

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НАН УКРАЇНИ**

Куліков Геннадій Тимофійович

УДК 331. 101. 3

**МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
У СИСТЕМІ РИНКОВИХ ВІДНОСИН
(на прикладі промисловості України)**

Спеціальність 08. 09. 01 – демографія, економіка
праці, соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

КИЇВ – 2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України

Науковий консультант : доктор економічних наук, професор
Богиня Дем'ян Петрович,
Державна установа “Інститут економіки і прогнозування
НАН України”, головний науковий співробітник
відділу соціально-економічних проблем праці

Офіційні опоненти : доктор економічних наук, професор
Колот Анатолій Михайлович,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана,
проректор з науково-педагогічної роботи,
завідувач кафедри управління персоналом;

доктор економічних наук, професор
Карлін Микола Іванович,
Волинський державний університет
імені Лесі Українки;
завідувач кафедри державних фінансів;

доктор економічних наук, професор
Лагутін Василь Дмитрович,
Київський національний
торговельно-економічний університет,
завідувач кафедри економічної теорії.

Провідна установа : Науково-дослідний інститут праці та зайнятості
населення Мінпраці України та НАН України,
відділ проблем заробітної плати.

Захист відбудеться 22 січня 2007 р. о 12³⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради
Д.26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою : 01011,
м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту демографії та соціальних
досліджень НАН України за адресою : 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
Автореферат розісланий “21” грудня 2006 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

Полякова С. В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Реформи, що проводяться в Україні, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, одним із найважливіших чинників якої є ефективне використання трудового потенціалу підприємства незалежно від форми власності та виду економічної діяльності. Для цього необхідно комплексно підійти до розгляду проблеми мотивації персоналу, особливо у сферах, що використовують інтелектуальну і висококваліфіковану працю найманих працівників.

При переході до ринкових відносин з'явилася велика кількість власників, загострилася суперечність між працею (заробітною платою найманих працівників) і капіталом (доходом роботодавців) унаслідок різної природи мотивів трудової діяльності у даних категорій населення, а також економічної нестабільності. Виникла потреба у розв'язанні зазначеної суперечності за допомогою формування і застосування мотиваційних механізмів трудової діяльності, що дає змогу підвищувати рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходу роботодавців (підприємців).

Актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності і роботодавцями, і державою. Це диктує необхідність здійснення системного дослідження мотивації праці, визначення чинників і методів її формування в умовах економічної трансформації, розробки методики оцінки ефективності заходів щодо підвищення рівня мотивації праці, обґрунтування пріоритетних напрямів формування і розвитку сучасного мотиваційного механізму трудової діяльності.

Проблеми, зумовлені посиленням впливу мотивації на результати трудової діяльності, особливо гостро постають у сфері економіки, насамперед, у промисловості, яка є її провідною галуззю і розвивається. Саме в цій галузі економіки створюється продукція виробничого і споживчого призначення, що переважно формує ринок товарів як основу ринкових відносин. Водночас методологічна база мотивації праці у промисловості ще недостатньо сформована і вимагає комплексного дослідження її теоретичних і прикладних аспектів. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу промислових підприємств, який зміг би за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників високопродуктивно і якісно працювати, сприяти зростанню їх конкурентоспроможності, забезпечувати якісне поновлення трудового менталітету. Необхідний інструментарій мотиваційного механізму, здатний з'єднати в єдиний комплекс цілі і результати

діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

До перехідного періоду процес мотивації праці найманого персоналу не був самостійним об'єктом дослідження, що негативно позначилось на стані економіки України і, передусім, – промисловості. З наукової точки зору ще не з'ясовано низку питань, пов'язаних із мотивацією трудової діяльності. До них, зокрема, відносяться: визначення понять, категорій і змісту мотивації трудової діяльності, видів, типів, стадій і рівнів мотивації у сфері праці; питання впливу вартості і ціни робочої сили на мотивацію праці; оцінка витрат на матеріальну мотивацію у загальних витратах на робочу силу; визначення соціальних пріоритетів, їх місце і роль у мотивації при реалізації державної політики на ринку праці; розробка науково-практичних основ і методів мотивації трудової діяльності промислово-виробничого персоналу в умовах формування конкурентного середовища; вдосконалення систем державного і договірною регулювання мотивації праці; дослідження умов формування механізму мотивації ефективної праці на підприємствах промисловості; розробка методики розрахунку ефективності мотивації праці і т. п. Дослідження означених та інших проблем мотивації праці, розробка рекомендацій науково-практичного значення і пропозицій щодо забезпечення ефективності мотивації найманого персоналу є найважливішими завданнями економічної науки.

Проблема мотивації праці найманого персоналу знайшла своє відображення у працях мислителів минулого і сучасності. Серед зарубіжних слід виділити таких дослідників, як Альдерфер К., Барр Р., Брю С., Вебер М., Врум В., Гелбрайт Дж. К., Герцберг Ф., Кейнс Дж. М., Левін К., Лоулер Е., Мак-Грегор Д., Мак-Клелланд Д., Маркс К., Маршалл А., Маслоу А., Мескон М. Х., Мейо Е., Оучі У., Портер Л., Рікардо Д., Самуельсон П., Сміт А., Тейлор Ф., Хайек Ф., Форд Г., Хекхаузен Х., Хедоурі Ф., Хікс Д., Шумпетер Й., Емерсон Г. та ін.

