

сучасному етапі розвитку техніки та технологій вимагає більш глибоких досліджень організаційних проблем, оптимізації трудових процесів та взаємовідносин учасників виробничої діяльності промислових підприємств.

Література

1. Classics of Organization Theory / Ed. by J.M. Shafrits and P.H. Whitbeck. – Illinois. 1978. — 323 p.
2. Керженцев П. М. Принципы организации. — М.: Экономика, 1968. — 464 с.
3. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник для вузов по экон. спец. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 719 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
5. Пузыревский Л. С. Основы организационного проектирования. — Ленинград: ЛГУ им. А. А. Жданова. 1975. — 128 с.
6. СН 202-69 Инструкция о составе, порядке разработки, согласования и утверждения проектно-сметной документации на строительство предприятий, зданий и сооружений. Издание официальное. — М.: Госстрой, 1969. — 17 с.
7. ММ 1.4.1446-2002 Создание и внедрение организационных проектов цехов, отвечающих требованиям НОТ. — М.: НИАТ, 2002. — 73 с.
8. РТМ 1.4.2092-2002 Основные требования научной организации труда к технологическому оборудованию. — М.: НИАТ, 2002. — 54 с.

Стаття надійшла до редакції 03.05.2007

УДК 331. 101. 3

Г. Т. Куликов, канд. экон. наук,
Институт демографии и социальных
исследований НАН Украины

О СОСТОЯНИИ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА В УКРАИНЕ

АННОТАЦИЯ. В статье обосновывается значимость мотивации инновационного труда, анализируется его состояние в Украине на основе социологического исследования, проранжированы мотивационные приоритеты факторов трудовой деятельности, мотивы инновационного труда, факторы инноваций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Мотивация, инновационная деятельность, инновационный труд, мотивационные приоритеты, мотивы инновационного труда, факторы инноваций.

Значительное воздействие на эффективность труда и производства оказывает инновационная деятельность. Для наёмных работников предприятий промышленности и других видов экономической деятельности инновации являются стимулами, поскольку они дают возможность надеяться на лучшие условия труда и более высокие заработки в будущем за счёт повышения эффективности хозяйствования.

Активизация инновационной деятельности обусловливается прежде всего необходимостью масштабного обновления основных производственных фондов, состояние которых в Украине за последние годы непрерывно ухудшается. Износ основных фондов в промышленности приблизился к 70 %, а доля использования устаревших составляет около 80 %.

Средний период эксплуатации действующих основных фондов составляет 21,7 года, что приблизительно вдвое превышает соответствующий показатель развитых стран мира. Свыше 40 % первичной стоимости основных средств приходится на объекты, прослужившие более 23 лет и исчерпавшие нормативный ресурс эксплуатации. Нормативный ресурс эксплуатации основных средств со сроком службы свыше 33 лет превышает на 21 %, почти на 90 % отработаны объекты со сроком эксплуатации от 23 до 33 лет и на 57 % — со сроком эксплуатации от 13 до 23 лет. Средний коэффициент ликвидации основных средств, начиная с 1996 г., не превышает одного процента — при таком режиме списания объекты будут находиться на балансе на протяжении 100 лет [1, с. 344].

В экономике Украины (в секторе наукоёмкого производства) ход инновационных трансформаций очень медленный и в качественном отношении — абсолютно инертный. Подтверждением этому, с одной стороны, являются низкие показатели инновационного развития промышленного комплекса, с другой — результаты международных сравнений. Так, даже в странах, которые до недавнего времени строили идентичную нашей системе социально-экономического развития, показатель производительности сектора высоких технологий в 1,5 — 2,5 раза выше, чем в настоящее время в Украине. В мире удельный вес высокотехнологичной продукции в ближайшей перспективе достигнет 40 % общемирового ВВП, в то время как в нашей стране аналогичный параметр инновационного развития, начиная с кризисного 1998 г., остаётся перманентным — 4—6 % [2, с. 155].

