

Е. И. Булеев,*кандидат экономических наук,***А. Н. Ревва,***кандидат экономических наук,**Институт экономики промышленности НАН Украины, г. Киев***ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УКРАИНЕ****Актуальность и постановка проблемы.**

Основоположники классической политической экономии обоснованно утверждали, что труд – отец богатства. В условиях капиталистического производства в трудовые производственные отношения конкретной национальной экономики вступают собственники средств производства и наемные работники, а также свободные товаропроизводители. Стоимость произведенного товара (цена товара) включает часть перенесенного овеществленного труда (средств производства, предметов труда) и вновь созданную стоимость (стоимость рабочей силы, прибыль). Добавленная стоимость произведенного товара распределяется между собственниками, наемными рабочими и обществом (государством). Собственнику средств производства поступает перенесенная стоимость овеществленного труда в данном товаре, часть ренты и часть прибавочного продукта. Государство посредством системы налогообложения и сборов получает из стоимости товара часть ренты и часть прибавочной стоимости. Наемные работники получают необходимый продукт (или часть его) и, в зависимости от национального законодательства и внутренних отношений на уровне предприятий, могут также получать часть прибавочного продукта (выплаты из прибыли), что определяется соответствующими механизмами хозяйствования, механизмами мотивации. Вышеназванные факторы определяются господствующей институциональной средой конкретной системы хозяйствования.

Критика и последующее разрушение планово директивной системы хозяйствования (названная «реформаторами» административно-командной), его механизмов, базировались на необходимости борьбы с тоталитаризмом, принуждением, уравнительностью в доходах, отсутствием инициативы, предприимчивости, невосприимчивостью экономики к инновациям. Инновационное развитие, предпринимательство, рост эффективности производства в постсоциалистической экономике «реформаторы» связывали и продолжают связывать с рыночными отношениями, приводя впечатляющие примеры из экономической практики западных экономически развитых стран. Однако десятилетия перестройки отечественной экономики на рыночные отношения, получение статуса рыночной украинской экономикой не дали существенных позитивных ре-

зультатов. За годы независимости экономика Украины все еще не достигла уровня показателей 1991 г. Ухудшается структура экономики и промышленности, инновационного бума и развития не наблюдается. По уровню покупательной способности население Украины находится в числе последних в Европе.

Основными причинами, не позволяющими отечественной экономике стать на путь инновационного развития, стали:

- практически полное разрушение системы мотивации на уровне государства и субъектов хозяйствования. Прибыль стала главной целью подавляющего числа предприятий, обеспечивая мотивацию собственников и высшего управленческого персонала. Наемные работники и миноритарные акционеры отстранены от участия в прибылях, в управлении производством, формировании механизма взаимосвязи оплаты труда с его результатами (практически забыто нормирование труда, снижена роль коллективных договоров и профсоюза, практикуется выплата заработной платы без ее обоснованного начисления);

- отношение к издержкам на оплату труда, подготовку кадров как к расходной части себестоимости, подлежащей первоочередному сокращению в условиях рисков и кризисов, вместо рассмотрения их как инвестиций в капитализацию интеллектуального труда;

- недофинансирование науки (менее 0,5% ВВП на науку при законодательном обязательстве – 1,7%), а минимально допустимом – 3%;

- рентообразующие факторы получения прибыли субъектами хозяйствования (использование на износ «приватизированных» за бесценок фондов и мощностей);

- отсутствие конкуренции во многих сферах экономической деятельности, низкая покупательная способность отечественного потребителя;

- неудовлетворительная структура функционирующих технологических укладов. В развитых странах превалирует пятый и активно формируется шестой технологические уклады. В Украине 3-й и 4-й технологические уклады составляют 95%, 5-й – уклад 4,2%, шестой – менее 1%, при этом почти 75% инвестиций направляется в 3-й технологический уклад, а в 5-й уклад – 4,5% [1].

Цель данной работы – обоснование направлений и разработка предложений по совершенствованию мотивации труда в условиях рыночных отношений, сложившихся в условиях функционирования субъектов отечественной экономики.

