

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА

ГУНЧЕНКО МАРІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 331.101.3

**МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.01.01 – Економічна теорія

**Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Дніпропетровськ–2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Полтавському національному технічному університеті імені Юрія Кондратюка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
КРИВЕНКО ЛАРИСА ВОЛОДИМИРІВНА,
Українська академія банківської справи (м. Суми),
завідуюча кафедрою теоретичної та прикладної
економіки

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
ПЕТРОВА ІРИНА ЛЕОНІДІВНА,
Університет економіки та права „Крок” (м. Київ)
завідуюча кафедрою менеджменту та маркетингу

кандидат економічних наук, доцент
ТРОПІНА ВАЛЕНТИНА БОРИСІВНА
Науково-дослідний фінансовий інститут при
Міністерстві фінансів України (м. Київ), докторант

Провідна установа: Донецький національний університет, кафедра
економічної теорії, Міністерства освіти і науки України,
м. Донецьк

Захист відбудеться 30.06. 2006 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.120.01 у Дніпропетровському університеті економіки та права за адресою: 49000, м. Дніпропетровськ, вул. Набережна Леніна, 18.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Дніпропетровського університету економіки та права за адресою: 49000, м. Дніпропетровськ, вул. Набережна Леніна, 18.

Автореферат розісланий 25.05. 2006 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В.М. Шаповал

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: Л. Брентано, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Х. Хекхаузен та ін. Провідне місце у теорії мотивації праці належить роботам: С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлеланда, Л. Портера, Т. Раєна, Б. Скінера, Ф. Тейлора, У. Оучі. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, В. Мандибуря, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно, а також російські науковці: Л. Абалкін, В. Автономов, О. Зінов'єв, В. Іноземцев та ін.

Незважаючи на значний внесок цих вчених і певний ступінь опрацьованості теми, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування та реалізації мотиваційних моделей. У теоретико-методологічному обґрунтуванні формування механізму мотивації праці відсутні єдині погляди на зміст і функції його основних елементів, не існує єдиної схеми їх взаємодії. Також відсутні наукові дослідження щодо комплексного розгляду проблеми становлення мотиваційних систем праці, проблеми адекватного визначення та практичного використання змін у мотиваційній системі праці у сучасних умовах. Це і зумовлює необхідність винайдення нових підходів щодо побудови моделей мотивації праці у сучасних умовах і обґрунтовує актуальність теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри економічної теорії Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка за комплексною темою „Теоретичні основи формування господарського механізму регіонів України” (номер державної реєстрації 0102U004705). Безпосередньо автором досліджувалися проблеми ефективності функціонування механізму мотивації у сучасних умовах.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка концептуальних основ, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо побудови моделей мотивації праці для підприємств та організацій, що функціонують та розвиваються в умовах трансформації економіки України.

Відповідно до мети, в дисертації були поставлені наступні основні завдання:

– дослідити елементи механізму мотивації праці, розкрити їх сутність та зміст; провести структурування внутрішніх і зовнішніх чинників механізму мотивації праці, обґрунтувати комплексну схему його формування та функціонування;

– систематизувати ознаки мотиваційного механізму різних форм трудової діяльності, провести оцінку можливостей його трансформації;

– дослідити стан систем мотивації праці в Україні та у розвинених західноєвропейських країнах, здійснити порівняльний аналіз факторів впливу;

– сформулювати концептуальні основи побудови моделей мотивації праці в умовах трансформації економіки України;

– розробити методичні підходи щодо побудови моделей мотивації праці та механізмів їх реалізації у сучасних умовах;

– розробити принципи, цілі, методи та функціональну структуру моделей мотивації праці, адекватну авторській концепції;

– обґрунтувати соціальні аспекти державного регулювання моделей мотивації праці та розробити рекомендації щодо удосконалення методів державного впливу на систему мотивації праці населення.

Об'єкт дослідження – процеси формування мотивації праці в трансформаційній економіці.

Предмет дослідження – комплекс соціально-економічних відносин та фактори становлення мотиваційних систем праці, а також особливості функціонування мотиваційного механізму праці в умовах трансформації економіки України.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою проведених у дисертації досліджень стали наукові концепції і теоретичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних учених у галузі мотивації праці та трудових відносин, управління, організації виробництва. Крім того, у роботі використані такі загальнонаукові та спеціальні методи: *візуально-графічний* – для подання результатів у наочній формі; *наукової абстракції* – для формування висновків; *системного аналізу і синтезу, індукції і дедукції* – для аналізу структури механізму мотивації праці; *економіко-статистичні* – для представлення динаміки факторів впливу на мотиваційні системи праці; *порівняльного горизонтального та вертикального аналізу* – для відображення зв'язку між факторами становлення мотиваційних систем праці та основними соціально-економічними чинниками.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України з питань державного регулювання діяльності підприємств, а також офіційні статистичні матеріали і дані, зібрані автором під час проведення особистих досліджень на підприємствах м. Полтави.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному та методичному обґрунтуванні концептуальних основ формування та реалізації моделей мотивації праці в умовах трансформації економіки України. Найбільш суттєві наукові результати, що виносяться на захист, полягають у наступному:

