не стільки від виробітку, скільки від підвищення кваліфікації /кількість освоєних спеціальностей/.

Більшість американських компаній /67 %/ перейшли на систему стимулювання за колективними результатами праці, що дозволило значно покращити виробничі показники. 84 % опитаних працівників висловились на користь розподілу колективного заробітку як засобу підвищення мотивації. Як важливий стимулюючий фактор розгля-

дається забезпечення зайнятості в умовах постійного безробіття. Посиленню мотивації сприяють запропоновані компаніями різні пільги і заохочення.

В дисертації розглядаються особливості мотивації праці в деяких західноєвропейських країнах. Створенню ефективної мотивуючої організації праці надається велика увага в Німеччині. З цієї мети широко використовується мотивація творчої високоякісної праці робітників створенням на підприємствах такої атмосфери, коли високий рівень підготовки і постійне підвищення кваліфікації є не тільки основною умовою, що забезпечує зайнятість, але і престижним для кожного і всіх. Оволодівши такою "філософією" праці, коли працювати погано просто стидно, колективи підприємств забезпечують високу якість продукції. Цьому сприяють відповідні форми оплати праці, які враховують рівень кваліфікації працівників, ступінь складності виконуваної роботи, здатність виявляти самостійність і відповідальність. Деякі фірми ввели надбавку за ефективність використання устаткування.

В ФРН використовують колективну форму організації праці у вигляді гуртків якості. Їх організація здійснюється на базі вдосконалення мотиваційного комплексу трудової активності, поєднання ініціативи "знизу" і підтримки "зверху", координації цілеспрямованої діяльності, навчання методам роботи, підтримки і реалізації пропозицій членів гуртків. Аналізуються різні форми мотивації праці робітників в ФРН. Велике значення надається розробці механізмів підвищення трудової мотивації, які дозволяють утримати на підприємстві найбільш кваліфікованих працівників.

В дисертації обґрунтовані рекомендації по використанню зарубіжного досвіду для покращення мотивації трудової діяльності

працівників спільних підприємств з урахуванням особливостей становлення ринкових відносин і менталітета українського народу.

В третьому розділі - "Мотивація трудової активності працівників спільних підприємств" відзначається, що пошук нових способів мотивації призвів до розробки різних концепцій. В дисертації проводиться детальний аналіз теорій мотивації /§ 3.1/ Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Макгрегора, Е. Мейо, В. Г. Подмаркоа, А. Г. Здравомислова, В. А. Ядова і інш. Усі ці концепції трудової мотивації не лише цікаві самі по собі, але і кожна з них має своє раціональне зерно. Разом з тим їх застосування на рівні конкретного підприємства вимагає врахування існуючої системи соціально-економічних відносин і трудових традицій, які склалися в суспільстві і виробничому колективі.

Особливу увагу дисертант приділив дослідженню мотивів трудової діяльності різних категорій робітників спільних підприємств /§ 3.2/. Проведено анкетне опитування для виявлення мотивації праці робітників таких спільних підприємств: "Дженерал-Моторз", "Мазда-Моторз", українсько-німецьке СП "Контакт" /м. Вінниця/, українсько-німецьке швейне СП "Подолля-Лего", українсько-італійське СП "Чінті". Названі СП займаються різними видами діяльності: виробництвом, наданням посередницьких послуг, комерцією. Основними категоріями працівників СП є ІТП, робітники і адміністративний персонал. В процентному відношенні вони склали: робітники - 22,7 %, ІТП - 43,2 %, адміністрація СП - 34,1 %. Переважна більшість працівників спільних підприємств - жінки /59,1 %/. Якщо прийняти до уваги віковий показник, то виявляється, що більше половини працівників СП складають люди, вік яких від 31 до 40 років /52,3 %/, на другому місці - молодь від 21 до 30 років /25 %/.

Проведений аналіз відповідей на питання анкети показав, що найважливішими цінностями для працівників СП є рівень зарплати, можливість професійного росту і просування по службі. Дослідження дозволило визначити роль мотивів в трудовій діяльності різних категорій працівників СП. Виявилось, що половина робітників вважають головним мотивом трудової діяльності часткову оплату в ВКВ, а 30 % - бажання заробити якомога більше грошей.

