

сім років потому / За заг. ред. Пилинського Я. М. - К.: Стило, 2009. - С. 91-99.

9. Сайт Державного комітету статистики України. - [Електронний ресурс] - Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua>

*The social consequences of migration processes are considered, information and data relating to immigrants are provided, it is emphasized on the obligation of public authorities to pay more attention to issues of immigration and its consequences.*

УДК 65.015.1:330.341.1

Пасєка С. Р.

## МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*У статті визначена роль мотивації та мотиваційної сфери використання соціально-трудового потенціалу в цілях інноваційного розвитку. Вказано основні мотиваційні чинники, які спонукають до інноваційної праці працівників, представлені результати мотиваційного моніторингу в Черкаському регіоні.*

**Ключові слова:** мотивація, мотиваційні чинники, інноваційна праця соціально-трудового потенціалу, мотиваційна сфера.

**I. Вступ.** У системі чинників економічного зростання, забезпечення конкурентоспроможності та ефективної зайнятості населення саме інновації визнаються світовою наукою та практикою господарювання вирішальною умовою успіху. Виходячи з цілей забезпечення процесів відтворення і розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів на інноваційній основі важливо дослідити вплив мотиваційних чинників і окреслити ту мотиваційну сферу, яка виступає як ієрархічна система мотивів (спонукальних причин), які обумовлюють поведінку та діяльність носіїв соціально-трудового потенціалу. З іншого боку, важливо визначити відповідні суб'єкти та об'єкти мотиваційного впливу. Проблеми нестабільного інноваційного розвитку регіонів України, у тому числі стратегічних ресурсів цього розвитку, акумульованих у соціально-трудоному потенціалі, обумовлюють актуальність досліджень основних причин та відповідно мотиваційних чинників використання і розвитку потенціалу регіонів на інноваційній основі.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання соціально-трудового потенціалу розглянуто багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими. Значно менше публікацій, присвячено проблемам мотивації загалом, хоча над цим працю-

ють такі автори як Буднікевич І. М., Грішнова О. А., Захарченко В. І., Колот А. М., Корсіков Н. М., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Меркулов М. М., Новікова О. Ф., Новіков В. М., Онікієнко В. В., Петрова І. Л., Прокопенко О. В., Садова У. Я., Семів Л. К., Семікіна М. В., Шаульська Л. В. та інші. Проте недостатньо висвітленими є питання, пов'язані зі специфікою мотиваційної сфери інноваційного розвитку для різних груп носіїв соціально-трудового потенціалу, ієрархією мотивів та суб'єктів мотиваційного впливу загальнодержавного, регіонального, організаційного та особистісного рівня.

**II. Постановка завдання.** Метою статті є визначення мотиваційних чинників та мотиваційної сфери використання соціально-трудового потенціалу в цілях інноваційного розвитку. У контексті поставленої мети були визначені такі завдання:

– визначити основні мотиваційні чинники інноваційного розвитку та виокремити основні складові мотиваційної сфери;

– дослідити ієрархію та сили прояву мотивів для реалізації творчого потенціалу у сфері найманої праці на підприємствах в регіонах України.

**III. Виклад основного матеріалу.** Процеси відтворення, реалізації та розвитку соціально-трудового потенціалу регіону відбуваються під прямим і непрямим впливом безлічі чинників – географічних, історичних, культурних, демографічних, політичних, економічних, соціальних, екологічних, техногенних, конкурентних та інших, які проявляють себе з різною силою, спрямованістю, на різних економічних рівнях. З точки зору теорій управління людськими ресурсами, однією з функцій, яка забезпечує досягнення поставлених цілей, зокрема може забезпечити інноваційний розвиток в умовах ринкових відносин є мотивація.

Характеристика мотиваційних чинників передбачає використання цілої низки класифіка-

ційних ознак, а відповідно мотивів поведінки:

- за походженням, які визначають мотиви (внутрішньо- і зовнішньозумовлені);
- за зв'язками з суспільними потребами (ідейні, політичні, моральні, естетичні);
- за джерелом їх виникнення (соціальні, заохочувальні, колективні);
- за видами діяльності (суспільно-політичні, професійні, навчально-пізнавальні, спортивні тощо);
- за часом і силою їх вияву;
- за важливістю для особистості;
- за мірою усвідомлення та змістом самих потреб у процесі мотивації.

У вивченні основних мотивів ефективної реалізації соціально-трудового потенціалу регіону з урахуванням існуючих підходів до класифікації потреб, узагальнених в [1; 2], змістовних та процесних теорій мотивації нами виділено три основні групи мотивів та відповідних їм потреб:

- раціональні (заробітна плата, дохід, прибуток, надійність, гарантії, зручності);
- емоційні (престиж, повага, страх, незалежність);
- моральні та соціальні (справедливість, порядність, добро).

