

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Золотарьова Ольга Володимирівна

УДК 331.101.3

**МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЙМАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 08.00.01 – Економічна теорія та історія економічної думки

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дніпропетровськ – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі політичної економії Національної металургійної академії України Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (м. Дніпропетровськ).

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Тарасевич Віктор Миколайович,
Національна металургійна академія України
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України
(м. Дніпропетровськ),
завідувач кафедри політичної економії.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Мандибура Віктор Омелянович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України,
професор кафедри економічної теорії;

кандидат економічних наук, доцент
Липов Володимир Валентинович,
Харківський національний університет імені В.Н.
Каразіна Міністерства освіти і науки, молоді та спорту
України,
доцент кафедри міжнародної економіки,
докторант кафедри економічної теорії та економічних
методів управління.

Захист відбудеться «__» _____ 2011 р. о ___ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 08.080.01 при Державному вищому навчальному закладі «Національний гірничий університет»: 49027, м. Дніпропетровськ, проспект К. Маркса, 19, ауд. 10/409.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Національний гірничий університет» за адресою: 49027, м. Дніпропетровськ, проспект К. Маркса, 19.

Автореферат розісланий “__” _____ 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Дереза В.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Однією з важливих причин гальмування ефективних ринкових перетворень в Україні є негативний вплив кризи мотивації економічної діяльності найманих працівників на результати суспільного виробництва.

Для вітчизняних підприємств характерним є дефіцит сучасних систем мотивації праці. Їх становленню й функціонуванню заважає невирішеність таких проблем, як конфлікти інтересів, цінностей та мотивів найманих працівників і керівництва та власників підприємств; значні відмінності в структурі фонду оплати праці в різних сферах економічної діяльності; недооцінка дієвих неекономічних мотиваційних інструментів. Ситуація ускладнюється нестабільністю ринку праці, існуванням тіньових схем зайнятості та мотивації економічної діяльності найманих працівників, посиленням процесів майнової й соціальної диференціації населення. Трансформації ж у структурі та якості робочої сили, у змісті та умовах праці, в ієрархії потреб, інтересів, цінностей і мотивів працівників потребують ініціації тих сутнісних сил особистості, які пов'язані з розвитком творчого потенціалу, прагненням до самореалізації та постійного професійного вдосконалення.

Таким чином, в умовах ринкових перетворень в Україні підвищується актуальність формування ефективної системи мотивації найманих працівників, а також їх самомотивації, що вимагає відповідної модифікації мотиваційного інструментарію й вдосконалення існуючого механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників.

Важливі дослідницькі результати щодо створення теоретичних засад мотивації діяльності працівників належать багатьом видатним науковцям, в тому числі: Дж. Бентаму, Т. Веблену, М. Веберу, У. Джевонсу, В. Зомбарту, Дж. Кейнсу, Дж. Коммонсу, А. Маршаллу, Дж. Міллю, Ж. Сімонді, А. Сміту, Дж. Стюарту, М. Туган-Барановському, Г. Шмоллеру, Й. Шумпетеру. Психологічні і соціальні аспекти мотивації діяльності людини вивчали У. Джеймс, О. Леонтьєв, К. Левін, В. Мерлін, В. Мясіщев, С. Рубінштейн, Д. Уснадзе, З. Фрейд, Х. Хекхаузен та інші. Генезис теорій трудової мотивації в менеджменті можна прослідкувати в працях С. Адамса, А. Маслоу, Є. Мейо, В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Дж. Мак-Клелланда, Ф. Тейлора.

Значний внесок у подальший розвиток мотиваційних теорій в сучасній економічній науці внесли В. Андрієнко, А. Афонін, Д. Богиня, О. Богуцький, К. Брунер, В. Дієсперов, Г. Дмитренко, Ш. Доу, А. Єгоршин, В. Зотов, В. Іноземцев, А. Колот, Г. Куліков, П. Кутелєв, Е. Лібанова, Дж. Марч, І. Мішурова, У. Меклінг, В. Нестерчук, Н. Павловська, Т. Сітовські, О. Умінський, А. Чухно, С. Шапіро.

Незважаючи на безперечні досягнення вітчизняної та зарубіжної економічної думки у дослідженні змісту й інструментів мотивації людини, недостатньо розробленими залишаються питання визначення сутності, складових елементів, функцій механізму мотивації економічної діяльності

найманих працівників і напрямів його реалізації та вдосконалення на макро-, мікро- й наноекономічному рівнях.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у межах науково-дослідницької роботи кафедри політичної економії Національної металургійної академії України "Дослідження основ та закономірностей розвитку національної економіки в контексті глобалізації" (номер державної реєстрації 00108U001721), де особисто здобувачем розроблено підрозділ "Трудові відносини в національній економіці". Внесок автора полягає у визначенні сутності, складових елементів, функцій механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, обґрунтуванні основних напрямів його реалізації та вдосконалення на макро-, мікро- й наноекономічному рівнях.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є визначення змісту механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, з'ясування його функцій та інструментів, розробка практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення зазначеного механізму в Україні.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких наукових завдань:

- розглянути теоретико-методологічні основи дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників;
- розкрити сутність, складові елементи й функції механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, форми його моніторингу та корегування;
- визначити особливості існуючого механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні, обґрунтувати практичні рекомендації щодо напрямів його реалізації та вдосконалення;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення методики економічної оцінки ефективності мотиваційного механізму на промисловому підприємстві.

Предмет і об'єкт дослідження. *Об'єкт дослідження* - механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників.

Предмет дослідження - відносини між державою, суспільством, роботодавцями та найманими працівниками з приводу мотивації їх економічної діяльності.

Методи дослідження. Теоретичну й методологічну основу дослідження становлять фундаментальні положення економічної науки. В процесі дослідження використано такі загальнонаукові та спеціальні методи: аналіз і синтез, індукція й дедукція, наукове абстрагування - для визначення сутності механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників; трансформаційна версія системного підходу - для з'ясування специфіки взаємодії складових елементів механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, визначення напрямів їх трансформації та вдосконалення; економіко-математичний - для визначення ефективності механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, удосконалення методики економічної оцінки мотиваційного механізму на промисловому підприємстві; статистико-економічний - для аналізу сучасних тенденцій щодо мотивації економічної діяльності найманих працівників; позитивний та нормативний

підходи - для розробки практичних рекомендацій і пропозицій відносно напрямів вдосконалення механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, статистичні матеріали, монографічні дослідження вітчизняних і зарубіжних авторів, а також наукові публікації з проблем теорії та практики мотивації економічної діяльності найманих працівників.

