

Національна академія наук України
Інститут соціології

Терещенко Наталія Володимирівна

УДК 316. 334. 22

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Київ – 2003

Дисертацією є рукопис.
Робота виконана в Київському національному економічному університеті.

Науковий керівник – кандидат філософських наук, доцент
Оссовська Раїса Павлівна,
Київський національний економічний університет,
доцент кафедри політології та соціології

Офіційні опоненти доктор економічних наук, професор
Врублевський Віталій Константинович
Інститут соціології НАН України,
головний науковий співробітник відділу соціально-
політичних процесів

кандидат соціологічних наук,
Галустян Юлія Марсумівна,
Державний інститут проблем сім'ї та молоді
вчений секретар-керівник Центру гендерних досліджень

Провідна установа – Національний університет "Києво-Могилянська академія", кафедра
соціології, м. Київ

Захист відбудеться " 31 " жовтня 2003 року о 12 годині на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 26.229.01 в Інституті соціології НАН України за адресою: 01021, вул.
Шовковична 12, м. Київ

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту соціології НАН України за адресою:
01021, вул. Шовковична 12, м. Київ

Автореферат розісланий 15 серпня 2003 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Стукало С.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Проблема мотивації трудової діяльності робітників підприємств різних форм власності в умовах трансформації української економіки – одна з найбільш складних. Опрацювання питань мотивації трудової діяльності сприятиме вирішенню суспільних проблем.

В сучасних умовах постає необхідність комплексного підходу в дослідженні особливостей формування мотиваційного механізму трудової діяльності робітників підприємств різних форм власності. Аналіз формування мотивації трудової діяльності необхідно здійснити з урахуванням політичних і соціально-економічних умов. В умовах ринкової економіки та багатоманітності форм господарювання формується клас підприємців, тому потребується переосмислення динаміки мотивації трудової діяльності в свідомості та поведінці індивідів. Розкриття механізму самореалізації особистості робітників дозволить знайти місце потреб і мотивів праці в ньому. Для подолання негативних факторів в сфері трудових відносин доречно вивчення моделей та зразків мотивації трудової діяльності та їх трансформація в сучасних умовах. На сучасному етапі розвитку виробничих відносин необхідно поглиблене вивчення культурологічних аспектів суспільного життя.

В умовах економічної нестабільності зростає роль матеріального стимулювання, тому мотиви отримання винагороди за якісно виконану роботу – важливий каталізатор, здатний суттєво підвищити трудову активність.

Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювалися в науковій літературі вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед них: Афонін А.С., Вітевська Т.Ф., Здравомислов А.Г., Ковальов В.І., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Сакада М.А., Тарасенко В.І., Хенкхаузен Х., Ядов В.А. та ін.

Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена в наукових працях Агеева А.І., Друкера П., Пахомова Ю.М., Пилипенка В.Є., Соболя С.Н., Червякова В.В., Чередниченка В.А., Шапіро В.Д. та ін.

Питання праці та трудової діяльності розглядаються в роботах Арсеєнка А.Г., Вебера М., Верховіна В.І., Заславської Т.І., Ривкіної Р.В., Суїменка Є.І., Штомпки П., Ясперса К.

Мотивація трудової діяльності стосовно самоуправління підприємств, що діють в умовах ринкової економіки висвітлено в науковому матеріалі Даля Р.

Вивченню аспектів самореалізації трудового потенціалу особистості присвячені наукові праці Амосова М.М., Обухівського К., Осовського В.Л., Хмелька В.Є., Черноволенка В.Ф., Шибутані Т. та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Загальна проблематика дисертаційної роботи узгоджується з основним змістом держбюджетної теми “Соціально-політичні процеси в Україні в сучасних умовах” (реєстраційний номер 0198V003240) над якою працює науково-педагогічний колектив кафедри політології і соціології КНЕУ, частково аспект впливу політичної соціалізації особи на підвищення її трудової активності відповідає основним завданням державної політики в сфері соціально-політичної освіти та виховання громадян України в сучасних умовах формування демократичного суспільства.

Автор дисертації приймала участь у розробці інструментарію, аналізі наукової інформації, в розробці рекомендацій стосовно формування світогляду молодого покоління на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Мета та задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є опрацювання особливостей та аналіз формування мотивації трудової діяльності робітників на підприємствах різних форм власності на сучасному етапі формування ринкових відносин в Україні.

