

На правах рукопису

О. В. Чигринов
ЧИГРИНОВ Олег Васильович

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ
УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ
В РИНКОВІЯ І ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Спеціальність 08.02.03 - управління, планування
та державне регулювання економіки

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

АВ 33, 369

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному університеті.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
БАБИЧ Володимир Петрович

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
ГАЛУЗА Станіслав Григорович
кандидат економічних наук, доцент
ЄВТУШЕНКО Анатолія Григорович

Провідна організація - Державний інститут праці та соціально-економічних досліджень (Міністерство промисловості України), м. Харків

Захист відбудеться "12" вересня 1996 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д-02.02.10 в Харківському державному університеті за адресою: 310002, м. Харків, вул. Мироносицька, 1, ауд. 3-63.

З дисертацією можна ознайомитися в Центральній науковій бібліотеці Харківського державного університету за адресою: 310077, м. Харків, пл. Свободи, 4.

Автореферат розісланий 23 листа 1996 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради *А.Б. Кац* А.Б. Кац

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00760385 (Т)



1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

1.1. Актуальність і ступінь дослідженості тематики дисертації. Актуальність теми дослідження визначається тим, що цілеспрямований вплив на соціально-економічні основи трудової мотивації виступає ключовим аспектом господарського управління. Він знаходить втілення у всіх головних функціях управління виробничо-економічними процесами; в обліку, регулюванні, контролі, плануванні та особливо - у стимулюванні. Забезпечення адекватної мотивації є ядром управлінського впливу на об'єкти всіх рівнів: на окремих працівників, колективі підприємств і їхніх підрозділів, сукупного робітника і сукупну робочу силу суспільства.

Нині в Україні здійснюється перехід до господарської системи, що базується на послідовно ринкових засадах. З ним пов'язано докорінну зміну соціально-економічних основ мотивації праці. Цим зумовлена потреба в практично орієнтованому осмисленні досвіду зарубіжних держав, передусім країн з розвинутою ринковою економікою. Інша не менш актуальна проблема - системний аналіз стану мотиваційного механізму в Україні. На нашу думку, лише поєднуючи ці два напрямки дослідницької роботи, можливо з достатньою повнотою висвітлити тенденції та перспективи перетворення соціально-економічних основ управління трудовою мотивацією в нашій країні, визначити ефективні засоби реалізації здійснюваних господарських реформ.

Характеризуючи ступінь розробленості проблеми, підкреслимо, що багато соціально-економічних аспектів управління мотивацією праці вельми глибоко і змістовно досліджені в фундаментальних монографіях такими вітчизняними фахівцями, як В.П.Бабич, А.П.Богиня, О.М.Васильєв, Є.Г.Галуза, В.В.Глуценко, А.А.Гриценко, А.Г.Занєгін, М.М.Кін, В.Т.Лановий, І.І.Лукинов, В.М.Пахонов, В.Є.Пилипенко, В.А.Полторак, М.Д.Прокопенко, В.О.Чернецький, В.К.Черняк та ін.(1).

Проте ряд моментів в умовах сучасного етапу реформування

1) Див.: Активизация человеческого фактора и эффективность труда /Богиня А.П., Ливовар А.В., Мамота В.Н. и др. -

економіки України потребує переосмислення, додаткового вивчення.

1.2. Мета роботи і основні завдання дослідження. Метою дослідження виступало здійснення системної характеристики соціально-економічних основ управління мотивацією праці в ринковому господарстві різних ступенів зрілості: як у розвиненій ринковій економіці, так і в економіці перехідного типу. Природно, що в другому випадку ми зосередили увагу на проблемах України. Весь аналіз побудовано під кутом зору реалізації функцій господарського управління. Для досягнення вказаної мети необхідно було вирішити такі завдання дослідження:

- охарактеризувати теоретичні аспекти соціально-економічного аналізу управління трудовою мотивацією;
- узагальнити практику використання категорії "трудова діяльність" у сучасному соціально-економічному знанні та управлінській науці;
- розглянути специфіку управління мотивацією

