

УДК 331.101.3

Мішура В. Б., Шульгін Є. П.

МОТИВАЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ КОРПОРАЦІЙ

Стратегічні цілі інноваційного розвитку економіки та конкурентного середовища в Україні обумовлюють ускладнення мотивації праці персоналу, реалізація яких потребує розробки особливого мотиваційного механізму, який має враховувати складність праці, прояв творчості, базуватись на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів до розробки і впровадження інновацій, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу, і, разом з тим, гнучко реагувати на вимоги ринку.

Мотиваційний механізм регулювання конкурентоспроможності праці являє собою сукупність організаційних та економічних методів, важелів та інструментів, орієнтованих на формування та підтримку мотиваційних умов для забезпечення трудової поведінки, спрямованої на досягнення у праці результатів, які мають конкурентні переваги, підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Теоретичні аспекти мотивації праці розглядалися в роботах економістів різних шкіл і напрямків [1–3]. Вперше проблема мотивації трудової діяльності безпосередньо в господарському житті і на виробництві була поставлена в роботах А. Сміта, Ф. Тейлора (школа наукового управління), А. Файоля (адміністративна школа управління), Е. Мейо, В. Оучи (школа наукового менеджменту).

Серед українських учених, що зробили значний внесок у розробку проблеми мотивації, варто виділити роботи українських учених: А. Афоніна, Л. Безчасного, Д. Богині, О. Бугуцького, І. Буяна, В. Врублевського, І. Завадського, О. Єськова, М. Кіма, І. Комарницького, В. Корнієнко, І. Лукінова, М. Малика, С. Мочерного, В. Ніколенка, В. Новікова, Г. Осового, Ю. Палкіна, В. Стаховського, П. Томчука, В. Черняка, А. Чухно, Г. Хапта та інших.

Але цілісне розуміння мотивації як складного соціально-економічного феномена, що визначає характер системної трансформації соціально-трудових відносин у ньому, взаємодія і взаємовплив рівневих структур поведінки соціальних і економічних суб'єктів суспільства є недостатньо дослідженими проблемами, які не стали поки що предметом ретельних наукових розробок.

Метою статті є визначення мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності персоналу та підвищення якості робочої сили в трансформаційний період.

Сучасні дослідники ринку праці наголошують на необхідності зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти мотивація конкурентоспроможної праці [4], яку може запропонувати лише конкурентоспроможна робоча сила. «Конкурентоспроможність робочої сили» доцільно трактувати як системну тріаду:

- по-перше, як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;
- по-друге, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни;
- по-третє, як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповісти попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [3].

Виходячи з позицій системного підходу, визначення структури, важелів та принципів функціонування мотиваційного механізму конкурентоспроможності праці необхідно здійснювати на декількох рівнях – індивідуальному, мікро -, мезо -, макроекономічному. До зовнішнього оточення системи регулювання конкурентоспроможності праці відносяться «вхід», «вихід», прямий та зворотній зв'язки, які безумовно є різними для кожного із зазначених рівнів (табл. 1).

Таблиця 1

Зовнішнє оточення регулювання конкурентоспроможності робочої сили в розрізі ієрархічних рівнів [5, 6]

