

Спрямовуючи технологічний розвиток, держава визначає і свою історичну еволюцію і соціальні зміни. Прикладом цього є Японія, яка в останній чверті ХХ ст. під стратегічним керівництвом держави стала світовим лідером в інформаційно-технологічних галузях.

Визнання ролі соціальних інститутів (зокрема, держави) у процесі технологічних змін є важливим висновком техно-соціо-економічної парадигми. Держава, гальмуючи, прискорюючи чи очолюючи технологічні інновації, є вирішальним фактором усього процесу розвитку, фактором, який організовує і відображає сутність соціальних і культурних сил, що домінують у країні. Здатність держави досягти світового технологічного панування залежить від досконалості її соціальних інститутів, які підтримують прагнення громадян до поліпшення свого життя, заохочуючи їх активність у здобутті нових знань і в їх практичному застосуванні.

Позитивне сприйняття цієї парадигми важливе і для України, економічна криза якої виявилась затяжною і вийти з якої можливо лише за інноваційної концепції розвитку. Врахування цієї парадигми у процесі реформування економічних відносин дасть змогу сформувати в Україні сприятливе для інноваційної діяльності інституційне середовище. Воно має містити відповідне законодавче забезпечення, яке б визначало правові, економічні та організаційні умови науково-технічної та інноваційної діяльності передбачало регулювання відносин між суб'єктами науково-технічної та інноваційної діяльності, визначало порядок та умови надання підтримки юридичним особам, що здійснюють науково-технічну і (або) інноваційну діяльність. Ретельно продумавши систему оподаткування та кредитування підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність, визначивши ефективні форми державної підтримки розвитку науково-технічних досліджень, піднявши престиж наукової та винахідницької діяльності можна сформувати інтерес до інноваційної діяльності та активізувати інноваційні процеси в країні.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ БАЗОВИХ СИСТЕМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ**

*Трифорова О.В., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ  
Олійник С.П., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ*

На Україні немає вчених-економістів, які б займалися теоретичним та практичним дослідженням моделей, що імітують принципи внутрішньої організації та функціонування систем матеріального стимулювання. Проте, з точки зору теорії, значний вклад у розвиток даного напрямку зробили російські вчені, зокрема, Заложнев Д.А., Новіков Д.А., Кочієва Т.Б. та ін.

Отже, у науковому середовищі сформульовані чотири базові теоретичні моделі систем матеріального стимулювання:

1. Стрибкоподібні (системи С-типу, при яких працівник отримує фіксовану, як правило, максимально можливу винагороду за умови, що обрана

ним дія не менше заданої і не отримує винагороди взагалі, коли виконує дію менше заданої (оскільки в даному дослідженні розглядаються виробничо-економічні системи, дією вважатимемо задану продуктивність праці або тривалість роботи).

2. Компенсаторні (системи К-типу, при яких працівник отримує винагороду (компенсацію) виключно у тому випадку, коли його дії лежать у заданому діапазоні).

3. Пропорційні (системи L-типу, при яких працівник отримує винагороду прямопропорційну його дії (обсягу виробництва, кількості відпрацьованих годин тощо).

4. Комісійні (системи D-типу, при яких працівник отримує винагороду рівну визначеній частці від доходу роботодавця).

Це найбільш поширені стандартні назви базових моделей, але пропорційні системи інколи називають лінійними (L-тип). Така назва походить, від графічного зображення принципу дії даної системи у вигляді прямої лінії. Комісійні системи мають також більш розширену назву: системи, основані на перерозподілі доходу (звідси D-тип).

Існують також похідні від окремих систем стимулювання. Наприклад, квазістрибкоподібна система (QC-типу), яка відрізняється від стрибкоподібної тим, що винагорода виплачується лише при точному виконанні плану, найменше відхилення від якого означатиме відсутність винагороди взагалі.

Досить легко зрозуміти, що подібні моделі систем матеріального стимулювання в умовах невизначеності (а саме у таких умовах функціонують сучасні підприємства) неефективні.

Іншою похідною системою є квазікомпенсаторна модель (QK-типу), яка, від компенсаторної відрізняється тим, що винагорода виплачується у випадку точного виконання плану у заданому діапазоні.

На практиці ж можна використовувати базові системи стимулювання як у чистому вигляді, так і розділивши на окремі елементи, використовувати одночасно потрібні елементи з різних базових систем стимулювання, або шляхом алгебраїчного підсумовування використовувати кілька систем одночасно.

Отже, у результаті дослідження наукових праць та з урахуванням постулатів теорії активних систем, теорії управління організаційними системами в межах сучасної економічної проблематики, можна зробити висновок, що цільовою функцією працівника підприємства є максимізація різниці між отриманою винагородою та затраченими на роботу зусиллями, відповідно будь-яка стимулююча виплата з боку роботодавця має містити компенсаційну складову (яка покриває витрачені зусилля і виконує відтворювальну функцію заробітної плати) та мотиваційну складову (яка відіграє роль заохочення та здійснює стимулюючу функцію).

Таким чином, усі існуючі системи матеріального стимулювання являють собою унікальні поєднання компенсаційних та заохочувальних виплат, які нашаровуються на базові моделі систем стимулювання.