Изложение основного материала. Проблема мотивации труда является актуальной как для микроэкономики, так и для макроэкономики, хотя прослеживается устойчивая тенденция сведения ее к политике организации оплаты труда на конкретных предприятиях, организациях. Следует исходить из того, что мотивация труда – это сложная социально-экономическая категория, базирующаяся на потребностях субъектов экономических отношений и возможностях их удовлетворения на уровне производственных субъектов, исходя из их экономических показателей. На эти отношения (отношения распределения) существенное влияние оказывает институциональная среда в государстве, уровень отношений «собственник-работник». Другими словами, эффективная мотивация возможна, когда уровень доходов конкретного субъекта равен или превышает научно обоснованный прожиточный минимум конкретных работников и членов их семей. До этого побудительным стимулом труда является стремление избежать голода, деградации личности. Поэтому целесообразно различать понятия мотивация и стимулирование, соотношение которых существенно различается в регионах, государствах, субъектах хозяйствования.

На уровне государства состояние мотивации труда определяется институциональной средой, политикой государства, состоянием его экономики. Известно, что в США суммарные доходы населения превышают произведенную в стране добавленную стоимость. Это объясняется международными отношениями, неэквивалентными межгосударственными торгово-экономическими отношениями, структурой экономики.

В развивающихся странах, в постсоциалистических государствах такое положение невозможно. Распределяться, направляться на мотивацию и стимулирование труда может лишь часть произведенной добавленной стоимости. Определенная ее часть должна направляться на инвестиции, оборону, природоохранную деятельность и др. В Украине ситуация осложняется тем, что ее экономика все еще не достигла макроэкономических показателей 1991 г. В 2013-2014 гг. наблюдалось падение ВВП относительно уровня 2012 г., а официальная статистика не публикует его динамики в сопоставимых ценах на протяжении многих лет. В 2013 г. индекс производства промышленной продукции составил 95,3%, продукции перерабатывающей промышленности – 92,2%. По оценке экспертов уровень ВВП в 2014 г. снизился относительно показателя 2013 г. на 6-20% (официальные данные отсутствуют), а инфляция

возросла на 24,9%. Ряд ведущих предприятий по состоянию на конец 2014 г. прекратили свою деятельность (большинство угольных шахт), другие резко сократили ее (металлургия, машиностроение) либо приостановили («Южмаш», «Топаз», ряд угольных шахт). Но и в этих условиях необходимо искать решение вопросов мотивации труда, совершенствования механизмов организации и оплаты труда. Это крайне необходимо для восстановления экономики государства, субъектов экономической деятельности, управления.

Анализ научных публикаций [2-10] и практики предприятий показывает, что теория мотивации прошла сложный и длительный путь эволюции своих форм от нерегулярной и необоснованной заработной платы как части вновь созданной стоимости товара (необходимого продукта) с минимальной воспроизводственной и зачаточной стимулирующей функциями (на стадии раннего капитализма), до доходов, ориентированных на достаточно высокую воспроизводственную функцию, мотивацию развития личности, предприятия, общества. Переход экономики развитых стран к постиндустриальному развитию предусматривает изменение институциональной среды, переход к инновационному развитию, инвестиции в человеческий капитал, формирование интеллектуальной рабочей силы. Поэтому на первый план выходят вопросы реализации внутренних потребностей, мотивации личности. Взаимосвязь мотивов личности и стимулов предприятия приведена на рис. 1.

Как отмечено на рис. 1, личности присущи мотивы, организации (предприятию) – стимулы. Руководствуясь своими мотивами, как составляющей потребностей, человек оценивает стимулы, которыми располагает предприятие (организация), и в случае однонаправленности мотивов и стимулов, вступает в производственные и институциональные отношения с предприятием (организацией). Сочетание мотивов и стимулов достигается посредством реализации механизмов мотивации, опирающиеся на потребности человека, возможности предприятия, имеющих материальную и нематериальную формы.

Механизм мотивации (M_m) является эффективным, если затраты на него (Z_d) в денежном выражении меньше полученного результата (P_d) в денежном измерении, что выражает формула:

$$M_m = (P_d - Z_d) > 0 \quad (1)$$

Принимая ту или иную систему стимулирования, собственник предприятия оценивает ее потенциальную эффективность, а после внедрения проверяет реальность предварительных расчетов.

Рассматривая возможность принятия решений о работе на предприятии, работник уже имеет свое представление о том, что он желает и, что ожидает получить, вступив в трудовые отношения с субъектом хозяйствования. Это его трудовая концепция.