вперше:

– обґрунтовано комплексну схему формування механізму мотивації праці, в якій умовно виокремлено інтринсивну (внутрішню) та екстринсивну (зовнішню) мотивації; доведено, що на першому етапі формування механізму мотивації праці може виникнути мотиваційно-цільовий резонанс як дивергенція внутрішньої мети праці працівника та зовнішньої мети організації; встановлено, що в процесі функціонування механізму мотивації праці відбувається взаємодія роботодавця, мотиваційної сфери особистості та зовнішнього середовища;

– у якості основного критерію класифікації форм трудової діяльності (праця та творчість) запропоновано використовувати ознаки мотиваційного механізму їх виникнення: домінанту екстринсивної чи інтринсивної мотивації, а також мету і результат діяльності; доведено, що перехід від праці до творчості відбувається через трансформацію мотиваційного механізму виникнення та функціонування цих форм людської діяльності, а саме через усунення чи згладжування мотиваційно-цільового резонансу на етапі прийняття стимулу та формування первинного абстрактного мотиву; доведено, що в Україні відсутні реальні умови для реалізації такої трансформації і формування принципово відмінної від існуючої на даному етапі мотиваційної системи праці, заснованої на домінанті інтринсивної мотивації в мотиваційному механізмі;

удосконалено:

– сутність та зміст механізму мотивації праці як складного явища та спонукальної причини поведінки працівника, який складається із сукупності цілеспрямованих або випадкових, прямих або опосередкованих впливів зовнішнього середовища, в результаті яких відбувається модифікація усталеної мотиваційної системи працівника, засвоєння цінностей, норм і правил поведінки;

– концептуальні основи побудови та реалізації моделі мотивації праці в умовах трансформації економіки України, що ґрунтуються на емпіричному узагальненні теорій людського капіталу, людських стосунків, гуманізації праці, збагачення праці, виробничої демократії, участі у прибутках, гуртків якості, якості трудового життя, і спрямовані на поступовий перехід від праці до вільної творчості;

– розподіл функцій моделі мотивації праці між усіма підсистемами трудових відносин у відповідності до визначених принципів та цілей моделі мотивації праці, на відміну від існуючих підходів, які передбачають переважно концентрацію усіх функцій мотивації праці в одному структурному підрозділі організації;

дістали подальшого розвитку:

– система принципів побудови моделі мотивації праці, серед яких пріоритетними, з одного боку, є формування у працівників потреб вищого рівня для становлення чинників внутрішньої мотивації, з іншого – створення сприятливих умов для досягнення цілей організації шляхом виявлення та задоволення потреб працівників. При цьому, система цілей побудови моделі мотивації праці розмежовується на цілі з точки зору працівника – максимальне задоволення власних потреб за умов мінімізації зусиль, цілі з точки зору

організації, підприємства чи роботодавця – максимізація прибутку за умов мінімізації витрат та цілі держави – задоволення потреб населення за умови згладжування соціальних конфліктів;

– аналіз факторів впливу на стан трудової мотивації та визначення їх ролі в процесі становлення мотиваційних систем праці, головними серед яких є: рівень життя населення, зміни у характері праці, зміни трудових відносин, інформатизація усіх сфер діяльності людини, зміни в соціальній та духовній сферах, особливості менталітету.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичні положення, які захищаються в дисертації, доведені до рівня конкретних практичних пропозицій та рекомендацій. Вони створюють об'єктивну основу для подальшого розвитку теоретичних і прикладних досліджень проблем ефективного функціонування мотиваційних систем та моделей мотивації праці.

Підтвердженням практичної значимості розроблених автором науково-методичних засад побудови мотиваційних моделей є розробка та впровадження моделі мотивації праці на приватному підприємстві „Елсис” (м. Полтава) (акт про впровадження від 27.10.2003 р. та на ТОВ „Завод газорозрядних ламп” (м. Полтава) (акт про впровадження від 25.11.2003 р.).

Теоретичний матеріал дисертації використовується на кафедрі економічної теорії Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка для викладання дисциплін: „Політична економія”, „Основи економічної теорії”, „Мікроекономіка” (акт про впровадження від 03.02.2005 р.).