Наукова новизна одержаних результатів. Дослідження теоретичних основ механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників дозволило отримати наступні наукові результати:

вперше:

обґрунтовано синархічний характер зв'язків між складовими механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників: екзогенною (державна, ринкова й суспільна мотивація - макроекономічний рівень, мотивація на підприємстві - мікроекономічний рівень) та ендогенною (самотивація - наноекономічний рівень). Такий характер передбачає плюралізм способів впливу зазначених складових на діяльність працівників в єдиному напрямку, можливе превалювання тих чи інших видів мотивації (державної, ринкової, суспільної, мотивації на підприємстві, самотивації) в визначений період часу, узгодженість, комплементарність і взаємокорекцію застосування їх інструментів;

удосконалено (доповнено):

наукові уявлення про розподіл між роботодавцем-власником засобів виробництва й найманим працівником елементів власності на робочу силу внаслідок її купівлі-продажу та мотиваційні характеристики цих елементів. На відміну від існуючих уявлень доведено, що: роботодавець отримує право на володіння й користування робочою силою, управління й делегування повноважень щодо контролю за діяльністю підлеглих і виробничим процесом, привласнення результатів економічної діяльності найманих працівників, що викликає необхідність мотивації найкращого використання їх здібностей з метою підвищення ефективності виробництва; найманий працівник має право на розпорядження власною робочою силою, що мотивує до пошуку найкращого місця роботи, безстроковості володіння, заборони шкідливого використання, остаточного характеру;

зміст самотивації найманого працівника в частині виділення основних функціональних елементів самотивації, зокрема: аналіз внутрішніх чинників економічної діяльності та виявлення пріоритетних, узгодження останніх із зовнішніми факторами впливу, планування й моніторинг діяльності щодо її результатів, самооцінка та самоконтроль;

набули подальшого розвитку:

визначення функцій механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників. Обґрунтовано його відтворювальну (спрямованість на забезпечення високої ефективності суспільного виробництва), регулятивну (блокування неефективних мотиваційних інструментів та каталізація ефективних), комунікативну (забезпечення взаємодії суб'єктів мотивації з

метою оптимізації їх впливу на економічну діяльність найманих працівників) та інноваційну (активізація творчого потенціалу працівників та впровадження інновацій у виробництво) функції;

методичні підходи до економічної оцінки ефективності мотиваційного механізму на підприємстві, а саме: розроблено послідовно-поступальний алгоритм оцінки й показники загальної та персоніфікованої ефективності даного механізму. Доведено, що загальну ефективність мотиваційного механізму слід оцінювати співвідношенням обсягу валової виручки підприємства і сукупних мотиваційних витрат (до складу яких віднесено витрати на матеріальні мотиваційні інструменти та модернізацію трудового процесу), а персоніфіковану - відношенням обсягу виробленої окремим найманим працівником продукції у вартісному виразі до індивідуальних мотиваційних витрат.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані органами державної влади й місцевого самоврядування, керівництвом підприємств для впровадження, моніторингу та корегування систем мотивації з метою підвищення їх ефективності. Пропозиції автора використані: Департаментом економіки Дніпродзержинської міської ради (довідка №1-10/124ск від 06.02.07 р.) при розробці "Програми соціально-економічного та культурного розвитку м. Дніпродзержинська на 2007 рік", в частині: удосконалення оцінки діючих систем мотивації працівників організацій, промислових підприємств і бюджетних установ міста; ВАТ "Дніпродзержинська теплоелектроцентраль" (довідка №4335/01 від 29.09.06 р.) при розробці, впровадженні та оцінці системи мотивації найманих працівників підприємства; Центром соціально-економічних досліджень м. Дніпродзержинська (довідка №02/08 від 01.02.08 р.) при виконанні науково-дослідницьких робіт за тематикою: "Комплексна оцінка та вдосконалення системи мотивації на промисловому підприємстві", "Кадровий потенціал промислового підприємства та аналіз соціально-економічних факторів його використання"; Національною металургійною академією України (довідка №115/09 від 29.09.06 р.) при підготовці лекційного матеріалу та робочих програм курсів "Основи економічної теорії", "Макроекономіка", "Мікроекономіка", "Економічна політика"; Дніпродзержинським державним технічним університетом (акт від 06.10.06 р.) при розробці робочої програми та методичного забезпечення з дисципліни "Політична економія", яка викладається студентам спеціальностей 6.050104 "Фінанси" та 6.050106 "Облік і аудит".

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є повністю самостійним науковим здобутком автора.

Апробація результатів дисертації здійснювалась на Всеукраїнській міжвузівській науково-практичній конференції "Управління регіональним розвитком" (Сімферополь, 2003 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції "Проблеми розвитку підприємств і нових економічних структур в сучасних умовах" (Донецьк, 2004 р.), Регіональній науково-методичній конференції "Формування стратегії конкурентоспроможності освіти в регіоні"

(Дніпропетровськ, 2004 р.), Першій Міжнародній науково-практичній конференції "Науковий потенціал світу'2004" (Дніпропетровськ, 2004 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції "Економіка і управління у промисловості", яка присвячена 70-річчю факультету економіки і менеджменту Національної металургійної академії України (Дніпропетровськ, 2005 р.), Міжнародній науково-практичній конференції "Управління стратегічними змінами на підприємстві: концептуальні засади, методологія та практика" (Київ, 2005 р.), V Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів і студентів "Актуальні проблеми економічної системи України" (Черкаси, 2008 р.), II Міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності" (Жовті води, 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених і студентів "Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери" (Донецьк, 2010 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 21 наукова праця, в тому числі 12 у фахових виданнях та 9 у інших виданнях загальним обсягом 6,33 д.а., з яких автору належить 4,24 д.а.

Структура і обсяг дисертаційної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 232 сторінки. Дисертація містить 12 таблиць і 9 рисунків, розміщених на 11 сторінках. В роботі представлено 7 додатків, які розміщено на 49 сторінках. Список використаних джерел включає 214 найменувань і розміщений на 19 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі "Теоретико-методологічні засади дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників" розкрито онтологічні та гносеологічні основи дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, визначена його сутність, складові елементи, функції та форми моніторингу й корегування співвідношення видів та інструментів мотивації.

В дисертаційній роботі розглянуто три головні напрями розвитку мотиваційних теорій.