К., 1990; Бабич В.П. Система планирования и экономического стимулирования научно-технического прогресса. - К., 1978; Галуза С.Г. Праця і форми її стимулювання: (На прикладах промисловості України). - К., 1970; Глущенко В.В. Формирование потребностей социалистического общества. - Х., 1987; Занегин А.Г. Динамические характеристики процесса расширенного воспроизводства. - Х., 1980; Ким И.Н. Трудовой потенциал и занятость. - Х., 1993; Лановой В.Т. Рынок и воспроизводство. - К., 1991; Пилипенко В.Е. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ). - К., 1993; Производительность труда: факторы и резервы роста /Богиня Д.П., Андриенко В.Ф., Бабич В.П. и др. - К., 1983; Трудовое воспитание молодежи /Лукинов И.И., Пахомов Ш.Н., Урчуткин В.Г. и др. - К., 1989; Чернецкий В.А. Высшее образование в рыночной экономике. - М., 1991; Экономические противоречия и их разрешение /Черняк В.К., Якуша В.Г., Супрун В.П. и др. - К., 1991; та ін.

- підприємництва як різновиду складної інтелектуальної праці;
- проаналізувати мотиваційні аспекти функціонування системи потреб, інтересів і механізмів стимулювання;
 - вивчити фактори та умови управління мотивацією праці в країнах з розвинутою ринковою економікою;
 - проаналізувати проблеми вдосконалення процесу управління трудовою мотивацією в Україні;
 - дослідити сучасну роль заробітної плати як одного з найважливіших мотиваційних чинників у розвиненій ринковій і перехідній економіці;
 - охарактеризувати стан і можливі напрямки вдосконалення мотивації підприємницької діяльності в Україні.

1.3. Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дисертаційного дослідження є механізм управлінського впливу на процеси формування і перетворення соціально-економічних основ мотивації праці в розвиненій ринковій і перехідній господарських системах. Об'єктом дослідження виступали підприємства промисловості, інших галузей народного господарства і соціальний шар підприємців.

1.4. Теоретична і методологічна основа дослідження - концепції найвизначніших вітчизняних і зарубіжних економістів, які спеціалізуються в галузі господарського управління. Ми намагалися синтезувати ключові досягнення системного підходу до проблем управлінської науки.

1.5. Методи дослідження. В дисертаційній роботі використано такі методи дослідження, як вивчення законодавчих і нормативних актів України з питань розвитку ринкових відносин, мотивації праці, організації управління, логічний і факторний аналіз, групування, методи аналогій, експертних оцінок, структуризації цілей, математичний апарат (аналіз одновірних і двовірних розподілів з розрахунком показників тісноти зв'язків поміж перекінними - коефіцієнтів Пірсона, Крамера, детермінаційний аналіз) тощо.

Емпірична база роботи не зводиться лише до статистичних даних, хоча їх аналіз відіграє досить помітну роль у дисертації. Ми спираємося також на результати конкретно-соціальних і соціологічних досліджень, в першу чергу -

комплексного дослідження особистості підприємця і специфіки сприйняття населенням підприємницької діяльності, яке було здійснено на кафедрі соціології праці та управління соціологічного факультету Харківського державного університету. Автор дисертації взяв участь: у розробці програми конкретно-соціологічного дослідження; у створенні тих розділів інструментарію (блоків питань і емпіричних індикаторів), котрі використовувалися для аналізу ціннісно-мотиваційних аспектів групової свідомості осіб, що займаються підприємницькою діяльністю; у збиранні емпіричного матеріалу; у статистичній обробці та аналізі отриманих даних.

1.6. Наукова новизна дисертаційного дослідження. Найсуттєвіші результати дисертаційної роботи, що містять у собі елементи наукової новизни, полягають у наступному:

- узагальнено дослідження мотивації взагалі та трудової мотивації різними соціальними науками;
- розглянуто межі використання і засоби аналізу поняття трудової діяльності в сучасній економічній і управлінській науці;
- підприємницьку діяльність послідовно охарактеризовано як різновид складної розумової праці, який потребує високої кваліфікації;
- досліджено управлінські аспекти економічного аналізу системи потреб, інтересів і механізмів стимулювання трудової діяльності;
- охарактеризовано стан об'єктивних економічних основ і механізмів управління мотивацією найманої праці та підприємництва в країнах з розвинутою ринковою економікою;
- вивчено умови, чинники та можливі шляхи перетворення процесу управління трудовою мотивацією найманих працівників в Україні;
- проаналізовано основні проблеми вдосконалення трудової мотивації підприємців України.