Множина та ієрархія визначених вище видів мотивів, сила і стійкість їх виявлення у сфері відтворення та інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу значною мірою обумовлюється сферою його реалізації, статусом у зайнятості об'єктів мотиваційного впливу. Таким чином можна окреслити мотиваційну сферу, яка характеризується можливістю виділення у ній спеціальних складових, груп, об'єднаних

за певною ознакою. Системоутворюючі елементи мотиваційної сфери використання соціально-трудового потенціалу в цілях інноваційного розвитку зображені на рисунку 1.

Основними характеристиками мотиваційної сфери процесів використання соціально-трудового потенціалу на інноваційній основі є множинність, структурність, ієрархічність, динамічність. Ці характеристики властиві як для сукупності мотивів, так і суб'єктів та об'єктів мотиваційної сфери.

Множинність мотиваційної сфери інноваційного розвитку виявляється у різноманітності та зростанні потреб носіїв соціально-трудового потенціалу, а також засобів і предметів їх задоволення. Це обумовлює використання різноманітних стимулів зі сторони суб'єктів мотиваційного впливу з урахуванням специфіки об'єктів, наявних ресурсів, повноважень і зовнішніх змін. Отже множинність і взаємозв'язок суб'єктів та об'єктів мотиваційної сфери також передбачає виділення у їх сукупності певної структури. На нашу думку, основними групами об'єктів мотиваційного впливу на процеси використання і розвитку соціально-трудового потенціалу на інноваційній основі є:

- носії соціально-трудового потенціалу, зайняті у статусі найманих працівників (як соціальна група, трудовий колектив можуть виступати суб'єктами мотиваційного впливу);
- роботодавці, які виступають одночасно об'єктами (по відношенню до органів державної влади та місцевого самоврядування, споживачів, конкурентів, інших учасників ринку) і суб'єктами (по відношенню до найманих працівників) мотиваційного впливу;

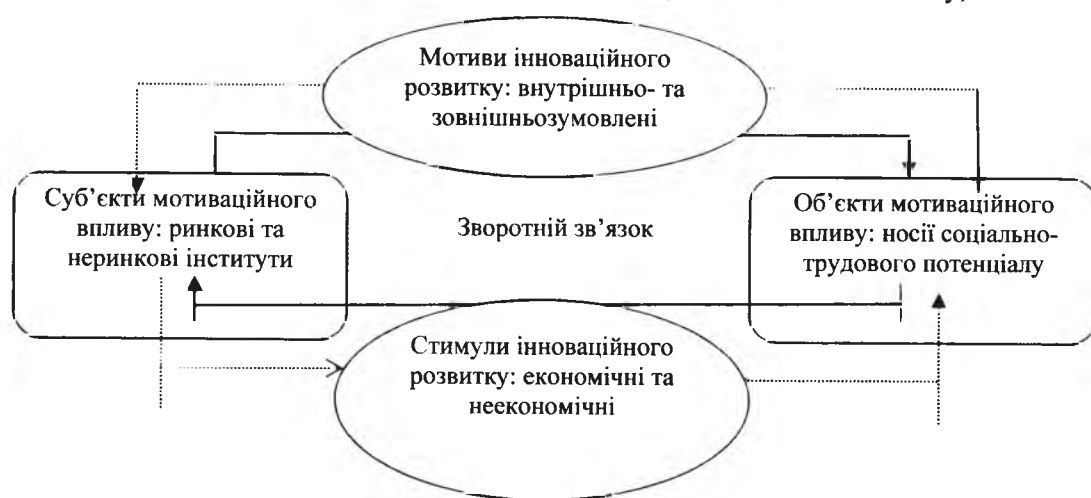


Рис. 1. Системоутворюючі елементи мотиваційної сфери використання соціально-трудового потенціалу в цілях інноваційного розвитку\*

\* Розроблено автором.

– самозайняте населення, яке уособлює особливу групу носіїв соціально-трудового потенціалу з точки зору впливу соціально-економічних ризиків на ринку праці. Об'єктивно, що для цієї категорії зайнятих інноваційність праці стає однією з основних умов ефективної реалізації свого соціально-трудового потенціалу, оскільки по відношенню до них найбільш активно діють зовнішні ринкові мотиви для інноваційної діяльності.