Для конкретизації заданої мети поставлено такі задачі:

- виявити роль трудової діяльності в задоволенні життєвих проблем робітників підприємств різних форм власності України;
- прослідкувати динаміку мотивації трудової діяльності робітників підприємств та її впливу на кінцеві результати праці;
- при опрацюванні питань мотивації трудової діяльності увагу зосередити на таких складових: місце мотивації трудової діяльності в системі цінностей особистості; розвиток мотивації трудової діяльності; моделі та теорії до опрацювання проблеми; соціокультурні чинники; місце стратегічного управління в діяльності підприємств; самоуправління та самоорганізація підприємств в ринкових умовах господарювання; роль менеджера на сучасному етапі розвитку організації;
- здійснити соціологічний аналіз проблеми з урахуванням політичних, економічних і соціальних умов та впливу психо-культурних факторів на формування мотиваційного механізму трудової діяльності робітників;
- розкрити органічність взаємозв'язку мотивації трудової діяльності особистості з практичною реалізацією в процесі праці її творчого потенціалу та культурним рівнем.
- розкрити зміст соціологічних дефініцій: мотиваційні цінності; мотиваційна культура; самомотивація трудової діяльності; соціально-екологічна мотивація підприємницької діяльності.

Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є структурно-функціоналістська позиція автора, а також реалізація конфліктоністських принципів згідно функціоналістського сприйняття сучасних процесів.

При опрацюванні питань мотивації трудової діяльності використані: узагальнення науковців з дисциплін загальної та економічної соціології, соціології праці, історії соціології, соціальної психології, теорії мотивації праці, менеджменту; методологія та методика проведення соціологічних досліджень; висновки монографій, наукових публікацій.

Вирішення задач дослідження проводилося з урахуванням державних законодавчих нормативних актів України.

Емпіричною основою дисертації є результати соціологічних досліджень вітчизняних і зарубіжних соціологів та емпіричне дослідження, самостійно проведене автором дисертації на ВО "Більшовик" у 1998 році.

Об'єкт дослідження – робітники підприємств різних форм власності України.

Предмет дослідження – система мотивації трудової діяльності робітників підприємств різних форм власності в умовах переходу української економіки до ринкових відносин.

Методи дослідження. В дисертації використано основні загальнонаукові та соціологічні методи: теоретичний аналіз – опрацювання наукової літератури за обраною темою, описовий – для виявлення проблеми дослідження, неформалізований аналіз документів – ознайомлення з законодавством України, емпіричний метод зібрання соціологічної інформації – для проведення емпіричного дослідження, анкетування – зібрання первинної соціологічної інформації, порівняльний – співставлення мотивації до трудової діяльності за різних умов (політичних, соціально-економічних тощо).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в розробці сучасного підходу до вивчення проблеми мотивації трудової діяльності робітників різних форм власності в умовах трансформації української економіки. В межах визначеної мети та поставлених задач отримані такі нові результати:

- Розкрито сутність соціологічних категорій: *мотиваційні цінності* – цінності, засвоєні індивідом в процесі соціалізації, що існують на рівні свідомості та є спонукальною силою для певних дій; *мотиваційна культура* – система мотиваційних цінностей, організованих певним способом у суспільній свідомості та поведінці людей; *самотивація трудової діяльності* –

опрацювання індивідом внутрішніх прагнень і бажань (потреб) до певних видів трудової діяльності (має бути направлена на справедливість, моральні та етичні цінності); *соціально-екологічна мотивація підприємницької діяльності* – процес активізації мотивів, спрямованих на врахування можливих впливів екологічних наслідків суспільної функції підприємців.

– Дістали подальше теоретичне опрацювання наукові категорії: *корпоративна культура* – сукупність неформальних процедур, що діють в організації для досягнення мети та необхідність її впровадження в діяльність організацій в сучасних умовах господарювання в Україні; *корпоративне управління*, для якого сьогодні недостатньо вже загальноменеджерської підготовки, а потрібне спеціалізоване корпоративне навчання та в подальшому його застосування в діяльності українських підприємств; *корпоративне право* – складова загальногосподарського права, що регламентує діяльність корпорацій, впровадження якого дозволить використати в повному обсязі покладений в законодавчих актах коридор управлінських рішень для досягнення стратегічних цілей організацій.

– Науково обґрунтована концепція трансформації нормативної моделі раціональної бюрократії Вебера М., сутність якої полягає у тому, що за умови відсутності першочергової уваги до потреб людини (робітника) бюрократизація може призвести до уніфікації культури, дегуманізації соціальних відносин, оскільки в бюрократизованому суспільстві вона перетворюється на позбавлену індивідуальності дрібну деталь загального механізму.