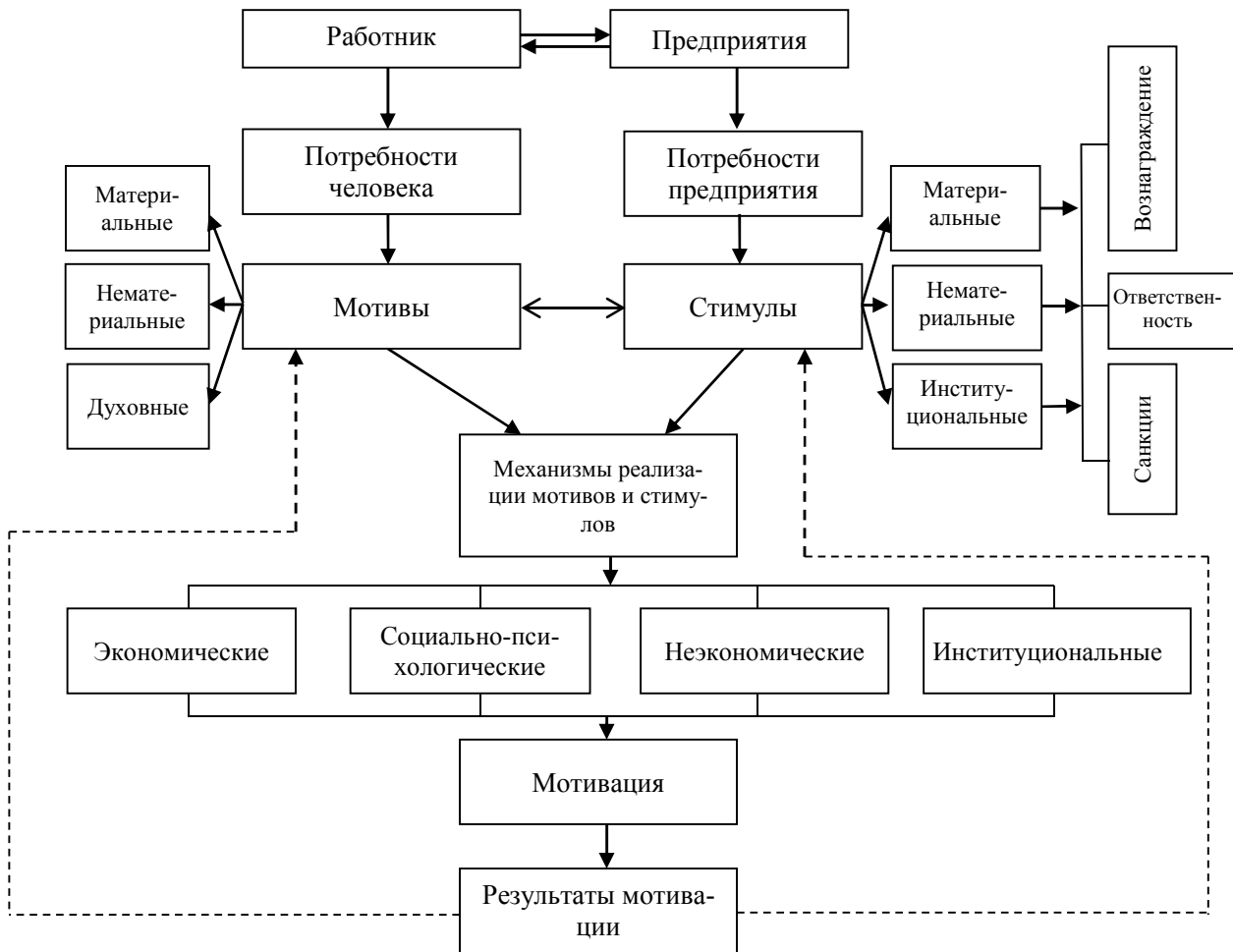


Рис. 1. Взаимосвязь мотивов, стимулов и результатов механизмов их взаимодействия

Трудовая концепция работника (ТКР) представляет собой интегральную характеристику личности, взятую исключительно под углом зрения, каким видится самому работнику свое место в сфере труда и какова специфика его поведения в ней. ТКР дает возможность оценить, какую «цену» должен «заплатить» работник, чтобы иметь возможность использовать благоприятные для него факторы труда (творческий характер, легкость исполнения, свобода регулирования рабочего времени и т.д.), условия труда и возможность самореализации (карьерное перемещение, возможность учебы, поддержка и повышение квалификации, близость места работы от места проживания, наличие детских и школьных учреждений, оздоровительных комплексов и т.д.) [10].

