

об'єктивно сформовані правила управління відтворенням трудових ресурсів підприємства, реалізація яких, як відомо, відбувається при виконанні системи функцій. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Федорова Н. В. Управление персоналом организации / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.
2. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом / Б. Ю. Сербиновский. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 464 с.

3. Глаз В. Н. Теория и методология трудовой мотивации : монография / В. Н. Глаз. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 211 с.

4. Огарков А. А. Управление организацией / А. А. Огарков. – М. : ЭКСМО, 2006. – 512 с.

5. Шмакова Б. Д. Формирование и развитие корпоративной культуры, способствующей поддержанию организационных изменений в компании // Менеджмент сегодня. – 2008. – № 04 (46). – С. 242 – 252.

6. Тяпухин А. П. Теории и практике менеджмента / А. П. Тяпухин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 17 – 21.

УДК 330.322.3: 334.716

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ВЛАСНОСТІ ЯК ЗАПОРУКА ПОКРАЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ЛІНЬКОВА О. Ю.

УДК 330.322.3: 334.716

Лінькова О. Ю. Virshennya problem vlasnosti yak zaporka pokrashennya motivatsii naymanix pracivnikiv

Проаналізовано особливості та проблеми власності. Обґрунтовано актуальні напрямки покращення мотивації найманих працівників. Запропоновано механізм удосконалення мотивації персоналу на основі урахування політичних основ регулювання проблем власності в країні. Визначено напрямки для проведення подальших досліджень у галузі мотивації персоналу.

Ключові слова: стратегічне управління, участь найманих працівників у прибутках, мотивація, власність

Бібл.: 8.

Лінькова Олена Юріївна – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

УДК 330.322.3: 334.716

Линькова Е. Ю. Решение проблем собственности как основа улучшения мотивации наемных работников

Проанализированы особенности и проблемы собственности. Обоснованы актуальные направления улучшения мотивации наемных работников. Предложен механизм усовершенствования мотивации персонала на основе учета политических основ регуляции проблем собственности в стране. Определены направления для проведения последующих исследований в области мотивации персонала.

Ключевые слова: стратегическое управление, участие наемных работников в прибыли, мотивация, собственность.

Библ.: 8.

Линькова Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

UDC 330.322.3: 334.716

Linkova Y. Y. A Decision of Problems of Property as Basis of Improvement of Motivation of the Hired Workers

The features and problems of property are analyzed. Actual directions of improvement motivation of the hired workers are grounded. A mechanism to improve employee motivation by taking into account the political foundations of the regulation of ownership issues in the country. The directions for further research in the field of motivation are defined.

Key words: strategic management, participating of the hired workers in an income, motivation, property

Bibl.: 8.

Linkova Yelena Yu. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: kudoyar_elena@mail.ru

Сучасна світова економіка характеризується зростанням ролі знань та інновацій. Головними факторами успіху бізнесу стають впровадження інновацій та зв'язки з громадськістю. У зв'язку з цим постійно ускладнюються вимоги до менеджерів – мотивація творчості, перепроектування організаційних структур. Розвиток національної економіки за рахунок забезпечення конкурентоспроможності промисловості можливий за умови вирішення однієї з актуальних проблем – власності.

Проблеми власності та мотивації активно досліджуються в останні роки: А. Агеев вивчає проблеми власності та їх вплив на бізнес [1]. О. Віханський систематизує теоретичні підходи в менеджменті, зокрема, мотиваційні теорії [2]. А. Гевенков аналізує сучасні проблеми мотивації [3]. М. Єрмакова досліджує питання взаємозв'язку власності та суспільно-трудова відносин [5]. Г. Журавльова, В. Відяпін А. Добринін приділяють важливе місце вирішенню проблем власності в економічній теорії [6]. Б. Болотін зазначає цілі та завдання

приватизації для розвитку економіки країни [7]. Поряд з цим залишається недостатньо розкритим питання взаємозв'язку вирішення проблем власності з покращенням мотивації найманих працівників.

Метою даної публікації є розробка механізму удосконалення мотивації персоналу. Завдання публікації – аналіз актуальних проблем власності та напрямків їх вирішення.

Світовий досвід показує, що використання централізованих форм управління сприяє відчуженню працівників від цілей організації, ухиленню від відповідальності, пасивності в управлінні та організації бізнесу. Децентралізовані форми управління сприяють прояву ініціативи співробітників, підвищують відповідальність і психологічне включення в бізнес.