Із учених колишніх соціалістичних країн цю проблему вивчали Волгін Н. А., Здравомислов А. Г., Іноземцев В. Л., Капустін Є. І., Карпухін Д. М., Кокін Ю. П., Єгоршин О. П., Колосова Р. П., Костін Л. А., Кунельський Л. Е., Локтев В. Г., Матусевич В. І., Новожилов В. В., Петроченко П. Ф., Ракоті В. Д., Струмлілін С. Г., Уткін Е. А., Яковлев Р. А. та ін.

Істотний внесок у розробку проблем мотивації трудової діяльності зробили теоретичні пошуки українських економістів і соціологів, таких як Афонін А.С., Бандур С. І., Богиня Д. П., Бондар І. К., Бугуцький О. А., Бунтовська Л. Л., Гальчинський А. С., Геєць В. М., Грішнова О. А., Данюк В. М., Дмитренко Г. А., Єськов О.Л., Калина А. В., Карлін М.І., Кваснюк Б. Є., Кир'ян Т. М., Козоріз М. А., Колот А. М., Куліков Ю. М., Лагутін В. Д., Лібанова Е. М., Лук'янченко Н. Д., Мандибура В. О., Нижник В. М., Новіков В. М., Новікова О. Ф., Онікієнко В. В., Павловська Н. О., Палкін Ю. І., Пашута М. Т., Петрова І. Л., Пирожков С. І., Семикіна М. В., Сорока І. В., Синицька О. І., Уманський О. М., Чухно А. А. та інші.

Незважаючи на значущість і цінність досліджень названих вище авторів, необхідно зазначити, що теоретичні і методологічні основи мотивації праці в економічній літературі належним чином ще не розроблено. *По-перше*, розглянуто лише окремі аспекти цієї проблеми, наприклад, заробітна плата, стимулювання праці тощо. Поняття ж мотивації трудової діяльності значно ширше від цих понять. *По-друге*, недостатньо відображено такі важливі аспекти, як взаємозв'язок ринкових відносин і мотивації праці, матеріальна мотивація, формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності тощо. *По-третьє*, декому з перелічених вище зарубіжних авторів властивий психологічний підхід до мотивації праці, а не економічний. Не узгоджено мотивацію трудової діяльності з господарською практикою, галузями і видами економічної (зокрема промислової) діяльності, формами власності, категоріями працюючих. У кращому випадку розглянуто питання оплати і стимулювання праці без поєднання їх з мотивами праці, потребами працівників. *По-четверте*, не визначено специфіку мотивації праці на мікро-, мезо- і макрорівнях, тобто на різних рівнях управління і господарювання. *По-п'яте*, не акцентовано увагу на демографічних аспектах і чинниках мотивації праці, що не дало змогу розглянути мотивацію трудової діяльності через призму статі, віку, освіти, трудового стажу, регіональних особливостей, міграції економічно активного населення і т. п. *По-шосте*, не надано значення гендерним аспектам мотивації праці, хоча практично в усіх без винятку країнах світу в усі часи мала місце гендерна нерівність на ринку праці й у суспільстві, що призводило до негативних наслідків. *По-сьоме*, переважна більшість зазначених вище авторів не досліджувала ефективність мотивації праці, не розрізняла економічну і соціальну ефективність.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію підготовлено на базі особистих результатів здобувача, отриманих у процесі виконання планових науково-дослідних робіт, що здійснювалися в Інституті економіки НАН України (по 2003 рік) і в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України (2004 – 2006 рр.): “Мотивація праці в системі формування ринкових відносин в Україні” (державний реєстраційний номер 0194U010476, 1993 – 1997 рр.), де автором розглянуто широке коло актуальних питань реформування механізму матеріальної мотивації праці на етапі ринкової трансформації економіки країни; “Регулювання зайнятості населення і заробітної плати в промисловості України” (д / р № 0198U000058, 1998 – 2000рр.), у межах якої автором досліджено системний підхід до державного та договірного регулювання оплати праці і розроблено концептуальні засади і шляхи зростання заробітної плати в умовах економічної трансформації; “Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності трудових ресурсів” (д / р № 0100U006258, 2001 – 2003 рр.), в межах якої вирішено такі завдання: систематизовано макро- і мікроекономічні чинники, що визначають мотивацію і стимулювання праці; показано взаємодію ринку праці і мотивації

