**Семикіна Марина Валентинівна. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2004.Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методологічної та прикладної проблеми формування соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Запропоновано новий науковий напрямок, який ґрунтується на концепції соціально-економічної мотивації конкурентоспроможної праці. Виявлено закономірності становлення мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Розроблено систему показників економічної та соціальної ефективності мотивації праці. Запропоновано методологічні підходи до оцінки та регулювання конкурентоспроможності праці на засадах соціально-економічної мотивації. Обґрунтовано основні напрями вдосконалення мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці в перехідній економіці. |

 |
|

|  |
| --- |
| В дисертації здійснено перше комплексне дослідження і розв’язання важливої проблеми науково-прикладного значення – теоретико-методологічне обґрунтування засад соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці та визначення шляхів її практичної реалізації в умовах становлення конкурентного середовища в Україні.За результатами дослідження сформульовано наступні висновки.1. Кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку ХХІ ст., переконливо свідчать, що набуття конкурентних переваг як окремим підприємством, так і країною в цілому, стає все більшою мірою залежним від запровадження систем мотивації, спрямованих на досягнення ефективності праці і зміцнення конкурентних позицій на основі задоволення та розвитку людських потреб. Реалії ринкових перетворень в Україні, пов’язані з глибокими деформаціями в оплаті праці і доходах, зниженням трудової активності, поширенням зубожіння навіть серед працюючих, суперечать прогресивним світовим тенденціям, досягненню цілей людського розвитку, що виявляє істотні прорахунки в розробці економічних реформ, свідчить про недосконалість існуючого теоретико-методологічного обґрунтування процесів формування мотивації праці на етапі побудови ринкової економіки.
2. Сучасна трансформація мотиваційних теорій відбувається у тісному зв’язку з чинниками перетворення індустріального суспільства в інформаційне, що обумовлює поступовий перехід від мотиваційних теорій класичного типу до мотиваційних теорій інноваційного типу, від методів економічної мотивації до методів постекономічної мотивації, які мають соціально-економічне наповнення. Виходячи з критичного аналізу наукової думки та цільових орієнтирів людського розвитку, обґрунтовано, що перспективи становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребують посилення ролі соціально-економічної мотивації праці, яка по мірі формування конкурентного середовища трансформується в соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці.
3. У зв’язку з недослідженістю проблеми формування мотивації конкурентоспроможності праці в Україні та за її межами доробком автора є започаткування нового наукового напрямку, який ґрунтується на створенні теоретико-методологічних засад соціально-економічної мотивації конкурентоспроможної праці, прикладних основ оцінювання її ефективності, вимірювання й регулювання конкурентоспроможності праці, розробці шляхів вдосконалення мотиваційного механізму за умов становлення конкурентних відносин.
4. При формуванні соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України слід враховувати виявлені закономірності в еволюції методів мотивації праці в країнах розвиненої ринкової економіки: підпорядкованість цілям інноваційного розвитку, визнання надзвичайної ролі людського фактора і знань, гнучке вдосконалення стимулів у відповідності зі зміною життєвого рівня, соціалізацією трудового процесу. Дієвість матеріального стимулювання підвищення конкурентоспроможності визначається тісною залежністю оплати праці від конкретних трудових заслуг працівника з урахуванням кваліфікації, знань, рівня компетенції.
5. В умовах формування конкурентного середовища в Україні вітчизняна економічна наука стоїть перед необхідністю зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. У дисертації визначено двоякий характер мотивації конкурентоспроможності у сфері праці: з одного боку, вона економічно і соціально має впливати на працівника для підвищення його конкурентоспроможності, з іншого, – має сприяти створенню мотивів до праці, продукт якої користується попитом і має конкурентні переваги на ринку. Обґрунтовано, що конкурентоспроможною слід вважати працю, яка задовольняє наступним умовам: 1) конкурентоспроможності робочої сили; 2) конкурентоспроможності результатів праці, які виносяться на ринок; 3) конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці.
6. Методологія становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України має враховувати особливості трансформаційного періоду, специфіку національного трудового менталітету, об’єктивні світові тенденції інноваційного розвитку. При цьому доцільно використовувати розроблені в дисертації: стратегію та методологічні принципи формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці; методологічну схему комплексного дослідження та регулювання ефективності мотивації конкурентоспроможної праці; класифікацію чинників впливу на мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці; схему загального процесу мотивації праці в конкурентних умовах; методичні основи оцінки трансформацій трудового менталітету; системний підхід до оцінювання конкурентоспроможності праці, методичні підходи до вимірювання соціального, економічного та інноваційного ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.