1.7. Теоретична цінність дисертації полягає в тому, що вона може використовуватися задля розвитку наукових досліджень у сфері управління як окремими галузями, так і народногосподарським комплексом у цілому.

1.8. Практична цінність дисертації - насамперед у тому, що розроблені автором положення можуть бути корисними під час вдосконалення системи управління на рівні галузей народного господарства і окремих підприємств. Вона представляє інтерес для працівників органів державного управління, керівників підприємств та їх підрозділів, менеджерів компаній різних галузей і форм власності.

За матеріалами дисертаційного дослідження підготовлені та надані державним органам пропозиції з питань вдосконалення законодавства в сфері трудової діяльності. Результати дослідження впроваджуються на п'яти підприємствах корпорації "Промонташелектроніка", в моторобудівному виробничому об'єднанні "Серп і молот", на Харківському заводі електротехнічних виробів. Дані, положення і висновки дисертації використовуються під час викладання студентам економічного факультету Харківського державного університету таких курсів, як "Мотивація праці та управління персоналом", "Проблеми господарського механізму", "Теорія ринкових відносин".

1.9. Апробація результатів дисертаційної роботи. Основні моменти і висновки дисертації викладені автором у 6 наукових публікаціях загальним обсягом близько 4 д. а. і в кількох виступах на науково-практичних конференціях, почасти впроваджені в корпорації "Промонташелектроніка" та моторобудівному об'єднанні "Серп і молот".

Дисертаційну роботу виконано на кафедрі економіки, планування і прогнозування Харківського державного університету в рамках планової наукової теми "Державне регулювання ринкових відносин України". Номер державної реєстрації ДРІА 01008714 Р.

1.10. Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох глав, висновків і списку літератури. Основний текст становить 165 сторінок. Робота містить у собі 11 таблиць і 5 рисунків.

2. ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обгрунтована актуальність дослідження, сформульовані його мета, завдання, предмет, об'єкт та методи, відображена наукова новизна та практичне значення.

У першій главі "Теоретичні аспекти соціально-економічного дослідження трудової мотивації" розглянуто основні теоретико-методологічні поняття, обгрунтовано положення про те, що соціально-економічні основи трудової мотивації виступають ключовим аспектом господарського управління, уточнено зміст поняття "мотивація" як предмет наукового дослідження, розглянуто поняття праці в сучасному економічному знанні, розкрито систему потреб, інтересів і механізмів стимулювання як основи економічного аналізу трудової мотивації.

У другій главі "Стан чинників і умов управління мотивацією праці в країнах з розвинутою ринковою економікою" узагальнено позитивний досвід розвитку наукового аналізу і практичного використання систем трудової мотивації в державах з передовим ринковим господарством, обгрунтовано положення про заробітну платню як найважливіший мотиваційний фактор ринкової економіки, проаналізовано використання інноваційних методів мотивації праці в державах Західної Європи, США та Японії, які можуть бути використані з урахуванням особливостей соціально-економічної ситуації в Україні.

У третій главі "Соціально-економічні основи вдосконалення процесу управління трудовою мотивацією в Україні" основна увага приділена дослідженню стану і визначені перспективи перебудови механізмів мотивації найманої праці та підприємництва на сучасному етапі розвитку господарства України, обгрунтована необхідність використання всього арсеналу сучасних матеріальних і моральних стимулів праці з урахуванням вимог ринкової економіки.

3. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. В дисертації розглянуто внесок різних соціальних наук до аналізу мотивації взагалі та трудової мотивації. Автор доводить, що вирішальну роль у дослідженні проблем праці та, зокрема, її мотивації відіграє економічна наука. Їх аналіз є одним із найважливіших секторів цієї галузі знання. Але радянська економічна наука недостатню увагу приділяла ролі людини, працівника в процесі економічного розвитку і функціонуванні господарського механізму суспільства. На нинішньому етапі економісти України мають терміново і остаточно подолати цю ваду.