– Опрацьована стратегія страхування від безробіття як чинника стабілізації зайнятості в Україні, сутність якої базується на поєднанні обов'язкового страхування всіх працюючих з системою допоміжних виплат тим, хто не має роботи. Пропонується розробка нових законопроектів відносно страхування від безробіття з урахуванням міжнародного досвіду.

– Автор висуває пропозицію на практиці забезпечити надання підприємствам України самостійності в своїх визначеннях на основі кооперації за допомогою самоорганізації та самоуправління (лейтмотив мотивації трудової діяльності), що дозволить втілити в життя ідеал демократизації економічних відносин.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вирішення поставленої проблеми дозволяє удосконалити трудові відносини; підвищити ефективність діяльності підприємств України.

Теоретичні та практичні висновки можуть бути використані науковцями при опрацюванні лекцій і семінарських занять з дисциплін загальної та економічної соціології, соціології праці, вивченні проблеми особистості робітників в системі суспільного виробництва.

Положення та висновки дисертації можуть бути використані при розробці та удосконаленні на підприємствах України комплексної системи підвищення мотивації трудової діяльності робітників та механізму стимулювання.

Теоретичний матеріал дисертації використаний здобувачем при проведенні емпіричного дослідження на ВО “Більшовик” та обробці отриманих даних. Результати дослідження враховані при розробці рекомендацій стосовно основних напрямів оптимізації мотивації трудової діяльності.

Теоретичні висвітлення дисертаційної роботи впровадженні в учбовий процес в КНЕУ при розробці навчально-методичного посібника з курсу “Соціологія” для студентів усіх форм навчання 1999 році.

Апробація роботи. Основні результати теоретичного дослідження обговорювалися на 2-х міжнародних науково-практичних конференціях: “Проблеми економічної теорії та практики в сучасних умовах” (Хмельницький, 1998 р.) та “Творчість як спосіб буття дійсного гуманізму” (Київ, 1999 р.).

Структура дисертації. Дисертація містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, 4-и додатки. Загальний обсяг роботи – 161 с. Список джерел (157 найменувань), додатки займають 28 с. (1 таблиця, 4 рисунки).

Основний зміст дисертації

У **вступі** обґрунтовується актуальність теми; розкривається зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; мета та задачі дослідження; наукова новизна; практичне значення отриманих результатів; апробація результатів дослідження; відомості про публікації.

У **першому розділі дисертації** “Становлення та розвиток мотивації трудової діяльності” здійснюється огляд наукової літератури за темою, окреслюються основні напрями обраного дослідження. Констатується, що реформування всіх сфер життєдіяльності українського суспільства потребує переосмислення мотивів до трудової діяльності, пошуку адекватних стимулів до праці. Розкривається зміст соціологічних категорій: праця; робота; трудова поведінка; трудова діяльність; мотиви, стимули, інтереси, потреби, мотивація, трудова мотивація; ядро мотивації трудової діяльності. Акцент зроблено на першочерговості матеріальної мотивації як початкового поштовху при виборі професії в умовах економічної нестабільності в Україні.

В період трансформації політичних і соціально-економічних відносин актуальним є роздержавлення та реприватизація підприємств України. Реалізація ідеалу демократії на практиці можлива лише за умови плюралістичного суспільства. Неможливо виключати соціальний аспект політичної мотивації, оскільки це одна з важливих умов існування самоорганізації, самоуправління та лейтмотив мотивації трудової діяльності.

Вирішення питань: зайнятості, безробіття, формування дієвого ринку праці; заробітної плати; охорони праці, покращення її умов; забруднення навколишнього середовища та екології; розвитку соціальних технологій сприятиме зацікавленості працюючих в кінцевих результатах праці.

Підприємництво – новий вид трудової діяльності в Україні, тому необхідно створення правової бази підприємництва та юридичних гарантій. Відсутність етико-моральних і культурних цінностей спричинює прорахунки в діловій культурі.

Отже, у першому розділі дисертації здійснено аналіз теоретико-методологічних засад дослідження механізму мотивації трудової діяльності; опрацьовані основні проблемні питання сьогодення.