Елементи зовнішнього оточення	Рівень			
	індивідуальний	мікроекономічний	мезоекономічний	макроекономічний
«вхід»	<ul style="list-style-type: none"> ● об'єкти, процеси, явища, що оточують працівника на робочому місці; ● члени трудового колективу; ● керівник; ● роботодавець 	<ul style="list-style-type: none"> ● технологічне устаткування, технологічні лінії; ● сировинні ресурси задіяні на виробництві; ● підсистема організації праці та управління на підприємстві; ● постачальники сировини; ● трудовий колектив; ● керівництво; ● роботодавці; ● власники (співвласники) 	<ul style="list-style-type: none"> ● підприємства у складі галузі (сфери економіки) чи регіону; ● робоча сила, зайняті економічною діяльністю, безробітні в пошуках роботи; ● постачальники сировини, енергії, матеріалів, обладнання; ● споживачі готової продукції; ● ринки праці, товарів, послуг, робочої сили; системи управління працею 	<ul style="list-style-type: none"> ● організації матеріально-технічного забезпечення соціально-економічного розвитку країни; ● галузі; ● регіони; ● населення країни; ● сировинні запаси; ● національні ринки праці, товарів та послуг; ● федерації та спілки підприємців, роботодавців, власників, професійні спілки
«вихід»	<ul style="list-style-type: none"> ● результат трудової діяльності (продукт праці); ● члени трудового колективу; ● керівник; ● роботодавець 	<ul style="list-style-type: none"> ● результат праці трудового колективу; ● трудовий колектив; ● керівництво; ● роботодавці; ● власники (співвласники) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ВДВ – результати праці трудових колективів; ● трудові колективи; ● профспілки, спілки роботодавців, власників підприємств; ● ринки праці, товарів та послуг 	<ul style="list-style-type: none"> ● ВВП; ● національні ринки праці; ● федерації спілок, об'єднань працівників, підприємців та роботодавців, власників
прямий та зворотній зв'язки	інформація, сигнали, команди та їх носії, які стосуються умов та організації праці, її мотиваційного забезпечення (оплата праці, можливості проф. зростання тощо) працівника на його робочому місці	інформація, сигнали, команди та їх носії, які стосуються умов та організації праці, її мотиваційного забезпечення на виробництві, де здійснюється трудова діяльність колективу	інформація, сигнали, команди та їх носії, які стосуються умов та організації праці, її мотиваційного забезпечення на підприємствах галузі чи регіону, де здійснюється трудова діяльність колективів	інформація, сигнали, команди та їх носії, які стосуються умов та організації праці, її мотиваційного забезпечення, соціально-економічного розвитку країни в цілому

В умовах трансформаційної економіки домінантного значення набуває такий мотиваційний чинник як оплата праці. Ключовою проблемою залишається досягнення суспільно прийняттого рівня, структури, диференціації доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати.

Низький рівень трудових доходів та їх невиправдана диференціація неминуче призводять до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне чи часткове виключення з основних життєвих цінностей. Економічне зростання створило об'єктивні передумови для підвищення реальних доходів населення, передусім заробітної плати, збільшення її частки у сукупних доходах населення. Проте загальний рівень доходів у країні залишається вкрай низьким, насамперед через низькі стандарти оплати праці.

Перехід економіки нашої держави до ринкових відносин неможливий без здійснення відповідної реформи заробітної плати. Мета реформи заробітної плати полягає, по-перше, в забезпеченні поетапного підвищення ціни робочої сили і наближення її до вартості. Прийнявши за основу визначення розмірів заробітної плати, вартість робочої сили необхідно відпрацювати і ввести в дію механізм її регулювання. Перш за все, реформування організації оплати праці повинно здійснюватися поетапно на принципово новій організаційно-правовій основі, яка базувалася б на принципах державно-договірного процесу (учасники: уряд, підприємці, профспілки). Таке регулювання повинно розповсюджуватися на всі форми власності і господарювання. По-друге, реформа зарплати повинна сприяти створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який базується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

У процесі становлення ринку праці важливу роль відіграють зміни в стимулюванні результативності праці, а також економічні відносини між роботодавцями і найманими працівниками з приводу результатів праці останніх [1]. Такий вид відносин – це майбутнє України, а той ринок праці, що тільки формується, вже має істотні недоліки. Основними покупцями вільної робочої сили у нас є підприємницькі структури (приватні підприємства, комерційні фірми, банки, інвестиційні фонди тощо), однак державні структури майже не виходять на ринок праці, в них навпаки відбувається звільнення робітників. Відповідно деформуються основні чинники ринку праці – попит на робочу силу та її пропозиція.

