



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 005.32: 005.336

Донець Л.І.,
к.е.н., професор, професор кафедри прикладної економіки
Донецький національний університет економіки і
торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Можливість економічної стабілізації в Україні полягає не в стихійному виході з трансформаційної економічної кризи, а саме в установленні більш тісної залежності між формуванням розвинутих ринкових відносин та ефективним використанням трудових ресурсів. В першу чергу це стосується сучасних систем матеріального стимулювання працівників, більш детального аналізу фінансових аспектів мотивації праці. Створення адекватного сучасній стадії ринкових перебудов ефективного мотиваційного механізму до високопродуктивної праці стає першочерговим завданням формування ринкових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інноваційного розвитку висвітлюються в наукових працях визнаних зарубіжних авторитетів П. Друкера, І.Ансоффа, М. Хаммера, Дж. Чампи, К.Маркхема, Р.Каплана, І.Масааки та ін. Серед вітчизняних вчених провідними в галузі дослідження проблем управління інноваційним розвитком вітчизняних підприємств є О.І. Амоша., В.М. Геєць, В.М. Гриньова, В.І. Ландік, В.С.Пономаренко, Н.І. Чухрай, Л.І. Федулова, О.М.Ястремська та ін. У своїх дослідженнях вчені уточнюють поняття інновацій та інноваційного розвитку: проводять аналіз чинників, що впливають на інноваційний розвиток підприємств, виокремлюють критерії й надають різні класифікації інновацій, пропонують науково-методичні підходи до оцінки інноваційного розвитку підприємства.

Актуальність проблеми обумовлює певну увагу науковців до питань інноваційного розвитку підприємств, зумовлює розробку нових підходів і аспектів їх дослідження, пов'язаних із тим, що кардинальні зміни в сфері економіки повинні поєднуватися із зацікавленістю в інноваційних розробках безпосередніх їх учасників. Тому при розгляді питань управління інноваціями, вибору та реалізації інноваційних стратегій на підприємстві необхідно враховувати мотиваційні механізми інноваційної діяльності на підприємстві. Виходячи із вищезазначеного, зроблено висновок про те, що проблема мотивації праці як провідного чинника інноваційного розвитку підприємства потребує поглибленого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо впливу мотивації праці на інноваційний розвиток підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основу інноваційної діяльності кожного підприємства становлять освоєння нових видів продуктів, методів їх виробництва, доставки та реалізації [2, с. 327]. Отже, базовою передумовою інноваційного розвитку підприємств є продуктивні і процесні інновації. З підвищенням ролі інновацій у розвитку підприємств на сучасному етапі неможливим стає використання старих управлінських підходів. Обумовлено це тим, що підприємство може вважатися інноваційно-активним і перспективно розвиватися, якщо тенденції такого розвитку обумовлені комплексним впровадженням всіх видів інновацій: продуктивних і процесних [3].

С.В. Валдайцев поділяє процесні інновації на: 1) технологічні процесні інновації (у традиційному розумінні), 2) інституційні процесні інновації (нові форми організації управління у виробництві та збуті) [4, с. 18-20].

Чухрай Н.І., розглядаючи інновації, які Валдайцев С.В. включає в вищевикладений перелік як процесні, визначає їх як організаційно-управлінські, наголошуючи на тому, що передумовою ефективності інноваційного розвитку є комплексний розвиток підприємства на основі не тільки техніко-технологічних інновацій, але й шляхом впровадження на підприємстві організаційно-управлінських інновацій у вигляді сучасних концепцій менеджменту [6, с. 124].

Особливе місце в концептуальній моделі управління підприємством на основі процесних інновацій займає механізм удосконалення управління, оскільки саме з його допомогою здійснюється зв'язок теоретичних розробок авторів і реальної практики управління підприємствами. Під механізмом управління підприємством розуміється сукупність форм, структур, методів і засобів управління, об'єднаних спільною метою, за допомогою яких здійснюється ув'язка і узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечується функціонування і розвиток підприємства як соціально-економічної системи [7].

А.Сидорова та О.Курносова пропонують розглядати процесні інновації як нововведення, що охоплюють усі спектри бізнес-процесів підприємства, пріоритетом яких є удосконалення діяльності з метою орієнтації на споживачів, та спрямовані на досягнення синергетичного ефекту підприємства за рахунок емерджентного впливу росту ефективності усіх його функціональних одиниць [8, с.31].

