

П. В. Іванюта,  
завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту,  
Полтавська філія Національної академії статистики, обліку та аудиту

# МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ

**У статті обґрунтовані особливості якості праці, що характеризується відповідними якісними характеристиками, виділені основні фактори впливу на її продуктивність, обґрунтовані принципи трудової мотивації у розрізі міжнародної організації праці.**

**In the article validated especially quality labour what typical corresponded quality characters, presents based factors influence on the him efficiency, validated principle of labour motivation in cut international organization labour.**

*Ключові слова: національна економіка, робоча сила, трудова мотивація, заробітна плата, інтелектуальний потенціал, результати діяльності.*

*Key words: national economic, working value, labour motivation, pay, intellectual power, results of activities.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Праця лежить в основі усіх економічних явищ, тому формування конкурентоспроможної національної економіки на засадах якості неможливе без мотиваційного механізму високоефективної праці. Мотиваційна система забезпечення конкурентоспроможності спрямована на поєднання світового досвіду та національних особливостей, зорієнтована на парадигму формування якості товару, праці й життя. Інтеграція національної економіки України до Світової організації торгівлі (СОТ) потребує переходу та адаптації до міжнародних стандартів та нормативів виробничо-трудова відносин. Сучасний стан соціально-економічного розвитку країни вимагає проведення глибоких теоретичних досліджень органами державного управління із проблем соціально-трудова відносин на засадах якісного розвитку національної економіки.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження в цій галузі знайшли своє відображення в багатьох працях таких вчених-економістів, як Д.П. Богиня [1], О.А. Грішнова [2], А.М. Колот [3], В.В. Онікієнко [4], М.Саєнко [5] та інші.

Метою даного дослідження є формування парадигми соціально-трудова відносин на засадах якісного розвитку національної економіки.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В умовах ринкової економіки оцінка здібностей кожного працівника проводиться на ринку робочої сили. Тобто робоча сила виступає товаром, який, маючи вартість та споживчу вартість, характеризується відповідними якісними характеристиками, які встановлюються під впливом групи факторів:

— часового фактора (мається на увазі, що в кожному періоді існування суспільства в процесі виробничої та господарської діяльності до людини-працівника пред'являються професійні та особисті вимоги у відповідності до вимог того часу, в якому ці процеси здійснюються);

— просторового або географічного фактора (вимоги до працівника формуються під впливом територіально-розмежувальних особливостей існування як соціального, так і виробничого процесу);

— рівня техніко-технологічного розвитку (НТП, розвиток новітніх технологій вимагають від працівника постійного підвищення професійних якостей працівника в умовах розвитку еколого-енергозберігальних технологій);

— рівня соціально-економічного розвитку суспільства (вимоги до працівника підвищуються зі зростанням попиту споживачів);

— рівня політичного розвитку суспільства (високий політичний розвиток суспільства та держави передба-

чає зміну соціально-трудових відносин, підвищення рівня знань та умінь управлінського потенціалу).

У результаті впливу вказаних факторів працівник як особлива складова будь-якого процесу виробництва набуває відповідних якостей: високопрофесійна майстерність, здатність приймати самостійні рішення, навички колективної взаємодії, відповідальність за якість продукції, знання техніки та організації виробництва. Як наслідок, в нових умовах господарювання виникає пряма залежність між якістю робочої сили та ефективністю виробництва. В умовах нових економічних перетворень зростання національної економіки неможливе без якісних трудових ресурсів, що складають основу будь-яких уречевлених або інтелектуальних цінностей. Потребують перегляду принципи та положення щодо формування заробітної плати з урахуванням не лише кількісних, а і якісних показників трудової діяльності, не забуваючи при цьому, що одним з напрямів підвищення мотивації праці на сьогодні залишається підвищення якості робочої сили, яка одночасно виступає організаційно-економічним фактором зростання ефективності та результативності праці. Трудова мотивація повинна враховувати, у першу чергу, висококваліфіковану, творчу працю, яка є єдиним джерелом створення додаткової вартості. Невід'ємною умовою модернізації трудової мотивації є розвиток різних форм і методів соціального партнерства між усіма зацікавленими суб'єктами висококваліфікованої, ефективної праці: працівниками, роботодавцями, сферою освіти (у першу чергу професійної), органами влади.

Все це зумовлює інтеграцію сфери освіти у навколишнє соціально-економічне середовище, підготовку спеціалістів, які відповідали б потребам суспільства, вимогам роботодавця і спонукали його до інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу, потребам працівника в отриманні якісної освіти і безперервному збагаченні знань як фактора конкурентоспроможності на ринку праці.

Працівник повинен розуміти, що його якісні характеристики мають безпосередній зв'язок та вплив на результати не лише його особистої діяльності, але й цілого підприємства, галузі, регіону та держави.