Вибрана нині державна орієнтація на зближення мінімальних і максимальних доходів негативно впливає на формування ринку праці. Це вкрай негативно позначається на державному регулюванні заробітної плати працівників у соціокультурних галузях, особливо в освіті та науці, де більшість працівників втрачає будь-який інтерес до підвищення своєї кваліфікації і наукового рівня. Тут доцільніше піти на скорочення зайнятих працівників і перекваліфікацію на суміжні гостродефіцитні спеціальності або залучення до малого бізнесу. Слід також звернути увагу на те, що проблематичним є вирішення питання про оптимальні матеріальні форми стимулювання інтенсивності праці та їх вплив на ринок праці [2]. Загальновідомо, що інтенсивність праці і в умовах командної економіки, і на перших етапах переходу до ринку залишається у більшості працюючих нижчою від суспільно-необхідної. Якщо піти по шляху впровадження суто ринкових форм стимулювання праці (за кінцевим результатом), то відповідного темпу інтенсивності праці насамперед не витримають найменш соціально захищені верстви населення. Можливою формою вирішення названої проблеми могло б стати розширення фінансових пілг підприємствам недержавного сектора за умови залучення ними зазначених категорій працівників.

Ще одним негативним фактором впливу на зміни у формах матеріального стимулювання результативності праці можуть стати невірно вибрані орієнтири в диференціації оплати праці різних категорій працівників. Як свідчить аналіз зарубіжного досвіду, в цьому питанні і в розвинутих країнах поки що немає повної визначеності. Так, у японських фірмах

президент компанії отримує у середньому в вісім разів більше, ніж робітник, який щойно прийнятий на роботу. У американських компаніях співвідношення відповідних окладів становить 20:1 [7].

У галузях, де основна маса – малокваліфіковані працівники, одним із виходів є дострокові пенсії для тих, хто досяг передпенсійного віку і перенавчання тих, хто має невеликий стаж роботи. Основною формою стимулювання працюючих повинно стати збільшення розміру зарплати. Але це можливо лише за умови скорочення кількості зайнятих на виробництві. Основним повинен стати шлях збільшення обсягів діяльності. Зацікавити в його зростанні працівників сьогодні можна тільки за рахунок підвищення питомої ваги змінної частини в їх зарплаті, а це не менше 50 % виплати з прибутку. Однак, це доцільно тільки на перших етапах переходу до ринку, коли тариф низький і не покриває витрат на утримання працівника. На наступних етапах ця частка повинна мати за норму – 20–30 % заробітку. Шляхами усунення цих недоліків у трансформаційний період повинні стати: повернення держави на ринок науково-технічної продукції; розширення фінансових та інших пільг розробникам цієї продукції; посилення впливу держави на зміну міжтериторіальних пропорцій у розміщенні наукових сил в Україні на користь периферії; розширення пільг виробникам, які впроваджують у життя відкриття українських вчених; значне підвищення рівня оплати праці науковим працівникам вищої кваліфікації з метою гальмування їх від'їзду за кордон і збереження існуючих наукових шкіл в Україні; стимулювання руху раціоналізаторів і винахідників з використанням для цього матеріальних та інших стимулів.

За діючої системи мотивації праці в економіці України створення ефективної системи оцінки результатів роботи найманих працівників неможливе. Для цього необхідне докорінне реформування діючої системи стимулювання та мотивації праці, а також внесення кардинальних змін у діючі форми бухгалтерського, статистичного та оперативного обліку, що дозволить досягти необхідного рівня інформаційного забезпечення запропонованої системи. Крім того, практичне впровадження системи оцінки результатів роботи персоналу потребує обов'язкової підготовчої роботи.