Особистий внесок здобувача. Теоретично обґрунтовані та викладені авторські концептуальні основи формування та реалізації моделей мотивації праці в умовах трансформації економіки України. Усі наукові результати, викладені в дисертаційній роботі та опубліковані в наукових виданнях України, отримані автором особисто. З публікацій, що видані у співавторстві, в роботі використані лише результати особистого дослідження здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дисертації було викладено та схвалено на 9 конференціях, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції „Ризикологія в економіці та підприємництві” (м. Київ, 2001 р.); Міжнародній науково-теоретичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених „Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть” (м. Тернопіль, 2003 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції „Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки України” (м. Алушта, 2003 р.); 4-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми науки та освіти” (м. Харків, 2003 р.); 4-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління” (м. Харків, 2003 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України” (м. Луганськ, 2003 р.); Четвертій міжнародній науковій конференції студентів та молодих учених „Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання” (м. Донецьк, 2003 р.);

Міжнародній науково-практичній конференції „Актуальні проблеми сучасних наук: теорія та практика” (м. Дніпропетровськ, 2005 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції „Динаміка наукових досліджень '2005” (м. Дніпропетровськ, 2005 р.).

Публікації. За темою дисертації автором опубліковано у фахових виданнях з економічних наук 8 наукових статей та 9 тез доповідей на наукових конференціях, загальним обсягом 4,54 умов.-друк. арк.

Обсяг і структура дисертації. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 177 найменувань, додатків. Основний зміст дисертації викладено на 180 сторінках. У тексті роботи налічується 20 рисунків та 10 таблиць.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі „Теоретико-методологічні основи формування механізму мотивації праці” розглядається еволюція поглядів на методологічні засади вивчення мотивації трудової діяльності в економічній теорії; визначаються сутність та зміст основних понять, якими оперує автор при дослідженні механізму мотивації праці; розкриваються основні елементи механізму мотивації праці; встановлюється порядок взаємозв'язків між ними, на базі чого окреслюється комплексна схема виникнення та функціонування механізму мотивації праці.

Сучасний етап розвитку економічної теорії характеризується підвищенням ролі особистості у сферах виробництва, розподілу, обміну, управління, що обумовлює процес їх гуманізації. Перегляд ціннісних засад діяльності людини змушує по-іншому розглядати так звану „людину економічну” і, відповідно, її мотивацію.

З проведеного аналізу первісних, змістовних та процесуальних теорій мотивації автор робить висновок про те, що існуючі на сьогодні теорії мотивації не розкривають принципи виникнення та функціонування механізму мотивації праці у системному зв'язку інтеграції його окремих елементів. Для більшості запропонованих теорій характерним є відокремлення результатів і спонукальних причин праці, а також абсолютизація тих чи інших чинників мотиваційного механізму. Автор звертає увагу на те, що розбіжності у розумінні сутності основних елементів механізму мотивації призводять до неоднозначного тлумачення його виникнення та функціонування.

На основі систематизації, узагальнення та переосмислення існуючих підходів, автор стверджує наступне: в механізмі мотивації беруть участь зовнішні та внутрішні елементи мотивування; зовнішні елементи мотивування є об'єктивними і формують стимули, а внутрішні елементи є суб'єктивними і формують мотиви. Залежно від того, на які елементи здійснюється вплив в процесі мотивування, мотивацію, на думку автора, слід поділити на екстринсивну (зовнішню) та інтринсивну (внутрішню). Відповідно, процес мотивування може бути внутрішньоорганізованим та зовнішньоорганізованим; наявність двох форм мотивації зумовлює виникнення результатів двох рівнів.

Виходячи з викладеної концепції розуміння основних елементів мотиваційного механізму, під мотивацією трудової діяльності автор розуміє сукупність множини чинників та елементів, які у своєму зв'язку зумовлюють, спрямовують та підтримують зусилля, що витрачає людина в процесі своєї діяльності. Послідовність перебігу та внутрішня будова мотивації зумовлює спонукальні причини трудової поведінки, причини її виникнення та очікувані наслідки.

Для уникнення суперечностей у поглядах на основні елементи механізму мотивації, а також для визначення місця мотиваційно-цільового резонансу у процесі мотивації праці, автор пропонує виокремити внутрішню (інтринсивну) та зовнішню (екстринсивну) мотивацію у рамках єдиного мотиваційного процесу. При цьому, під зовнішньою, екстринсивною, мотивацією автор розуміє, що формування механізму мотивації відбувається під впливом оточуючого середовища, метою якого є формування конкретного мотиву чи наміру, або стимулювання, збільшення сили існуючого мотиву. Наведена схема зовнішньої мотивації дозволяє чітко виявити етап, на якому виникає мотиваційно-цільовий резонанс, внаслідок якого суб'єкт сприймає стимул, чи ігнорує його (рис. 1).