Перший напрям сформувався в економічній науці. Історично можна виділити три моделі мотивації людини, на розвиток і збагачення яких значно вплинули наукові розробки інших наук. За першою моделлю, головним мотивом і чинником діяльності людини-працівника є прагнення поліпшити власний добробут завдяки матеріальній винагороді. Такі погляди іманентні представникам меркантилізму (Дж. Стюарт), англійської класичної школи (А. Сміт, Д. Рикардо, Дж. Міль), маржиналізму (Л. Вальрас, У. Джевонс, К. Менгер) та неокласицизму (А. Маршалл). За другою моделлю, яка характерна для історичної школи (М. Вебер, В. Зомбарт, Б. Гільдебранд, К. Кніс, Г. Шмоллер), марксизму (К. Маркс, Ф. Енгельс), кейнсіанства (Дж. Кейнс), інституціоналізму (Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Мітчелл), нового інституціоналізму (Р. Мертон, В. Ні), крім матеріальних, вагомим значення

набувають соціально-психологічні мотиви, в тому числі: вільний час, звичка, додержання традицій, самовираження, почуття спільності. Важливим є забезпечення загального добробуту, чому сприяють державна та суспільна мотивація. За третьою моделлю, головний мотив і мета діяльності людини-працівника в командно-адміністративній системі господарства - необхідність праці на державу та мінімізація трудових витрат, а вже потім - праця на себе й отримання доходу. В процесі "активізації людського фактору" переважала зовнішня мотивація, використовувалися як моральні, так і матеріальні мотиваційні інструменти, проте зв'язок між останніми та кінцевими результатами праці був незначний. В сучасних умовах найбільш розвиненими є: альтернативний комплексний підхід (Ш. Доу, Б. Лоусбі, П. Ерл), прихильники якого наполягають на відсутності чіткого детермінізму в мотивації, крім матеріальних вони вважають впливовими мотиви самореалізації, прагнення до досконалості; мотиваційні аспекти "економічного імперіалізму" (Г. Беккер, Дж. Бьюкенен, Дж. Стиглер) - поряд з егоїстичними мотивами, важливу роль відіграє альтруїзм, смаки й переваги; модель REMM - "Resourceful, Evaluating, Maximazing Man" (винахідливої, оцінюючої, максимізуючої людини) (У. Меклінг, К. Брунер), де переважає внутрішня мотивація; суб'єктивно-фізіологічний підхід (Дж. Шекл, Т. Сітовскі, Дж. Форестер), який обґрунтовує необхідність позитивної мотивації та врахування нематеріальних мотивів.

Другий напрям виділився в соціальній, психологічній і біологічній науках (у взаємозв'язку з економічною). В його рамках в теорії інстинктів (Ч. Дарвін, Ф. Лоренц, Дж. Мак-Дуголл) висвітлюються передумови виникнення потреб і мотивів людини; в психології особистості (У. Вундт, Д. Олпорт, О. Леонтьєв), соціальній психології (У. Вайнер, К. Левін, Р. Хайдер) та психології мотивації (К. Мюррей, З. Фрейд, Л. Виготський) досліджуються чинники діяльності людини й сутність мотивації; в психології навчання (У. Джеймс, Ч. Спенс, У. Торндайк) та психології активізації (Дж. Айзенк, Дж. Даффі, В. Павлов) вивчаються механізми активізації людини, в тому числі, мотивація. Незважаючи на відмінність визначень змісту таких понять як мотив, потреба, мотивація, велику цінність мають праці, де встановлено, що діяльності без мотивації не існує, бо остання визначає цілеспрямованість дій і те, як будуть використані функціональні здібності найманого працівника.

Третій напрям відокремився в менеджменті, де історично склалося п'ять груп теорій трудової мотивації: 1) школа наукового управління (Ф. Тейлор, А. Файоль), головний постулат якої - щільний зв'язок між оплатою та результатами діяльності; 2) доктрина людських відносин (Ч. Бернард, Е. Мейо), де стверджується, що економічну діяльність найманих працівників необхідно мотивувати не тільки отриманням заробітку, а й соціально-психологічними мотиваційними інструментами; 3) змістовні теорії (К. Альдерфер, Дж. Мак-Клелланд, А. Маслоу), в яких наголошується, що порядок задоволення потреб залежить від їх ієрархії, та процесуальні теорії (В. Врум, Д. МакГрегор, Л. Портер), за якими домінуючий вплив на результати діяльності справляють внутрішні нематеріальні мотиви, а зовнішня матеріальна мотивація - другорядний; 4) "менеджмент людських ресурсів" (Дж. Литвін, Р. Стрингер),

де мотивація розглядається як процес спонукання людини до діяльності в інтересах організації; 5) нові теорії ("збагачення змісту праці", "гуманізація праці" й інші). Серед здобутків представників зазначених теорій на особливу увагу заслуговує визначення цілей і класифікація чинників економічної діяльності найманих працівників, відмінності внутрішньої й зовнішньої мотивації.

На основі розгляду гносеологічних і онтологічних підвалин розвитку мотиваційних теорій обґрунтовано доцільність застосування до дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників трансформаційної версії системного підходу. Запропонований метод, зокрема, передбачає: з'ясування сутності, складових елементів і функцій даного механізму; розкриття інструментарію в розрізі видів мотивації (державної, ринкової, суспільної, на підприємстві, самомотивації); обґрунтування трансформації ієрархії та складу внутрішніх чинників економічної діяльності найманих працівників (потреб, інтересів, цінностей і мотивів), структури та якості робочої сили, спектру інструментів мотивації.

Для більш глибокого й чіткого усвідомлення змісту мотиваційного механізму в дисертаційній роботі уточнено дефініцію мотивації економічної діяльності найманих працівників. З'ясовано, що вона є: а) економічною категорією, яка виражає відносини між державою, суспільством, роботодавцями, з одного боку, та найманими працівниками, з іншого боку, з приводу актуалізації й трансформації потреб, інтересів, цінностей, мотивів працівників з метою підвищення ефективності виробництва; б) процесом усвідомлення працівниками пріоритетних чинників діяльності та детермінації її цілей, ступень досягнення яких свідчить про дієвість мотивації; в) сукупністю зовнішніх мотиваційних інструментів, які періодично модифікуються та обумовлюють спрямованість й результативність економічної діяльності найманих працівників, та усвідомлених і активізованих внутрішніх інструментів мотивації.

В ході дослідження виявлено, що найсильніший мотиваційний вплив на економічну діяльність найманих працівників справляє система відносин власності, в тому числі, власність на робочу силу. Встановлено, що вона є складною системою економічних відносин між державою, роботодавцем і робітником з приводу привласнення працездатних сутнісних сил робітника та виступає системоутворюючим підґрунтям механізму мотивації, оскільки, щодо найманого працівника: 1) обумовлює його економічні інтереси та форми їх реалізації; 2) визначає цілі його діяльності (отримання й максимізація доходу, відтворення здатності до праці, застосування здібностей, набуття досвіду та підвищення професійних якостей). Конкретні форми реалізації власності працівника на робочу силу (наприклад, заробітна плата, доплати, премії, дивіденди) виступають дієвими матеріальними мотиваційними інструментами.

