**Пустовар Яна Павлівна. Мотиваційний механізм найманої трудової діяльності в трансформаційній економіці: дисертація канд. екон. наук: 08.01.01 / Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна. - Х., 2003**

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

|  |
| --- |
| Пустовар Я.П. Мотиваційний механізм найманої трудової діяльності в трансформаційній економіці.- Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01- економічна теорія.Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна. - Харків, 2003.У дисертаційній роботі на основі системного економічного аналізу досліджено питання формування та функціонування механізму найманої трудової діяльності в трансформаційній економіці, з'ясовано його сутність та структуру, визначено чинники, що впливатимуть на його трансформацію в перехідний період.На основі порівняння основних складових механізму функціонування командно-адміністративної системи та перехідної економіці охарактеризовано основні деформації сучасного мотиваційного механізму найманої трудової діяльності та обґрунтовано причини мотиваційної кризи трудового потенціалу країн пострадянського простору.Доведено необхідність виділення соціально-економічного генотипу як фундаментального елементу структури мотиваційного механізму трудової діяльності.Висвітлено та охарактеризовано основні форми матеріальної та нематеріальної мотивації трудового потенціалу країни в умовах трансформаційної кризи.Обґрунтовано пріоритетні напрямки комплексного удосконалення мотиваційного механізму найманої трудової діяльності в сучасних умовах господарювання на основі застосування загальних та специфічних методів регулювання динаміки трудових витрат (соціальне партнерство, участь у прибутках, впровадження альтернативних варіантів організації, умов та режимів праці з широким застосуванням гнучких індивідуальних підходів).Дослідження має досить різнобічну розробку цілого ряду нових методологічних проблем, які відкривають перспективу для подальшого аналізу. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновані рекомендації щодо шляхів вирішення проблеми активізації трудового потенціалу населення країн з трансформаційною економікою. Ці висновки відображені в наступних положеннях:1. Поняття трудової мотивації включає дві її складові: мотивацію праці та мотивацію трудової діяльності. Мотивація праці, як спонукання до ефективної праці, тісно пов’язана із розташуванням робочого місця, організацією роботи, стосунками із співпрацівниками та керівництвом. Мотивація трудової діяльності включає мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію зайнятості в системі трудових відносин, мотивацію до володіння засобами виробництва, мотивацію до розвитку власної конкурентоспроможності на ринку праці та саму мотивацію праці;2. З точки зору сучасної економічної теорії слід розрізняти власне мотивацію як співвідношення ієрархічних систем внутрішніх спонукань та механізм мотивації як сукупність об’єктивних чинників виникнення мотивів до трудової активності. Мотивація трудової діяльності включає ланки, в яких мотиви групуються по їх головних ознаках, їх параметри сталі та не залежать від соціально-економічного середовища. Механізм мотивації розглядається як комплекс економічних, соціальних, психологічних важелів, які є спонукальними мотивами до трудової діяльності, що змінюються у часі та просторі;3. Глибинним джерелом мотиваційного комплексу людини виступає соціально-економічний генотип нації, в структурі якого синтезуються соціально-економічні інтереси, ціннісні орієнтації та установки, комплекс соціально-психологічних характеристик, норм та стимулів життєдіяльності нації. У сучасних умовах в країнах з перехідною економікою ментальність населення вимушена пристосовуватися до нових явищ та трансформацій, тому є складною сукупністю, де співіснують цінності колишньої радянської людини з цінностями, властивими ринковому господарству;4. Особливості сучасного стану трудової мотивації населення країн пострадянського простору зумовлені наслідками командно-адміністративної системи управління, характерними ознаками якої було штучне зниження заробітної плати як ціни робочої сили щодо справжньої її вартості, перенагромадження (надлишок) праці та неефективна структура її винагород. Період економічної трансформації пострадянських країн характеризується тяжкою кризою заробітної плати. Як економічна категорія заробітна плата перестала виконувати функцію відтворення робочої сили та стимулювання праці. Низький її рівень має ряд негативних наслідків: подальше падіння мотивації працівників до трудової діяльності та її продуктивності, різке скорочення рівня споживання основної маси населення, поява нерегламентованої зайнятості, масова міграція працівників за кордон, практичне знешкодження середнього прошарку населення (класу основних платників податків і споживачів), посилення соціального напруження в суспільстві;5. Основними принципами організації оплати праці повинні стати: 1)демонополізація тарифікації заробітної плати, формування “споживчих” кошиків на основі визначення дійсного прожиткового мінімуму, регулярний