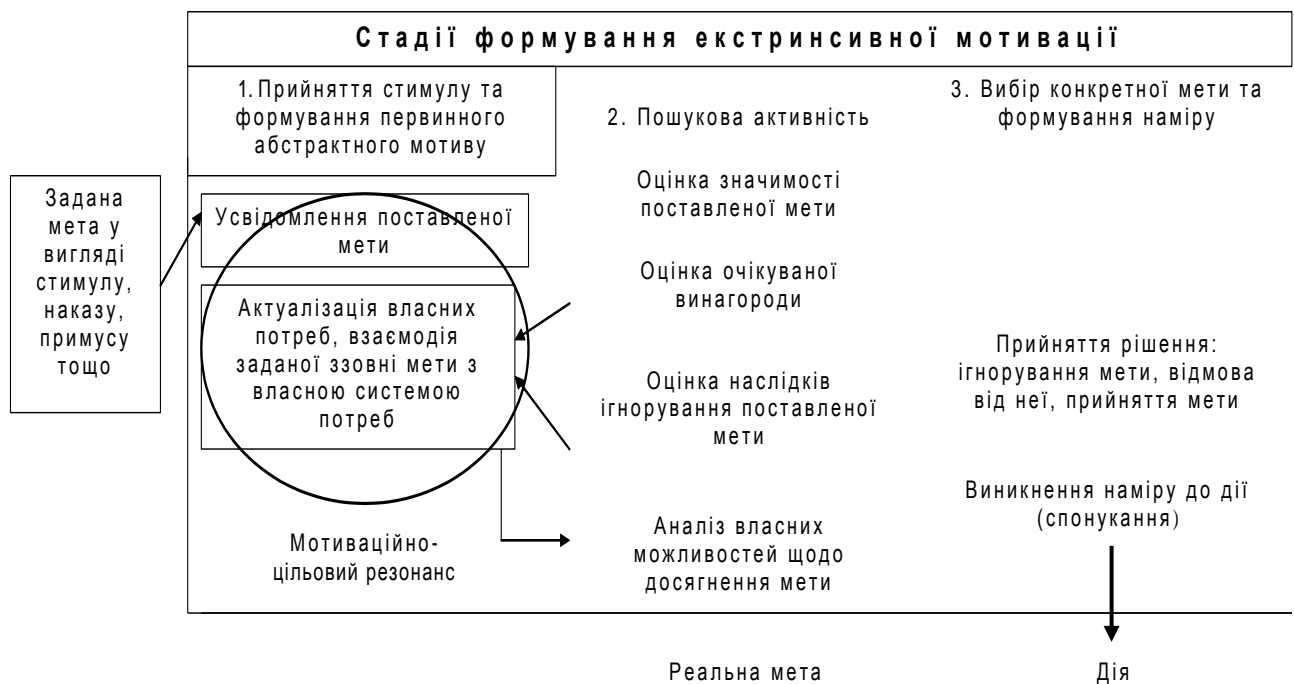


Рис. 1. Механізм екстринсивної мотивації праці

У механізмі мотивації трудової діяльності поєднуються: суб'єкт мотивування, як джерело внутрішніх мотивів, та об'єкт зовнішніх чинників впливу; роботодавець, що ототожнює цілі організації та дії якого створюють зовнішні чинники мотиваційного механізму; мотиваційна сфера особистості, що охоплює чинники інтринсивної мотивації; зовнішнє середовище, яке формує умови для функціонування роботодавця і суб'єкта діяльності, встановлює

порядок взаємозв'язків між ними. Крім того, принципове значення має відокремлення результатів першого рівня, які характеризують матеріально-речову форму діяльності (економічні, виробничі, соціальні результати), та результатів другого рівня, які визначають ставлення індивіда до самого процесу діяльності (усвідомлення досягнення власної мети, самовдосконалення, можливість спілкування, т. ін.) (рис. 2). Поєднання цих елементів у їх взаємному зв'язку створює мотиваційну систему працівника як певну цілісність, єдність закономірно розташованих та взаємопов'язаних частин.



Рис. 2. Механізм мотивації трудової діяльності

Таким чином, під механізмом мотивації праці автор розуміє сукупність цілеспрямованих або випадкових, обумовлюючих або опосередковуючих впливів зовнішнього середовища, під дією яких відбувається модифікація усталеної мотиваційної системи, засвоєння соціальних цінностей, норм і правил поведінки.

Автор підкреслює, що внутрішні тенденції механізму мотивації розвиваються нелінійно та циклічно. Домінанта інтринсивної мотивації характерна для періодів економічного зростання, тоді як за умов погіршення господарської кон'юнктури та соціально-політичної ситуації, вона безумовно стає менш вираженою, відходить на другий план, поступаючись місцем домінанті екстринсивної мотивації, проте не зникає зовсім.

У другому розділі „Економічні передумови становлення мотиваційних систем праці” обґрунтована запропонована дисертантом класифікація праці за ознаками мотиваційного механізму її виникнення; виявлені та обґрунтовані фактори формування сучасних мотиваційних систем у країнах з високорозвиненою економікою та в Україні; проведено їх порівняльний аналіз; проаналізована структура механізму мотивації праці в Україні.

