

Методологічні аспекти мотивації людського капіталу в умовах інноваційного розвитку економіки

У статті на основі аналізу методологічних підходів до мотивації праці, її сутнісної характеристики обґрунтовується необхідність системного, ситуаційного підходу до мотивації людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку економіки.

Ключові слова: мотивація, людський капітал, інноваційний розвиток економіки.

В статті на основі аналізу методологічних підходів до мотивації праці, її сутнісної характеристики обґрунтовується необхідність системного, ситуаційного підходу до мотивації людського капіталу підприємства в умовах інноваційного розвитку економіки.

Ключевые слова: мотивация, человеческий капитал, инновационное развитие экономики.

In the article on the basis of methodological approaches to the labour motivation and its essential characteristics the author substantiates the necessity of systematic situational approach towards the labour capital motivation of an enterprise in conditions of the innovation economy development.

Постановка проблеми. Сучасний рівень продуктивних сил, суспільних відносин, а особливо виробничих, засвідчує, що зростання добробуту населення на основі підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва можливе лише в умовах інноваційного розвитку економіки. Процес відтворення благ та послуг потребує подальшого більш інтенсивного прогресу освіти, науки, техніки, технології, організації маркетингу та менеджменту. Вирішення даних ключових проблем суспільства визначальною мірою залежить від стану людського капіталу, зростання його трудового потенціалу та ефективності відтворення. І тільки системна мотивація людського капіталу зможе успішно втілити в життя дані пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Активне наукове осмислення проблем мотивації трудової діяльності розпочалося із запровадженням товарно-грошових відносин. Одним із перших почав вивчати цю проблему з економічних позицій класик англійської політичної економії Адам Сміт. Головним мотивом діяльності людини, на його думку, є економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди [1, с. 70].

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Гільбрет і Л. Гільбрет, Г. Емерсон, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет,

О. Шелдон. Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Л. Портер та інші.

Суттєвий внесок у розвиток теорії мотивації зробили українські вчені, зокрема, серед них: І. Бондар, Т. Заяць, М. Карлін, А. Колот та інші.

Водночас практика господарської діяльності вітчизняних підприємств, зокрема будівельних організацій, свідчить про відсутність системної мотивації людського капіталу, що негативно впливає на ефективність виробництва. Інноваційна модель розвитку економіки вимагає подальшого дослідження проблем мотивації на основі ситуаційного підходу. Одне з найбільш важливих тут питань – удосконалення методології мотивації людського капіталу.

Мета статті – на основі аналізу існуючих підходів до мотивації праці обґрунтувати необхідність науково-методичних коректив до генезису мотиваційного механізму відтворення людського капіталу в умовах інноваційного розвитку економіки.

Виклад основного матеріалу. Нині у практиці управління застосовуються різноманітні теорії мотивації, які дають уявлення про основні принципи мотивації праці і свідчать про зростання її ролі в управлінні відтворенням людського капіталу. Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну трудову діяльність.

Термін «мотив» (нім. *motive*, лат. *moveo* – спонукати, приводити в рух) – те, що спонукає людину до діяльності (активності) й заради чого ця діяльність здійснюється. В економічній теорії психологічна категорія «мотив» означає комплекс явищ, які спонукають людину (працівника і власника) до господарської діяльності. Форми його вияву – бажання, прагнення та ін. Свідомий мотив є адекватним (виступає як певна мета) і неадекватним (виступає як мотивування – висловлювання, що виправдовують певні дії), що зумовлені розвитком економічного мислення.

В умовах інноваційної моделі розвитку економіки зростає роль та значення матеріальних, соціальних і моральних стимулів до праці, як системного мотиваційного процесу. Вони виражають відносини, пов'язані з залученням працівників до трудової діяльності на основі дотримання економічного зв'язку між виконанням тих чи інших умов, реалізації економічних інтересів і розподілом доходів, ресурсів, які надають-

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

ся окремим особам або колективам підприємств та їх підрозділів.

Розрізняють мотив моральний та соціальний [3, с. 490]. Мотив моральний – внутрішня рушійна сила, внутрішнє спонукання людини до моральності, моральної поведінки у сфері економіки, зумовлений глибоким усвідомленням економічних потреб, намірів, цінностей окремої людини, трудового колективу і суспільства. Важливу роль у цьому процесі відіграють рівень розвитку національної самосвідомості, національного економічного мислення, зокрема глибоке переконання людини в необхідності підвищення ефективності виробництва на підприємстві на онові НТП, раціональне використання матеріальних ресурсів, дбайливе ставлення до природи та ін.