Ухудшение качества основных фондов и непрерывного снижения внедрения инноваций в производство является важнейшей

причиной торможения экономического и социального развития, сужения интереса работать на устаревшем оборудовании прежде всего у молодежи. Перевод экономики на современную технологическую основу требует коренных изменений в области инвестиционной активности не только субъектов хозяйственной деятельности, но и государства. Решение этой проблемы — одна из главных стратегических задач страны, учитывая то, что крупномасштабные внешние инвестиции могут пойти только вслед за внутренними инвестициями.

Для эффективного применения современных методов мотивации инновационного труда необходимо знать отношение к нему наёмных работников. Опрос 2143 респондентов в Украине, проведенного Украинским институтом социальных исследований имени Александра Ярёменко в сентябре 2006 г., показал следующие результаты. Респондентам было предложено оценить важность разных сторон их деятельности с помощью десятибалльной шкалы, где «1» означает «совсем не важно», а «10» — «очень важно». Полученные ответы проранжированы в порядке уменьшения среднего балла (табл. 1). Из табл. 1 следует, что высший, первый ранг среди мотивов трудовой деятельности занимает заработная плата, на втором месте — стабильность труда, на третьем — справедливость оценки труда и на четвёртом — хорошие отношения с руководством. Возможность заниматься интересной, творческой работой, интерес к работе находится лишь на седьмом месте, в то время как в экономически развитых странах — на первом, а такой важнейший мотив как возможность самореализации — на десятом. Приведенные данные указывают на первенство материальной мотивации труда в системе рыночных отношений, сложившихся в Украине.

Таблица 1

**МОТИВАЦИОННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ФАКТОРОВ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Факторы трудовой деятельности	Средний балл	Ранг
Уровень заработной платы	8,973	1
Стабильность в работе, надёжность будущего (гарантии занятости)	8,603	2
Справедливость оценки Вашего труда	8,317	3
Хорошие отношения с руководством	8,178	4
Самостоятельность, возможность инициативы	7,751	5

Факторы трудовой деятельности	Средний балл	Ранг
Социальный статус и престиж профессии	7,572	6
Возможность заниматься интересной, творческой работой, интерес к работе	7,419	7
Возможность познания, повышения квалификации и профессиональный рост	7,304	8
Разнообразие труда, возможность решения новых задач	7,274	9
Возможность экспериментирования, реализации Ваших идей, самореализации	7,251	10
Перспективы карьерного роста	7,000	11
Предсказуемость задач, стандартные задачи	6,125	12
Медленный темп работы, отсутствие постоянного контроля со стороны руководителя	5,648	13

Источник: Результаты опроса 2143 респондентов в Украине, проведенного Украинским институтом социальных исследований имени Александра Ярёменко в сентябре 2006 г. по анкете, разработанной совместно с автором.

В период перехода к инновационной модели изменяется структура труда, трудовых отношений, занятости населения, появляются новые профессии и виды деятельности. При таких условиях успешными предприятиями становятся те, которые создают наукоемкую продукцию, интеллектуальноёмкие технологии и системы. В этой связи требуются новые формы и методы мотивации инновационной трудовой деятельности.

На вопрос «Как часто Вы, выполняя какую-нибудь работу, используете новые подходы, «рационализаторские находки», новое оборудование или новейшие материалы, новинки информационных технологий?» более чем в половине случаев используют: в своей профессиональной деятельности на основном рабочем месте 16 %, а вне работы, дома, ведя домашнее хозяйство, занимаясь любимым делом, — 1 %, то есть чуть больше. Это значит, что к домашнему хозяйству люди проявляют больший интерес, чем к профессиональной деятельности на основном рабочем месте.