Безперечно розходження в глибинних механізмах функціонування мотивації, як рушійної та спонукальної сили праці, дозволяє у якості основного

критерію класифікації форм трудової діяльності запропонувати ознаки мотиваційного механізму їх виникнення: домінанту інтринсивної чи екстринсивної мотивації, а також мету та результат діяльності. Праця характеризується домінантою екстринсивної мотивації у мотиваційному механізмі, а її мета і результат використовується для задоволення матеріальних потреб. Творчість характеризується домінантою інтринсивною мотивації в мотиваційному механізмі, а її основною метою є прагнення до самореалізації. Перехід від праці до творчості відбувається через трансформацію мотиваційного механізму виникнення та функціонування цих форм людської діяльності.

З метою виявлення можливостей переходу від праці до творчості у сучасних умовах у роботі було проаналізовано фактори формування сучасних мотиваційних систем в розвинутих країнах Заходу та в Україні. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що домінантною для населення високорозвинутих країн є постматеріалістична система мотивації, поява якої була зумовлена реальними соціально-економічними чинниками: підвищенням загального рівня добробуту, швидким економічним розвитком, інформатизацією економіки і т. ін.

Процеси, що спостерігаються в економіці України мають суттєві розбіжності з тими, що склалися на Заході. Зниження рівня доходів (частка оплати праці у ВВП знизилася з 53,1% у 1990 р. до 44% у 2004 р.), зміни у структурі доходів населення (частка оплати праці у структурі грошових доходів знизилася з 70,9% у 1990 р. до 45,3% у 2004 р.) призвели до загального зниження рівня добробуту та невідповідності у масовій свідомості результатів праці очікуваній винагороді. Життєвий рівень громадян України один з найнижчих в Європі, 2/3 населення живе на рівні бідності, при цьому бідність в Україні безпосередньо охоплює значну частину працюючих. Зарплату, нижчу за встановлену мінімальну, у 2004 р. отримував кожний сьомий (14,6%) працівник у галузях економіки, а місячна заробітна плата, нижча за прожитковий мінімум, нараховувалася майже половині працюючих (49,8%). Продовжує поглиблюватися розшарування суспільства за доходами.

Економічна криза 1990–1999 рр. в Україні зумовила спад виробництва і призупинення технологічного розвитку: обсяги ВВП скоротилися на 59,2%, промислової продукції – на 48,9%. Застаріле устаткування і брак коштів на підвищення кваліфікації не сприяють оволодінню інформацією та здатності відтворення нових знань, що є основою інформатизації економіки. Сучасні умови в Україні сприяють становленню матеріалістичної системи мотивації, яка характеризується домінантою екстринсивної мотивації у мотиваційному механізмі і зумовлює існуючу на сьогодні кризу трудової мотивації.

Соціологічне дослідження, проведене автором на підприємствах різних форм власності з метою аналізу структури механізму мотивації в сучасних умовах України, підтвердило, що провідними мотивами праці виступає прагнення отримати відповідний рівень доходів, яке і формує домінанту зовнішньої позитивної мотивації. Зовнішня негативна мотивація є достатньо сильною і обмежує професійний розвиток особистості, атрофує її внутрішні інтереси та потреби. Потенціал внутрішніх мотиваційних чинників при цьому є

достатньо великим, проте ні сучасні реалії, ні існуючі на розглянутих підприємствах моделі мотивації праці, не дають йому можливості бути реалізованим.

У третьому розділі „Концептуальна модель мотивації праці та напрями її регулювання” визначені установчі моменти формування сучасних підходів до побудови моделей мотивації праці; встановлені критерії та принципи побудови, система цілей моделі мотивації праці; запропоновано функціональний розподіл моделі мотивації праці та методи, що можуть бути задіяні в умовах її функціонування, а також визначені стратегічні пріоритети державного регулювання моделей мотивації праці населення.

Інтегральна модель мотивації праці впливає на всіх працівників, незалежно від особливостей їх мотиваційних характеристик. Причому, однією з цілей моделі мотивації є поступовий перехід від відчуженої праці до вільної творчості, формування нового типу працівника у розрізі загальноцивілізаційних змін. Характерною рисою цього процесу повинно стати постійне нагромадження у працівника нових якостей, які в кінцевому результаті перетворюють його на основі економічного закону відповідності робочої сили стану і рівню розвитку матеріально-речових продуктивних сил в такого, що відповідає потребам постіндустріального суспільства.

Формування засад для побудови моделі мотивації праці відбувається щонайменше на трьох рівнях: індивідуальному, на рівні підприємства чи організації та на рівні держави. Основними принципами побудови моделей мотивації праці є, з одного боку, формування у працівників потреб вищого рівня для формування чинників інтринсивної мотивації, а з іншого – створення сприятливих умов для досягнення цілей організації в цілому шляхом виявлення та задоволення потреб працівників. Для пояснення принципів моделі мотивації праці працівника нового типу розкрито об’єктивні критерії (соціальний, науково-технічний, економічний та екологічний) та суб’єктивні чинники (креативність).