Основними групами суб'єктів мотиваційного впливу на досліджувані процеси є:

– органи державного управління та місцевого самоврядування, які можуть забезпечувати розробку і реалізацію інноваційної соціально-економічної політики (за допомогою спеціальної системи стимулів науково-технічного, фінансового, правового та іншого характеру) у межах своїх повноважень, ресурсів та механізмів на рівні національної економіки та її регіонів. Основний зовнішній мотив – забезпечення сталого розвитку регіонів країни, конкурентоспроможності та безпеки, суспільного визнання;

– роботодавці, які за допомогою відповідного мотиваційного менеджменту на рівні своєї організації можуть забезпечувати формування і розвиток соціально-трудового потенціалу на інноваційній основі. Основні зовнішні мотиви: – конкуренція на ринку товарів і послуг, державна та регіональна підтримка інноваційного розвитку.

Властивість ієрархічності у мотиваційній сфері виявляється у необхідності існування реальних стимулів для інноваційного розвитку, насамперед, на загальнодержавному рівні (у розробці відповідної стратегії та її реалізації у сфері політики національної безпеки, науково-технічної, фінансової політики тощо), диференціації таких стимулів на рівні регіону (регіональної політики інноваційного розвитку), організації (кадрової політики у сфері інноваційного розвитку) та особистості як основного носія соціально-трудового потенціалу та об'єкта мотиваційного впливу.

З точки зору ієрархічності, без наявності потужних мотивів для вибору та реалізації інноваційної моделі розвитку держави загалом та її соціально-трудового потенціалу зокрема, мінімізуються зовнішні мотиви для інноваційного розвитку регіонів, галузей, організацій, а відповідно - носіїв їх соціально-трудового потенціалу. Слід зауважити, що за останні роки зростання цін для України на енергоносії стали своєрід-

ними стимулами активніше реалізувати інноваційну модель розвитку на загальнонаціональному рівні у пошуку прогресивних ресурсо-, енергозберігаючих технологій. Прикладом реальних стимулів є започаткована у 2012 році Премія Кабінету Міністрів України за розробку та впровадження інноваційних технологій. Її мета – заохочувати науковців та винахідників до створення інноваційного продукту та підтримувати їхню діяльність [3; 4].

Ієрархічність є однією з ключових характеристик мотивів у змістовних теоріях мотивації, зокрема теорії потреб Маслоу. Прикладом виявлення динамічності мотивів в епоху активного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій і водночас протиріччям до їх ієрархічності у проявах є той факт, що у посткризовий період у європейських країнах населення готове економити на продуктах харчування (потреб базового рівня), при зростаючій динаміці продажу смартфонів на ринку комунікацій.

Динамічність мотиваційної сфери виявляється протягом певного періоду часу у змінах в сукупності мотивів, які обумовлюють активність інноваційних процесів, а відповідно в інструментах їх стимулювання зі сторони суб'єктів мотиваційного впливу. Саме динамічність є тією характеристикою мотиваційної сфери, без якої неможливий її розвиток у мінливому зовнішньому середовищі, у тому числі на інноваційній основі.

З метою виявлення, оцінки та ранжирування основних мотивів, а відповідно - чинників відтворення і розвитку соціально-трудового потенціалу з метою інноваційного розвитку, у програму анкетування різних категорій зайнятих (наймані працівники, роботодавці, самозайняті) Черкаської області були включені питання щодо найбільш важливих стимуляторів та дестимуляторів ефективної та творчої трудової діяльності.

Результати анкетування найманих працівників з питань мотивації ефективної трудової діяльності дають підстави зробити висновок, що в ієрархії потреб працівників різних видів діяльності найбільш вагоме місце посідають раціональні потреби персоналу у достойній оплаті праці, її надійності, відповідності посадових обов'язків здібностям, можливості розвитку та кар'єрного зростання.

У побудові ефективної мотиваційної системи як складової регіональної соціальної політики, на нашу думку, слід в першу чергу звернути увагу на відповідність такої системи принципам

справедливості в оплаті праці та відповідності її змісту природнім здібностям і набутому фаху. Такі висновки базуються на тому, що саме несправедливий розподіл в оплаті праці та відсутність можливості працювати за фахом учасники анкетування з категорії найманих працівників визнали найбільш суттєвими дестимуляторами активної трудової діяльності.

Дестимулюючий вплив порушення принципу справедливості в оплаті праці на ефективне використання соціально-трудоного потенціалу підтверджується також спеціальними дослідженнями залежності показників, які характеризують рівень розвитку мотиваційного менеджменту на підприємствах різних видів економічної діяльності та плинністю кадрів у них. Коефіцієнт кореляції між часткою додаткової оплати праці та іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами у фонді оплати праці та коефіцієнтом плинності кадрів на підприємствах різних видів діяльності протягом останніх років є від'ємною величиною з абсолютним значенням, вищим за 0,8. Це свідчить про дуже сильний обернений зв'язок між рівнем викори-

стання на підприємствах гнучких мотиваційних стимулів, які відображаються не лише у величині, але й структурі фонду оплати праці, та рівнем плинності персоналу підприємств (табл. 1).