В науковому ж аналізі мотивації взагалі головну роль відіграє психологія. У вітчизняній психологічній науці найретельніше розроблено підхід, згідно з яким під мотивацією розуміють спонуки, котрі викликають активність організму і визначають її спрямованість. Плідним здається виділення трьох класів мотивуючих чинників: потреб та інстинктів; мотивів; емоцій, суб'єктивних переживань, установок. Важливи є положення психології та соціології стосовно того, що слід відрізнити реальні мотиви від мотивування - процесу відбиття мотивів у свідомості суб'єкта, а також від їх вираження в раціональних поясненнях суб'єктом причин дії. Економічна наука в цьому контексті повинна зосередитися на об'єктивних основах виникнення, формування мотивів, що пов'язані з функціонуванням матеріального виробництва в широкому розумінні.

Трудова мотивація виступає значним компонентом предметної сфери соціології праці. Мотивація праці визначається в соціології як процес вибору і обґрунтування способу участі людини у виробничій діяльності. Цією галуззю знання доведено, що трудова мотивація проходить ряд фаз і станів, які відповідають стадіям соціальної зрілості працівника. Соціологічне дослідження мотивації праці в рамках системи економічних наук і менеджменту.

3.2. В роботі узагальнено досвід характеристики праці

сучаснош економічнош науков. Автор показує, що найбільш пліднош виступає позиція, згідно з якош сучасне народне господарство складається з трьох сфер: матеріального (у вузькому розумінні) виробництва, духовного виробництва, соціальних і політико-правових послуг. Матеріальне виробництво включає промисловість, сільське господарство, лісове господарство, транспорт, будівництво, торгівлю і громадське харчування, матеріально-технічне постачання і збут, заготовляння сільськогосподарської продукції, житлово-комунальне господарство і побутове обслуговування населення, видавництва, збір і заготовляння металобрухту й утилю, заготовляння населенням дров, збір грибів, ягід. До складу духовного виробництва входять освіта, наука, культура, мистецтво, фізична культура, фінансування, кредитування та страхування, інформаційно-обчислювальне обслуговування. Сфера соціальних і політико-правових послуг охоплює соціальне забезпечення, громадські організації, збройні сили, правоохоронні органи. Почасти до матеріального, почасти до духовного виробництва прилягають зв'язок і охорона здоров'я, поєднувальною ланкою між сферами духовного виробництва і політико-правових послуг виступає державне управління. Перші дві сфери разом складають матеріальне виробництво в широкому розумінні, забезпечують реалізацію функцій продуктивних сил суспільства. Заклади третьої сфери підтримують нормальні умови суспільного розвитку, вираження і реалізацію різноманітних соціальних інтересів.

Діяльність працівників усіх сфер і галузей народного господарства має трудову природу. Всі зайняті в них здійснюють продуктивну працю. Тому, досліджуючи трудову мотивацію, всі ці сфери та галузі необхідно брати до уваги. Тільки розглядаючи механізми трудової мотивації в масштабах народного господарства в цілому, можна отримати повну картину відповідних процесів.

3.3. Проаналізовані особливості управління мотивацією підприємництва як різновиду складної розумової праці. У вітчизняній економічній науці висвітлено головні аспекти підприємницької діяльності: вибір сфери діяльності, її тех-

нологію, зосередження ресурсів, пошук свого споживача, виконання комівояжерських функцій, організація і проведення ділових зустрічей з потенціальними споживачами, вивчення споживача, ринку, реклами, налагодження успішного збуту продукції, її рекламування, розробка нового виду продукції, використання зовнішнього оформлення продукції як засобу підвищення ефективності її збуту. Аналіз змісту підприємництва показує, що мова йде про специфічний різновид складної інтелектуальної праці, відмітною рисою якого є величезно високий ступінь відповідальності. Треба додати, що в функціонуванні підприємства як різновиду трудової діяльності соціологи виділяють виняткову роль мотиву досягнення.