Розроблена концепція з багатьох елементів репрезентує емпіричне узагальнення теорій людського капіталу, людських стосунків, гуманізації праці, збагачення праці, виробничої демократії, участі у прибутку, гуртків якості, якості трудового життя. Визначальними є наступні положення:

– мотивація праці прагне до максимального забезпечення потреб працівника;

– пріоритетними функціями моделі мотивації праці є формування чинників інтринсивної мотивації;

– професійно-кваліфікаційний розвиток робочої сили та планування кар’єрного росту працівників є одним з основних чинників росту креативності;

– у рамках функціонування моделі мотивації праці матеріальне стимулювання є одним із чинників формування екстринсивної мотивації до праці і включає у себе нетрадиційні методи;

– у рамках функціонування моделі мотивації праці працівники мають брати активну участь у вирішенні виробничих завдань та залучатися до процесів управління виробництвом;

– змістовність праці має бути досить високою і відповідати структурі та ієрархії потреб і мотивів;

– умови праці мають забезпечувати краще пристосування матеріально-технічної бази до кожного окремого працівника.

Нові підходи сприяють розвитку творчого потенціалу працівників, підвищують якість трудового життя, сприяють демократизації управління, задоволенню потреб вищого рівня – в належності та причетності, визнанні та самовираженні, самоствердженні та самовдосконаленні.

Цілі моделі мотивації розмежовуються на цілі з точки зору підприємства чи організації, цілі з точки зору працівника та цілі з точки зору держави. Неминучий мотиваційно-цільовий резонанс вирішується на функціональному рівні реалізації моделі. Саме від того, у якій мірі зазначені групи цілей будуть несуперечливими, залежить ефективність управління мотивацією праці.

Автор доводить, що цілі моделі мотивації, з точки зору держави, дають підставу говорити не просто про ринкову економіку, а про соціально зорієнтовану ринкову економіку, яка зрештою підпорядковує всю діяльність своїх функціональних структур задоволенню потреб людини. Соціальні аспекти державної політики є вагомими чинниками впливу на мотиваційну систему населення, а тому пріоритетними напрямками мають бути державне регулювання системи оплати праці, соціальні гарантії у сферах соціального забезпечення, науки, освіти та культури, охорони здоров'я, забезпечення безпечного довкілля, а також узгодження внутрішніх суспільних та групових конфліктів.

Система цілей є основою для визначення складу функцій моделі мотивації праці, а також їх об'єктів та носіїв.

ВИСНОВКИ

У дисертації досліджено теоретико-методичні основи формування механізму мотивації праці та запропоновано концепцію побудови моделей мотивації праці в умовах трансформації економіки України. У результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. Поступове підвищення ролі особистості в усіх сферах господарювання обумовлює процес їх гуманізації, що змушує по-іншому розглядати так звану „людину економічну” і, відповідно, її мотивацію. Існуючі на сьогодні теорії мотивації системно не розкривають принципів виникнення та функціонування механізму мотивації праці, не відображають у повній мірі структуру взаємодії окремих його чинників.

2. Виокремлення внутрішньої (інтринсивної) та зовнішньої (екстринсивної) мотивації у рамках єдиного мотиваційного процесу дозволяє уникнути суперечностей у поглядах на основні елементи механізму мотивації праці, а також чітко визначити місце та роль мотиваційно-цільового резонансу у процесі мотивації. Запропонована схема інтринсивної мотивації складається з трьох етапів: прийняття стимулу та формування первинного абстрактного мотиву, пошукової активності та вибір конкретної мети та формування наміру її досягти. Такий підхід дозволив виявити місце мотиву у мотиваційному

механізмі праці, не ототожнюючи його ні з потребою, ні з метою, ні із спонуканням, ні з наміром.

3. Безперечне розходження в глибинних механізмах функціонування мотивації, як рушійної та спонукальної сили праці, дозволяє класифікувати різні форми людської діяльності за ознаками мотиваційного механізму їх виникнення і функціонування: за домінантою інтринсивної чи екстринсивної мотивації, а також за метою та результатами діяльності. Праця характеризується домінантою екстринсивної мотивації у мотиваційному механізмі, а її мета і результат використовується для задоволення матеріальних потреб. Творчість характеризується домінантою інтринсивної мотивації в мотиваційному механізмі, а її основною метою є прагнення до самореалізації.