Конкретизовано розподіл між роботодавцем-власником засобів виробництва та найманим працівником елементів власності на робочу силу внаслідок її купівлі-продажу та мотиваційні характеристики цих елементів. Роботодавець отримує право на володіння й користування робочою силою,

управління й делегування повноважень щодо контролю за діяльністю підлеглих і виробничим процесом, привласнення результатів економічної діяльності найманих працівників, зокрема частини створеної додаткової вартості у формі прибутку, виробленої продукції, розроблених інновацій і винаходів. Найманий працівник має право на розпорядження власною робочою силою, що мотивує до пошуку найкращого місця роботи, безстроковості володіння, заборони шкідливого використання, остаточного характеру. В результаті цілеспрямованої та обґрунтованої мотивації роботодавцем, працівник прагне підвищити ефективність діяльності й ідентифікує власні інтереси з інтересами підприємства.

Вивчення змісту мотивації та її впливу на економічну діяльність найманих працівників дало можливість з'ясувати будову та призначення механізму мотивації цієї діяльності. Визначено, що він є складною системою елементів, як-от: а) чинники економічної діяльності найманих працівників; б) упорядкована сукупність видів мотивації, в яку входять екзогенна (державна, ринкова й суспільна мотивація - макроекономічний рівень, мотивація на підприємстві - мікроекономічний рівень) та ендогенна (самотивація - наноекономічний рівень) складові, а також зв'язки синархічного характеру між ними. Такий характер передбачає плюралізм способів впливу зазначених складових на діяльність працівників в єдиному напрямку, можливе превалювання тих чи інших видів мотивації в визначений період часу, узгодженість, комплементарність і взаємокорекцію застосування їх інструментів.

В існуючих наукових теоріях акцентувалась увага на мотивації трудової діяльності найманого працівника, останній сприймався як фактор виробництва, а не як особистість. В такому мотиваційному механізмі превалював односторонній, ієрархічний вплив на діяльність працівників, на який вони реагували очікуваним чином, погоджуючись на конкретні дії. Авторський механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників враховує той факт, що особистість не тільки сприймає мотиваційний вплив держави, суспільства, роботодавця, а й усвідомлює внутрішні чинники мотивації, які зазнають трансформації як самостійно, так і під впливом зовнішніх факторів, та, підсумовуючи наслідки цих трансформацій, здійснює вмотивовану економічну діяльність, спрямованість і результативність якої може як співпадати з цілями зовнішніх мотиваторів, так і не співпадати.

Даний механізм виконує наступні функції: відтворювальну - спрямованість на забезпечення високої ефективності суспільного виробництва; регулятивну - блокування неефективних мотиваційних інструментів та каталізація ефективних; комунікативну - забезпечення взаємодії суб'єктів мотивації з метою оптимізації їх впливу на економічну діяльність найманих працівників; інновативну - активізація творчого потенціалу працівників та впровадження інновацій у виробництво. Виявлено, що підвищенню дієвості механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників сприяє використання таких форм моніторингу й корегування: оцінка трансформації ієрархії та складу потреб, інтересів, цінностей і мотивів працівників; контроль функціонування

складових механізму та приведення співвідношення видів мотивації й їх інструментів до оптимального стану за критерієм ефективності виробництва; аналіз результатів діяльності та загальної ефективності мотиваційного механізму.

У другому розділі **"Напрями вдосконалення механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні"** досліджено особливості й негативні аспекти національного механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників і надано пропозиції щодо підвищення його ефективності на макро-, мікро- та наноекономічному рівнях.

Встановлено, що в умовах економічної кризи загострюється необхідність оптимізації функціонування механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників на макроекономічному рівні. Дана оптимізація, зокрема, передбачає: 1) виявлення основних проблем, які виникають в процесі реалізації кожного виду мотивації на даному рівні; 2) визначення пріоритетних форм реалізації державної, ринкової, суспільної мотивації із забезпеченням їх взаємоузгодженості та компліментарності за критерієм підвищення ефективності виробництва, максимізації задоволення потреб найманих працівників і гармонізації їх інтересів з інтересами держави й роботодавців.

Державна мотивація визначена як сукупність дій, які реалізуються органами державної влади та спрямовані на створення, перш за все, соціальних передумов економічної діяльності найманих працівників. Основними формами такої мотивації є наступні: матеріальної спрямованості - соціальні гарантії, норми (за роботу в понаднормовий час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) й компенсації в оплаті праці, індексація заробітної плати, державні пільги, індикаторами яких є рівень і якість життя; нематеріальної спрямованості - нагороди й відзнаки, пропаганда й агітація офіційної зайнятості, нормування праці, програми стажування та підвищення кваліфікації за кордоном, гарантії економічної свободи й дотримання прав, участь у державних інноваційних і дослідницьких проектах. Індикатором державної мотивації нематеріальної спрямованості є рівень зайнятості населення.

Виявлено наступні вади державної мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні: соціальні виплати впроваджуються без належного врахування соціальної стратифікації населення; мінімальна заробітна плата не забезпечує відновлення працездатності людини; повільно відроджується система нормування праці; спостерігається значна питома вага громадян, не задоволених життєвим рівнем і захистом своїх прав. Так, за результатами опитування "Громадська думка на межі 2008–2009 рр.: оцінка року, що минає, та погляд у майбутнє", проведеного Українським інститутом соціальних досліджень імені Олександра Яременка та Центром "Соціальний моніторинг", виявлено, що в 2009 році 33% населення вважали своє матеріальне становище нижчим середнього, 19% - низьким та 5% - дуже

низьким, при цьому рівень недовіри державним органам влади щодо своєчасного й компетентного виконання ними своїх обов'язків в середньому склав 75%.

Першочерговими перспективними заходами в галузі вдосконалення державної мотивації економічної діяльності найманих працівників й нівелювання впливу кризових явищ на останню є: впровадження регіонально-галузевого принципу встановлення мінімальної заробітної плати; регулярний аудит підприємств, які забезпечують низькі податкові надходження; формування загальнодержавного банку робочих місць за регіонально-галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками; законодавче закріплення нестандартних форм зайнятості (надомної праці, тимчасової та часткової зайнятості, гнучкого графіку праці).

Ринкова мотивація здійснюється через вплив конкуренції, кон'юнктури та інфраструктури ринку праці на чинники економічної діяльності найманих працівників. Негативними проявами ринкової мотивації в Україні є: важко передбачувані коливання попиту, пропозиції робочої сили та рівня її ціни; зростання обсягу прихованого безробіття; намагання власників підприємств отримувати "конкурентні переваги" (пільги, преференції) шляхом функціонування у "тіньовій" сфері економіки або через лобіювання своїх інтересів в органах влади; посилення диференціації доходів населення.