Деякі інша мотивація праці у інженерно-технічного персоналу - 26 % опитаних назвали головними мотивами трудової діяльності: бажання добитися поваги в колективі, часткова оплата праці в ВКВ і висока зарплата. Адміністративний персонал вважає основними мотивами характер і зміст праці, добитися поваги в колективі і бажання заробити більше грошей.

Логічно зробити висновок, що для всіх категорій працівників СП домінуючу роль відіграють матеріальні мотиви. Це підтверджується аналізом процентного співвідношення варіантів відповідей на питання анкети: "Умови різкого підвищення продуктивності праці" - 40 % робітників, 59 % інженерно-технічного персоналу і 33 % адміністративних працівників такою умовою назвали значне підвищення заробітної плати.

В дисертації проведений аналіз мотивів трудової діяльності серед чоловіків найважливішим мотивом трудової діяльності є часткова оплата праці у ВКВ /33 % опитаних/, то у жінок цей мотив стоїть на третьому місці /19 %/. На першому місці у жінок знаходиться бажання добитися поваги і визнання колективу /27 % опитаних/. У чоловіків цей мотив займає лише четверте місце. Однакову мотивуючу роль як для чоловіків, так і для жінок відіграє зміст і характер праці. Практично нульове значення для чоло-

віків і жінок мають такі мотиви як турбота про справи колективу, про результати його праці, розуміння суспільної значущості праці і важливість продукції, що виробляється.

Це відрізняє контингент вітчизняного персоналу СП від зарубіжного, який чітко розуміє, що саме результати праці визначають економічну стійкість підприємства і конкурентоспроможність продукції.

І ще один висновок випливає з аналізу результатів дослідження. Якщо для чоловіків певну роль відіграє такий мотив як бажання принести більше користі людям /6 % опитаних/, то для жінок цей мотив практично не має ніякого значення.

Для більш повного розуміння мотивації праці робітників СП дисертант порівнює процентне співвідношення варіантів відповідей на питання анкети для категорій працюючих, розподілених за віковою ознакою і стажем роботи. Такий підхід дозволив диференційовано визначити мотиви трудової діяльності для персоналу СП.

В дисертації аналізується взаємозв'язок мотивації праці з рівнем освіти працівників спільних підприємств і з їх участю в розподілі прибутку. Досліджується також вплив морально-психологічного клімату на мотивацію трудової активності. Проводиться порівняльний аналіз мотивації праці робітників спільних підприємств і державних підприємств. Автори дослідження мотивації праці на державних підприємствах /Ручка А. О., Сакада М. О./, дійшли висновку, що в залежності від кваліфікації робітників /низька, середня і висока/ в структурі трудової мотивації різні групи мотивів представлені не однаково. У робітників середньої і низької кваліфікації домінує група матеріальних мотивів, далі йдуть групи мотивів комфорту і соціоцентричної орієнтації. У робітників

високої кваліфікації домінують мотиви соціоцентричної орієнтації і комфорту. Питома вага матеріальних і комфортних мотивів у чоловіків і жінок дорівнює відповідно 55,5 % і 50,4 %, тобто істотно не відрізняються. Якщо враховувати вік робітників, то виявляється, що інтенсивність матеріальних і комфортних мотивів у осіб до 29 років істотно вище /60,7 %/ в порівнянні з віковою групою 50 років і старше /41 %/. За рівнем освіти у робітників з середньою освітою інтенсивність матеріальних мотивів істотно вище /58,1 %/ в порівнянні з робітниками з неповною середньою освітою /45,6 %/.