О причинах побуждения к инновационному труду можно судить по данным анкетного опроса тех же 2143 респондентов в Украине. На вопрос «Что Вас побуждает (побуждало раньше ли может побудить в будущем) к тому, чтобы применять что-то

новое (новые подходы, материалы, взгляды и технологии) в своей профессиональной деятельности?» получены следующие ответы: на первом месте — интерес ко всему новому (27 %), на втором — экономия собственных усилий и времени, высшая эффективность и доходность такой работы (почти четверть опрошенных) и на третьем — поиск материальной выгоды (пятая часть респондентов).

Таблица 2

ОТВЕТЫ НА ВОПРОС АНКЕТЫ «ЧТО ВАС ПОБУЖДАЕТ (ПОБУЖДАЛО РАНЬШЕ ЛИ МОЖЕТ ПОБУДИТЬ В БУДУЩЕМ) К ТОМУ, ЧТОБЫ ПРИМЕНЯТЬ ЧТО-ТО НОВОЕ (НОВЫЕ ПОДХОДЫ, МАТЕРИАЛЫ, ВЗГЛЯДЫ И ТЕХНОЛОГИИ) В СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?»

(возможно несколько вариантов ответов)

Мотивы инновационного труда	Процент опрошенных
Интерес ко всему новому, любопытство	27
Экономия моих усилий и времени, высшая эффективность и доходность такой работы	24
Поиск материальной выгоды	20
Стремление к профессиональному и интеллектуальному росту	17
Желание отличаться от других	7
Старание отвечать требованиям, предусмотренными работодателем	6
Поощрение со стороны окружающих (друзей, коллег по работе)	5
Старание сделать более быструю карьеру, отличиться перед руководством, опередить коллег или конкурентов	4
Поддержка и поощрение новых инициатив руководством	3
Страх потерять работу, старание не «оставаться вне технического прогресса»	3
<i>Не думал об этом</i>	44

Источник: Результаты опроса 2143 респондентов в Украине, проведенного Украинским институтом социальных исследований имени Александра Ярёменко в сентябре 2006 г. по анкете, разработанной совместно с автором.

Факторы, влияющие на внедрение инноваций в современном украинском обществе, проранжированы по результатам анкетного опроса 2143 респондентов в Украине (табл. 3). Как видно из

табл. 3, почти все указанные в ней факторы существенно воздействуют на инновационный труд наёмных работников, что необходимо обязательно учитывать в практической деятельности.

Таблица 3

ОТВЕТЫ НА ВОПРОС АНКЕТЫ «КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, ЧТО МОЖЕТ ИЛИ НЕ МОЖЕТ ОКАЗЫВАТЬ СОДЕЙСТВИЕ ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИЙ В СЕГОДНЯШНЕЙ УКРАИНЕ?»

Факторы инноваций в Украине	Оказывает содействие	Не оказывает содействие	Трудно ответить
Спрос на новые, инновационные товары, услуги и технологии	73	12	15
Уровень квалификации, профессиональной подготовки работников	71	15	14
Конкуренция на рынке товаров, технологий и услуг	71	14	15
Научная и материально-техническая база	68	18	14
Оплата труда	68	19	13
Позиция руководства предприятий	67	18	15
Активность предпринимателей, частного бизнеса	66	17	17
Система материального стимулирования инновационного труда	66	18	16
Доступ к информационным ресурсам	66	16	18
Состояние финансирования инновационных проектов	62	21	17
Социально-экономическая среда, законодательство	56	27	17
Государственная политика	53	29	18

Источник: Результаты опроса 2143 респондентов в Украине, проведенного Украинским институтом социальных исследований имени Александра Ярёменко в сентябре 2006 г. по анкете, разработанной совместно с автором.

