**Куліков Геннадій Тимофійович. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України) : Дис... д-ра наук: 08.09.01 - 2007.**

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

|  |
| --- |
| **Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності в системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України). 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, 2006.Дисертацію присвячено розробці теоретичних і методологічних основ формування мотивації трудової діяльності, прикладних основ оцінки її ефективності, обгрунтуванню напрямів розвитку і шляхів удосконалення механізму мотивації праці в умовах економічної трансформації.На основі аналізу розвитку наукових уявлень про мотивацію праці розкрито її суть у контексті формування конкурентоспроможності робочої сили, визначено понятійно-термінологічний апарат, показано взаємозв’язок структурних елементів мотиваційних процесів. Досліджено проблему взаємозв’язку ринкових відносин і мотивації праці найманого персоналу крізь призму вартості і ціни робочої сили. Дано аналіз і оцінку витрат на матеріальну мотивацію праці у витратах на робочу силу у промислових видах діяльності і на промислових підприємствах України, викладено мотиваційні аспекти реалізації пріоритетів соціальної політики у сфері праці.Визначено і систематизовано чинники, що визначають мотивацію трудової діяльності в промисловості України в умовах глобалізації економіки, і методи мотивації при переході до інноваційного типу економічного розвитку, виявлено стан, тенденції і особливості мотивації праці на промислових підприємствах у період економічної трансформації. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення регулювання мотивації праці. Визначено системи і основні елементи регулювання мотивації праці, цілі і завдання державного, договірного і ринкового регулювання мотивації праці. Виділено механізми державного, договірного і ринкового регулювання мотивації праці і окремо підсистему управління мотивацією праці на рівні підприємства. Уточнено методичні підходи до визначення ефективності мотивації трудової діяльності, подано оцінку економічної і соціальної ефективності мотивації праці на промислових підприємствах. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі здійснено комплексне дослідження і вирішення важливої науково-практичної проблеми – теоретичне і методологічне обгрунтування основ мотивації трудової діяльності найманих працівників підприємств промисловості України і визначення шляхів її практичної реалізації в умовах економічної трансформації.За результатами проведеного дослідження автор сформулював такі теоретичні, методичні та науково-практичні висновки.1. Вітчизняні дослідження повинні мати комплексний, системний, глибокий характер і не відставати від запитів практики. Насамперед, потребують визначення понятійно-термінологічний апарат мотивації трудової діяльності, інструменти вимірювання і оцінки, взаємозв’язок структурних елементів мотиваційних процесів, умови і механізми регулювання. Дослідження цих та інших проблем є найважливішими завданнями економічної науки.2. Механізм мотивації трудової діяльності працівників промисловості має універсальний характер, оскільки, незважаючи на неоднозначність змін, яких він зазнає, визначено своєрідні закономірності цих змін, характерні для усіх країн: 1) розширення економічної свободи і незалежності найманого працівника, підвищення його відповідальності за свій добробут і свій статус; 2) посилення інституційних основ соціально-трудових відносин, перетворення їх на об’єкт жорсткого державного регулювання; 3) чітко виявляється тенденція до зростання залежності розподілу кінцевих результатів від трудової діяльності, зусиль працівника; 4) процес перетворення праці на домінуючий чинник, який дедалі більше посилюється, змінює роль і співвідношення форм власності; 5) зі зростанням ролі праці і власності на робочу силу істотно розширюються можливості найманого працівника щодо реалізації власності на вречевлені чинники виробництва; 6) висунення на перший план соціальних потреб. Посилення соціальної орієнтованості економіки визначає зростання ролі надекономічних мотивацій і зміну структури складових частин механізму мотивації трудової діяльності.3. Проведений дисертантом аналіз свідчить про те, що значне зростання середньомісячних витрат на робочу силу на одного штатного працівника промисловості виникає переважно за рахунок збільшення прямих витрат. З роками зростає і диференціація цих витрат. Збільшення непрямих витрат пов’язано тільки з суттєвим підвищенням витрат на соціальне забезпечення працівників (при стабільних і дуже низьких витратах роботодавців на професійне навчання найманих працівників). Спостерігається тенденція до зростання витрат на робочу силу в більшості видів промислової діяльності, але різними темпами. Значна диференціація показника витрат на робочу силу за видами промислової діяльності зумовлена, передусім, відмінностями в рівнях прямих витрат. Відмінності в середньорічних витратах на утримання робочої сили мають місце не тільки між видами промислової діяльності, а й на підприємствах одного і того самого виду діяльності. Динаміка витрат на робочу силу фактично повторює динаміку заробітної плати за галузями (видами діяльності). Характерно, що різниця в оплаті праці і, відповідно, у витратах роботодавця на робочу силу пов’язана не так з величиною підприємства, як з його належністю до галузі або виду промислової діяльності. Випереджаюче зростання