4. Панування у розвинутих країнах постматеріалістичної системи мотивації праці, поява якої була зумовлена реальними соціально-економічними чинниками, формує новий тип суб'єкту праці, який перестає бути безпосереднім агентом виробництва, має високий освітній рівень, є достатньо культурною людиною, має розвинуті інтереси. Натомість, процеси, що спостерігаються сьогодні в Україні, характеризуються кризою трудової мотивації, яка знаходить свій прояв у заміні потреб вищих рівнів матеріальними інтересами. Відбувається поступове становлення матеріалістичної мотиваційної системи, тобто механізм мотивації праці характеризується домінантою зовнішніх чинників мотивації, які повсякчас знаходять підкріплення діючими моделями мотивації праці та системами стимулювання.

5. Аналіз структури механізму мотивації праці в Україні підтвердив, що провідними мотивами більшості працівників виступає прагнення отримати відповідний рівень доходів, що і формує домінанту зовнішньої позитивної мотивації; зовнішня негативна мотивація є достатньо сильною і обмежує професійний розвиток особистості, атрофує її внутрішні інтереси та потреби. Потенціал внутрішніх мотиваційних чинників є достатньо великим, проте ні сучасні реалії, ні існуючі на розглянутих підприємствах моделі мотивації праці, не дають йому можливості бути реалізованим.

6. Модель мотивації праці спрямована на формування нового типу працівника у розрізі загальноцивілізаційних змін, основними рисами механізму мотивації якого є домінанта внутрішньої мотивації. Розроблена концепція репрезентує емпіричне узагальнення теорій людського капіталу, людських стосунків, гуманізації праці, збагачення праці, виробничої демократії, участі у прибутку, гуртків якості, якості трудового життя.

7. У розрізі запропонованої концепції удосконалено систему принципів побудови моделі мотивації праці; розмежовано цілі моделі мотивації; окреслено чіткий розподіл функцій моделі мотивації праці між усіма підсистемами трудових відносин

8. З огляду на перспективи соціального розвитку в Україні, з-поміж стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку держави визначено пріоритетні для вирішення проблеми становлення матеріалістичної системи мотивації праці більшості населення. Зазначено, що з точки зору забезпечення державного регулювання системи мотивації праці, говорити слід не просто про

ринкову економіку, а про соціально зорієнтовану ринкову економіку, яка підпорядковує всю діяльність своїх функціональних структур задоволенню потреб людини.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Коваленко М.В. Концептуальні підходи до мотивації трудової діяльності і особливості їх вияву на практиці // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – Выпуск 24. Серия: Экономические науки. – 2000. – С.114–119.

2. Коваленко М.В. Фактори формування мотиваційного механізму трудової діяльності в умовах кризи // Регіональні перспективи. – 2000. – №6. – С.53–55.

3. Коваленко М.В. Риск как один из субъективных факторов человеческого потенциала. // Ризикологія в економіці та підприємстві. Збірник наукових праць за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (27–28 березня 2001 року). – К.: КНЕУ, Академія ДПС України, 2001. – С.174–175.

4. Гунченко М.В. Криза мотиваційної системи в Україні: причини та наслідки // Регіональні перспективи. – 2003. – №7–8. – С.23–24.

5. Гунченко М.В. Основні принципи побудови та функціональний розподіл моделі мотивації праці // Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія: Економічні науки. – 2003. – №4. – С.71–75.

6. Кривенко Л.В., Гунченко М.В. Фактори становлення нових мотивів праці у країнах з високорозвинутою економікою // Вісник Донецького університету, Сер. В: Економіка і право, Вип. 2, 2003. – С. 77–82.

Особистий внесок здобувача: проаналізовано фактори становлення мотиваційних систем в Україні та у високорозвинутих країнах Заходу, здійснено їх порівняння.

7. Гунченко М.В. Фактори зниження стимулюючої дії заробітної плати в умовах кризи мотиваційної системи в Україні // Сучасні проблеми науки та освіти. Матеріали 4-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції 1–10 травня 2003 р., м. Ялта. / Харків: Українська асоціація „Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2003. – С.52.

8. Гунченко М.В. Фактори формування мотиваційної системи в Україні // Тези доповідей Міжнародної науково-теоретичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених „Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть”. 20 лютого 2003 р., м. Тернопіль. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2003. – С.242.

9. Гунченко М.В. Соціально-економічна політика регулювання ринку праці в умовах кризи мотиваційної системи // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції „Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України” / 20-21 листопада 2003 року, Східноук. нац. ун-т ім. В. Даля, м. Луганськ, 2003. –

С.39–40.

10. Гунченко М.В. Принципи побудови моделей мотивації праці в умовах гуманізації управління підприємством // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління. Матеріали 4-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції. / Харків, Українська Асоціація „Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2003. – С.70–71.

11. Гунченко М.В., Кривенко Л.В. Формування механізму мотивації праці у системі управління персоналом // Праці Четвертої міжнародної конференції студентів та молодих учених „Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання”. Частина 4. – Донецьк: ДонНУ, 2003. – С.34–36.