Роботодавець має пам'ятати, що наука управління розглядає працівників як цінність організації, яку здобуто в конкурентній боротьбі, тому потрібно цей потенціал і ресурс розвивати, мотивувати, щоб досягти стратегічних цілей організації.

Розділяючи думку вчених [6, с. 151], ми вважаємо, що вирішальним фактором розвитку національної економіки є рівень інтелектуального потенціалу. Інтелектуальний потенціал проявляється у наступних формах:

- у формі аналітичних, чисто наукових знань. Представники — П.Л. Лавров, Є.В.Де-Роберті [7; 8];
- в формі світосприйняття і релігійних вірувань — О. Конт, Б. Клодт [9];
- в формі винахідництва — Г. Тард;
- в формі розподілу суспільної праці — Е.Дюркгейм, Г. Зіммель;
- в формі прагнення до насолоди і запобігання страждань — Л.Уорд, Паттен.

П. Сорокін у своїх багаточисельних соціологічних працях обґрунтовує особливість кожного напрямку, не-

зважаючи на їх багатогранність, визнаючи, що будь-який з наведених форм має своє значення у розвитку соціуму, а в конкретній дійсності вони взаємозалежні та взаємопов'язані [10].

Національна економіка, яка сформувалася на порозі ХХІ ст. у розвинених країнах, відкриває "нову еру живої праці" на зміну економіки "дешевого працівника" порівняно з дорогими машинами. Акцент інвестування переміщується на людину як носія і виробника інформації. Так, по країнах Заходу частка накопичених інвестицій у людський капітал у сукупному фонді їх капіталізованих витрат на розвиток піднялась за останній час у порівнянні із 1997—1998 рр., за мінімальними оцінками до 56—57% у а в США до 74—76% [1, с.43]. У розвинених країнах знання і їх технологічне застосування дають до 90% економічного зростання (в Україні — 5—10%) [11, с.7]. Таким чином, трудова мотивація у суспільстві інтелектуальних технологій, інформації та знань має включати не лише відносини між працівником і роботодавцем, але і систему освіти для підготовки професіоналів, що володіють знаннями, необхідними для використання нових технологій.

Для продовження економічного зростання потрібно забезпечити подальше формування нового типу працівника у розрізі загальних цивілізаційних змін. Світова практика свідчить, що трудова мотивація базується на впровадженні соціально-трудових відносин і нових моделей організації праці, реалізація яких забезпечує умови для зацікавленої творчої діяльності. До основних тенденцій новацій у праці належить: професіоналізація праці, її багатопрофільність; автономізація праці й посилення самостійності працівників; прогрес кооперації праці, ініційований політикою її гуманізації; зближення нових моделей праці із загальним організаційним розвитком компаній [2]. Визначені тенденції не повинні залишатися поза увагою у процесі формування мотиваційної моделі високоефективної праці в Україні. Але при цьому слід врахувати й національну специфіку, коли вітчизняні цивілізаційні засади є навіть більш сприятливими для оптимізації відносин у мотиваційній моделі, ніж у багатьох країнах Заходу. Такі риси українського менталітету, як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність соціальній справедливості, прагнення до співучасті у вирішенні колективних завдань, слугують надійною передумовою становлення трудової мотивації, яка відповідає кращим світовим стандартам.

Реалізація соціального партнерства у системі трудової мотивації має базуватися на наступних принципах:

- докорінній зміні ставлення до робочої сили, віднесення її до ресурсу ключового значення. Завдяки впровадженню у практику такого ставлення до робочої сили японські та європейські компанії у конкурентній боротьбі з американськими фірмами зміцнили свої позиції. У зв'язку із цим на фазі виробництва робочої сили відбулися значні зміни: починаючи з перегляду всієї системи підготовки фахівців і робітників та закінчуючи змінами системи трудових відносин;

- забезпечення відповідності освітньою рівня працездатного населення та рівня його доходів, що сприятиме мотивації до здобуття високої освіти і трансформації освітнього потенціалу повною мірою у людський

капітал. У масовій свідомості населення має бути сформована стійка внутрішня потреба мати високий рівень культури й освіти. Це можливо лише тоді, коли заробітна плата, професійний та суспільний статус особи, її матеріальний добробут залежатимуть від освітньо-кваліфікаційного рівня. На жаль, в Україні поки що взаємозалежність між вказаними параметрами реалізується далеко не завжди. Тому необхідно забезпечити отримання адекватної віддачі від людського капіталу;

— стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у безперервне підвищення кваліфікації та перепідготовку персоналу. Це пов'язано зі швидким старінням знань, досвіду, майстерності. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих та виникає більше 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20—25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін ефективності дорівнює 5—7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес 2—3 роки [12, с. 56]. Дослідження стану цього питання в Україні приводить до невтішних висновків. Так, за даними 2009 р. — періодичність підвищення кваліфікації в Україні в середньому становила 13 років, а у деяких галузях і більше [13, с.31]. У цьому контексті, окрім навчальних закладів, держава має стимулювати підприємства щодо забезпечення професійного розвитку своєї робочої сили з метою постійного підвищення рівня конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці у цілому;

— забезпечення співпраці між навчальними закладами та роботодавцями у процесі підготовки кадрів. Це сприятиме не тільки підвищенню якості освіти, але й удосконаленню структури підготовки кадрів відповідно до потреб економіки. Законодавче закріплення системи обов'язкового державного квотування робочих місць для молоді на підприємствах сприятиме мотивації отримання якісної освіти, підтримці конкурентоспроможності своєї робочої сили;

— формування активної поведінки особи, відродження та розвиток її здатності до конкуренції, утвердження принципу самостійності та самовідповідальності, розвиток прагнення до самореалізації. Це потребує зміни акцентів виховання: не покірливих і слухняних, а активних, ініціативних, амбітних членів суспільства. З метою реалізації зазначених принципів необхідним є здійснення наступних кроків: розробка нових підходів щодо механізму взаємодії навчальних закладів та підприємств з питань підготовки кадрів, удосконалення змісту освіти, підвищення якості професійно-практичної підготовки молоді, відповідальності роботодавців за використання кваліфікованої робочої сили; вивчення питання щодо доцільності створення системи сертифікації кваліфікацій відповідно до вимог роботодавців; активізація роботи щодо приведення змісту кваліфікаційних характеристик у відповідність до вимог сучасного виробництва та сфери послуг з урахуванням пропозицій роботодавців.

Консолідація зусиль усіх суб'єктів моделі трудової мотивації, їх зацікавленість у співпраці у поєднанні з вимогами держави щодо формування конкурентоспроможної економіки та застосування з її боку дійових механізмів сприяння реалізації інтересів працівників, роботодавців, освітніх закладів дасть можливість не тільки забезпечити ефективність виробництва, задоволення потреб різного рівня, готовність до професійної дія-

ності, але й саму можливість досягти професійних вершин в обраній діяльності, подолати кризу трудової мотивації, яка є реальністю для України.

З цією метою необхідним є створення нового організаційно-економічного механізму мотивації результатів діяльності працівників на всіх рівнях фінансово-господарської діяльності, що відповідає цивілізованим та прогресивним ринковим відносинам. При цьому під мотивацією розуміють (на думку А.К. Гудскова, О.М. Мезенцевої) процес складної взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників виробництва, в результаті якого формується комплекс внутрішніх взаємопов'язаних спонукань не лише трудової, але й економічної, суспільної діяльності працівників, що є відображенням сукупності його потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, спрямованих на кінцеві результати [14].

Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які розглядаються як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Проблеми мотивації і стимулювання праці мають свою історію. Ф.Тейлор на початку ХХ ст. створив традиційну модель залежності праці і мотивації, а Е. Мейо — "школу людських відносин" й Д. Макгрегор — "школу людських ресурсів". У 40-і роки ХХ ст. з'явилися теоретичні положення трудової мотивації в працях В. Врума, Портера Лоуера, А. Маслоу та ін. У середині ХХ ст. в СРСР розвивались науки із соціології праці та промислової соціології. За останні 10—12 років у зв'язку зі змінами форм власності в нашій країні практично відсутній пошук в теорії мотивації і стимулювання праці, в той час як США і Європі мотиваційні аспекти якості праці знаходять все більше поширення.

Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску; як наслідок, — збільшення кількості, якості та результативності праці.

Одним з напрямів зростання заробітної плати є підвищення купівельної спроможності працівників, яка дає можливість купувати більше товарів більш високої якості. Отже, зростання заробітної плати означає розвиток потреб людини як споживача і зацікавленість її в результатах праці як виробника. Проведені нами дослідження свідчать, що за останні 10 років питома вага витрат на оплату праці скорочується незважаючи на її вартісне збільшення.

Зацікавленість працівників у результатах своєї роботи — одержанні якісної продукції шляхом підвищення мотивації їх трудової діяльності — досягається не лише зміною системи оплати праці, але й принципів її формування, з використанням при цьому нових ідей про необхідність розподілу відповідальності, участі в прибутках та доходах, стимулювання бажання підвищення ефективності своєї роботи [15].

Робоча сила будь-якого працівника являє собою його потенційну спроможність виконувати працю визначеної кількості і якості, а отже, складність праці й кваліфікація працівника взаємопов'язані. Закон розподілу за працею в ринкових умовах відображає зв'язок між витратами праці в суспільному виробництві, з урахуванням кількісної і якісної сторін міри праці, конкретним визначенням частки праці кожного працівника та міри винагороди за його працю [15].