Економіка України постійно приймає заходи щодо поновлення власного творчого потенціалу але це відбувається на фоні соціальних протиріч. Причиною головного протиріччя стало недосягнення мети процесу приватизації (відділення власності від влади, політики). Результати приватизації в Україні неоднозначні. З одного боку, виконані головні завдання масової приватизації – стимулювання прискороженого розвитку недержавного сектора економіки; формування класу приватних власників, зацікавлених в модернізації виробництва. За даними держкомстату України в державній власності залишилось у межах 11 – 21% [4]. Частина державної власності в США – 32%, Японії – 35%, Британії – 40%, Швеції – 62%, Китаї – 66%. З іншого боку, в Україні не досягнута ціль – створення масового власника. У розвинутих країнах на 10 тис. населення зареєстровано 500 – 700 малих підприємств, тоді як в Україні – 50 – 70. Приватизація не стала джерелом надходжень до державного бюджету та супроводжувалась багатьма недоліками нормативно-правового, економічного, інформаційного характеру [8].

Виникає питання поряд із приватизацією як базовим принципом економічної політики встановити зміст коригуючих дій держави, виходячи із процесів: ринкового перерозподілу власності; перерозподілу власності, як організовані державою політико-економічні та правові заходи (націоналізація – повний перехід об'єкта приватної власності в державну; деприватизація – посилення державного контролю над приватизованим об'єктом; реприватизація – повторна приватизація підприємств, попередні власники яких не виконали інвестиційні програми, тобто зміна власника, шляхом відміни результатів раніше проведених інвестиційних конкурсів, що порушує права власника). З огляду на проблеми в зазначених процесах ефективним кроком з боку держави, щодо усунення проблем масової приватизації – є створення умов конкурентного середовища. Для України є цікавою система контролю над крупною власністю, яка склалася в США та розвинутих країнах Європи. Їй притаманне поєднання декількох основних типів контролерів: активна діяльність особистостей, які заробляють гостротою розуму; активні менеджери великих компаній; активні дрібні підприємці; регулюючі органи (податківці, аудиторі, антимонопольний комітет); профспілки; місцеві органи влади; дрібні масові утримувачі акцій;

інституційні інвестори. Для України важливо розвивати систему інститутів, які роблять приватну власність ефективним засобом розвитку.

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу організації, що спрямовані на підвищення результативності діяльності є мотивація праці. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які створюють внутрішні спонукання до дій окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності організації. Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного зростання. Система мотивації розвиває почуття належності до організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й стимулами, які використовують менеджери. За домінуючої ролі соціально-економічних умов у основу будь-якої моделі мотивації покладаються психологічні аспекти.

Вплив керуючої підсистеми підприємства на чинники поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуальної психології, що визначає вчинки кожного працівника, а й колективної психології певних груп працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як ситуативного (імовірного) процесу: те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатofакторних моделей мотивації (функція потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливості винагороди). Результативність діяльності найманого працівника зумовлюється індивідуальними можливостями, особистою зацікавленістю, а також усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг витрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди й упевненості, що її буде отримано. До факторів, які зумовлюють поведінку найманого працівника, належать: фізичний тип особистості (вік, стать), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища. Щодо колективної психології, то формування ефективної системи мотивації спирається на моніторинг і вдосконалення відносин між: роботодавцями та найманими працівниками; керівниками та підлеглими; конкуруючими робочими групами; групами, що виконують споріднені функції.

Система мотивації в організації базується на вимогах: надання однакових можливостей щодо зайнятості та особистого розвитку за критерієм результативності праці; узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх; створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників; забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників (створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації); підтримка в

колективі атмосфери довіри, зацікавленості в досягненні спільної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та найманими працівниками.

До основних методів мотивації відносяться: економічні прямі: оплата праці; премії за покращення в роботі; участь у прибутках; оплата навчання; виплати за максимальне використання робочого часу; економічні непрямі: пільгове харчування; доплати за стаж; не грошові: збагачення праці; гнучкі робочі графіки; участь у прийнятті рішень на більш високому рівні.