Для підвищення ефективності ринкової мотивації економічної діяльності найманих працівників пропонується здійснення органами державної влади наступних заходів: перехід до державно-приватних партнерств у фінансуванні проектів, пов'язаних з розвитком інфраструктури ринку праці; забезпечення взаємодії між службою зайнятості й закладами освіти через залучення останніх до узгодження переліку затребуваних спеціальностей та фінансову підтримку даних закладів; інтенсивне впровадження в практику служб зайнятості нових ефективних форм перепідготовки безробітних (посилення практичної спрямованості курсів через застосування інтерактивних підходів, поширення дистанційного навчання, забезпечення безкоштовними інформаційно-методичними матеріалами), які дозволять скоротити терміни навчання й забезпечити необхідний рівень підготовки.

Громадянські організації справляють вагомий мотиваційний вплив на економічну діяльність найманих працівників. В європейських економічно розвинутих країнах суспільна мотивація здійснюється переважно місцевими громадами, засобами масової інформації, профспілками за допомогою нормотворчої, інформаційно-аналітичної (проведення конференцій, юридичних консультацій, моніторинг реального стану умов праці й трудових відносин на підприємствах) та організаційної (боротьба з прихованим травматизмом та порушеннями безпеки праці шляхом здійснення спеціальних розслідувань, профілактичні заходи - щеплення й забезпечення ліками, акції протесту та страйки, контроль за укладанням тарифних угод) роботи. В Україні суспільна мотивація суттєвого впливу на економічну діяльність найманих працівників майже не чинить, що обумовлено, зокрема, недосконалістю Генеральної угоди між профспілками й урядом, неповним використанням можливостей

соціального партнерства у врегулюванні конфліктів між роботодавцями й працівниками.

З метою посилення позитивного впливу суспільної мотивації на економічну діяльність найманих працівників необхідними державними заходами ми вважаємо наступні: повернення профспілкам функції контролю за додержанням законодавства про оплату та охорону праці; уточнення в Законі України "Про соціальний діалог в Україні" юридичного статусу тристоронніх органів, критеріїв репрезентативності організацій профспілок й роботодавців, які делегують своїх представників для ведення соціального діалогу; законодавче закріплення права профспілкових представників на участь у комісіях з реструктуризації, санації та ліквідації суб'єктів господарювання, в діяльності органів виконавчої влади з питань захисту прав та інтересів найманих працівників в соціально-економічній і трудовій сферах.

Профспілковим і громадянським організаціям рекомендується активно сприяти: покращенню умов найму та соціального захисту працівників, вимушених працювати неповний робочий день чи тиждень; ратифікації основоположних конвенцій МОП із питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також гармонізації національного законодавства з цих питань з директивами Європейського Союзу; своєчасному й достовірному доведенню інформації про порушення трудового законодавства до засобів масової інформації; створенню в Україні системи трудових судів як ефективного способу захисту прав працівників; формуванню корпоративної комп'ютерної мережі Федерації професійних спілок України з доступом до неї всіх членських організацій, запровадженню єдиних стандартів їх діяльності й автоматизованої системи її моніторингу.

З'ясовано, що практично не існує уніфікованого підходу до реалізації механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників на підприємствах, що знижує його дієвість. Тому виділено послідовні етапи процесу мотивації на підприємстві та відповідні їм заходи підготовки й застосування мотиваційних інструментів, а саме: 1) формувальний - визначаються цілі, склад та напрями впливу інструментів мотивації, вдосконалюється технологія їх застосування; 2) функціональний - затверджується необхідна нормативна база, відбувається безпосереднє застосування мотиваційних інструментів; 3) оціночний - впроваджується методика оцінки зазначених інструментів.

З урахуванням специфіки відокремлених етапів проаналізовано спектр та значення мотиваційних інструментів, ґрунтуючись на результатах анкетування працівників промислових підприємств м. Дніпродзержинська (ВАТ "ДМК", ДНПП "Цирконій", ВАТ "ДніпроВагонмаш", ВАТ "ДТЕЦ", ТОВ "ЗІП"). Воно дозволило конкретизувати й проранжувати матеріальні інструменти мотивації за ступенем впливу на ефективність економічної діяльності найманих працівників, а саме: основні - заробітна плата, бонуси, участь у прибутках, участь в акціонерному капіталі; додаткові - субсидії на харчування, оплата транспортних видатків, знижки на придбання товарів підприємства, медичне обслуговування, страхування життя, додаткові вихідні дні, допомога в оплаті

видатків на освіту, стипендіальні програми, юридичні консультаційні послуги, користування транспортними засобами підприємства, організація й проведення святкових акцій. Найбільш дієвими серед нематеріальних інструментів мотивації на підприємстві в сучасних умовах виявилися: службове просування, гнучкий графік зайнятості, партисипативність.

Встановлено, що більшість вітчизняних підприємств не використовують науково обґрунтованих методичних підходів до економічної оцінки ефективності мотиваційного механізму на підприємстві, оскільки їх переважна кількість є дещо абстрактними або стосуються тільки оцінки результатів діяльності працівників чи атестації останніх. У відповідності з цим запропоновано удосконалену методику, яка передбачає наступні етапи: 1) з'ясування позитивних та негативних рис діючого механізму мотивації з використанням анкетно-експертної оцінки, розбіжності очікуваних і фактичних результатів функціонування цього механізму; 2) визначення середніх оціночних рівнів задоволення потреб найманих працівників (у %) окремо для управлінців та робітників, а також показників загальної й персоніфікованої ефективності мотиваційного механізму на підприємстві. Загальна - розраховується співвідношенням обсягу валової виручки підприємства та сукупних мотиваційних витрат, до складу яких віднесено витрати на основні й додаткові матеріальні мотиваційні інструменти та модернізацію трудового процесу (впровадження технічних і технологічних інновацій у виробництво). Персоніфікована – обчислюється відношенням обсягу виробленої окремим найманим працівником продукції у вартісному виразі до індивідуальних мотиваційних витрат.

Нинішня криза підвищує актуальність самомотивації - процесу активізації сутнісних сил особистості на основі самоусвідомлення працівником внутрішніх чинників його економічної діяльності й узгодження їх із зовнішніми факторами впливу на неї. Елементами самомотивації виступають: аналіз внутрішніх чинників економічної діяльності (потреби, інтереси, цінності, мотиви; знання й уміння; життєві орієнтації; переконання; емоційні почуття; звички й традиції) та виявлення пріоритетних (найбільш важливих або актуалізованих) з них; узгодження останніх із зовнішніми факторами впливу (мотиваційними інструментами держави, суспільства, роботодавців); планування й моніторинг діяльності; самооцінка та самоконтроль. Самомотивація економічної діяльності найманих працівників, з одного боку, посилює прагнення працівника до професійного самовдосконалення, а з іншого боку, спонукає до продуктивної праці, в тому числі, виготовлення інноваційної продукції, яка користується попитом і має конкурентні переваги.