Для цього необхідно:

- запровадження нової ідеології оподаткування (не просто зміна податкових ставок, а зміна всієї системи визначення і стягнення податків);
- введення комплексу заходів, спрямованих на легалізацію всіх форм неповної зайнятості;
- формування принципово іншої системи надання допомоги безробітним, яка б включала допомогу у відкритті власної справи, перекваліфікації, працевлаштуванні і грошовій підтримці та стимулювала б реєстрацію безробітних;
- введення персоніфікованих страхових рахунків, які б поставили в принципово різні умови людей, що чесно сплачують податки і тих, хто під різними приводами від цього ухиляється.

Все це забезпечить принципову можливість надання допомоги саме тим, кому вона потрібна, і, водночас, стимулюватиме активізацію власних зусиль людини на вирішення своїх проблем, не очікуючи допомоги держави.

Не менш важливим є обрання такої моделі регулювання зарплати, в якій всі пов'язані з цим питання, вирішуються в рамках колективних договорів. У державному секторі економіки України на перших етапах трансформаційного періоду доцільно було б застосувати модель, за якої держава регулює нижній і верхній рівні заробітної плати. На наступних етапах доцільна базова модель, за допомогою якої всі питання заробітної плати вирішуються в межах колективного договору. Необхідна розробка нових економічних важелів, котрі сприяють зацікавленості недержавних структур у працевлаштуванні молоді, жінок із дітьми, працівників передпенсійного віку, інвалідів. Вирішуватися ці злободенні питання повинні, в першу чергу, через регіональні центри зайнятості.

Стосовно мотиваційного забезпечення орієнтацій соціальних партнерів на досягнення конкурентоспроможності праці необхідним є підвищення ролі держави у реформуванні оплати праці та ролі соціального партнерства як головного засобу регулювання оплати праці. Водночас потребує подолання негативна тенденція, яка спостерігається останнім часом – відсутність стійкого та безпосереднього зв'язку між економічним зростанням і відчутним для основних груп населення зростанням доходів. Оцінкою ефективності розвитку трудової сфери повинно бути не лише створення безконфліктних умов для отримання доходів підприємцями, але й розгортання процесу створення умов для матеріального добробуту найманих працівників на основі підвищення ефективності праці, зростання конкурентоспроможності працівників, конкурентоспроможності результатів праці – продукції та послуг на ринку.

Зрушення у мотивації до конкурентоспроможності працівників неможливо досягти без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери, що має підвищити адаптаційні можливості більшості населення до здійснюваних перетворень. Адже політика держави не може будуватись лише на економічній парадигмі, ігноруючи соціальні цінності. Метою економічного розвитку повинна бути соціалізація соціально-трудової сфери, гуманізація праці та життя, соціальна переорієнтація виробництва, пом'якшення диференціації умов життя різних верств населення.

Відмінність мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності праці від існуючого полягає у тому, що він повинен бути спрямований на соціальне інвестування розвитку людського капіталу, формування середнього класу як опори реформ та стабільності, реальну соціалізацію соціально-трудової сфери.

Сьогодні і на подальшу перспективу важливою складовою мотивації до розвитку конкурентоспроможності робочої сили вважаємо створення дієвої системи безперервної підготовки і перепідготовки кадрів. Мається на увазі необхідність переходу від окремих заходів щодо підвищення професійної компетентності кадрів до формування гнучкої системи управління якістю робочої сили на підприємстві, яка дозволить попередити вивільнення зайвої робочої сили, та уникнути його важких соціально-економічних наслідків для працівників, а головне усвідомити: краща гарантія не стати безробітним – це безперервне навчання та підвищення кваліфікації із потенційною мобільністю.

В умовах об'єктивного зростання ролі конкурентного чинника потребує розв'язання таке питання як критерії якості підготовки працівників. На часі є розробка професійних стандартів (кваліфікаційних вимог до працівників, які базуються на їх компетенції), які мають стати складовою нормативної бази розвитку якісних характеристик трудового потенціалу, замінюючи застарілі вимоги до працівників, а також розробка методик оцінки конкурентоспроможності кадрів.