Другий розділ “Особливості мотивації трудової діяльності в суспільстві, що трансформується” містить аналіз існуючих моделей трудової діяльності, а саме: модель Вебера М. (базується на концепції мотивації трудової діяльності; обґрунтовується раціональний тип організації сучасного виробництва, механізм його дії); витратно-компенсаційні моделі Верховіна В.І. (автор моделі намагається прослідкувати стратегію трудової поведінки); модель Портера-Лоулела (комплексна теорія мотивації. Її зміст полягає в отриманні справедливої винагороди за результативну працю); соціально-культурні моделі (за Дорінім А.В.) – характеризують особливості поведінки людей при виборі професії). Значущість професії знаходиться в постійній динаміці: знижується зацікавленість одними видами праці та зростає потреба в новітніх. Вивчається: які конкретно вияви соціально-трудова відносин формують типові установки на працю в сучасному українському суспільстві.

Виявлено особливості мотивації трудової діяльності робітників на державних підприємствах України на основі даних емпіричного дослідження на ВО “Більшовик”, проведеного автором дисертації в 1998 році (опитано 150 чоловік).

Дослідження дозволяє стверджувати, що зниження цінності праці стало масовим явищем на вітчизняних підприємствах, оскільки існують негативні тенденції в соціально-економічній сфері: низький рівень заробітної плати та її несвоєчасні виплати; ігнорування керівництвом соціальної сторони в діяльності підприємств; акціонування багатьох підприємств України не вирішило питань рентабельності продукції; взаєморозрахунки підприємств за бартером ускладнюють ситуацію.

В приватному секторі економіки за результатами соціологічних опитувань перших років приватизації в Україні прослідковується низька результативність у видозмінах діяльності підприємств. Зняття обмежень на величину заробітку – чи не єдиний позитивний результат оговореного процесу. Мотивація трудової діяльності робітників веде до “пристосування” в нових умовах заради збереження своїх робочих місць. Практична відсутність соціальних гарантій призводить до психологічної напруги робітників.

Аналіз мотивації трудової діяльності робітників на державних, акціонерних і приватних підприємствах проведено на основі даних соціологічного дослідження, проведеного в КНЕУ під керівництвом Павловської О. в 2001 році з метою вивчення ефективності стимулювання праці.

На основі аналізу розвитку мотивації трудової діяльності працівників різноманітних форм власності стверджується, що роздержавлення та приватизація зайняли вирішальне місце в процесі трансформації економіки та соціального розвитку України. Несприятливі податкові, інвестиційні, фінансово-кредитні та інші умови господарювання перешкоджають отриманню високих прибутків у розвиток виробництва. На практиці процеси роздержавлення та приватизації підприємств здійснюються складно та суперечливо, а це породжує проблему відчуження діючих мотивів до результативної праці.

Для багатьох людей визначальну роль відіграють матеріальні стимули. Проте останнім часом збільшується частка робітників, які віддали б перевагу не високій заробітній платі (хоча це і важливо), а цікавому творчому процесу праці. Гуманізація виробництва ускладнює мотивацію праці, а отже і методи її стимулювання.

Для подолання відчуження робітників до ефективної трудової діяльності українському суспільству необхідно вирішити ряд питань, що мають місце на сучасному етапі розвитку ринкових відносин. Основні з них: реформування заробітної плати дозволить відчутти себе власником результатів своєї трудової діяльності, сприятиме підвищенню її мотивації; ментальність працюючих (етика праці) має бути направлена в сторону зацікавленості кінцевими результатами трудової діяльності.

У третьому розділі "Шляхи удосконалення мотивації трудової діяльності робітників підприємств в умовах формування ринкової економіки" висвітлено основні напрями формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності в Україні.

Необхідно стратегічне опрацювання соціально-економічної політики. Заходи першочергово мають бути направлені на підвищення заробітної плати на основі відновлення нормування праці, впровадження гнучких тарифних систем тощо.

Реорганізація підприємств має проводитися за допомогою нових законодавчих рішень з питань роздержавлення та приватизації. Програми по реорганізації діяльності підприємств мають знаходити підтримку у більшості працюючих.

Новий підхід до концепції управління полягає в застосуванні гнучких адаптивних ситуаційних підходів на виробництві, де в центрі постає робітник з його інтелектуальним та творчим потенціалом. Інвестиції в технічне переоснащення мають супроводжуватися значними змінами в управлінні та організації виробництва в системі роботи з кадрами. Вкладення коштів організацією на підготовку та перенавчання кадрів, (ре-)організацію управління, стимулювання високоякісної праці сприятиме активізації мотивації трудової діяльності.

Розкриваючи зміст соціологічних дефініцій “мотиваційні цінності” та “мотиваційна культура” констатуємо, що ціннісні орієнтації – це система установок особистості на певні об’єкти матеріальної та духовної культури. Суспільні та виробничі відносини безперечно впливають на формування духовних цінностей, культури в цілому.