Одна из основных причин массового отчуждения работников от труда, особенно в государственном секторе экономики, заключается в крайне низкой цене услуг рабочей силы, что обуславливается воздействием исторических, социальных и экономичес-

ких факторов. Традиционно низкая цена услуг рабочей силы в переходный период в стране упала ниже её стоимости. Так, минимальная заработная плата до сих пор не достигла официально утверждённого прожиточного минимума, а средняя зарплата меньше реального прожиточного минимума, который, согласно расчётам разных экспертов, находится в пределах 1,5—2,0 тыс. грн. В результате этого становятся невозможными, во-первых, простое воспроизводство рабочей силы; во-вторых, полная реализация рабочей силы в процессе трудовой деятельности; в-третьих, дальнейшее её развитие как совокупности способностей к труду. Это приводит к исключению индивида из трудового процесса, причем выхода из него с утратой собственного трудового потенциала. Следствием такого отчуждения от процесса труда является ослабление мотивации труда, что, в свою очередь, приводит к падению производительности труда и капитала, сокращению объёмов выпуска продукции, снижению конкурентоспособности рабочей силы и продукции, торможению социально-экономического развития общества в целом.

Основные недостатки мотивации инновационного труда, на наш взгляд, заключаются в отсутствии такой системы оплаты труда, которая соответствовала бы условиям рыночной экономики и служила основой для действенного стимулирования творческой активности. Для учёта творческого вклада работников необходимо применение гибкой системы оплаты и стимулирования труда. В этой связи представляет интерес предложение Н. П. Сысолиной применить разработанный и апробированный на предприятиях города Кировограда новый механизм премирования, который, в отличие от существующих, имеет две составляющие для учёта доли каждого специалиста в творческой работе: одна составляющая предназначена для вознаграждения работника за выполненную работу, другая — только для вознаграждения его творческого вклада в разработку [3, с. 11]

На основе проведенного анализа можно сформулировать следующие выводы.

1. Среди мотивационных факторов трудовой деятельности инновационная деятельность находится на втором плане, занимая 7—10 ранги. Первые места занимают такие жизненно важные для трудоспособного населения Украины факторы, как уровень заработной платы, гарантии занятости, справедливость оценки труда, хорошие отношения с руководством. Это свидетельствует о том, что инновационный труд не получил ещё широкого распространения в Украине. Для устранения этого недостатка следует уси-

лить мотивацию инновационной деятельности на всех уровнях хозяйствования.

2. В современных условиях экономической трансформации основными мотивами инновационного труда являются интерес ко всему новому, высшая эффективность и доходность такой работы, поиск материальной выгоды, стремление к профессиональному и интеллектуальному росту. Другие мотивы инновационного труда (желание отличаться от других, поощрение со стороны окружающих, стремление сделать более быструю карьеру, поддержка и поощрение новых инициатив руководством и т. д.) значительно слабее побуждает наёмных работников к тому, чтобы применять новые подходы, материалы, взгляды и технологии.

3. В сегодняшней Украине существует довольно большое количество практически равнозначных факторов, которые могут содействовать внедрению инноваций. К числу таких факторов относятся: спрос на новые, инновационные товары, услуги и технологии; уровень квалификации, профессиональной подготовки работников; конкуренция на рынке товаров, технологий и услуг; научная и материально-техническая база; оплата труда; позиция руководства предприятий; система материального стимулирования инновационного труда; доступ к информационным ресурсам; состояние финансирования инновационных проектов.

4. Существующие методики оценки и стимулирования труда работников предприятий различных видов деятельности ориентированы на измерение в основном количества труда и не пригодны для измерения и стимулирования качества, а именно творческих его функций. Поэтому необходим новый механизм премирования, который включал бы составляющую для учёта доли каждого специалиста в творческой работе.

Литература

1. Конкурентоспроможність національної економіки / За ред. Б. Є. Кваснюка. — К.: Фенікс, 2005. — 582 с.

2. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л. І. Федулової. — К.: Основа, 2005. — 552 с.

3. Сисоліна Н. П. Оцінка та стимулювання діяльності інженерно-технічних працівників промислового сектора економіки України: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08. 09. 01. — К., 2002. — 19 с.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007