Порівнюючи результати соціологічних досліджень мотивації праці на СП і державних підприємствах, можна зробити висновок, що матеріальні мотиви /високий заробіток, одержання житла чи покращення житлових умов/ для робітників підприємств різних форм власності є визначальними. Мотивація комфорту /праця в згуртованому колективі і в нормальних санітарно-гігієнічних умовах/ у робітників державних підприємств стоїть на другому місці, а у робітників СП вона займає 2-4 місце. Соціоцентрична мотивація /відчувати суспільну корисність своєї праці/ у робітників державних підприємств займає третє місце, а у робітників СП цей мотив не відіграє ніякої ролі. І, накінець, мотивація самореалізації /можливість працювати творчо, підвищувати кваліфікацію, отримувати премії і суспільне визнання/ стоїть на останньому місці у різних груп робітників держпідприємств, а у робітників СП цей мотив майже не відіграє ніякої ролі.

Автор дисертації робить висновок, що для забезпечення економічної стійкості СП необхідно більш ефективно використати систему мотивів з метою активізації трудової діяльності різних ка-

тегорій працівників і вносить конкретні пропозиції. Це призведе до збільшення прибутку СП і, як наслідок, до покращення матеріального становища його працівників. Але для цього потрібно забезпечити випуск конкурентоспроможної продукції. Лише в цьому випадку спільне підприємство зможе висісти і працювати рентабельно.

Четвертий розділ - "Вплив мотивації праці на конкурентоспроможність продукції". В ньому підкреслюється, що ключом до економічної стійкості СП є підвищення якості продукції, що виробляється. При цьому слід відзначити, що розв'язання проблеми забезпечення конкурентоспроможності продукції /послуг/ для України в цілому є одним з пріоритетних загальнонаціональних завдань.

В умовах роботи СП виявилася справжня актуальність проблеми мотивації якості результатів праці. Зміна концепції управління якістю праці полягає в тому, що формалізовані підходи, які розглядають підприємство чи організацію як деперсоніфіковану структуру, замінюються гнучкими, адаптивними підходами де у фокусі уваги знаходиться індивід з його інтелектуальним потенціалом.

В дисертації розглядається роль людського фактору в підвищенні якості продукції. Підкреслюється, що однією з найважливіших умов випуску високоякісної продукції є цілеспрямоване формування мотивів трудової діяльності. Робиться обґрунтований висновок про те, що у адміністрації СП маєтися достатньо засобів, щоб максимізувати якість праці робітників за допомогою навчання, ротатії і підвищення їх кваліфікації, розвитку стимулювання, а також покращення умов праці і соціально-психологічного клімату.

Аналізується соціально-психологічний механізм управління якістю продукції /§ 4.2/. Відносини в трудовому колективі СП будуються на основі поєднання особистих і колективних інтересів.

ЛЕВ М. В. Стефаніва  
АН України

Ділові і особисті відносини між працівниками СП утворюють систему міжособистісних відносин, сукупність яких визначає соціально-психологічний клімат в колективі. Виходячи із особливостей соціально-психологічних установок особи, дисертант визначає групи факторів по принципу їх впливу на покращення якості продукції.

Велика увага приділена мотивації забезпечення якості продукції /§ 4.3/. Економічний успіх СП залежить від того, наскільки вірно визначені і використані основні фактори такої соціально-виробничої системи. Одним з основних факторів в даному випадку є мотивація якості.

Мотивація є основою людської поведінки, в тому числі і зусиль, спрямованих на підвищення якості. Потрібно основну увагу зосередити не на контролі якості готової продукції, а на контролі якості технологічних операцій, тобто попередженню випуску браку. Отже, на спільних підприємствах доцільно посилити заходи по забезпеченню якісного виконання усіх операцій технологічного процесу, виявленню і попередженню дефектів, а також для продуктивного виконання відповідних рішень і запланових робіт по вдосконаленню якості продукції. При цьому важливо використати економічні, моральні і соціально-психологічні методи мотивації. Розглядаються різні моделі по стимулюванню на СП мотивації по забезпеченню якості продукції з урахуванням структури потреб особи.

Система мотивації на СП повинна розвивати почуття належності до організації. Добросовісне ставлення до праці і позитивна поведінка визначається системою цінностей працюючого, умовами праці і стимулами, які він отримує.