В дисертаційній роботі доведено, що черговий "підприємницький бум", який розгортається у всесвітньому господарстві з початку 80-х років, відбиває фундаментальні потреби економічного розвитку і відрізняється небаченими раніше інтенсивністю та розмахом. У 80-90-ті роки підвищилася ефективність малих фірм, саме малий бізнес зарекомендував себе як найпродуктивніша форма масової реалізації інновацій. У той же час з очевидністю з'ясувалося, що основним шляхом державного впливу на мотивацію підприємництва має виступати формування такого соціально-економічного клімату в суспільстві, який сприяє розвитку підприємницької діяльності.

3.4. Досліджено управлінський аспект функціонування системи економічних потреб, інтересів і конкретних механізмів стимулювання праці. Продемонстровано, що економічний бік трудової мотивації втілюється в системі потреб, об'єктивних інтересів господарюючих суб'єктів різного рівня та механізмів стимулювання працівників і колективів. Причому концентрований вираз соціально-економічний аспект трудової мотивації знаходить у безпосередніх стимулах до праці.

Найважливішою докорінною основою господарювання виступає матеріальна зацікавленість робітників у результатах праці. Аналіз незаперечно доводить, що, всупереч догмам радянського періоду, розподіл благ за кількістю і якістю праці, яку витрачено коштом, є відмітною рисою розвинутої

ринкової економіки. Саме в її умовах таким чином реалізується особиста матеріальна зацікавленість.

Але орієнтація лише на суто матеріальні основи мотиваційних процесів у нинішніх умовах видається недостатньою. Вирішальну роль у забезпеченні належної мотивації праці має відігравати вправне поєднання, сполучення матеріальних і моральних стимулів.

При цьому обов'язковим передумовою вдосконалення системи трудової мотивації в перехідній економіці виступає випереджуваче формування ринкової інституціональної інфраструктури. Вирішальне значення має активна, творча позиція державних органів, їх неупинні зусилля з метою забезпечення відповідних напрямків регулювання економіки, управління господарськими процесами.

3.5. Охарактеризований розвиток наукового аналізу і господарського використання систем мотивації праці в країнах з передовою ринковою економікою. Важливо підкреслити, що системи трудової мотивації в державах з розвинутою економікою базуються на поєднанні результатів теоретичних досліджень і практичного досвіду господарського управління.

Мотиваційні системи, які діють нині у країнах з розвинутою економікою, акумулювали всі досягнення господарського управління, починаючи зі славнозвісних Готорнських експериментів Е. Мейо. Результати останніх було втілено під час встановлення після Другої світової війни так званих "людських відносин" на виробництві. Згодом було реалізовано "зістовні теорії мотивації", які мали особливий ефект у сполученні з соціальним підходом до управління трудовою мотивацією. Маються на увазі насамперед теорії управління, котрі приймали до уваги ставлення людини до виконуваної роботи (концепції Г. Арлірса, Р. Лайкерта, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга). Нарешті, значні позитивні наслідки мала перебудова мотиваційних механізмів на базі концепцій "гуманізації праці" та "якості трудового життя", яка розгорнулася з 70-х років і великою мірою обумовила нинішній стан систем мотивації у країнах з розвинутим ринковим господарством. Якраз прикмета сьогодення - глибока індивідуалізація моти-

ваційно-управлінських зусиль.

3.6. Розглянуто механізми регулювання заробітної плати як головного та досить ефективного чинника мотивації найманої праці в розвиненому ринковому господарстві. Автор показав, що в країнах з передовою ринковою економікою механізми встановлення і регулювання заробітної плати свідомо й послідовно використовуються як основний засіб мотивації найманих працівників.

Регулювання заробітної плати в розвиненому ринковому господарстві здійснюється шляхом прямого державного втручання, укладання колективних угод і функціонування ринку праці.

Державний вплив на заробітну плату працівників приватного сектора має переважно непрямий характер і зорієнтований на вирішення головним чином соціальних, а не суто економічних, проблем. Для цього насамперед забезпечується мінімальний рівень доходів трудящих шляхом установлення мінімальної заробітної плати. Але в багатьох країнах Європи даний процес є децентралізованим. До того ж більшість фахівців вважає, що в періоди погіршення економічної кон'юнктури мінімальна заробітна плата виступає як дестабілізуючий фактор, що сприяє зростанню цін і потребує обмеження. Саме в такому напрямку вона досить часто була об'єктом регулювання засобами державної політики доходів.