Визначено три різновиди самомотивації: стихійна, ситуаційна й постійна. Стихійна є типовою для більшості людей та характеризується динамічністю, дефіцитом стійких цілей і мотивів. Ситуаційна - пов'язана з намаганням не помилятися в процесі діяльності в майбутньому під впливом негативного досвіду. Постійна - активізує інтелектуальний розвиток людини та передбачає наявність зважених, обміркованих цілей.

Головними інструментами самомотивації є корисність результатів економічної діяльності, рівень доходу, відчуття задоволення від процесу діяльності.

Запропоновано заходи на підприємстві, які сприятимуть формуванню і посиленню самомотивації найманих працівників: підвищення рівня їх автономізації в процесі діяльності, надання можливості самостійно формулювати проміжні цілі, визначати шляхи їх досягнення та критерії оцінки результатів; забезпечення доступу до інформації, яка стосується різних підрозділів підприємства; встановлення міжрозрядних коефіцієнтів; самоконтроль якості виробленої продукції.

ВИСНОВКИ

В дисертації, яка є завершеною науковою роботою, поставлена й вирішена актуальна наукова задача визначення сутності, складових елементів та функцій механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, розробки теоретичних підходів і практичних рекомендацій щодо вдосконалення даного механізму в Україні. Найбільш істотні результати роботи:

1. Визначено, що мотивація економічної діяльності найманих працівників є: а) економічною категорією, яка виражає відносини між державою, суспільством, роботодавцями, з одного боку, та найманими працівниками, з іншого боку, з приводу актуалізації й трансформації потреб, інтересів, цінностей, мотивів працівників з метою підвищення ефективності виробництва; б) процесом усвідомлення працівниками пріоритетних чинників діяльності та детермінації її цілей, ступень досягнення яких свідчить про дієвість мотивації; в) сукупністю зовнішніх мотиваційних інструментів, які періодично модифікуються та обумовлюють спрямованість й результативність економічної діяльності найманих працівників, та усвідомлених і активізованих внутрішніх інструментів мотивації.

2. Виявлено, що власність на робочу силу є складною системою економічних відносин між державою, роботодавцем і робітником з приводу привласнення працездатних сутнісних сил робітника та виступає системоутворюючим підґрунтям механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників. Конкретні форми реалізації власності працівника на робочу силу (заробітна плата, доплати, премії тощо) виступають дієвими матеріальними мотиваційними інструментами. Відповідно, при формуванні механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників, слід використовувати запропонований варіант розподілу між роботодавцем-власником засобів виробництва та найманим працівником елементів власності на робочу силу внаслідок її купівлі-продажу, враховуючи мотиваційні характеристики цих елементів, оскільки існуючий на сьогодні розподіл знижує мотивацію економічної діяльності найманих працівників внаслідок відсутності в них відчуття особистісного сприйняття цілей підприємства та зацікавленості в його розвитку, спрощеності матеріальних мотиваційних інструментів.

3. Встановлено, що механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників є складною системою елементів, а саме: а) чинники економічної

діяльності найманих працівників; б) упорядкована сукупність видів мотивації, в яку входять екзогенна (державна, ринкова й суспільна мотивація - макроекономічний рівень, мотивація на підприємстві - мікроекономічний рівень) та ендогенна (самотивація - наноекономічний рівень) складові, а також зв'язки синархічного характеру між ними. У зв'язку з цим, при усвідомленні сутності та суспільного призначення мотиваційного механізму, необхідно враховувати, що він виконує наступні функції: відтворювальну, регулятивну, комунікативну та інновативну. Підвищенню дієвості механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників сприяє використання форм мотиваційного моніторингу й корегування.

4. Для підвищення ефективності мотивації економічної діяльності найманих працівників на макроекономічному рівні й послаблення впливу кризових явищ державним органам влади рекомендовано низку невідкладних заходів, зокрема: запровадити регіонально-галузевий принцип встановлення мінімальної заробітної плати; законодавчо закріпити нестандартні форми зайнятості (надомної праці, тимчасової та часткової зайнятості, гнучкого графіку праці); перейти до державно-приватних партнерств у фінансуванні проектів, пов'язаних з розвитком інфраструктури ринку праці; повернути профспілкам функцію контролю за додержанням законодавства про оплату та охорону праці; уточнити в Законі України "Про соціальний діалог в Україні" юридичний статус тристоронніх органів, критеріїв репрезентативності організацій профспілок й роботодавців, які делегують своїх представників для ведення соціального діалогу.

5. Науково обґрунтовано, що при здійсненні економічної оцінки ефективності мотиваційного механізму на підприємстві необхідно орієнтуватися на розроблений автором методичний підхід, який, зокрема, передбачає: а) з'ясування розбіжності очікувань і практичних результатів функціонування даного механізму; б) визначення середніх оціночних рівнів задоволення потреб найманих працівників окремо для управлінців та робітників, а також показників загальної й персоніфікованої ефективності мотиваційного механізму на підприємстві. Використання даного методичного підходу на ряді підприємств м. Дніпродзержинська дало змогу підвищити ефективність механізму мотивації.

6. Доведено, що при розробці перспективних заходів на підприємстві, які сприятимуть посиленню самотивації найманих працівників, доцільно враховувати необхідність: підвищення рівня автономізації працівників в процесі діяльності, надання можливості самостійно формулювати проміжні цілі, визначати шляхи їх досягнення та критерії оцінки результатів; забезпечення доступу до інформації, яка стосується різних підрозділів підприємства; встановлення міжрозрядних коефіцієнтів; самоконтроль якості виробленої продукції.

Перспективність запропонованих в дисертації наукових положень підтверджується впровадженням розробок і рекомендацій автора.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Золотарєва О. В. Нематеріальна мотивація трудової діяльності: актуальність і перспективи розвитку / В. Я. Швець, О. В. Золотарєва // Соціально-економічні аспекти промислової політики : збірник наукових праць. - Донецьк, 2003. - Т. 4. - Ч. 1. - С. 301-308. Особистий внесок здобувача: обґрунтована актуальність використання нематеріальних методів мотивації.

2. Золотарьова О. В. Мотивація праці в системі фінансово-економічного механізму управління підприємством / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности : сб. науч. тр. в 3 т. / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. - Донецьк, 2004. - Т.2. - С. 173-179. Особистий внесок здобувача: розглянуто основні способи посилення мотивації праці на підприємстві.