Мотив соціальний – усвідомлене людиною спонукання до діяльності, що ґрунтується на системі соціальних відносин. У вузькому значенні – це відносини з приводу формування класів, соціальних верств і груп, їх взаємодії; у широкому – сукупність усіх підсистем суспільних відносин (відносин економічної власності, правових, політичних, соціальних, національних, культурних, духовних, ідеологічних) у їх взаємодії. Даний мотив у широкому значенні формується на основі соціальних потреб людини, їх усвідомлення на різних етапах історичного розвитку.

Хотілося б зазначити, що основними чинниками, що обумовлюють спонукання людини до активної діяльності в системі економічних категорій є потреби, інтерес, мотив та стимул. Необхідність задоволення будь-якої з них призводить до старту мотиваційного процесу.

Основною методологічною передумовою формування сучасного мотиваційного механізму ефективного використання людського капіталу є розвиток теорії мотивації. Узагальнюючи нагромаджений світовий досвід [1, 4, 5, 7], можна виділити три основні підходи до мотивації праці, в основі яких лежать: теорія потреб, теорія очікування, теорія підкріплення (див. табл.).

Розглядаючи теоретико-методологічні основи мотивації і можливі напрями її практичного використання в умовах інноваційного розвитку економіки, можна стверджувати, що вона представляє собою систему категорій, в якій людський капітал займає визначальне місце, а мотивація, у свою чер-

гу, – провідне місце в структурі продуктивного використання трудового потенціалу.

Проблему мотивації трудового потенціалу необхідно розглядати також в аспекті трудового менталітету, тобто через призму життєдіяльності людини з її потребами та запитами, її свідомістю, психологією та філософією життя, її життєвим кредо [8].

Трактування економічною літературою поняття мотивації являє собою строкату різноманітність і характеризує це поняття з багатьох точок зору. Так, найбільш вдалою є спроба подання визначення цього поняття, на наш погляд, Г.Т. Куліковим, за яким мотивація – це процес спонукання людини, соціальної групи чи спільноти людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, які спрямовані на задоволення різноманітних потреб та досягнення особистих, групових та суспільних цілей [9]. Тобто мотивація (процес впливу на людину) обумовлена певною сукупністю рушійних сил (і внутрішніх, і зовнішніх), які окреслюють її форми та межі, спрямовуючи її на досягнення певних цілей. Такий спосіб визначення мотивації можна застосувати як до індивіда, так і для підприємства, галузі, регіону, країни.

Досить тривалий період часу поняття мотивації у практичному застосуванні до процесу праці сприймалося як винагорода за працю, і в більшості своїй – у вигляді премій. Однак у країнах з розвинутою економікою мотивація за сучасних умов є фактором інноваційного розвитку виробництва, системою формування і виховання особистостей та фактором соціальної стабільності суспільства.

Мотивація людського капіталу – це складне і багатопланове явище. На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає система факторів. Серед них необхідно зазначити як зовнішні, які діють на рівні держави, видів економічної діяльності, регіону, підприємства, так і внутрішні – що є складовими структури самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з соціокультурним середовищем, особливостями трудового менталітету тощо).

Для більш повного розуміння «мотивації» необхідно зосередитись на факторах, які змушують людину діяти. Основними з них є: потреби, інтереси, мотиви та стимули.

Потреби, що виникають у кожній людині, вона намагається задовольнити. Їх різноманітність охоплює всі сфери існу-

Основні підходи до мотивації праці

Підхід	Представники	Основна теорія	Характеристика
Перший	А. Маслоу, К. Альфредер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд та ін.	Теорія потреб	Рушійними мотивами поведінки є базові людські потреби, які дозволяють з'ясувати, які стимули люди вважатимуть достатньою винагородою, заради якої варто докладати зусиль
Другий	В. Врум, Д. Кемпбелл, Л. Портер, Е. Лоулер, С. Адамс, Е. Локк та ін.	Теорія очікування, справедливості	Головна роль приділяється процесам прийняття рішень про доцільність докладання зусиль до праці, при цьому зважаються витрати і вигоди, а також оцінюється імовірність досягнення бажаних результатів
Третій	Ф. Девіс, Д. Хітт та ін.	Теорія підкріплення	Заснований на припущенні, що зусилля залежать від того, чи винагороджувались (підкріплювались) зусилля у подібній ситуації в минулому, при цьому враховуючи зміни поведінки людей у процесі праці, адекватного використання негайної винагороди і покарань

Джерело: розроблено автором з урахуванням [15].