Стосовно колективних угод важливо підкреслити, що вони в розвиненій ринковій економіці мають силу закону і є обов'язковими для сторін, які їх підписують. Колективні угоди можуть укладатися на загальнонаціональному, галузевому і фірмовому рівнях. Ключовим ланкою механізму встановлення і регулювання заробітної плати в ринковій економіці є колективні договори на рівні фірми. Саме під час їх укладання адміністрація компанії та профспілка, маючи за орієнтир умови загальнонаціональних і галузевих договорів і положення законодавчих актів з питань праці, приймають остаточне рішення щодо розміру і порядку оплати співробітників даної фірми. Визначне місце в колективних угодах на фірмовому рівні займають тарифні сітки робітників. Пропорції з оплати складної та простої праці обґрунтовуються за допомогою ре-

тельно здійснюваної оцінки її змісту, в процесі якої використовується ціла низка спеціальних аналітичних методів.

Найважливіший елемент ринкового самонастроювання - індексація заробітної плати відповідно до зміни індексу цін. З середини 80-х років вона ув'язується з досягненнями певних виробничих результатів, передусім - зі зростанням ефективності виробництва.

3.7. Досліджені нові компоненти мотиваційного механізму, які з'явилися в останні роки в державах із розвинутою ринковою економікою. Підкреслено, що в цій групі країн у 80-90-ті роки як найважливіший засіб підвищення ефективності виробництва і посилення мотивації найманої праці розглядають перехід до гнучкої заробітної плати. Сучасний розвиток механізму трудової мотивації в цій частині полягає насамперед в установленні залежності заробітку, по-перше, від індивідуальних якостей і заслуг працівників, по-друге, від результатів діяльності підприємства. Треба також зазначити, що велики важливим матеріальним стимулом на підприємствах країн з розвинутою ринковою економікою стали соціальні виплати та пільги.

Але дуже важливо, що в передовому ринковому господарстві помітну і безупинно зростаючу роль відіграє моральне стимулювання. Посилюється різноманітність його форм, які нині включають гарантії зайнятості, надання можливостей підвищення кваліфікації, посадове просування працівників, надання певної самостійності у виконанні посадових функцій або виробничих завдань, забезпечення певного рівня змістовності праці, участі у прийнятті рішень на різних ступенях управління тощо.

Перспективним засобом вдосконалення мотивації найманих робітників промислових підприємств видається модульна система компенсації вільним часом. Її відмінна риса полягає в тому, що розбіжності в навантаженні робітників, зумовлені працею в різні періоди доби та дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу. У традиційній системі компенсація здійснюється за допомогою грошових надбавок, які не вирішують задовільно ні фізіологічних, ні тим більше еко-

номічних проблем. Модульна система компенсації виглядає привабливою перш за все для перехідної економіки з її хронічною нестачею коштів.

3.8. Проаналізовані стан і перспективні напрямки вдосконалення процесу управління мотивацією праці в Україні. Двома головними особливостями ринку праці, який функціонував у Радянському Союзі в останні роки його існування, були перенакопичення праці та неефективна структура її винагородження. Цей спадок багато в чому зумовлює проблеми формування в Україні ринку праці нового, сучасного типу.

Ключове завдання реформування мотиваційної системи в українській економіці - різке підвищення стимулюючої ролі заробітної плати. А поки що ця роль значно зменшилася навіть у порівнянні з колишнім плановим господарством. Це пов'язано насамперед зі зниженням її абсолютного рівня, яке спонукало Міжнародну організацію праці закликати державні органи України та восьми інших держав Центральної та Східної Європи переглянути політику в галузі заробітної плати. Але помилково применшувати значення якісних і структурних чинників. Скажімо, за офіційними даними, рівень доходів у 10 % населення з високими доходами був у цьому році в 12 разів вище, ніж у 10 % населення з низькими доходами. Практична відсутність кореляції доходів із трудовим внеском, їх диференціація на квазіринкових засадах має дестимулюючий вплив, підтримує мотиваційну систему.