Винагорода в теорії мотивації – це все те, що людина вважає цінним для себе. Розуміння цінності в людей неоднакове, а тому різною є оцінка винагороди та її відносного рівня. Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагороди є основою дієвості будь-якої моделі мотивації, а матеріальні потреби домінуватимуть ще достатньо довго. При цьому заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. Матеріальне заохочення робить мотивацію праці результативною лише за умови її функціонування як системи, що базується на таких основних принципах: комунікація, співробітництво та згода між працівниками та адміністрацією щодо загальних принципів; обґрунтована система оцінки робіт; обґрунтовані критерії оцінки; виважені нормативи; узгодження заохочення з результативністю діяльності; винагорода за якість. Регулювання поведінки найманих працівників означає мотивацію на підставі виявлення функціональних видів поведінки та їх підкріплення. Основні принципи, що пов'язані з регулюванням поведінки: необхідність урахування реально можливих поведінкових явищ; використання як основних показників частотності конкретних явищ поведінки; важливість спостереження за поведінкою в рамках конкретної ситуації.

Участь персоналу у прибутках полягає в розподілі їх частини між працівниками підприємства. Такий розподіл може бути строковим (щомісячні виплати) або відкладеним (на кілька місяців), а також може набирати форми грошових виплат або передачі працівникам певної кількості акцій підприємства. Наявність різних форм участі у прибутках пояснюється тим, що навіть найдосконаліші системи індивідуальної чи колективної оплати праці не завжди здатні породжувати в усіх працівників підприємства бажання бути зацікавленим у стабільно високих загальних результатах діяльності. Справедливий для всіх розподіл частини прибутків між власником, адміністрацією, спеціалістами, робітниками стає результатом не тільки для створення позитивного соціально-психологічного клімату, а й для розвитку підприємства. З 90-х років ХХ ст. одним із ключових факторів успіху бізнесу стає постійне створення та впровадження інновацій. Додаткові виплати з прибутків залежать від: рівня витрат на виробництво і рівня цін, конкурентної позиції, фінансової ситуації підприємства. Розміри додаткових виплат визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами в рамках проведення колективних переговорів на підприємстві. Головна проблема при розподілі додаткових виплат – це визначення безпосереднього зв'язку між зростанням прибутку і

внеском конкретного працівника. У практиці бізнесу системи участі в прибутках трансформуються в системи участі в результатах діяльності.

Зацікавленість найманих працівників у діяльності підприємств, особливо в їх оновленні та зміцненні фінансового стану, забезпечується через участь у власності (наданням працівникам акцій). Володіння акціями найманими працівниками має на меті як участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів, так і мобілізацію особистих заощаджень громадян для інвестування у виробництво. Переважна кількість власників «робочих акцій» є дрібними. Вони не мають реального впливу на стратегію фірм, але наражаються на ризик, що пов'язаний із ринковими коливаннями. Світова практика доводить, що шанси на успіх у співволодінні активами підприємств мають працівники, що беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. Умови щодо запровадження колективних форм володіння акціями: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду. У багатьох країнах поширюється практика опціонів акцій, тобто передплата на акції або їх продаж на пільгових умовах, але без права перепродажу.

Механізм удосконалення мотивації персоналу містить: моніторинг законодавчих актів регулювання питань власності; складання карти інтересів учасників бізнесу; довгострокове проектування заходів підвищення зацікавленості певних учасників у розвитку організації; моніторинг впровадження розроблених заходів мотивації; оновлення заходів мотивації; оцінка внеску найманих працівників у отримання додаткового прибутку.

Людина, що працює за наймом, має різноманітні потреби, об'єктами задоволення яких є матеріальні блага, послуги, духовні цінності. Між потребами людей як суб'єктами соціально-трудових відносин з одного боку та можливостями їх задоволення, які визначаються соціальним середовищем, рівнем розвитку бізнесу, змістом, організацією і оплатою праці з іншого постійно виникають протиріччя. Протиріччя зумовлюють формування інтересів, щодо вибору найманими працівниками умов праці. Інтереси визначають конкретні дії людей, спрямування їх трудової активності в цілому.

Підвищення активності найманих працівників пов'язана з гуманізацією праці, яка забезпечує: змістовність праці відповідну кваліфікації; адаптацію матеріально-технічної бази бізнесу до людини; сприятливі умови праці; активну участь працівників у вирішенні виробничих завдань. Програма гуманізації праці включає: збагачення змісту праці; розвиток колективних форм організації праці; створення досконалих умов праці; розвиток виробничої демократії; раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи; підвищення рівня інформованості колективу.