вання людини, тим самим висувуючи широкий спектр мотивів і стимулів. Економічна література подає їх класифікації, групування та інші види систематизації в залежності від видів їх проявів та інших характеристик.

Однак головною і узагальнюючою рисою потреб є те, що вони пов'язані з існуванням і життєдіяльністю людини, її сім'ї, відтворенням людського капіталу. Отже, основну увагу слід приділити трудовій діяльності, можливості її реалізації в суспільстві, тому, якими шляхами досягти цієї мети і як отримати при цьому найбільш високий кінцевий результат, що оптимально задовольняв би всіх учасників суспільної праці.

Потреби спонукають людину до трудової діяльності, однак ця їх функція виявляється лише тоді, коли спрацьовує людська свідомість, тобто переходить в інтереси. Як суспільні інтереси, так і особисті об'єднані загальною метою, ведуть як до спільної господарської діяльності з розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, так і до забезпечення матеріального та соціального добробуту людей.

Невід'ємним при цьому для людини є і поняття цінностей, тобто уявлень її про вагомість для неї різних явищ, предметів, головних цілей в житті і праці, засобів при досягненні цих цілей. І коли в суспільстві настає момент поєднання в ньому цінностей і суспільних норм (усталені правила поведінки), виникає сфера ціннісно-нормативного регулювання трудових відносин. Одночасно відбувається процес формування у працівників мотивів до діяльності, тобто свідоме відношення до своїх дій, внутрішнє обґрунтування особистістю своєї поведінки, стан схильності чи готовності до певних дій.

Враховуючи той факт, що людина постійно знаходиться в системі різних відносин, то і діяльність її характеризується декількома мотивами одночасно. Так, для поточної трудової діяльності такими можуть бути: забезпечення благами та послугами, визнання, престиж. Визначальним тут може бути реальна трудова ситуація в процесі відтворення. За умов переходу до ринку особливе місце займає мотив матеріального стимулювання та оплати послуг праці. І він залишається таким доти, доки не буде забезпечений деякий прийнятний рівень матеріального добробуту.

Однією з сторін діяльності людини є стимули, які спричиняють дію певних мотивів. Це – зовнішній вплив на людину з метою спонукати її до певної трудової поведінки, яка призводить до обміну отриманих засобів задоволення своїх потреб за виконання певних дій.

Різноманітність існуючих стимулів людського капіталу до праці веде до виникнення у вчених різних точок зору щодо існування та дієвості певних стимулів в конкретних умовах економічної ситуації в Україні. Це обумовлює появу багатьох систем класифікації стимулювання за різними ознаками. Всі вони заслуговують на увагу за умов генезису економіки. На початку 90-х років ХХ ст., зокрема, виділяли такі види стимулів:

- грошові (зокрема, заробітна плата, прибуток);
- матеріальні негрошові (поліпшення житлових умов, пільгові путівки в санаторій, надання допомоги в погашенні

позик на кооперативне і індивідуальне будівництво за рахунок фонду соціального розвитку підприємства, збільшення терміну оплачуваної відпустки);

- творчі (підвищення змістовності праці, направлення на навчання, у творчі відпустки);
- престижні (визнання авторитету в колективі у формі подяк, грамот тощо).

Цікавою є система стимулів з погляду на роль окремого працівника на виробництві та умов функціонування підприємства. Таку систему стимулів запропонував, зокрема, С. Мочерний [10], за якою: на рівні окремого працівника основою перетворення працівника в особистого власника (житла, землі, індивідуального будинку, дачі, присадибної ділянки та ін.); співвласник підприємства; на рівні окремого підприємства основою є існування у трудового колективу власності на засоби виробництва на даному підприємстві.

Система стимулювання, розроблена М.І. Карліним [11], охоплює набагато більшу кількість стимулів за своєю сферою функціонування, які, і з цим важко не погодитися, мають доповнювати один одного, а саме:

- за формою реалізації (матеріальні, моральні, соціальні);
- за характером дії на суб'єкт стимулювання (негативні та позитивні);
- за формою винагороди (грошові і негрошові);
- за силою впливу на об'єкт стимулювання (прямі і опосередковані);
- за суб'єктами стимулювання (хто здійснює організацію стимулювання праці) на трудові колективи і керівництво підприємств різних форм власності;
- за об'єктами стимулювання (на кого направлена дія стимулів): на найманих працівників, на менеджерів, підприємців;
- за результатами праці: за якість праці, її продуктивність, за її інтенсивність;
- організаційно-економічні (механізми розподілу доходів всередині підприємств різних форм власності).