3. Золотарьова О. В. До питання розробки механізму мотивації економічної діяльності людини / О. В. Золотарьова // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 200. В 4 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. - Т. 1. - С. 129-137.

4. Золотарьова О.В. Еволюція мотиваційних теорій : комплексний підхід / О. В. Золотарьова // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 201. В 5 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. - Т. 1. - С. 11-21.

5. Золотарьова О. В. Роль мотивації в підвищенні продуктивності праці на промисловому підприємстві / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Академічний огляд. - Дніпропетровськ, 2005. - № 2. - С. 57-61. Особистий внесок здобувача: визначено основні методи мотивації працівників на підприємстві, охарактеризовано вплив мотивації на продуктивність праці.

6. Золотарьова О. В. Місце і значення системи мотивації найманих працівників у формуванні та реалізації стратегії інноваційного розвитку підприємства / Н. Ф. Єфремова, Л. О. Добрик, О. В. Золотарьова // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. Науково-практичний журнал. - 2006. - № 1. - С. 33-39. Особистий внесок здобувача: з'ясовано місце системи мотивації в загальній стратегії інноваційного розвитку підприємства, досліджено методи оцінки системи мотивації на підприємстві.

7. Золотарьова О. В. Екологічна мотивація економічної діяльності людини / О. В. Летуча, О.В. Золотарьова // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 213. В 6 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2006. - Т. 3. - С. 700-707. Особистий внесок здобувача: визначено основні напрями екологічної мотивації економічної діяльності найманих працівників на макроекономічному рівні.

8. Золотарьова О. В. Оптимізація мотивації економічної діяльності найманих працівників на макrorівні : зміст і необхідність / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : економічні науки. Випуск 17. - Черкаси : ЧДТУ, 2007. - С. 34-37. Особистий внесок здобувача: визначено зміст

оптимізації механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників на макроекономічному рівні та проаналізовано сучасний стан державної, ринкової та суспільної мотивації.

9. Золотарьова О. В. Напрями вдосконалення матеріальної мотивації економічної діяльності найманих працівників на підприємстві / Н. Г. Ревенко, О. В. Золотарьова // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 233. В 5 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. - Т. 4. - С. 1093-1101. Особистий внесок здобувача: проранжовано інструменти матеріальної мотивації за ступенем впливу на економічну діяльність найманих працівників, визначено вимоги до здійснення матеріальної мотивації на підприємстві та напрями її вдосконалення.

10. Золотарьова О. В. Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні та напрями його вдосконалення / О. В. Золотарьова, О. В. Гончаренко // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 244. В 5 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. - Т. 4. - С. 1053-1059. Особистий внесок здобувача: виділено вади та напрями вдосконалення механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні.

11. Золотарьова О. В. Зміст та перспективи розвитку самомотивації економічної діяльності найманих працівників / О. В. Золотарьова // Економіка : проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. Випуск 255. В 9 т. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. - Т. 2. - С. 419-427.

12. Золотарьова О. В. Методологічні основи дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників / О. В. Золотарьова // Економічний аналіз: збірник наукових праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. Випуск 5. - Тернопіль : Економічна думка, 2010. - С. 100-102.

Публікації в інших виданнях:

13. Золотарёва О. В. Мотивация в системе управления предприятием / Н. И. Маляр, О. В. Золотарёва // Материалы Всеукр. межвуз. науч.-практ. конф. ["Управление региональным развитием"], (Сімферополь, 6 дек. 2002 г.) - Сімферополь : Крымская академия природоохранного и курортного строительства, 2003. - С. 224-227. Особистий внесок здобувача: обґрунтована необхідність створення механізму мотивації підвищення ефективності праці на підприємстві.

14. Золотарьова О. В. Мотивация праці в системі фінансово-економічного механізму управління підприємством / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Тез. докл. и сообщ. Всеукр. науч.-практ. конф. ["Проблемы развития предприятий и новых экономических структур в современных условиях"], (Донецк, 20-21 мая 2004 г.). - Донецк : НАН Украины. Ин-т экономики промышленности, 2004. - С. 279-281. Особистий внесок здобувача: розглянуто основні способи посилення мотивації праці на підприємстві.

15. Золотарьова О. В. Роль мотивації в підвищенні якості освіти / О. В. Золотарьова // Матеріали регіон. наук.-метод. конф. ["Формування

стратегії конкурентоспроможності освіти в регіоні"], (Жовті Води, 8-9 жовт. 2004 р.). - Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. - С. 96-97.

16. Золотарьова О. В. Мотивація трудової діяльності : сучасні підходи / О. В. Золотарьова // Матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. ["Науковий потенціал світу '2004"], (Дніпропетровськ, 1-15 лист. 2004 р.). - Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. - Т. 26. Економічна теорія. - С. 26-27.

17. Золотарьова О. В. Державна мотивація економічної діяльності найманих працівників : зміст, завдання і методи / О. В. Золотарева // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., яка присвячена 70-річчю факультету економіки і менеджменту Національної металургійної академії України ["Економіка і управління у промисловості"], (Дніпропетровськ, 26-28 жовт. 2005 р.). - Дніпропетровськ, 2005. - Т. 1. - С. 154-156.

18. Золотарьова О. В. Місце і значення системи мотивації найманих працівників у формуванні стратегії інноваційного розвитку підприємства / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. ["Управління стратегічними змінами на підприємстві : концептуальні засади, методологія та практика"], (Київ, 27-28 жовт. 2005 р.). - Київ, 2005. - С. 18-20. Особистий внесок здобувача: досліджено методи оцінки системи мотивації на підприємстві.

19. Золотарьова О. В. Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні та напрями його вдосконалення / Н. Ф. Єфремова, О. В. Золотарьова // Матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів і студентів ["Актуальні проблеми економічної системи України"], (Черкаси, 15 лист. 2008 р.). - Черкаси : ЧДТУ, 2008. - Т. 1. - С. 116-120. Особистий внесок здобувача: виділено вади в реалізації механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні та напрями його вдосконалення.

20. Золотарьова О. В. Методологічні основи дослідження механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників / О. В. Золотарьова // Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. ["Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності"], (Жовті води, 18-19 бер. 2010 р.). - Дніпропетровськ : Біла К.О., 2010. - Т. 1. - С. 33-35.

21. Золотарьова О. В. Зміст, особливості та значення синтезованих мотиваційних методів / О. В. Золотарьова // Матеріали Міжнар. наук.-теор. конф. молодих учених і студентів ["Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери"], (Донецьк, 20-21 трав. 2010 р.). - Донецьк, 2010. - Т. 1. - С. 250-251.