Соціальна активність – системоутворююча якість, що характеризує цілісність особистості. На її становлення впливають формації суспільного життя (політичні, економічні та інші чинники).

При вимірюванні якості рівня зрілості плідним є використання інтегративного показника культури, який орієнтує на вивчення моментів активності особистості, виражає її цілісну спрямованість, взаємозв'язок, структурну впорядкованість, системність якостей, цілісність діяльності.

Мотиваційні цінності – цінності, засвоєнні індивідом в процесі соціалізації. Існують на рівні свідомості та є спонукальною силою для певних дій. Це цінності, які формують потреби, інтереси, прагнення людей; проявляються в їх поведінці під впливом соціально-психологічних характеристик індивідів та об'єктивних життєвих обставин.

Мотиваційна культура – система мотиваційних цінностей, організованих певним способом у суспільній свідомості та поведінці людей у повсякденному житті.

В період формування ринкових відносин в Україні сформовано новий клас підприємців і значне місце в економіці займає підприємницька діяльність, тому доцільно опрацювання соціологічної дефініції: соціально-екологічна мотивація підприємницької діяльності – це процес активізації мотивів, спрямованих на врахування можливих впливів екологічних наслідків суспільної функції підприємців; розробка стратегії заради отримання прибутку з точки зору досягнення мети. Екологічна мотивація певного суб'єкта виявляється у тому, як людина аргументує, пояснює свою предметну екологічну поведінку. Екологічне виховання має проявлятися в екологічній освіченості кожного громадянина. Комплексність системи оцінки як підприємства, так і підприємницької діяльності дозволяє провести всебічний аналіз, усуваючи однонаправленість в діях.

Для забезпечення діяльності підприємств на основі самоуправління та самоорганізації необхідним критерієм є наявність демократії на підприємстві, яка забезпечується свободою та рівністю прав працюючих. Ефективність діяльності виробництв України залежить від підвищення рівня мотивації трудової діяльності робітників. Для цього необхідно, щоб свідомість окремо взятого робітника працювала на рівні самомотивації (вищому усвідомленому рівні), яка представляє собою опрацювання індивідом внутрішніх прагнень і бажань (потреб) до певних видів трудової діяльності (має бути направлена на справедливість, моральні та етичні цінності).

Для досягнення конкурентоздатності необхідно, щоб вітчизняні підприємства розвивалися на основі поєднання технічного та соціального факторів.

Система соціального захисту від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні має створюватися на основі поєднання обов'язкового страхування всіх працюючих з системою допоміжних виплат тим, хто не має роботи. Обов'язкове подальше її удосконалення з урахуванням міжнародного досвіду.

Поєднання соціально-трудова установка з техніко-технологічними факторами дає змогу підвищити продуктивність праці, забезпечити кваліфікованим кадровим персоналом підприємство. Трансформація нормативної моделі раціональної бюрократії Вебера М. В сучасних умовах полягає у тому, що за умови відсутності першочергової уваги до потреб робітника бюрократизація може призвести до уніфікації культури, дегуманізації соціальних відносин, оскільки в бюрократизованому суспільстві людина перетворюється на позбавлену індивідуальності дрібну деталь загального механізму.

Різні методи оцінки праці сприяють налагодженню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Угрупування за гомогенним та гетерогенним складом в залежності від поставлених задач підсилює якісні показники трудових операцій. Правомірність ризику та досягнення успіху визначається кінцевим результатом праці.

У **висновках** подаються підсумки роботи, висловлюються пропозиції щодо формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності, що сприятимуть розкриттю потенційних творчих здібностей робітників.

Якісне оновлення економіки України безпосередньо пов'язано з удосконаленням мотивації трудової діяльності робітників підприємств. В нових умовах господарювання необхідно опрацювання питань падіння мотивації праці, які обумовлені рядом причин: низьким рівнем організації праці та заробітної плати; відсутністю матеріальних та моральних стимулів трудової діяльності; високою вартістю життя тощо.

На характер мотиваційного процесу трудової діяльності безперечно впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники суспільного життя. В умовах економічної нестабільності переважає матеріальна мотивація, яка орієнтує робітників на пошук роботи, де зарібок (винагорода за працю) адекватний витраченим зусиллям, дозволяє відчувати свою необхідність підприємству та спонукає до наполегливого виконання трудових обов'язків. Мотиви постійно перебувають в динаміці, тому актуальним є пізнання та переосмислення змін в мотиваційній структурі трудової діяльності.