Найманий працівник сучасного бізнесу володіє достатніми знаннями і кваліфікацією, застосування яких

під час опрацювання і прийняття управлінських рішень є суттєвою і необхідною складовою забезпечення ефективного функціонування підприємства. Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання, вільний час і сприятливий режим роботи (зміна тривалості основної та додаткових відпусток, їх дроблення на частини, надання можливості працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, скорочення робочого періоду) – головні чинники мотивації найманих працівників.

На основі запровадження різних методів мотивації та програм гуманізації праці ставиться завдання створення нової моделі організації і стимулювання праці, яка дає максимальні можливості для зростання ефективності бізнесу. Головна мета методів мотивації – максимізація прибутку. Нові підходи до мотивації: сприяють розвитку творчого потенціалу найманих працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого рівня.

Аналіз сучасних проблем власності, як результатів приватизації, так і участі працівників у прибутках підкреслює важливість державного сприяння запровадженню умов розвитку конкурентного середовища та колективних форм володіння цінними паперами.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах конкурентоспроможність бізнесу визначається вмінням керівників підприємств ефективно мотивувати найманих працівників. Тому запропонований механізм удосконалення мотивації дозво-

лить підвищити зацікавленість найманих працівників не тільки в результатах праці, а й у забезпеченні стратегічного розвитку бізнесу. Механізм дозволить скоротити витрати на управління, що підвищить конкурентоспроможність підприємства.

Головними напрямками для проведення подальших досліджень в галузі вирішення проблем власності та мотивації персоналу є: запровадження колективних форм володіння акціями, управління творчістю в бізнесі. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Агеев А. И. Предпринимательство: проблемы собственности и культуры / А. И. Агеев. – М., 2011. – 245 с
2. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский. – М.: Экономика, 2008. – 670 с.
3. Гевенков А. Мотивация трудовой деятельности / А. Гевенков // Экономист. – 2005. – № 7. – С. 68 – 74.
4. Державна служба статистики України у цифрах. – Статистичний збірник. – Київ, 2012.
5. Ермакова М. Собственность и социально-трудовые отношения / М. Ермакова // Экономист. – 2008. – № 8. – С. 78 – 81.
6. Журавлева Г. П. Экономическая теория / Г. П. Журавлева, В. И. Видяпин, А. И. Добрынин. – М.: Инфра-М, 2010. – 714 с.
7. Приватизация: чему учит мировой опыт / под ред. Б. М. Болотина. – М. 2003. – 280 с.
8. Мазур Е. А. Последствия приватизации в Украине, необходимость конституционной защиты государственной собственности / Е. А. Мазур [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://za.zubr.in.ua/2008/07/05/1920/>

УДК 330.341.2:331.101

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

ЛУКАШЕВ С. В., СЕНІЧКІНА О. Е.

УДК 330.341.2:331.101

Лукашев С. В., Сенічкіна О. Е. Інноваційна праця: поняття та особливості

Досліджено основні підходи до трактування поняття «інноваційна праця» та запропоновано його удосконалене визначення. Виявлено особливості інноваційної праці та основні специфічні риси працівників, які займаються інноваційною діяльністю.

Ключові слова: інноваційна праця, персонал, риси працівника, етапи життєвого циклу інновацій, особливості інноваційної праці.

Бібл.: 18.

Лукашев Сергій Валерійович – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

Сенічкіна Олена Едуардівна – аспірантка, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: milena1508@mail.ru

УДК 330.341.2:331.101

Лукашев С. В., Сенічкіна О. Е. Инновационная работа: понятие и особенности

Исследованы основные подходы к трактовке понятия «инновационная работа» и предложено его усовершенствованное определение. Выявлены особенности инновационной работы и основные специфические черты работников, занимающихся инновационной деятельностью.

Ключевые слова: инновационный труд, персонал, черты работника, этапы жизненного цикла инноваций, особенности инновационного труда.

Библ.: 18.

Лукашев Сергей Валерьевич – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Сеничкина Елена Эдуардовна – аспирантка, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: milena1508@mail.ru

UDC 330.341.2:331.101

Lukashev S. V., Senichkina Y. E. Innovative Work: Concept and Features

The main approaches to treatment the term «innovative work» were analyzed and its improved definition was offered. The main characteristics of innovative work and the basic specific features of the workers engaged in the innovative activity were defined.

Key words: innovative labor, personnel, employee characteristics, the stages of the life cycle of innovation, features of innovative work.

Bibl.: 18.

Lukashev Sergey V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management and Business, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Senichkina Yelena E. – Postgraduate Student, Department of Management and Business, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: milena1508@mail.ru