ціни робочої сили відбувається в приватному секторі економіки на відміну від державного, в окремих конкурентоспроможних галузях за умови підвищення попиту на продукцію галузі, в деяких найбільш економічно розвинутих регіонах країни, а також у “тіньовій” економіці.4. У дослідженні автором розширено саме уявлення про суть і необхідність визначення вартості і ціни робочої сили, узагальнено різні погляди авторів щодо цього аргументуванням власних теоретичних і практичних міркувань. Аналіз засвідчив украй низький рівень ціни робочої сили найманих працівників промисловості, надмірно велику і не завжди обгрунтовану її диференціацію за галузями, посадою, кваліфікацією і наявністю інших розглянутих нами недоліків щодо вартості і ціни робочої сили. На основі розроблених методичних засад розрахунку нормативної вартості робочої сили найманого працівника автор пропонує забезпечити систематичний облік фактичної вартості робочої сили з метою визначення розмірів справедливої ціни робочої сили, адекватної розвитку ринкових відносин. Дисертантом запропоновано також спеціальну методику прогнозування розміру мінімальної заробітної плати.5. Дисертантом встановлено, що розміри заробітної плати працівників промислових підприємств далеко не завжди відповідають реальним витратам праці, більш того, розміри їх зарплат часто нижчі за реальні трудові витрати. Як правило, на підприємствах використовують традиційні методики нарахування заробітної плати, які не завжди пов’язані з показниками виробничо-господарської діяльності, продуктивності праці і капіталу та не забезпечують справедливу оплату залежно від особистого вкладу працівників у кінцеві результати праці. З метою стимулювання підвищення кваліфікації та індивідуальних результатів праці підприємствам необхідно впроваджувати різні тарифні системи і розширювати діапазон їх використання, забезпечуючи обґрунтовану диференціацію з урахуванням встановлених мінімальних гарантій зарплат між галузями промисловості або видами діяльності.6. Результати досліджень дисертанта свідчать про відсутність чіткої закономірності у витратах на премії та нерегулярні виплати, диференціація яких на підприємствах промисловості дуже велика. Значна диференціація відстежується і на тих підприємствах, що належать до одного виду діяльності. Збереження значної диференціації питомої ваги премій та нерегулярних виплат у витратах на робочу силу як на мікрорівні, так і в розрізі видів промислової діяльності пояснюється фінансовими можливостями підприємств, специфікою галузей або видів діяльності, ступенем монополізму підприємства, конкурентоспроможністю продукції, умовами її збуту. Практика господарювання більшості обстежених автором підприємств свідчить про відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи підприємства. Це призвело до втрати головної функції премії – стимулюючої, яка перетворилася на звичайну надбавку до посадового окладу. Звідси виникає об’єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму стимулювання праці на підприємствах, який за допомогою дієвих важелів і стимулів посилював би зацікавленість персоналу високопродуктивно і якісно працювати, сприяти забезпеченню конкурентноздатності продукції, якісного оновлення трудового менталітету.7. Дисертантом на основі аналізу практики мотивації праці на багатьох підприємствах промисловості доведено, що в умовах перехідного періоду великого значення набуває вдосконалення систем державного і договірного регулювання мотивації праці і оптимізація співвідношення між ними. У зв’язку з цим визначено основні напрями впливу держави на мотивацію праці як прямими, так і непрямими методами. Розроблено науково обгрунтовану схему державного регулювання мотивації праці.8. Рівень заробітної плати, на думку дисертанта, слід переглядати постійно на базі домінуючої ринкової, яку необхідно брати за стандарт. При цьому важливо, щоб система компенсації за працю покривала не тільки базову зарплату, надбавки і премії, а й була пов’язана з негрошовими стимулами. Підвищення рівня оплати праці і премій, які мають бути максимально гнучкими, доцільно проводити на основі оцінки індивідуальних і колективних досягнень, для чого необхідно розробити дієві системи оцінки праці персоналу.9. Економічна і соціальна ефективність мотивації трудової діяльності, на думку дисертанта, залежить від багатьох чинників. Стабільність дії цих чинників у перехідній економіці ослаблена внаслідок нерозвиненості інституційних основ ринкових відносин. У цих умовах необхідно підвищити роль державного регулювання економіки. Ефективність мотивації праці досягають завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід’ємною складовою системи управління підприємством. При створенні мотиваційного механізму слід орієнтуватись на гнучкий облік динаміки потреб і інтересів найманих працівників і формування адекватних мотиваторів, тісний зв’язок оцінки праці персоналу з проявом ділової активності, трудовим внеском у результати діяльності підприємства. Причому необхідно скласти мотиваційні пакети для різних категорій і навіть професійних груп персоналу.10. У наукових дослідженнях проблем мотивації трудової діяльності необхідно виходити за рамки власне економічної науки, оскільки за межами економічних інтересів могутнішим рушієм прогресу є система цінностей. У зв’язку з цим розглядати проблеми мотивації трудової діяльності тільки в рамках економічної теорії, без узгодження з психологією, соціологією, філософією і іншими науками недоцільно. |

 |