Великі прорахунки в ході процесів роздержавлення та приватизації призвели до того, що більшість підприємств України – технічно та морально застарілі виробництва. А матеріальне стимулювання робітників як залежало, так і залежатиме від ритмічності роботи підприємства. Актуальною є реприватизація підприємств.

Якість праці робітників підприємств (підтверджено соціологічними дослідженнями) потребує подальшого удосконалення нових форм заохочення за працю. Система оплати праці має становити пряму залежність величини заробітку від трудового вкладу. Необхідним є відновлення нормування праці та впровадження гнучких систем оплати праці. При оплаті праці робітників необхідно передбачати таку послідовність: мотивація – результат – оплата праці.

Загострення ситуації на ринку праці (приховане безробіття (частково серед молоді), надання вимушених відпусток працівникам тощо) спонукає до пошуку шляхів подолання негативних тенденцій. Одним з варіантів стабілізації ситуації на ринку праці та вирішення проблем зайнятості в Україні є соціальне страхування з урахуванням міжнародного досвіду. Встановлення соціальної справедливості та захисту робітників від несприятливих факторів зовнішнього середовища допоможе відчувати їм турботу зі сторони владних органів державного механізму господарювання.

Ефективна діяльність підприємств різних форм власності в державі визначатиме економічну та соціальну свободу особистості робітника при виборі місця та сфери трудової діяльності, що допоможе створити реальні можливості для більш повної реалізації здібностей людини в процесі праці. Частково це може проявитися у новому виді трудової діяльності – підприємницькій. Серйозним обмеженням інвестиційної діяльності підприємств є недостатньо реформована вертикально-галузева система управління. Відомчий монополізм перекриває можливості для перебігу капіталу та знижує економічні стимули виробничої діяльності. Роздержавлення та впровадження нових форм власності в діяльність підприємств в ринковому середовищі сприятиме ліквідації вище визначених перешкод.

Прагнення підприємств до самоорганізації та самоуправління на основі прийняття самостійності рішень дозволить на практиці забезпечити ідеал демократизації суспільного життя. Для його практичного втілення необхідно, щоб свідомість кожного робітника, управлінця тощо базувалася на самомотивації поведінки, яка своєю метою ставитиме відповідальність кожного за власні дії, вчинки, зокрема, в процесі трудової діяльності. Сьогодні необхідно приділити увагу якісно новим складовим в діяльності підприємства (організації): створенню корпоративної культури, корпоративного управління та корпоративного права, для яких сьогодні недостатньо загальноменеджерської підготовки, а потрібне спеціалізоване корпоративне навчання та в подальшому його застосування в діяльності українських підприємств.

Відродження діяльності вітчизняних підприємств має бути частково на основі перетворення державних підприємств в акціонерні корпорації (з участю приватного капіталу), створення середніх і малих підприємств, де в центрі уваги менеджерів (що здатні мислити за новітніми схемами

управління) постає робітник з його умінням і кваліфікацією. Постає потреба в реалістичній моделі бюрократії, яка б враховувала тенденції формування соціальних структур, а саме: удосконалення бюрократичних прийомів (зумовлені об'єктивною необхідністю розвитку суспільства) з метою поліпшення діяльності підприємств.

Соціально-технологічний підхід є альтернативою адміністративно-командному, оскільки веде облік зовнішніх і внутрішніх зв'язків соціальних явищ, їх змін в суспільстві. Останні потребують формування нових суспільних цінностей, соціальних норм, ролей для індивідів, трудових колективів тощо.

Прагнення підприємств до самоорганізації та самоуправління на основі прийняття самостійності рішень дозволить на практиці забезпечити ідеал демократизації суспільного життя. Для його практичного втілення необхідно, щоб свідомість кожного робітника та управлінця формувалася на основі самомотивації поведінки, тобто відповідальності кожного за власні дії, вчинки, їх наслідки в процесі трудової діяльності. Налагодження роботи закладів професійної підготовки та перепідготовки спеціалістів різних виробничих професій сприятиме закріпленню спеціалістів на робочих місцях.

Мотив самореалізації творчого потенціалу робітників в процесі праці реалізується за наявності ділової культури в організації, етико-моральних цінностей тощо. Проте в ринкових умовах матеріальний чинник залишається достатньо дієвим фактором якісних результатів трудової діяльності.

Мотивація до високопродуктивної, ефективної праці базується на цінності відповідальності за кінцеві результати, творчому осмисленні трудового процесу на виробництві та тим самим сприятиме всебічній самореалізації особистості робітника.