Однією з найгостріших проблем економіки України є нестача підприємницької активності. Вона пов'язана не лише з післядідів антипідприємницької орієнтації господарської системи колишнього СРСР, але і з відривом трудових цінностей у суспільній, насамперед молодіжній, свідомості. Дуже викликає мотивації підприємництва домінування негативного ставлення до нього з боку громадян нашої країни. Держава має сконцентрувати зусилля на подоланні такої ситуації.

3.9. Вляхом монографічного обстеження здійснено поглиблений аналіз проблем управління трудовою мотивацією робітників промисловості України. У сфері професійної орієнтації робітників виступає найголовнішим, лідирує з ве-

личесним відривом такий момент, як наявність добре оплачуваної роботи. Показово, що, наприклад, відповідаючи на питання: "Аби Вам запропонували перейти на іншу роботу, якій саме роботі Ви б віддали перевагу?" - 95 % респондентів назвали працю з більш високою оплатою.

Але в існуючій ситуації така спрямованість посилює нестабільність ринку праці. Бо, скажімо, дуже суттєво відрізняються один від одного ступені задоволеності чи незадоволеності робітників різними сторонами трудового процесу. Причому найбільшу незадоволеність викликає розмір заробітку, ця характеристика лідирує за даними показником з великим значним відривом: незадоволеність нею виказали під час нашого обстеження 72 % респондентів. Близьче від усіх до неї за рівнем незадоволеності можливості службового просування, умови праці та піклування про інтереси робітників на підприємстві; однак по цих трьох боках трудового процесу частка задоволених переважає частку незадоволених.

Між тим саме бажання більше заробляти є найпотужнішим стимулом до сумлінної праці: як такий його назвали майже дві третини робітників. Наближається до цього рівня, хоч і поступається йому досить суттєво, лише обов'язковість, зовнішній контроль.

Визначаючи напрямки ефективного перетворення механізму мотивації найкращої праці, треба зауважити на те, що серед її чинників для робітників передують моменти, пов'язані з рекреацією (збільшення тривалості щорічної відпустки) та прямим матеріальним винагородженням (змінення системи оплати праці). Перше підкреслюється потребою в поліпшенні побутових умов на виробництві (роздягальні, душ і т. п.). Важливим мотиваційним фактором виступає також підтримання належних матеріальних умов праці, не пов'язане з її винагородженням: скажімо, в нашому обстеженні до трьох лідируючих аспектів дуже близько прилягає зміна температури повітря в крафий бік.

На жаль, усі без винятку опитувані зазначили, що їхня заробітна плата відстає від зростання цін. Переважна більшість - 71 % - робітників стверджує, що їх сімейний до-

ход зовсім не покриває потреб навіть у харчуванні. Сімейний дохід жодного респондента не перевищує мінімальний "споживацький кошик". Це, природно, знижує до край мізерного рівня стимуляційну роль оплати праці.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.

Проведене дослідження дає змогу окреслити основні висновки та сформулювати ряд пропозицій, які спрямовані на прискорення створення механізму управлінського впливу на процеси формування соціально-економічних основ мотивації праці у розвинені ринкові і перехідні господарські системи. Вони полягають у наступному:

1. У дисертації проаналізовано еволюцію поглядів багатьох вітчизняних і закордонних авторів, різних наукових шкіл на мотивацію праці, простежено розвиток мотивації трудової діяльності у різних соціально-економічних системах.

2. Мотивація розглядається як спонска, яка викликає активність організму і визначає її спрямованість. Виділені три класи мотиваційних чинників: потреби та інстинкти, мотиви, емоції, суб'єктивні переживання, установки.

3. Економічна сторона мотивації праці втілюється у системі потреб, об'єктивних інтересів, різних рівнів суб'єктивної господарської діяльності і механізмів стимулювання працівників і колективів. Економічний аспект трудової мотивації знаходить концентроване вираження у системі безпосередніх стимулів до праці.