7. Поява стійких мотивів до зростання конкурентоспроможності у сфері праці України вимагає наявності певних передумов: розвинутого конкурентного середовища; створення середнього класу; формування ефективних власників, зацікавлених у продуктивному використанні як основних та оборотних фондів, так і людського капіталу; налагодження ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників у сфері праці. В інтересах зростання конкурентоспроможності працівників в методах соціально-економічної мотивації праці особлива роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, соціальним інвестиціям в розвиток людського капіталу (особливо його інноваційної компоненти), від яких залежить рівень компетенції, готовність до засвоєння нових знань та розробки інновацій.
8. Мотивація конкурентоспроможності за характером і змістом має наближуватись до завдань інноваційної мотивації соціальних партнерів. Успішність розв’язання проблеми досягнення конкурентних переваг на макро-, мезо- та мікрорівні залежить від узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, застосування запропонованих в дисертації мотиваційних важелів, спрямованих на формування у них довготривалих орієнтацій на працю інноваційного змісту.
9. З огляду на цілковиту недослідженість питань ефективності мотивації праці, обґрунтовано доцільність її розуміння: 1) як характеристики результативності процесу спонукання до праці на основі врахування міри реалізації економічних та соціальних цілей суспільства (підприємства) та його окремих індивідів (працівників підприємства); 2) як співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов’язаних із соціально-економічною мотивацією. Розроблено й апробовано систему індикаторів, критеріїв та показників оцінки соціальної та економічної ефективності мотивації праці на мікро-, мезо- та макроекономічному рівні, яка створює методологічні засади аналізу ефективності мотивації праці у тісному зв’язку з показниками якості життя, дозволяє оцінювати соціальний, економічний та інноваційний ефекти мотивації конкурентоспроможності праці.
10. Результати комплексної оцінки економічної та соціальної ефективності мотивації праці в умовах формування конкурентного середовища засвідчили: по-перше, низьку ефективність мотивації праці в Україні на сучасному етапі, зумовлену як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку, які призвели до погіршення якості людського капіталу; по-друге, суперечливий та деформований характер регулювання оплати праці і доходів; по-третє, слабкий зв’язок економічних зрушень в Україні на початку нового сторіччя з поліпшенням чинників людського розвитку і станом мотивації праці; по-четверте, обмеженість застосування цивілізованого діалогу між роботодавцями і найманими працівниками в питаннях мотивації конкурентоспроможності праці, зростання інноваційної активності персоналу; по-п’яте, неадаптованість трудового менталітету населення й методів мотивації праці до конкурентних умов та завдань інноваційного розвитку.
11. Вирішальним чинником демотивації конкурентоспроможності у сфері праці є низька ціна робочої сили в Україні, яка стала причиною руйнування трудових цінностей, гальмом інноваційної активності персоналу, обумовила повільне формування середнього класу. Без забезпечення прискореного зростання заробітної плати, подолання бідності працюючих, українське суспільство приречене на "мотивацію виживання", а не на "мотивацію конкурентоспроможної праці".
12. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці слід розглядати як одну з найважливіших функцій мотиваційного механізму, яку доцільно здійснювати на основі запропонованого системного підходу, що передбачає економічну оцінку конкурентоспроможності праці на всіх економічних рівнях на основі комплексного врахування конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності продукту праці й конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці.
13. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності трудового потенціалу регіонів України, виконана за авторською методикою, довела можливість визначення пріоритетів соціально-економічної мотивації праці на мезоекономічному рівні, необхідність практичного застосування розроблених методологічних підходів для корегування регіональної соціально-економічної політики з урахуванням чинників конкурентоспроможності.
14. Ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці невід’ємно пов’язана з інвестуванням у підготовку конкурентоспроможних кадрів, у зв’язку з чим пропонується комплекс заходів, спрямованих на практичне розв’язання цієї задачі на основі вдосконалення кадрової політики, матеріального стимулювання праці з урахуванням рівня конкурентоспроможності персоналу, а також використання нових методологічних й методичних підходів до оцінювання ризику неконкурентоспроможності персоналу та його соціально-економічних наслідків, оцінки економічної доцільності та ефективності інвестування у підготовку кадрів на підприємстві.
15. Запропоновано концепцію мотиваційного забезпечення зростання конкурентоспроможності праці, яка у відповідності зі стратегічними орієнтирами інноваційного розвитку суспільства визначає структуру і напрями вдосконалення мотиваційного механізму, зокрема, соціально-економічні, організаційно-правові умови та важелі, що мають забезпечувати формування мотивів досягнення конкурентних переваг із дотриманням принципів пріоритетності соціальних потреб, заохочення чесної конкуренції, системності, комплексності на основі використання потенціалу соціального партнерства.

Сформовані у дисертації концептуальні положення і запропоновані заходи передбачають злам виявлених негативних тенденцій у сфері праці, становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці, яка дає вагомі конкурентні переваги підприємствам, поштовх до зростання сукупного корисного ефекту праці, від якого виграє економіка країни, суспільство в цілому. |

 |