Основні положення дисертації знайшли відображення у 4-х статтях у наукових фахових виданнях, 4-х статтях, 2-х тезах виступів:

1. Терещенко Н. Соціально-економічні проблеми формування ринку праці та страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2000. – № 1. – С. 188-201.

2. Терещенко Н. Соціально-психологічний аспект поведінки особистості в умовах переходу України до ринкових умов господарювання // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2001. – № 4. – С. 386-391.

3. Терещенко Н. Методологія дослідження процесу мотивації трудової діяльності. // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. 2002. – № 2. – С. 320-329.

4. Терещенко Н. Культура і мотивація трудової діяльності. // Соціальні виміри суспільства. Зб. наук. пр. В. 5. – К.: Ін-т соціолог., – 2002. – С. 294-301.

5. Терещенко Н.В. Шляхи актуалізації соціально-екологічної мотивації підприємницької діяльності // Економіка та підприємництво: Зб. наук. праць молодих вчених та аспірантів. В. 1. – К.: КНЕУ, 1997. – с. 251-257.

6. Терещенко Н.В. Вплив системи заробітної плати на мотивацію праці робітників підприємств в умовах переходу до ринкової економіки // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий наук. зб. В. 5. – К.: КНЕУ, 1997. – С. 166-174.

7. Терещенко Н.В. Соціально-економічні аспекти стимулювання трудової діяльності та підвищення конкурентоздатності виробництва на Україні в період становлення ринкової економіки // Маркетинг та його соціологічні аспекти: Зб. наук. праць молодих вчених і аспірантів. – К.: КНЕУ, 1997. – С. 132-144.

8. Терещенко Н.В. Мотиви впровадження сучасних соціальних технологій // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий наук. зб. В. 7. – К.: КНЕУ, 1999. – С. 144-148.

9. Терещенко Н.В. Мотивація трудової діяльності робітників підприємств у державному секторі економіки в умовах трансформації виробничих відносин // Проблеми праці, економіки та моделювання. Зб. наук. пр. Ч.1. – Хмельницький, Евріка, 1998. – С. 212-213.

10. Терещенко Н.В. Методологічні засади емпіричного дослідження процесу оптимізації мотивації трудової діяльності // Матеріали 5-ої Міжнародної науково-практичної конференції “Творчість як спосіб буття дійсного гуманізму”. Ч. 2. НТУУ “КПІ”, 1999. – С. 170-171.

Терещенко Н.В. Особливості формування мотивації трудової діяльності робітників підприємств в умовах трансформації економічних відносин в Україні. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Інститут соціології НАН України. – Київ, 2003.

Дисертація присвячена дослідженню особливостей формування мотиваційного механізму трудової діяльності робітників підприємств. Розкрито зміст соціологічних категорій: мотиваційні цінності, мотиваційна культура, самомотивація трудової діяльності, соціально-екологічна мотивація підприємницької діяльності. Подальше теоретичне опрацювання понять: корпоративна культура, корпоративне управління, корпоративне право. Трансформація нормативної моделі раціональної бюрократії Вебера М. в реалістичну модель бюрократії. Ідеал демократії розкрито на основі самоорганізації та самоуправління підприємств. Опрацьовано питання соціального страхування.

Ключові слова: екологічна мотивація підприємницької діяльності, корпоративна культура, менеджмент, мотиваційна культура, мотиваційні цінності, мотивація трудової діяльності, самомотивація.

Терещенко Н.В. Особенности формирования мотивации трудовой деятельности работников предприятий в условиях трансформации экономических отношений в Украине. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Институт социологии НАН Украины. – Киев, 2003.

Диссертация посвящена изучению особенностей формирования мотивационного механизма трудовой деятельности работников, а также анализу деятельности предприятий различных форм собственности в условиях становления рыночной экономики. Внимание сосредоточено на изменении мотивационных ценностей украинских работников, их влиянии на показатели производительности труда.

Социологический анализ изучаемой проблемы проведен с учетом политических, экономических и социальных условий, влияния психо-культурных факторов на формирование мотивации трудовой деятельности. Раскрыт механизм самореализации личности работников в процессе труда.

Изучены модели мотивации трудовой деятельности: модель Вебера М. (рациональный тип организации общества); модель Портера-Лоулела (комплексная теория мотивации); затратно-компенсационные модели Верховина В.И.; социально-культурные модели (за Дориным А.В.). Оговаривается, что престижность профессий находится в постоянной динамике. Исследуется: какие именно проявления социально-трудовых отношений формируют типовые установки к труду в современном украинском обществе, которое трансформируется.