Проблема прив'язки заробітної плати до кінцевих результатів господарської діяльності залишається нео-

днозначною. Для найманого працівника заробітна плата як форма ціни його трудових якостей є важливим елементом трудового доходу, і він прагне наблизити його до максимуму. В той же час для роботодавця заробітна плата є елементом витрат, і він пригне до її мінімізації.

Разом з тим, відсутність єдиної зацікавленості у найманих працівників і власників не може свідчити про неможливість точки перетину їх інтересів у досягненні певних кінцевих результатів. При цьому заробітна плата залишається найгнучкішим елементом загальної системи розподільчих відносин, яка виконує стимулюючу щодо високопродуктивної праці (рис. 1) [3].

Досвід іноземних країн свідчить, що в сукупному доході працівників оплата праці складає 80—85 %. Найбільш розповсюдженою формою оплати праці є відрядна. У 40—50-х роках ХХ ст. в США дана форма займала 70 %, в 50—60-х роках в Швеції 60 %, у Великобританії — 30—40 %, у Франції — 20 % [15].

Стимули стають мотивами лише за умови, що вони безпосередньо пов'язані з трудовими успіхами, коли існує зрозуміла для всіх працівників система оцінки трудової діяльності кожного працівника, яка гарантує отримання благ при виконанні необхідних завдань.

## ВИСНОВОК

Таким чином, в умовах цивілізованої соціально орієнтованої ринкової економіки, коли формуються нові відносини між працею і капіталом, в основі яких знаходиться ціна праці та її справедлива оплата, важливим залишається питання економічно обгрунтованої оцінки праці. Тобто врахування якісних особливостей праці, носієм якої є працівник — особливий вид товару на ринку; рівень підготовки робочої сили та розвитку технології засобів і предметів праці, що безпосередньо впливає на результати роботи і якість продукції, яка виробляється, тим самим має враховуватися при оцінці праці. Спостерігається стійкий взаємозв'язок та безпосередня залежність між якістю праці, носієм якої є робоча сила — кваліфікований працівник, та якістю виготовленої продукції, що має відповідати вимогам сучасності.

### Література:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. — К.: Знання-прес, 2000. — 313 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.
4. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. Вип. 18. — К.: РВПС України НАН України, 2002. — С. 7—14.
5. Саєнко М., Палюх М. Трудовий потенціал як складна соціально-економічна система // Наук. зап. Терноп. держ. педагог., ун-ту ім. В. Гнатюка (Сер.: Еко-



Рис. 1. Взаємозв'язок заробітної плати, якості продукції

Джерело [3].

номіка). — 2001. — № 38. — С. 137—143.

6. Гордань В.И. Интеллектуальный фактор в теории социальной эволюции Пити рима Сорокина // V Международные Сорокинские чтения. "Социальные трансформации в социокультурной динамике 20—21 веков: Реверсивно-циклическая парадигма". Материалы Международной научной конференции. — К.: Национальная академия управления, 2007. — С. 151.

7. Лавров П.Л. Исторические письма // Избр. произв. Философия и социология. — М., 1965. — Т. 2. — С. 54, 80—81.

8. Де-Роберти Е.В. Современное состояние социологии // Новые идеи в социологии / Непериодическое издание, выходящее под ред. М.М.Ковалевского, Е.В.де Роберта. — С-Пб.: Изд-во "Образование", 1913. — С. 11—58. — (Серия 6.1)

9. Конт О. Дух позитивной философии (Слово о положительном мышлении) / Пер. с фр. И.А.Шапиро; с предисл. М.М.Ковалевского. — С-Пб.: Изд-во "Вестник Знания" (В.В.Битнера), 1910. — 76 с.

10. Сорокин П. Система социологии: в 2-х т. — М.: Наука, 1993. — Т.1. Социальная аналитика. — 447 с.; Т.2. Социальная аналитика. — 688 с.

11. Кушерець В. Час знань // Урядовий кур'єр. — 2006. — № 162. — С. 7.

12. Вильховиченко Э.Д. Постиндустриальные модели труда: социорганизационный прогресс на рубеже XXI ст. // Мировая экономика и международные отношения. — 2003. — № 3. — С. 56—65.

13. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 30—35.

14. Гудсков А.К., Мезенцева О.М. Формування та функціонування ефективного механізму мотивації результатів діяльності // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4. — С. 90—91.

15. Мица Є.В., Коровченко О.С. Ефективна праця та висока заробітна плата: умови якісної продукції чи її результат? // Економіка і регіон. — 2008. — № 2 (17). — С. 72—74.

Стаття надійшла до редакції 15.07.2010 р.