Исходя из этого специалисты доказывают, что о системе мотивации можно вести речь в том случае, когда доходы работника и его семьи превышают минимальный научно обоснованный уровень, позволяющий удовлетворить основные материальные и нематериальные потребности личности, и определенное время (до трех месяцев) работник имеет возможность находиться без работы на предприятии, активно ища место работы, соответствующее его ТКР

[8]. Если это не достигнуто, то все сводится к заработной плате, которая выполняет в той или иной мере воспроизводственную функцию (не всегда достаточно), и лишь частично – стимулирующую функцию. В этом случае речь не идет о системе мотивации труда.

Мотивация является процессом побуждения личности самой себя и других к действиям, направленным на достижение индивидуальных и общих целей организации. Мотивация как механизм – это внутренний психологический настрой человека, обеспечивающий опознание предмета, соответствующего потребностям личности, и определяющий поведение человека относительно присвоения этого предмета. Мотивация есть более широкое понятие относительно стимулов. Частично они совпадают. Но мотивация не включает в себя рычаги внешнего принуждения, которые характерны для стимулирования. Поэтому некорректно рассматривать мотивацию и стимулирование как синонимы.

Под системой мотивации труда (СМТ) следует понимать совокупность внутренних мотивов человека (групп, коллективов) и внешних (экономических и неэкономических) побуждающих рычагов,

инструментов, приемов, которые определяют поведение субъекта и направлены на достижение поставленных целей.

Анализ влияния экономической и институциональной среды на организацию СМТ персонала, производительность труда, нормирование труда и его оплату показал необходимость включения СМТ в стратегию деятельности предприятия, общества. При этом СМТ должна учитывать внутренние и внешние условия ее реализации.

Применительно к уровню предприятий СМТ учитывает внутренние факторы: направленность на повышение производительности труда; обоснованное соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты; обеспеченность реальности нормирования труда, производительности, качества работ и условий труда; совершенствование внутренних правовых, трудовых, институциональных, социально-психологических и экологических норм и др.

К внешним факторам СМТ следует отнести:

- правовую среду, т.е. действующее трудовое, производственное и социальное законодательство;

- экономическую среду – ситуацию на рынках труда, общие экономические условия в государстве, сфере экономической деятельности, регионе, инновационно-технологическое состояние производства и др.;

- социальное положение – господствующую форму собственности, дифференциацию доходов различных групп населения в стране и работников различных сфер экономической деятельности; качество жизни человека; прожиточный минимум и средний уровень дохода на человека по ППС; наличие и уровень развития учебно-профессиональных учреждений; перспективность предприятий и региона, ментальность населения; наличие и состояние среднего класса и др.;

- политическую ситуацию – общеполитическую обстановку в стране, в регионе, что проявляется в действиях органов законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти, наличие демократии, открытости и ответственности всех субъектов общественных отношений; отношение населения к органам управления;

- институциональную среду – наличие современных гражданских и общественных институтов, их эффективную работу; социально-культурные факторы (культурные традиции, общественно приемлемые нормы поведения, религия, духовность и т.д.).

Базовыми, системообразующими факторами мотивации труда являются: социально-экономическая политика государства; господствующие отношения собственности; состояние экономики государства, региона, предприятий реального сектора экономики; институциональная среда.

В условиях господства негосударственной формы собственности (около 80%) теоретически расширяется база формирования системы мотивации труда путем вовлечения участия населения в собственности, управлении, в прибылях. Но реально в Украине этого не происходило.

Массовое разгосударствление и быстрая приватизация (точнее переход государственной собственности под контроль узкого круга населения) не обеспечили достижения главной цели – получения эффективных собственников и преодоления отчуждения основной массы работников от собственности. Это вызвано, во-первых, тем, что стоимость приватизируемой государственной собственности была значительно заниженной; во-вторых, отсутствовали равные условия участия в приватизации всех членов общества; в-третьих, удельный вес сертификатов в приватизации был незначительным, что не дало возможности производственным коллективам реально участвовать в приватизации своих предприятий. Поэтому из 52 млн сертификатов, общая цена которых в разы меньше общей стоимости подверженных приватизации объектов, реализованы были 45 млн, а количество ставших собственниками по сертификатам, неуклонно снижается, не оказывая никакого влияния на деятельность предприятий, в приватизации которых они участвовали сертификатами. В этой связи мажоритарные акционеры и собственники не вполне легитимны, неэффективны, непрофессиональны. Это существенно влияет на СМТ.