перегляд мінімальної заробітної плати згідно з економічним розвитком та змінами вартості життя; 2)регулювання коштів, виділених до споживання, за допомогою системи оподаткування, введення компенсаційних виплат та індексації доходів населення в зв’язку з інфляцією та зростанням цін; 3)ринкове регулювання ціни робочої сили з урахуванням складності, кваліфікації, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці на основі тарифних угод та колективних договорів; 4)стимулювання розвитку соціального партнерства та трип артизму;6. Сучасний розвиток мотиваційного механізму в Україні повинен виявлятися насамперед у переході до індивідуалізованої гнучкої оплати праці на підприємствах:: 1)широке використання індивідуальних трудових договорів на контрактній основі; 2)розширення практики персоніфікації ставок і окладів працівникам; 3)застосування багатофакторних систем оплати праці, заснованих на диференціації оцінки праці (по групах працівників, умовах праці, трудових досягненнях, регіонах держави); 4)збільшення частки перемінної частини заробітної плати (премії, надбавки), які повинні виплачуватися як заохочення за якість (кількість) праці; 5)використання ковзних графіків робочого часу; 6)застосування різних форм участі персоналу в прибутках і капіталі фірми; 7)застосування широкого набору соціальних пільг і виплат;7. Сучасна практика господарювання безперечно свідчить, що роль нематеріальних стимулів в трудовій діяльності постійно зростає. У структуру трудової мотивації входить не лише оплата праці та її різновиди, а й зміст роботи, організація трудового процесу, режим праці та ін. На даному етапі важливим засобом посилення мотивації праці виступає гуманізація праці, яка включає збагачення змісту праці, розвиток колективних форм організації праці; покращення умов праці; раціоналізація режиму трудового процесу та відпочинку; підвищення якості життя. На підприємствах всіх форм власності вважається за доцільне впровадження такої форми організації праці, як участь персоналу в керуванні або "партисипативне управління". Принципово новим способом удосконалення мотивації трудової діяльності є мотивація вільним часом, конкретними формами якої є: скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.;8. На ринок праці пострадянських країн в теперішній час впливають дві групи факторів. Перша визначає загальні закономірності розвитку ринкових відносин у сфері праці (технологічний, економічний, демографічний, політичний фактори). Друга група факторів зумовлюється особливостями конкретного етапу розвитку цих країн: структурною перебудовою економіки, формуванням багатоваріантних форм власності, розмежуванням населення за рівнем життя та ступенем адаптованості переходу до ринкових принципів господарювання і т.ін. Регулювання зайнятості на державному, регіональному та місцевому рівнях повинно здійснюватися на основі загальнодержавної концепції соціально-орієнтованої економіки, основними цілями якої є утримання падіння зайнятості та зростання безробіття на основі створення і зберігання робочих місць у перспективних галузях економіки, удосконалення інфраструктури ринку праці, підвищення гнучкості, мобільності, фахової конкурентоспроможності робочої сили;9. Роздержавлення та приватизація виступають одним з вирішальних соціально–економічних факторів підвищення мотивації трудової діяльності. На даному етапі соціальна функція власності повинна проявлятися перш за все в тому, що в якості засобів виробництва вона буде спроможна представляти не лише підприємцям, керівникам, а й широкому колу робітників гідне існування завдяки витратам власної праці. Нові форми власності в сукупності з дією фінансових механізмів та матеріальних стимулів повинні служити гарантією ефективного розвитку виробництва, існування необхідної кількості робочих місць, таким чином вирішуючи загальні соціальні проблеми;10. За умов трансформаційного періоду країн пострадянського простору мотиваційний механізм представлений тріадою “держава – підприємство – працівник”. Це забезпечує оптимальне сполучення всіх елементів мотиваційної системи з метою досягнення максимальної ефективності виробництва на основі формування працівників нового ринкового типу з високим рівнем мотивації до продуктивної праці, створення відповідних ціннісних орієнтацій та установ, якісного оновлення трудового менталітету. На даному етапі рішення проблеми підвищення мотивації трудової діяльності забезпечується цілеспрямованим державним регулюванням цього процесу, що доповнює ринкове саморегулювання на кожному трансформаційному етапі. При цьому головною умовою успішного функціонування мотиваційного механізму є його гнучкість, мобільність та оптимальне сполучення мотивування працівників на мікро- та макрорівнях, враховувуючи зміни в потребах та інтересах робітників і національні особливості сучасного менталітету. Розробка нового мотиваційного механізму повинна бути націлена на підготовку конкурентоспроможних працівників ринкового типу, особисто зацікавлених у підвищенні продуктивності трудової діяльності, якості своєї робочої сили, її конкурентоспроможності. |

 |