Низький рівень оплати праці, її невідповідність затраченим зусиллям разом із дефіцитом коштів на підприємствах на навчання та відрядження працівників, учасники спеціального анкетування знову ж таки поставили на перші місця у ранжируванні факторів, які найбільше стримують розвиток творчого потенціалу у сфері економічної активності (рис. 2).

Таким чином, доводиться визнати, що у системі мотиваційних чинників вітчизняних підприємств рівень та організація заробітної плати у сфері найманої праці практично не виконують функцію стимулювання процесів використання та розвитку соціально-трудоного потенціалу на інноваційній основі.

На думку опитаних менеджерів підприємств, у більшості випадків інновація є дорогим заходом і підприємства, що виконують НДР, повинні вкладати кошти в технічне обладнання та заро-

Таблиця 1

**Оцінка кореляційного зв'язку між рівнем мотивації праці та плинністю кадрів за видами економічної діяльності в Україні**

Види економічної діяльності	Коефіцієнт плинності кадрів, %	Частка додаткових і заохочувальних виплат у фонді оплати праці, %
Усього	24,7	37,6
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	53,9	16,3
Промисловість	21,4	39,0
Будівництво	44,1	26,2
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	49,4	23,3
Діяльність готелів та ресторанів	56,0	22,1
Діяльність транспорту та зв'язку	16,9	41,7
Фінансова діяльність	27,9	32,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	33,4	32,7
у тому числі дослідження та розробки	15,2	43,4
Державне управління	15,4	61,2
Освіта	12,6	41,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12,7	36,8
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	21,7	31,8
Коефіцієнт кореляції	-0,835	

Примітка. Розраховано за даними [ 5 ]



Рис. 2. Чинники, які найбільшою мірою дестимулюють розвиток творчого потенціалу у сфері найманої праці, % опитаних респондентів відповідної групи (за результатами анкетного обстеження найманих працівників Черкаської області)

бітну плату висококваліфікованого персоналу. Ці витрати є досить високими і не гарантують швидку окупність. Якщо, наприклад, створюється винахід, виникає необхідність його захистити, при цьому методи захисту також потребують коштів. Проблемою є також обмежені можливості реалізації інноваційної продукції, пов'язані з низьким рівнем внутрішнього виробничого та споживчого попиту, конкуренцією на міжнародних ринках. Загалом, як слушно зазначає Прокопенко О. В., для створення та розвитку відповідної системи мотивації має бути задіяний мотиваційний механізм інноваційного розвитку, глибинним змістом розгортання якого є імплантація цілей інноваційного розвитку в інтереси споживачів, товаровиробників й інших суб'єктів ринку [6].

**IV. Висновки.** Базовою проблемою у забезпеченні інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу є відсутність "критичної маси" реальних стимулів для інноваційної активності переважної більшості суб'єктів господарювання. Такі стимули, на нашу думку, можуть забезпечуватися, насамперед, в результаті вибору на загальнодержавному рівні та рівні корпоративного сектору національної економіки подальшої стратегії розвитку, орієнтованої не на дешеву робочу силу та доступну сировинну базу, запаси якої поступово вичерпуються, а на існуючий соціально-трудовий потенціал регіо-

нів України та національний капітал його використання і розвитку.

1. Управління людськими ресурсами: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антоноука, М. Ф. Головатого. К.: МАУП, 2006. 496 с. С. 261-263.

2. Вінтюк Ю. Обгрунтована класифікація мотивів: труднощі створення та шляхи їхнього подолання / Ю. Вінтюк // Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. – Вип. 11. – С. 278-287.

3. Про Премію Кабінету Міністрів України за розроблення і впровадження інноваційних технологій. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2012 року. № 701. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/701-2012-%D0%BF>.

4. Семиноженко В. П. Інновації сьогодні – двигун економічного прогресу. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dknii.gov.ua/2010-09-27-06-54-32/105-2012-828-2012-08-06>

5. Праця України у 2010 р. Статистичний збірник. – К.: Держстат України, 2011. – 325 с. – С. 44, 218-220.

6. Прокопенко О. В. Мотиваційний механізм інноваційного розвитку: складові та стан його ринкової інфраструктури / О. В. Прокопенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. – № 1. – С. 167-175.

*Pasieka S.R. Motivational factors of innovative development of social and employment potential. The article defines the role of motivation and its potential in using of social and labor capacity for innovation. The specified key motivational factors that lead to innovative employees in Cherkasy region are generalized after the results of poll.*