Анализ доказывает, что изменение удельного веса и соотношения основных форм собственности существенно не повлияли в странах СНГ на эффективность производства.

Главными причинами тому стали:

- обвальное падение ВВП, что совпало с периодом реформирования собственности и продолжается до настоящего времени;

- приход к собственности в экономике новых собственников, которые не создавали её, а получили по принципу “кто больше схватит”, не обращая внимания на экономические и общечеловеческие моральные принципы;

- концентрация собственности в группах не многих, при отчуждении от неё основной массы производителей, которые считали себя совладельцами общенародной и кооперативно-хозяйственной собственности;

- снижения в десятки раз стоимости имущества, которое делилось в соответствии с полученными населением приватизационными сертификатами;

- низкий уровень разъяснительной работы среди населения относительно принципов и механизмов реализации приватизационных сертификатов, в результате чего значительная часть граждан не стала получать сертификаты или не реализовывала их;

- значительная дифференция уровня доходов 10% наиболее богатейшего и 10% наиболее беднейшего населения, которое по оценкам различных специалистов и политических деятелей составляет от 15 до 60 раз;

- ухудшение системы нормирования затрат труда и материалов на производстве, системы мотивации персонала даже по сравнению с периодом плано-директивной экономики;

- практически полное игнорирование форм и методов морального стимулирования эффективности труда, соединения моральных и материальных стимулов эффективного труда персонала;

- отсутствие в преобладающем большинстве предприятий выплаты дивидендов или вознаграждений по результатам работы за определённый период (квартал, полугодие, год);

- формирование органов управления предприятий исключительно из мажоритарных акционеров-собственников и топ-менеджмента, не включая в них наёмных сотрудников и работников;

- политическая нестабильность, коррупция и т.д.

Таким образом, общие обстоятельства и внутренние проблемы предприятий в период реформирования отечественной экономики сопровождались падением уровня и эффективности систем мотивации персонала, практически неиспользованием мотивационного потенциала собственности в условиях её разнообразия.

Формирование современной системы мотивации целесообразно проводить связывая более тесно темпы роста продуктивности труда и уровня заработной платы, моральные и материальные стимулы. Но наибольшие возможности формирования совершенной системы мотивации находятся в сущности использования мотивационного потенциала собственности и привлечения наёмных сотрудников предприятий к управлению. Для экономики XX века характерной чертой стало превращение частной собственности в акционерную, демократизация собственности.

Процесс трансформации частной собственности в акционерную, которая характеризуется как концентрацией капитала, так и его демократизацией, начался в XVIII – XIX веках в недрах капиталистического способа производства. До настоящего времени вопросы об отнесении акционерной собственности к частной или не к частной, остаётся открытым. Одни специалисты относят акционерную собственность к частной, и для этого есть определённые основания, поскольку акция (акции) принадлежат то ли физическим то ли юридическим лицам, а это и есть частная собственность. При этом объединённый акционерный капитал делится на реальный (производственный) и фиктивный капитал, и является не частным, а коллективным. Акционер может получить свою долю из этого капитала

только в денежной форме и не имеет возможности и права получить средства производства. Это позволяет концентрировать капитал, сохранять целостность функционирующего капитала, получать добавленную стоимость и частично разделять её среди акционеров в форме дивидендов, даёт право акционерам принимать участие в управлении предприятиями. Формируясь из частной собственности акционеров предприятие приобретает черты не частного, а коллективного. Об этом писали ещё К. Маркс и Ф. Энгельс, подчеркивая, что происходит “вытеснение капитала как частной собственности в рамках самого капиталистического способа производства” [11].

В условиях капитализма складываются предпосылки, при которых в сфере мелкого, малого и среднего бизнеса появляются возможности ведения процесса производства, где сотрудники одновременно есть собственниками. Это народные предприятия в США, поддержка которых осуществляется программой ESOP и охватывает более 10 тысяч малых и средних предприятий [12; 13]. В Швеции более 80% МП составляют семейные фирмы, которые работают без привлечения наёмных работников. В Израиле ещё с начала XX века работают коммуны в большинстве своём в сельском хозяйстве – “кибуцы”. Несколько десятков кибуцев сохраняют принципы равного разделения доходов и не вводят дифференциацию заработной платы за выполненную работу. Поиски альтернативных капитализму форм социально-экономической организации производства необычайно живучие и продолжаются [14].