Отже, розвиток виробництва має відбуватися паралельно з розвитком форм і методів управління. При цьому наростання складності управління у своєму розвитку має випереджати розвиток виробництва і тільки тоді воно може бути ефективним. Все це потребує його ускладнення у функціональному, організаційному, мотиваційному, інформаційному аспекті і подальшу повну реорганізацію керуючої і керованої підсистем [5, с. 8].

На думку П.Друкера, найбільш ефективною інновацією служить продукт або послуга, які не стільки представляють собою яке-небудь удосконалення, скільки створюють новий потенціал задоволення. Інновація, вважає автор – це, скоріше, економічний, а не технологічний термін. Нетехнологічні інновації не менш важливі, ніж технологічні. Інновація не обмежується лише дослідженнями і розробкою – вона охоплює всі складові підприємства, всі його функції і всі види діяльності [1, с. 41-42].

Будь-яке трактування інноваційного процесу особливе місце відводить інтелектуальній діяльності людини. В інноваційному процесі найбільш характерний персоніфікований характер праці вченого, розробника, дослідника, але саме персонал підприємства здійснює процес перетворення наукового знання у нововведення, робить можливим його промислове використання. виконує важливе завдання мотивування співробітників до якісного виконання делегованих завдань у межах прийнятих ними повноважень, спрямованих на досягнення встановлених цілей розвитку інновацій [10].

Мотивація це безпосередня дія на конкретного суб'єкта з метою спонукання його до діяльності або до здійснення вчинку. Вона знаходиться в колі зовнішнього оточення і представляє собою систему заходів, засобів, прийомів, впровадження яких в практику з метою дії на людину сприяє виникненню конкретного мотиву у конкретної особи.

Якщо розглядати мотивацію стосовно мотиваційного механізму, то вона є вихідним, базовим поняттям. Вона визначає потенцію, набір основних мотивів та відповідних реакцій поведінки людини на певні мотиви. Мотивація також може бути розглянута і як самостійний вид діяльності, спрямований на те, щоб викликати необхідну реакцію або поведінку в процесі управління людьми. Щодо мотивації інноваційного розвитку, то її доцільно розглядати як систему мотивів та ціннісних орієнтацій людини, що сприяють підвищенню ефективності трудової діяльності в конкретних соціально-економічних умовах з урахуванням характеру спонукальних механізмів.

Мотивація інноваційної діяльності виконує важливе завдання впливу на поведінку людини для досягнення цілей інноваційного розвитку. Слабкість мотивації інноваційної діяльності працівників перешкоджає функціонуванню інноваційного процесу на підприємстві, оскільки в основі будь-якого інноваційного процесу знаходиться діяльність людей, що створюють, реалізують, впроваджують інновації [10].

Якщо виходити з того, що мотивація праці – це комплекс заходів, спрямованих на активізацію фізичних, розумових і морально-психологічних зусиль людини, які спонукають її в результаті трудової діяльності задовольняти свої матеріальні й духовні потреби, можна зробити висновок про те, що саме виникнення потреб і/або мотивів є необхідною компонентою в мотиваційному процесі (рис.1). Наявність потреб і/або мотивів спонукає людину до певних зусиль для здійснення певних дій, діяльності, спрямованої на задоволення виникаючих потреб.

Ступінь активності діяльності, її творчий, інноваційний характер залежить від очікування того, що зусилля призведуть до певного очікуваного результату, котрий обумовлений метою, яку хоче досягти людина, її спрямованістю, обставинами й умовами, за яких здійснюється діяльність тощо. Основна мета мотивації праці полягає в стимулюванні виробничої поведінки працівників, орієнтованої на досягнення стратегічних завдань, що ставляться перед ними.

Кожна діяльність завершується певним результатом. Але якщо результат діяльності не відповідає очікуванням людини, то відбувається послаблення або навіть зникнення мотивації.