Запровадження корпоративної культури є підґрунтям мотивації до підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств, важливою умовою зміцнення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками, спрямованості спільної мети на досягнення конкурентоспроможності персоналу задля забезпечення конкурентних позицій підприємства в цілому. Економічне підґрунтя цієї проблеми – вдосконалення законодавчої бази корпоратизації в країні, ліквідація деформацій в питаннях приватизації, акціонування власності.

Щодо інвестицій в людський капітал, то само по собі залучення інвестицій на цілі навчання або поліпшення умов праці ще не гарантує підвищення конкурентоспроможності працівника. Так само інвестиції не можуть стати джерелом ефективності праці, дієздатних соціально-трудових відносин. Таким джерелом мають стати лише компетентні суб'єкти, яким притаманна висока сила мотивації.

Мотиваційне регулювання конкурентоспроможності лише тоді досягатиме своєї мети, коли головний акцент буде зроблено на заохоченні чесної, сумлінної, кваліфікованої праці, що має сприяти відродженню ціннісних орієнтацій у сфері праці, зростанню мотивації до трудових досягнень, підвищення конкурентоспроможності робочої сили і результатів праці.

Отже, необхідним чинником підвищення якості робочої сили та її конкурентоспроможності є створення передумов для істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку житла.

Необхідна зміна парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти мотивація конкурентоспроможної праці.

Реформа заробітної плати повинна полягати в забезпеченні поетапного підвищення ціни робочої сили і наближення її до вартості.

Метою економічного розвитку повинна бути соціалізація соціально-трудової сфери, гуманізація праці та життя, соціальна переорієнтація виробництва, пом'якшення диференціації умов життя різних верств населення.

Відмінність мотиваційного механізму регулювання конкурентоспроможності праці від існуючого полягає у тому, що він повинен бути спрямований на соціальне інвестування розвитку людського капіталу, формування середнього класу як опори реформ та стабільності, реальну соціалізацію соціально-трудової сфери.

Зрушення у мотивації до конкурентоспроможності працівників неможливо досягти без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери, що має підвищити адаптаційні можливості більшості населення до здійснюваних перетворень.

ВИСНОВКИ

Основними напрямками зростання якості робочої сили та конкурентоспроможності праці є: розробка механізму збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення; забезпечити спрямовування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою; забезпечення безпосереднього зв'язку між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників; запровадження багатоканального фінансування професійної освіти; забезпечення трансформації професійно-технічної освіти; істотне збільшення масштабів професійної підготовки та перепідготовки безробітних; направлення осіб, що втратили роботу, на перекваліфікацію якомога раніше; формування державного замовлення на підготовку робочої сили, спираючись на результати прогнозу потреби економіки країни в робочій силі за професіями, і розміщення замовлення на тендерних засадах у навчальних закладах; забезпечення запровадження практики обов'язкової роботи протягом 3-річного періоду в державних навчальних закладах усіх випускників педагогічних навчальних закладів, які здобули освіту за бюджетні кошти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Анішина Н. Мотивація безробітних до проходження професійного навчання / Н. Анішина, Т. Плішка // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 30–35.
2. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості / Вовканич С. та ін. // Вісник НАНУ. – 2002. – №2. – С. 41–47.
3. Костиненко Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності / Т. Костиненко // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 18–21.
4. Коростелова И. Страны СНГ: совместные исследование социально-трудовых проблем / И. Коростелова // Человек и труд. – 1998. – № 5. – С. 43–45.
5. Павловська О. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм: монографія / О. Павловська. – К.: Редакція «Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України», 2001. – 272 с.
6. Семикіна М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – С. 75–82.
7. Мишура В. Б. Мотивационный механизм системы корпоративного управления: монографія / В. Б. Мишура, Е. В. Мишура. – Краматорск: ДГМА, 2009. – 174 с.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2011 р.