В умовах генезису мотивації людського капіталу в процесі становлення ринкових відносин, першочерговим і найбільш вагомим є матеріальне стимулювання, найперше для найманих працівників – заробітна плата. Зважаючи на її неоднаковий рівень, пов'язаний, зокрема, з особливостями розвитку видів економічної діяльності, регіонів, галузей, підприємств, величина доходів працівника є змінною, що дозволяє створити у нього постійну зацікавленість в оптимальній реалізації свого трудового потенціалу. В умовах ринкової економіки ризик недоотримання працівником частини свого доходу є суттєвим чинником підвищення його матеріальної зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів діяльності всього колективу підприємства, оскільки їх зниження відразу ж відбивається на доходах працівника.

У цілому організаційно-економічні особливості конкретного підприємства впливають на співвідношення постійної (базової, тарифної частки заробітної плати) і змінної (надта-

рифна частка заробітної плати – премії та інші доходи) частини доходу працівника. Так, в умовах виробництва, де технічна база виробництва визначає ефективність використання трудового потенціалу, тобто в основному вагомість тут мають чинники, які не залежать від працівника – питома вага тарифу в загальному доході є превалюючою. На тих виробництвах, де результат залежить від індивідуальних зусиль кожного працівника, частина тарифу може зменшуватись. На таких підприємствах виникає можливість отримати достатньо високі доходи за високі результати роботи.

Необхідно відзначити, що існує полеміка на понятійному рівні, яка ведеться між економістами, що займаються вивченням мотивації і стимулювання. Так, огляд зарубіжної економічної літератури з менеджменту дає більш обмежене визначення понять мотивації і стимулювання – як процесу спонукання себе та інших до діяльності і як результат – досягнення поставлених цілей [12–14]. Дослідження ж цього питання вітчизняними вченими дають більш розширене трактування, тобто це не лише процес спонукання до дій, а й процес створення певних умов, які в своїй сукупності впливають на особистість. І досягнення цілі при цьому теж відбувається з урахуванням вказаних обставин [15, 16].

За визначенням М.І. Карліна, відмінності між мотивацією до праці та її стимулюванням виявляються в площині «суб'єктивне – об'єктивне». При тому що мотивація – це першочергово самоусвідомлення необхідності праці як засобу задоволення певних потреб, а стимулювання праці – це форма зовнішнього впливу суспільства на інтереси працівників [11].

За таким визначенням відмінності очевидні. А коли використання економічних процесів відбувається в умовах становлення інноваційного розвитку економіки, то необхідність врахування цих відмінностей стає нагальною. Формування ринку вимагає не тільки спонукати людей до високоефективної праці, а й охопити різні її види, що не завжди відповідає як інтересам, так і потребам працівника.

Можливість вирішити завдання, що виникають у процесі використання людського капіталу за умов формування інноваційного ринкового економічного середовища, виявляється у створенні систем стимулювання праці, на основі таких принципів:

- врахування економічних інтересів конкретного працівника;
- рівноправність всіх суб'єктів стимулювання;
- у складі структурних елементів стимулювання праці надання заробітній платі першочерговості, як основного джерела доходів найманого працівника;
- державне регулювання проблем, які виникають в процесі стимулювання праці економічними важелями.

Спираючись на зазначені принципи стимулювання підвищення ефективності використання людського капіталу, найперше треба розглянути такий важливий засіб стимулювання, як заробітна плата. Заробітна плата, будучи основним джерелом доходів найманих працівників, є формою винаго-

роди за послуги праці та формою матеріального стимулювання трудової діяльності. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу та мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює зростання всіх економічних показників, які прямо чи побічно пов'язані з нею.

Зазначимо, що система матеріального стимулювання має як безпосередні, так і опосередковані фактори впливу на ефективність використання людського капіталу. До безпосередніх факторів стимулювання слід віднести стимули, які розподіляються серед найманих працівників у вигляді заробітної плати у відповідності з кількістю та якістю послуг праці і формують особистий бюджет кожного працівника. До непрямих відносяться фактори, що впливають на особистий бюджет опосередковано, через систему соціальних послуг, пільг, заохочень, що діють як на мікро-, так і на макрорівні.

Ефективне використання людського капіталу необхідно здійснювати з допомогою системи мотиваторів та стимулювання до високопродуктивної праці у вигляді системи (див. рис.), що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули.