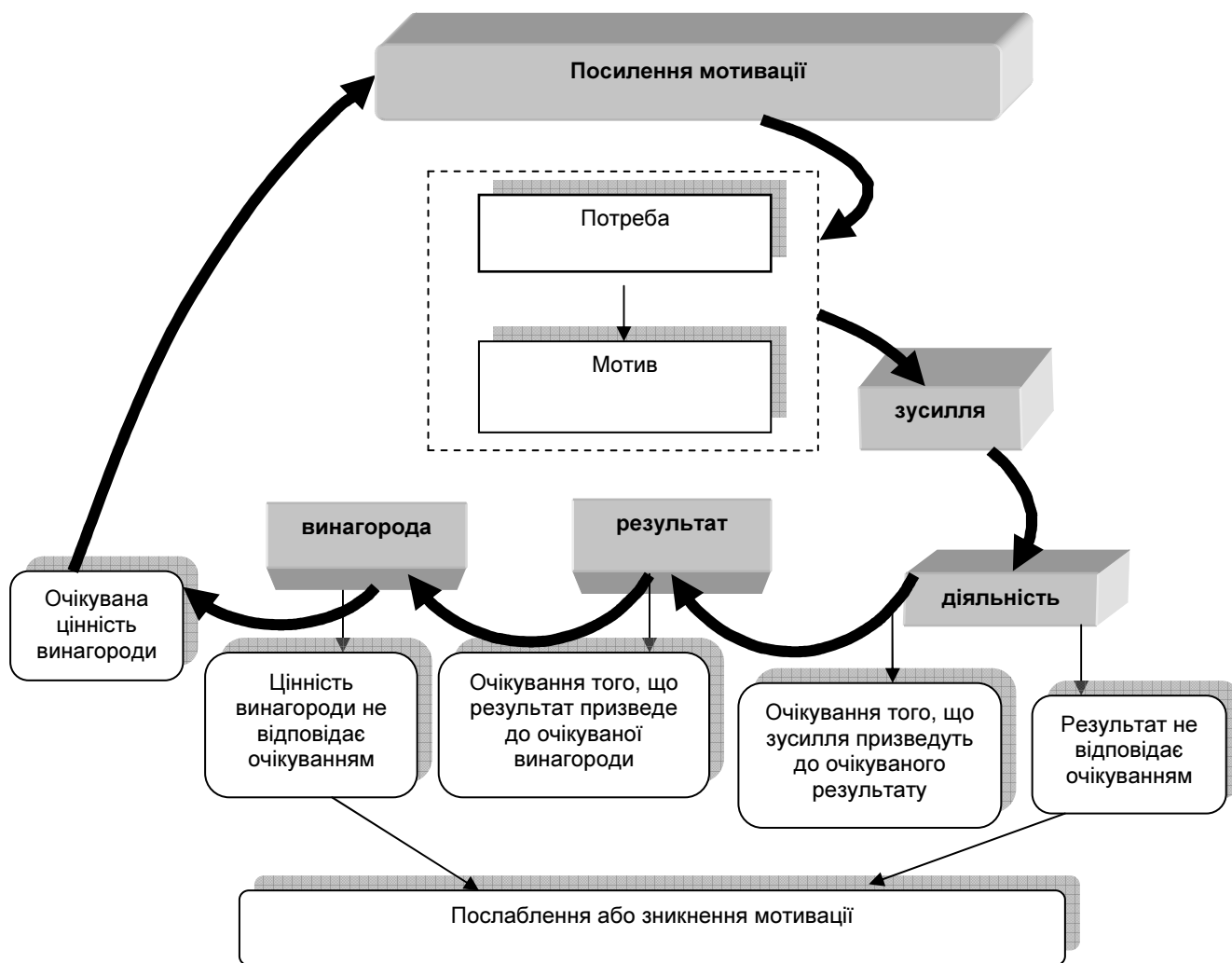


Рис. 1. Мотивація праці в контексті інноваційного розвитку підприємства

Джерело: Авторська розробка

Очікування певного результату праці пов'язано з очікуванням винагороди за одержаний результат. Якщо цінність винагороди, яку отримує працівник співпадає з його очікуваннями або перевищує їх, то це призводить до посилення його мотивації і як наслідок, виникнення потреб і/або мотивів більш високого порядку, збільшенню зусиль, активізації діяльності в напрямку її удосконалення і, як наслідок, призводить до збільшення інноваційного потенціалу підприємства і його інноваційного розвитку.

Висновки з даного дослідження. Таким чином, мотивація праці виступає рушійною силою інноваційного розвитку підприємства через активізацію діяльності працівників, яка, в свою чергу, стимулює розвиток потреб і появу мотивів в самоактуалізації, самоствердженні, самореалізації. Саме ці мотиви спонукають працівників підвищувати свій професійний рівень з урахуванням новітніх технологій, науково-технічних та науково-технологічних досягнень, збільшувати свій інноваційний потенціал.

Використання запропонованого науково-практичного підходу до мотивації праці в контексті інноваційного розвитку підприємства сприяє підвищенню ефективності обґрунтування господарських рішень в системі функцій інноваційного менеджменту.