АНОТАЦІЯ

Золотарьова О.В. Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.01 - економічна теорія та історія економічної думки. Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет». - Дніпропетровськ, 2011.

У дисертаційній роботі досліджено теоретичні, методологічні та практичні аспекти механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників. Визначено його сутність, елементи та функції. Обґрунтовано синархічний характер зв'язків між екзогенною та ендогенною складовими мотиваційного механізму. Доведено, що власність на робочу силу є системоутворюючим підґрунтям даного механізму й конкретизовано мотиваційні характеристики її елементів, розподілених між роботодавцем-власником засобів виробництва та найманим працівником внаслідок купівлі-продажу робочої сили останнього. Виділено форми моніторингу та корегування співвідношення видів і інструментів мотивації до оптимального стану за критерієм підвищення ефективності виробництва.

Проаналізовано особливості та негативні тенденції реалізації механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників в Україні, надано рекомендації щодо його вдосконалення на макро-, мікро- та наноекономічному рівнях.

Вдосконалено методику економічної оцінки ефективності механізму мотивації на мікроекономічному рівні, використання якої на ряді підприємств дало змогу підвищити ефективність механізму мотивації.

Ключові слова: потреби, інтереси, мотиви, мотивація, механізм, економічна діяльність, наймані працівники, власність, трансформація.

АННОТАЦІЯ

Золотарёва О.В. Механизм мотивации экономической деятельности. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 - экономическая теория и история экономической мысли. Государственное высшее учебное заведение «Национальный горный университет». - Днепропетровск, 2011.

В диссертационной работе исследованы теоретические, методологические и практические аспекты механизма мотивации экономической деятельности наемных работников.

В результате изучения онтологических и гносеологических аспектов мотивационных теорий, их места в современной экономической науке обоснован выбор трансформационной версии системного подхода к исследованию мотивационного механизма, которая, в том числе, предусматривает: выделение составных элементов механизма мотивации экономической деятельности наемных работников; раскрытие инструментария мотивации в разрезе ее видов; изучение динамики иерархии и состава внутренних факторов экономической деятельности наемных работников (потребностей, интересов, ценностей и мотивов), структуры и качества рабочей силы, спектра инструментов мотивации.

Собственность наемного работника на рабочую силу выступает системообразующей основой механизма мотивации экономической деятельности наемных работников, поскольку: обуславливает экономические интересы работника и формы их реализации, определяет цели его деятельности, влияет на эффективность производства. Конкретизировано распределение

между работодателем-собственником средств производства и наемным работником элементов собственности на рабочую силу вследствие ее купли-продажи и мотивационные характеристики этих элементов, а именно: работодатель получает право на владение и пользование рабочей силой, управление и делегирование полномочий относительно контроля за деятельностью подчиненных и производственным процессом, присвоение результатов экономической деятельности наемных работников (части созданной прибавочной стоимости в форме прибыли, произведенной продукции, разработанных инноваций и изобретений); работник имеет право на распоряжение собственной рабочей силой, что мотивирует к поиску наилучшего места работы, бессрочности владения, запрета вредного использования, остаточного характера, предполагающего возврат переданных работодателю элементов собственности на рабочую силу.

Механизм мотивации экономической деятельности наемных работников является сложной системой элементов, а именно: 1) факторы экономической деятельности наемных работников; 2) упорядоченная совокупность видов мотивации, в которой выделены экзогенная (государственная, рыночная и общественная мотивация - макроэкономический уровень, мотивация на предприятии - микроэкономический уровень) и эндогенная (самотивация - наноэкономический уровень) составляющие, а также связи синергического характера между ними. Такой характер предусматривает плюрализм способов воздействия указанных составляющих на деятельность работников в едином направлении, возможное превалирование тех или иных видов мотивации в определенный период времени, а также согласованность, комплементарность и взаимокоррекцию применения их инструментов. Данный механизм выполняет воспроизводственную, регулятивную, коммуникативную и инновативную функции.

Проанализированы особенности механизма мотивации экономической деятельности наемных работников в экономике Украины и разработаны рекомендации относительно его усовершенствования на макро-, микро- и наноэкономическом уровне.

Выделены основные этапы мотивационного процесса на предприятии (формирующий, функциональный, оценочный) и соответствующие им мероприятия по подготовке и использованию мотивационных инструментов.

Усовершенствована методика экономической оценки эффективности механизма мотивации на предприятии. Она в частности предусматривает: а) выяснение положительных и отрицательных черт действующего мотивационного механизма с использованием анкетно-экспертной оценки, определение расхождения ожидаемых и фактических результатов его функционирования; б) расчет показателей общей и персонифицированной эффективности механизма мотивации предприятия. Использование этой методики на ряде предприятий дало возможность повысить эффективность данного механизма.

Обоснована необходимость развития самотивации как процесса активизации сущностных сил личности на основе самоосознания и

согласования внутренних факторов экономической деятельности работника и внешних факторов влияния на нее. Выделены элементы, виды, инструменты самомотивации.

Ключевые слова: потребности, интересы, мотивы, мотивация, механизм, экономическая деятельность, наемные работники, собственность, трансформация.

SUMMARY

Zolotaryova O.V. The mechanism of motivation of economic activity of the hired workers. - The Manuscript.

Thesis for a scientific degree of the Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.01 - Economic Theory and History of Economic Ideas. - State higher educational establishment «National Mining University». - Dnepropetrovsk, 2011.

Theoretical, methodological and practical aspects of the mechanism of motivation of economic activity of the hired workers are explored in dissertation work. The essence, components and functions of the mechanism of motivation are determined. The sinarkhional character of connections between exogenous and endogenous the constituents of motivational mechanism is grounded. The property on a labour is considered as a systemforming basis of this mechanism. Motivation characteristic of elements of the property on a labour distributed between the employer-proprietor of means of enterprise and the hired worker as a result of purchase-sale of labour force last are concretized. The directions of monitoring both correcting of forms and instruments of motivation to the optimum state by criterion of increase of a production efficiency are selected.

The features and negative tendencies of realization of the mechanism of motivation of economic activity of the hired workers in Ukraine are analyzed, the recommendations concerning its improvement on makro-, micro- and nanoeconomic levels are given.

The methodic of economic evaluation of efficiency of mechanism of motivation at mikroekonomical level, the use of which on the row of enterprises enabled to promote efficiency of mechanism of motivation.

Key words: needs, interests, motives, motivation, mechanism, economic activity, hired workers, property, transformation.

Золотарьова Ольга Володимирівна

Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників

(Автореферат)

Підписано до друку 11.01.2011 р. Формат 60x90 /16

Папір офсетний. Ризографія. Ум. др. арк. 0,9.

Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. №

Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий
університет»:

49027, м. Дніпропетровськ, просп. К. Маркса, 19