В дисертації розглянуті конкретні заходи по здійсненню ефективних систем матеріального і морального стимулювання, більш

активній участі працюючих в прийнятті рішень, покращенню підготовки і підвищенню кваліфікації кадрів, а також вдосконаленню організації праці і формування сприятливого психологічного клімату. Аналіз роботи ряду СП показав, що для забезпечення конкурентоспроможності підприємства і його економічної стійкості недосить досконалої матеріально-технічної бази і застосування сучасних технологій. Необхідна ефективна мотивувача організація праці.

Результатом теоретичного аналізу і соціологічного дослідження автора є розробка і впровадження стандарту підприємства по мотивації праці /§ 4.4/. Концентрований міжнародний досвід по організації виробництва конкурентоспроможної продукції відображений в міжнародних стандартах ІСО серії 9000, які в багатьох країнах прийняті як національні /Австрія, Великобританія, Фінляндія, Німеччина, Франція, Швеція, Швейцарія і інш./. Впровадження цих стандартів, адаптованих до місцевих умов, розглядається як відповідна гарантія того, що СП забезпечує стабільну якість продукції, що випускається.

Концепція, закладена в цих стандартах, передбачає, що основним завданням підприємства є забезпечення необхідної якості продукції і послуг, дотримуючись при цьому принципу - при мінімальних затратах отримувати максимальний прибуток. Для розв'язання такого завдання СП важливо контролювати не лише технічні, але й організаційні і соціальні фактори, які впливають на якість продукції.

У заключенні автор підводить підсумки проведеного дослідження і звертає увагу на теоретичні і практичні питання, які потребують подальшої розробки.

В додатку до дисертації наводяться дані емпіричного дослід-

ження працівників спільного підприємства.

Основний зміст дисертації відображено в таких публікаціях:

1. Вплив мотивації праці робітників спільних підприємств на конкурентоспроможність продукції // журн. "Легка промисловість", 1995, № 4. Обсяг - 0, Здр. арк. /в співавторстві/
2. Громадська думка як соціальний феномен // Вісник Київського університету. Серія: Філософія. Політологія. Соціологія. Психологія. К. 1994. - С. 162-170 /в співавторстві/
3. Мотивація праці як один з факторів економічної стійкості спільного підприємства. // Вісник Київського університету. Серія: Філософія, політологія. Вип. 25. К. 1995. Обсяг - 0, 5 др.арк.
4. Особливості мотивації праці по забезпеченню якості продукції на спільному підприємстві // "Дні науки". Київський університет імені Тараса Шевченка. Тези наукових доповідей та виступів викладачів, докторантів, аспірантів, студентів. К. 1996

Савчук Р. Н. Мотивация труда работников совместных предприятий. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 - экономическая социология. Институт социологии НАН Украины. Киев. 1996.

В работе рассмотрено становление совместных предприятий, их виды, особенности и организация управления, дан анализ зарубежного опыта мотивации труда и теорий трудовой мотивации, исследованы факторы, определяющие мотивы трудовой деятельности различных категорий работников совместных предприятий, показано влияние мотивации труда на конкурентоспособность и качество выпускаемой продукции. Разработан стандарт предприятия по мотивации труда.

Savchuk R.N. Labour motivation of joint ventures workers.

Dissertation for Candidate of Sciences (sociology) in speciality 22.00.04 - economic sociology. Institute of Sociology of the NAS of Ukraine, Kiev, 1996.

The dissertation deals with formation of joint ventures, their kinds and management organization. It gives the analysis of foreign experience in labour motivation, studies factors determining reasons of labour activity of various categories of joint ventures workers.

The dissertation proves the influence of labour motivation on competition and quality of production. It works out the standard of an enterprise according to labour motivation.

Ключові слова: мотив, мотивація праці, спільне підприємство, форми власності, конкурентоспроможність, якість продукції, людський фактор.

*Рабчик*

АВ 35.115

Полн. к печ. 21.05.96. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Бумага тип. № 1 . Способ печати офсетный. Услови. печ. л. 1,16.  
Услови. кр.-отт. 1,27 . Уч.-изд. л 1,0 .  
Тираж 80 . Зак. № 6.1961 .

Фирма «ВИПОЛ»  
252151, г. Киев, ул. Волынская, 60.