В Украине не использована возможность создания достаточного количества народных предприятий во время массовой приватизации. Это возможно было сделать, используя аренду с выкупом, а также прямую передачу предприятий (в преобладающем большинстве малых и средних) производственным коллективам. В отдельных случаях была использована аренда с выкупом для разгосударствления и приватизации даже крупных предприятий, как это сделано на НКМЗ, которое по сути было в определённое время по оценке его генерального директора, а ныне президента ЗАО “НКМЗ” Г.М. Скударя, народным. Но постепенно топ-менеджментом предприятия было сконцентрировано большинство акций в своих руках, количество собственников значительно уменьшилось и предприятие превратилось в классическое акционерное общество с незначительной численностью мажоритарных акционеров в собственности которых сконцентрировано большинство акций. Количество миноритарных акционеров неудержимо уменьшается, падает их роль и значение в управлении производством и предприятием.

Специалисты справедливо отмечают [15, с. 41], что передача предприятий в руки трудовых коллек-

тивов исключила превращение их в частную собственность отдельного собственника и возможность эксплуатации наёмного труда, производства добавленной стоимости, которую отдельный собственник смог бы превратить в капитал. Добавленная стоимость становилась бы приобретением коллектива, государства. Сам труд принял бы характер сотрудничества, партнерства. В то же время это открыло бы широкий простор для развития среднего и малого предпринимательства, личной и коллективной заинтересованности и инициативы. Государство должно иметь возможность распоряжаться стратегическими сферами производства, обеспечивая развитие общества в целом, формируя социальную направленность развития и т.д.

Однако ни сотрудники, ни руководители предприятий, ни аппарат государственных чиновников не готовы и не способны были реализовать данную концепцию, которая реально могла бы содействовать преодолению отчуждения сотрудников от собственности, способствовать демократизации капитала, реализации мотивационного потенциала собственности.

Многочисленные исследования показывают значительный потенциал роста эффективности производства в условиях объединения собственника и работника в одном лице. Появляется существенный фактор мотивации путём реализации мотивационного потенциала собственности, что достаточно легко может быть достигнута на малых предприятиях и организациях. На крупных и средних предприятиях это достигается путём привлечения наёмных работников к управлению предприятиями и процессами производства, участия в прибылях, в инновационно-инвестиционной деятельности, вкладывании части собственных средств наёмных сотрудников в развитие предприятия, капитализации полученной части прибылей и дивидендов в развитие предприятия, прирост рыночной стоимости, что будет использовано на формирование персонифицированной собственности членов производственного коллектива. Кроме этого, следует провести оценку реальной стоимости капитала предприятия, включив в неё стоимость интеллектуального капитала и выявленную добавленную стоимость предприятия направить на формирование персонифицированной собственности работников предприятия, дифференцируя его в зависимости от факторов и квалификации сотрудника, состояния организации труда на предприятии, участия в работе по рационализации, уровню заработной платы, обеспечения качества работ. Особого внимания требует оценка интеллектуального капитала и формирования из него персонифицированной собственности сотрудников. Сегодня в Украине предприятия в своей отчетности либо не показывают вообще стоимость интеллектуального

капитала, не включая его в общую стоимость капитала предприятия, либо показывают его на уровне 1-5% общей стоимости капитала предприятий. В тоже время в стоимости капитала зарубежных предприятий экономически развитых стран удельный вес интеллектуального капитала достигает 50 – 70%. Таким образом, при наличии понятия проблемы экономической элитой, политиками и бизнесменами, профсоюзами и производственными коллективами, в Украине есть реальная база преодоления отчуждения работников от собственности, формирования работника-собственника, народных предприятий и предприятий со значительной долей персонифицированной трудовой собственности работников, что, безусловно, позитивно повлияет на эффективность производства и преодоление кризисных ситуаций. Долю работника в интеллектуальном капитале целесообразно определять используя интегральный коэффициент, который учитывает: обще-образовательно-профессиональный уровень (образование, квалификация, профессия, имидж учреждения, где получено образование, научную степень); стаж работы по профессии и стаж работы на предприятии; уровень заработной платы относительно среднего по предприятию; участие в изобретательстве и рационализации; периодичность и системность последипломной профессиональной переподготовки; коэффициент качества работ, трудовой и производственной дисциплины и т.д.