Безпосереднє стимулювання є основою матеріального стимулювання, так як воно забезпечує відтворення людського капіталу. Непряме стимулювання є основою для підвищення ефективності виробничої діяльності працюючих. За умов відрахування частини вартості знову створеного продукту на особисті рахунки працівників, які призначені для створення пенсійних фондів, страхування життя, медичного обслуговування виникає можливість підвищення ступеня дії непрямого стимулювання. Тобто ці фактори практично не можна відокремлювати один від одного і лише їх взаємодія веде до підвищення ефективності виробничої діяльності працівників. Тут доцільно відмітити загально визнані світовим досвідом і практикою функції, які виконує заробітна плата: регулююча, розподільча, соціальна і стимулююча (мотиваційна). Головною вважають мотиваційну функцію, адже саме вона відіграє головну роль у зростанні ефективності використання людського капіталу.

Визначальне значення в мотиваційному механізмі для найманих працівників виявляється, зокрема, в реалізації інноваційної стратегії розвитку цих процесів на перспективу. Мотиваційним стимулом, в залежності від системи оплати послуг праці, організації заробітної плати на підприємстві, може виступати як розмір заробітної плати, так і безпосередньо оцінка ефективності використання трудового потенціалу, яка насамкінець визначиться розміром заробітку або його частини. Традиційно в свідомості працівника заробітна плата психологічно асоціюється з визнанням його авторитету на підприємстві, побічно виявляючи його соціальний статус. Через заробітну плату, яку отримує працівник, він оцінює себе, свої успіхи в роботі та задоволення потреб. Тому організація заробітної плати з оцінкою заслуг працівника відіграє більшу мотиваційну роль, ніж оплата без оцінок.



Система мотивації людського капіталу

Зважаючи на сутність заробітної плати, функції, які вона виконує в умовах ринкової економіки, її структуру, можливість регулювання її складових, на умови, в яких вона функціонує, тощо, необхідно створювати системи мотивації та стимулювання праці, які б забезпечили підвищення ефективності використання людського капіталу, його розширене відтворення в цілому.

Висновки

Процес становлення та розвитку соціально-економічних систем господарювання на інноваційній основі закономірно вносить суттєві науково-методологічні корективи в мотиваційний механізм відтворення людського капіталу. Має місце нагальна потреба в дослідженні та систематизації передумов забезпечення зростання мотивації праці по мірі розвитку продуктивних сил, суспільних відносин.

Основними чинниками, що обумовлюють спонукання людини до активної діяльності в системі економічних категорій є потреби, інтереси, мотиви, стимули, конкуренція. Вони є діалектично взаємозалежні і являються основними елементами мотиваційного механізму ефективного використання людського капіталу. Визначальною методологічною передумовою формування такого механізму є розвиток теорій мотивації, в основі яких лежать теорії потреб, очікування, підкріплення.

Розглядаючи теоретико-методологічні основи мотивації і можливі напрямки її практичного використання в умовах інноваційної моделі розвитку економіки, можна стверджувати, що вона представляє собою систему категорій, в якій людський капітал займає визначальне місце, а мотивація в свою чергу – провідне місце в структурі розширеного відтворення людського капіталу. Даний процес необхідно здійснювати з допомогою мотиваторів до високопродуктивної праці у вигляді системи, що поєднує матеріальні, соціальні та моральні стимули.

Література

1. Історія економічних учень: Підручник / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін.: За ред. Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко. – К.: КНЕУ, 2001. – 564 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Економічна енциклопедія: У трьох томах. / Редкол.: ...С.В. Мочерний (від. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
4. Maslow A.H. A theory of human motivation // Psychological Review. – 1943. – Vol.50.
5. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y., 1960.
6. Економічний словник-довідник: За ред. С.В. Мочерного / Худ. оф. В.М. Штогриня. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
7. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. – New York: Wiley, 1959.
8. Богиня Д.П., Семікіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: «Поліграф-Терція», 2002. – 226 с.
9. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. Монография. / Отв. ред. Д.П. Богиня. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
10. Основи економічної теорії / С.В. Мочерний, С.А. Єрохін, Л.О. Каніщенко та ін. За ред. С.В. Мочерного. – К.: ВЦ «Академія», 1997. – 464 с.
11. Карлін М.І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики. – Луцьк: Вежа, 2000. – 192 с.
12. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія: Навч. посібник / Упоряд. І.О. Слепцов; Пер. з рос. Л.І. Козій, М.І. Матрохіна, П.Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с.
13. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
14. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
15. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко та ін. – К.: Знання, 1999. – 260 с.
16. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / За ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.