Література

1. Друкер П. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. / П.Друкер – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
2. Управление современной компанией: Учебник / Под ред. проф. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. – М.: ИНФРА-М, 2001. – XVIII, 586 с.
3. Курносова О.А.. Процессные инновации в развитии предприятия / О.А.Курносова // Экономика і організація управління: Зб.наук.праць / Під. заг. ред. П.В. Єгорова. – 2007. – Вип. 1. – С 134-142.

4. Валдайцев С.В. Антикризисное управление на основе инноваций : учебник / С.В.Валдайцев. – М.: ТК Велби, Проспект, 2006. – 312 с.
5. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия : монография / Н.В.Афанасьев, В.Д.Рогожин, В.И.Рудыка – Х.: Издательский дом «ИНЖЭК», 2003. – 184 с.
6. Чухрай Н.І. Організаційно-управлінські інновації в економіці, що спирається на знання // Інновації: проблеми науки і практики : монографія /Н.І.Чухрай. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – С. 107-133.
7. Механизм управления предприятием: стратегический аспект : монография / [Пономаренко В.С., Ястремская Е.Н., Луцковский В.Н. и др.] — Харьков: ХГЭУ, 2002. – 252с.
8. Сидорова А. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий / А.Сидорова, О.Курносова // Економіст. – 2008. – № 1. – С. 28 - 32
9. Семикіна М. Стимулювання регламентованої й творчої праці: мотиваційний аспект / М. Семикіна, М. Паладій // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1.
10. Шамина Л.К. Мотивация персонала в системе функций инновационного менеджмента / Л.К. Шамина, Л.В.Минченко. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ibl.ru/konf/021210/34.html>

УДК 331.5

Буда Т.Й.,
к.е.н., доцент кафедри соціальної роботи
Тернопільського національного економічного університету

ЗАПОЗИЧЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СВІТОВОГО ДОСВІДУ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Молодь впливає на суспільні процеси і визначає майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал. Залучення молоді до суспільних процесів країни є одним з перспективних напрямів забезпечення повної зайнятості. Початок ХХІ століття ознаменований різким загостренням соціальних проблем молоді в різних країнах світу, в тому числі і в Україні. Серед молоді у віці 15-24 років за даними статистики спостерігається найвищий рівень безробіття (більше 40%), зайнятості у неформальному секторі економіки та найнижчий рівень трудової активності [4]. Незайнятості молоді та молодіжне безробіття сьогодні є не лише проблемами України, а досягли загальносвітового рівня, й потребують негайного вирішення як у нас, так і в інших країнах. Тому потрібно вивчати як вдалий, так і негативний досвід інших країн, впроваджувати сумісні зусилля з боку урядів усіх країн та міжнародних організації у боротьбі з цими суспільними явищами. Негативні наслідки такої ситуації на загальносвітовому молодіжному ринку праці за умови не виправлення ситуації в повному обсязі зараз навіть важко передбачити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження певних аспектів зайнятості молоді здійснювалось різними вченими. Методологічним, методичним та прикладним питанням проблеми зайнятості молоді присвячено праці відомих вчених: С.Бандура, Д.Богині, В.Брича, О. Грішнєвої, Н.Єсинової, Т.Заяць, Л. Колешні, Н. Комарової, Е. Лібанової, О. Новікової, Т. Петрової, В. Петюха, О. Яременка та багатьох інших.

У той же час, інституційні зміни, що відбуваються в країні, потребують нового підходу до розуміння проблем зайнятості молоді та можливостей їхнього вирішення. Однак у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання щодо розробки комплексного підходу до регулювання молодіжної зайнятості з урахуванням інституційних норм і засад розвитку української економіки.

Постановка завдання. Світова практика регулювання ринку робочої сили володіє значним арсеналом заходів, що використовуються залежно від рівня економічного розвитку країни і цілей економічної політики і, які можуть та мають бути використані в процесі реформування економіки в нашій країні. Тому метою даної статті є вивчення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості з метою запозичення та адаптування до умов України найбільш успішного прикладу, яким вважається досвід регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Об'єкт дослідження – досвід регулювання зайнятості в зарубіжних країнах.

Предмет дослідження – методологічні, нормативно-правові, організаційно-економічні та практичні аспекти регулювання зайнятості молоді.

Виклад основного матеріалу дослідження. Регулювання молодіжної зайнятості та методи підтримки молоді на ринку праці в різних європейських країнах мають свої специфічні риси. Цікавим є досвід функціонування ринку праці молоді у Франції, де професійна підготовка фактично