На каждом предприятии выбираются свои показатели из названных выше и устанавливается шкала их значимости.

При формировании трудовых отношений сотрудник имеет право либо сохранить принадлежащую ему часть капитала в капитале предприятия, либо получить её в порядке, который действует на предприятии.

Изложенное выше позволяет формировать стратегическую систему мотивации на предприятии, используя для этого мотивационный потенциал собственности.

Таким образом, механизм реализации мотивационного потенциала собственности включает:

определение материальной базы формирования стратегической системы мотивации персонала предприятия которую могут составлять: капитал предприятия или его часть, что создаётся в соответствующий временной период; часть прибыли, созданной и полученной в соответствующий период; прирост рыночной стоимости предприятия; интеллектуальный капитал; дивиденды; деньги и другая материальная и нематериальная собственность работников и др.;

выбор наиболее приспособленной для данного предприятия методики оценки рыночной стоимости предприятия и оценка по ней стоимости предприятия;

демократизация капитала, которая предусматривает ограничения доли каждого мажоритарного акционера на средних предприятиях 10% акций, на крупных – 5% акций;

обязательное введение в состав правления предприятия, его дирекции представителей трудового коллектива, наделив их правом “вето” на необоснованные решения правления дирекции, преодолеть которые имеют право лишь общие сборы акционеров либо конференция (общие сборы) трудового коллектива;

включение стратегической системы мотивации в общую стратегию предприятия.

Выводы и предложения могут быть сведены к следующим положениям:

1. Система мотивации труда как соединение внутренних материальных, нематериальных и духовных потребностей человека проявляются в их заинтересованности, с одной стороны, которая объединена со стимулами, которые формирует предприятие исходя из своих материальных возможностей и корпоративной культуры, с другой стороны. Таким образом, система мотивации более объёмна и глубока относительно систем стимулирования и включает в себя основные составляющие систем стимулирования, она должна учитывать институциональные условия, быть адаптированной к ним.

2. Системы мотивации целесообразно включать в состав стратегии предприятия, а также выделять стратегические и текущие формы мотивации. Стратегические системы мотивации ориентированы на долгосрочный период и могут быть реализованы в участии работников в собственности путем капитализации, в прибылях, в участии в управлении, в самореализации. Текущие системы мотивации ориентированы на достаточно высокие доходы в зависимости от эффективности труда (индивидуальной и коллективной), профессиональный и карьерный рост, материальные и моральные вознаграждения.

3. В последние десятилетия отечественные предприятия мало продвинулись в вопросах совершенствования систем мотивации и стимулирования. Свёрнуты работы по нормированию труда и совершенствованию тарификации работ, уровень продуктивности и качество труда довольно слабо связаны с уровнем оплаты труда, практически не проводятся вознаграждения за рационализацию и изобретения, экономию материальных, топливно-энергетических ресурсов и т.д. В акционерных обществах не выплачиваются дивиденды, активно происходит процесс вытеснения миноритарных акционеров, мотивационный потенциал собственности практически не используется.

4. Требуется разработки механизм реализации мотивационного потенциала собственности в условиях рыночных отношений относительно наёмных работников. Для этого целесообразно использовать

конкретные предложения относительно участия миноритарных акционеров и наёмных работников в капитализации предприятий, формировании акционерной собственности работников предприятий, привлечения дивидендов и собственных средств работающих к обороту и увеличению капитализации предприятий.

5. Требуют совершенствования формы участия трудящихся в управлении предприятием, использования бригадных и коллективных форм организации труда, в которых соответствующие советы (бригад, коллективов, бригадиров) есть формой участия в управлении наёмных работников и миноритарных акционеров. До 25% состава наблюдательных советов, советов директоров и т.д. следует формировать из наёмных работников.

6. Удельный вес заработной платы в себестоимости и товарной продукции может быть существенно превышен, но при условии, что в большом объёме снизится удельный вес материальных ресурсов. Свободное время, которое увеличивается в условиях кризиса, необходимо использовать на переподготовку кадров, повышение их профессионализма и экономических знаний. В условиях кризиса необходимо не только сохранить кадровое ядро, но и увеличивать численность ведущих работников и специалистов за счет переобучения перспективных сотрудников и привлечения лучших из тех, которые были уволены с других предприятий.