Научно обоснована трансформация нормативной модели рациональной бюрократии Вебера М. в реалистическую модель бюрократии, которая учитывала бы современные тенденции

формирования социальных структур украинского общества. Констатируется, что при отсутствии первоочередного внимания к потребностям индивида (рабочего) бюрократизация может привести к униформизации культуры, дегуманизации социальных отношений, поскольку в бюрократизированном обществе человек становится деталью всеобщего хозяйственного механизма.

Особенности формирования мотивации трудовой деятельности работников предприятий различных форм собственности раскрыто на основе результатов социологических исследований украинских и зарубежных ученых, а также на данных, полученных автором в ходе самостоятельно проведенного эмпирического исследования на ПО “Большевик” в 1998 году. Используется комплексный подход к изучению рассматриваемых вопросов. Анализируется влияние формы собственности на реальные показатели эффективности работы предприятий и мотивации трудовой деятельности в современных условиях. Акцентируется внимание на преобладании материальной мотивации граждан в период экономической нестабильности в государстве.

Раскрыто органичность взаимосвязи мотивации трудовой деятельности личности с практической реализацией ее творческого потенциала в процессе труда и культурным уровнем. Проработаны современные подходы относительно трудовой деятельности в период становления рыночной экономики. Сформулировано определение таких социологических дефиниций: мотивационные ценности, мотивационная культура, самомотивация трудовой деятельности, социально-экологическая мотивация предпринимательской деятельности.

Дальнейшую теоретическую разработку получили научные категории: корпоративное право, корпоративное управление, корпоративная культура и аргументируется целесообразность их внедрения в деятельность современных украинских предприятий.

Идеал демократизации общественной жизни раскрыто на основе самоорганизации и самоуправления предприятий. Акцентируется внимание, что невозможно исключать социальный аспект политической мотивации, поскольку, право на самоуправление и самоорганизацию – одно из основных политических прав, которые должны быть у личности.

Используется комплексный подход в вопросе стратегии социально-экономической политики. Предлагаются меры по увеличению заработной платы на основе восстановления нормирования труда, внедрения гибких тарифных систем.

Одним из направлений стабилизации ситуации на рынке труда в Украине предлагается социальное страхование, принцип которого основывается на защите людей от рискованных ситуаций в сфере трудовой деятельности, а также предоставление материальной компенсации в случае необходимости. Предлагается разработка новых законопроектов по страхованию от безработицы с учетом международного опыта.

Предлагается работа предприятий на основе развития социотехнических систем (соединение человеческого и технического факторов).

Проработаны современные подходы в исследовании мотивации трудовой деятельности: совершенствование законодательства о приватизации; комплексная система оценочных показателей деятельности предприятий; гибкие системы стимулирования труда; формирование трудовых коллективов с учетом гомогенного и гетерогенного состава рабочих групп.

Ключевые слова: экологическая мотивация предпринимательской деятельности, корпоративная культура, менеджмент, мотивационная культура, мотивационные ценности, мотивация трудовой деятельности, самомотивация.

Tereshchenko N. V. The specifics of labor activity motivation of employees in the conditions of economic transformation of Ukraine. – Manuscript.

Dissertation for gaining of scientific degree of Sociology science candidate, department 22.00.04 – special and branched sociology. – Institute of Sociology Academy of Science of Ukraine. - Kyiv, 2003.

Dissertation is dedicated to the research of motivation mechanism of labor activity of employees. A definition new: motivational values, motivational culture, social-ecology-wise motivation of entrepreneurship, self-motivation of labor activity. The following scientific categories were additionally worked out: corporate law, corporate management and corporate culture. Weber's M. Normative Model of Rational Bureaucracy should be transformed into Realistic Bureaucracy Model that counts modern trends of forming social institutes of Ukrainian society. The ideal of social life democratization was worked out on the basis of self-organization and self-management of enterprises.

Key words: ecology motivation of entrepreneurship, corporate culture, management, motivational culture, motivational values, motivation of labor activity, self-motivation.

Підписано до друку 20 червня 2003 р. Формат 60x90 1/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Гарнітура _____ . << Times New Roman Cyr >>. Автор. арк. 0,7. Тираж 100 екз.
Замовлення № _____.

Видруковано в інформаційно-видавничому центрі Товариства "Знання" України
03150, м. Київ, вул.. Велика Васильківська (Червоноармійська) 57/3, к.314
Тел. 227-41-45, 227-30-97