Особистий внесок здобувача: обґрунтовано комплексну схему мотиваційного механізму праці.

12. Гунченко М.В. Аспекти мотивації праці у сучасній економічній теорії // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины / Материалы II Всеукраинской научно-практической конференции. Алушта, 9–11 октября 2003 года. – Симферополь, 2003. – С.120–121.

13. Гунченко М.В. Класифікація праці за ознаками мотиваційного механізму її виникнення // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 187: В 4 т. Том IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С.1014–1023.

14. Гунченко М.В. Социальные аспекты государственного регулирования систем и моделей мотивации труда // Духовно-нравственные основы социально-экономической деятельности потребительской кооперации: Сборник научных докладов профессорско-преподавательского состава и аспирантов университета. В 6 ч. – Белгород: Кооперативное образование, 2004. – Ч.4. – С.301–310.

15. Гунченко М.В. Система оплати праці як елемент моделі мотивації праці на підприємстві // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції „Актуальні проблеми сучасних наук: теорія та практика”. Том II. Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С.33–35.

16. Гунченко М.В. Стратегічні пріоритети соціальної політики держави в умовах кризи системи мотивації праці населення // Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції „Динаміка наукових досліджень '2005”. Том 22. Економіка. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С.32–33.

АНОТАЦІЯ

Гунченко М.В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01 – Економічна теорія. – Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, Полтава, 2006.

Дисертація містить теоретичні дослідження, науково-методичні і практичні рекомендації щодо побудови моделей мотивації праці в умовах трансформації економіки України. У роботі розглянуті методологічні питання виникнення та функціонування механізму мотивації праці, окреслена комплексна схема формування механізму мотивації трудової діяльності, запропонована класифікація праці за ознаками мотиваційного механізму її виникнення.

На основі аналізу мотиваційних систем населення України та країн з високорозвинутою економікою визначаються проблемні питання побудови моделей мотивації праці, виявляються та обґрунтовуються фактори формування сучасних мотиваційних систем.

На основі запропонованої концепції побудови моделей мотивації праці розроблені практичні форми та методи, принципи та цілі побудови моделей мотивації праці для підприємств та організацій, що працюють та розвиваються в умовах трансформації економіки України.

Значна увага приділяється визначенню пріоритетних напрямків державної політики у сфері регулювання моделей мотивації праці.

Ключові слова: мотивація, мотивування, мотиваційних механізм, мотиваційна система, модель мотивації, мотиваційна модель, праця, творчість, соціально-трудова відносина.

АННОТАЦІЯ

Гунченко М.В. Мотивация труда в условиях трансформации экономики Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.01.01 – Экономическая теория. – Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка, Полтава, 2006.

В диссертации исследованы теоретико-методологические основы формирования механизма мотивации труда, разработаны концептуальные основы, практические формы и методы, принципы и цели построения моделей мотивации труда для предприятий и организаций, которые работают и развиваются в условиях трансформации экономики Украины. В работе рассмотрены методологические вопросы возникновения и функционирования механизма мотивации, приведена комплексная схема формирования мотивационного механизма трудовой деятельности, предложена классификация труда по признакам мотивационного механизма его возникновения.

На основании анализа мотивационных систем населения в Украине и в странах с высокоразвитой экономикой определяются проблемные вопросы построения моделей мотивации труда, выявляются и обосновываются факторы формирования современных мотивационных систем.

Значительное внимание уделяется определению приоритетных направлений государственной политики в сфере регулирования моделей мотивации труда.

Ключевые слова: мотивация, мотивирование, мотивационный механизм, мотивационная система, модель мотивации, мотивационная модель, труд, творчество, социально-трудовые отношения.

ANNOTATION

Hunchenko M.V. Work motivation in the conditions of transformation of economy in Ukraine. - Manuscript.

The dissertation for scientific degree of Candidate of economic sciences on a specialty 08.01.01 – Economic theory. – The Poltava's National Technical University in honor of Y. Kondratyuk, Poltava, 2006.

In the dissertation the theoretical and methodological bases of formation of the motivate mechanism of work are investigated, the conceptual bases, practical forms and methods, principles and purposes of creating the motivate models are developed for the enterprises and organizations, which work and develop in the conditions of transformation of economy in Ukraine. In the dissertation the methodological questions of occurrence and functioning of the motivate mechanism are considered, the complex scheme of formation of the motivate mechanism of labor activity is given, the classification of work according to attributes of occurrence of the motivate mechanism is offered.

As a result of the analysis of human motivate systems in Ukraine and in the countries with high developed economy the problem questions of creating the motivate models of work are defined, the factors of formation modern motivate systems are researched and proved .

The significant attention is given to definition of priority directions of the state policy in sphere of regulation of motivate models of work.

Key words: motivations, justification, motivate mechanism, motivate system, model of motivation, motivate model, labour, creativity, social and labour relations.