Основные положения, изложенные в данной статье могут быть использованы промышленными предприятиями, содействовать более полному использованию и учету институциональных аспектов в повышении эффективности систем мотивации труда на предприятиях.

Литература

1. **Пирожков С.** Проблемы прискорення інноваційного розвитку / С. Пирожков // *Економіст*. – 2005. – №4. – С. 31.
2. **Шопенгауэр А.** Введение в философию: Новые паралипомены: Об интересном. Сборник; пер. с нем. / А. Шопенгауэр. – Мн.: ООО “Попури”, 2000. – 416 с.
3. **Черковец В.Н.** К вопросу о различиях в системе трудовой теории стоимости и теории предельной полезности / В.Н. Черковец // *Вестник Московского университета*. – Серия 6. – Экономика. – 2006. – №2. – С. 3-36.
4. **Каверин С.Б.** Мотивация труда / С.Б. Каверин. – М.: Институт психологи, 1998. – 223 с.
5. **Маслоу А.** Мотивация и личность [Электронный ресурс]: пер. с англ. – Режим доступа: <http://psilib.org.ua/books/maslaol/index.htm>.
6. **Выгодский Л.С.** Учение об эмоциях. Историко-психологическое исследование / Л.С. Выгодский; Собр. соч. в 14 т. – М.: Педагогика, 1984. – Т. 6. Научное наследие. – 400 с.
7. **Булеев И.П.** Предприятие в системе общественных отношений: институциональный аспект / И.П. Булеев. – Донецк:

ИЭП НАН Украины, 2006. – 424 с. 8. **Булеев И.П.** Мотивация труда в промышленности: теория и практика / И.П. Булеев, Е.И. Булеев, Г.С. Атаманчук, А.Н. Ревва. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2012. – 338 с. 9. **Еськов А.Л.** Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения / А.Л. Еськов. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. – 390 с. 10. **Китов А.И.** Экономическая психология / А.И. Китов. – М.: Экономика, 1987. – 303 с. 11. **Маркс К.** Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., Т. 23. – 764 с. 12. **Методы ESOP** могут быть адаптированы к условиям любой страны // Человек и труд. – 1992. – №3. – С. 14-17. 13. **Приватизация** через собственность работников // Материалы российско-американской конференции. – М.: НИИ труда НМЦНОТ, 1992. – 81 с. 14. **Дубсон Б.И.** Кибуцы. Путешествие в светлое будущее и обратно / Б.И. Дубсон. – М.: Крафт, 2008. – 326 с. 15. **Осичнюк Е.В.** Собственность: прошлое, настоящее и будущее / Е.В. Осичнюк // Актуальные проблемы экономики. – 2010. – №1(103). – С. 27-46.

Булеєв Є. І., Ревва А. Н. Інституціональні аспекти мотивації праці в Україні

Досліджено соціально-економічну сутність і співвідношення понять: мотивація, стимули, заробітна плата. Проведено аналіз стану мотивації праці в економіці України. Надано практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів мотивації, стимулювання ефективності праці в умовах соціально-економічної кризи в країні.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, механізми, інституціональне середовище, ефективність.

Булеев Е. И., Ревва А. Н. Институциональные аспекты мотивации труда в Украине

Исследована социально-экономическая сущность и соотношение понятий: мотивация, стимулы, заработная плата. Проведен анализ состояния мотивации труда в экономике Украины. Даны практические рекомендации по совершенствованию механизмов мотивации, стимулирования эффективности труда в условиях социально-экономического кризиса в стране.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, механизмы, институциональная среда, эффективность.

Buleev Ye. I., Revva A. N. Institutional Aspects of Labour Motivation in Ukraine

Socio-economic essence and correlation of concepts is investigational: motivation, stimuli, salary. The analysis of the state of motivation of labour in the economy of Ukraine is conducted. Practical recommendations are Given on perfection of mechanisms of motivation, stimulations of efficiency of labour in the conditions of socio-economic crisis in a country.

Keywords: motivation, stimulation, mechanisms, institutional environment, efficiency.

Стаття надійшла до редакції 30.01.2015

Прийнято до друку 09.04.2015