4. Матеріальний інтерес працівників у результатах праці являє собою одну з корінних основ господарювання. Причому у розвинутій ринковій економіці особистий інтерес реалізується за принципом розподілу благ від кількості і якості затраченої кошми праці. Вирішальне значення в забезпеченні необхідності мотивації праці має оптимальне поєднання матеріальних і моральних стимулів.

5. У державах з розвинутою ринковою економікою у 80-90 роки важливим засобом підвищення ефективності виробництва і мотивації найманої праці є перехід до гнучкої заробітної плати. Сучасний розвиток механізму мотивації найманої праці в передових ринкових системах перебуває перш за все в установ-

ленні залежності заробітної плати від особистих якостей і заслуг працівників, результату діяльності підприємства, соціальних виплат і пільг, а також використання різноманітних форм морального стимулювання. З урахуванням особливостей цей досвід може бути використаний і в незалежній Україні.

6. Ключовими завданнями реформування мотиваційної системи в економіці України є різке підвищення стимулюючої ролі заробітної платні, широке використання інших чинників, в тому числі і моральних, що буде сприяти виводу економіки України з кризового стану.

4. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ ВИКЛАДЕНО В ТАКИХ НАУКОВИХ ПРАЦЯХ:

1. Чигринов О.В. К вопросу о теоретических основах мотивации труда //Збірник наукових робіт аспірантів Харківського державного університету (гуманітарні науки). - Харків: Основа, 1992. - С. 30-40.

2. Чигринов О.В. Основное веки развития научного анализа и практического использования систем трудовой мотивации в государствах с передовым рыночным хозяйством //Современные проблемы мотивации труда. Научный сборник. - Харків, 1995. - С. 1-9.

3. Чигринов О.В. Состояние и перспективы преобразования механизма мотивации наемного труда //Современные проблемы мотивации труда. Научный сборник. - Харків, 1995. - С. 9-16.

4. Чигринов О.В. Логика исследования социально-экономических основ мотивации труда //Харьковские социологические чтения - 95: Доклады и сообщения участников /Социологическая ассоциация Украины; Харьковское отделение. - Х., 1995. - С. 97-98.

5. Гласова С.А., Чигринов О.В. Себестоимость продукции в новых условиях хозяйствования /Деп. в ІНІСН СРСР, № 43517 від 24 грудня 1990 р. Показчик: Нова радянська література з суспільних наук. Економіка. - 1991. - № 5. - 24 с.

6. Чигринов О.В. Развитие творческой активности работника в условиях рынка /Деп. в ДКНТБ від 03.01.1995, № 18-Ук-95. - 9 с.

Чигринов О.В. Социально-экономические основы управления мотивацией труда в рыночной и переходной экономике.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.02.03 - управление, планирование и государственное регулирование экономики, Харьковский государственный университет, Харьков, 1996.

Защищается 6 научных работ, которые содержат теоретические исследования социально-экономических основ управления мотивацией труда в развитом рыночном и переходном хозяйстве, а также результаты конкретно-социальных и социологических исследований. Установлены народнохозяйственные закономерности трудовой мотивации. Проанализированы факторы и условия мотивации наемного труда и предпринимательства в развитой рыночной и трансформационной (на примере Украины) экономике. Осуществлено внедрение предложенных способов совершенствования трудовой мотивации на ряде промышленных предприятий Украины.

Chigrinov O.V. Social-economic foundations of management of labour motivation in market and transitional economies.

Ph. D. in Economics dissertation on the speciality 08.02.03 - Management, Planning and State Regulation of Economy, Kharkiv State University, Kharkiv, 1996.

6 scientific works are defended. They include theoretical research of socio-economic foundations of labour motivation management in developed market and transitional economies, and also results of concrete-social and sociological research. Principles of labour motivation are found out in the national economy scale. Factors and conditions of the employees and entrepreneurs labour motivation in advanced market and transitional (on the example of Ukraine) economies have been analysed. Suggested modes of improvement of labour motivation have been inculcated at several industrial enterprises in Ukraine.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: управління; державне регулювання економіки; ринкова економіка; перехідна економіка; мотивація праці; чинники та умови трудової мотивації.

1130665

AB

AB 35.364

35.364