персоналу, напрями регулювання мотивації трудової діяльності в умовах ринкових перетворень; виявлено вплив державного і договірного регулювання заробітної плати на формування конкурентоспроможності робочої сили; “Захист і шляхи вдосконалення оплати праці” (д / р № 0201U005658), 1997 – 1998 рр.). Автором досліджувалися основні напрями і механізми вдосконалення організації оплати праці у промисловості та економіці України; “Розробка концептуальних підходів щодо забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати на основі зростання продуктивності праці та інших чинників” (д / р № 0100U003395, 2000 р.), в якій автор розробив концептуально-методичні підходи до забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати у контексті з вдосконаленням інших складових механізму господарювання з урахуванням зарубіжного досвіду стимулювання та мотивації праці; “Оцінка динаміки, стану і тенденцій реальної заробітної плати та дослідження умов її підвищення” (д / р № 0101U003894, 2001 р.), у процесі виконання якої автором проаналізовано стан і тенденції реальної заробітної плати по економіці, промисловості та вибірковій сукупності обстежених підприємств, досліджені передумови, умови і шляхи підвищення реальної заробітної плати; “Визначення шляхів переходу до заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці” (д / р № 0101U003896, 2001 р.). У роботі досліджено теоретичні та методичні засади визначення вартості і ціни робочої сили, проаналізовано вартість і ціну робочої сили за макроекономічними критеріями і за вибірковою сукупністю обстежених підприємств, визначено шляхи і передумови переходу до заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці; “Соціально-економічні механізми підвищення реальної заробітної плати та трудових доходів у контексті розвитку людського потенціалу” (д/р № 0103U006451), 2003 – 2004 рр.), у процесі виконання якої автором проаналізовано взаємозв’язок регулювання оплати праці та зайнятості як провідних чинників людського розвитку, збільшення частки заробітної плати в загальних витратах на виробництво продукції промисловості, розглянуто механізми зростання реальної заробітної плати в економіці України; “Стратегічні напрями розвитку соціальної інфраструктури” (номер державної реєстрації 0104U000539, 2004 – 2006 рр.), при виконанні якої розроблено організаційно-економічну структуру і важелі державного та договірного регулювання оплати праці, що базуються на концептуальному визначенні принципів взаємодії стимулюючих механізмів і обліку ринкових чинників, визначені системні взаємозв’язки ринкових відносин і оплати найманої праці, розроблено науково-практичні рекомендації щодо реформування і регулювання оплати і стимулювання праці в Україні на основі впровадження розвиненої системи соціального партнерства.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є комплексне визначення теоретичних, методологічних і практичних проблем мотивації трудової діяльності працівників підприємств сфери матеріального виробництва, розробка теоретичних положень, концептуальних основ і

практичних рекомендацій щодо створення і функціонування ефективного мотиваційного механізму, адекватного сучасним ринковим перетворенням в Україні.

Для досягнення мети в роботі поставлено і розв'язано такі завдання:

1) науково доповнити існуючі теорії мотивації праці новими положеннями щодо посилення соціально-економічних аспектів ефективної трудової діяльності промислово-виробничого персоналу з урахуванням сучасних ринкових відносин;

2) обґрунтувати і визначити ключові поняття мотивації трудової діяльності, зокрема: мотивація; мотивація праці; мотивація персоналу; мотивація до праці; державне регулювання мотивації праці; договірне регулювання мотивації трудової діяльності; мотиваційний механізм підвищення ефективності праці та ін.;

3) розглянути становлення і функціонування нового мотиваційного механізму трудової діяльності, виявити, яким чином зміни в сучасному суспільстві впливають на його формування та розвиток;

4) виявити і систематизувати макро- і мікроекономічні чинники, що впливають на формування і функціонування мотиваційного механізму ефективної праці;

5) визначити сучасні форми і методи мотивації трудової діяльності найманих працівників промисловості з урахуванням різноманітності форм власності – приватної, державної і державної корпоративної;

6) показати взаємодію ринку праці і мотивації персоналу, визначальну роль ринку праці у мотивації персоналу, напрями регулювання мотивації трудової діяльності в умовах ринкових перетворень;

7) розглянути вплив державного і договірного регулювання мотивації праці на ефективність виробничо-господарської діяльності в промисловості;

8) систематизувати вітчизняний і зарубіжний досвід регулювання і вдосконалення мотиваційних процесів в умовах перехідної економіки з метою його раціонального використання в сучасних умовах ринкових перетворень;

9) розробити основні положення концепції мотивації трудової діяльності працівників промисловості в умовах становлення ринкових відносин із метою визначення стратегічних напрямів реформування системи мотивації праці в цьому секторі економіки;

10) провести системний аналіз складових економічної і соціальної ефективності мотивації праці на підприємствах промисловості для її оцінки і подальшого підвищення;

11) оцінити перспективи та ефективність розвитку мотиваційного механізму трудової діяльності найманих працівників промислових підприємств.

Об'єкт дослідження становлять процеси формування, функціонування, регулювання і розвитку системи мотивації трудової діяльності найманих працівників промислових підприємств в умовах перехідної економіки України.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних і науково-прикладних проблем формування і регулювання мотивації трудової діяльності у промисловості на сучасному етапі економічної трансформації.

Методи дослідження. Для досягнення мети роботи використано низку загальнонаукових і специфічних методів дослідження, взаємопов'язаних і послідовно застосованих у загальній логіці аналізу: *системний історико-логічний метод* (для дослідження історичної та науково-економічної логіки еволюції теорій мотивації праці); *класифікаційно-аналітичний метод* (під час дослідження структури мотивації праці в системі економічних відносин, розробці систем чинників і методів мотивації трудової діяльності); *методи статистичного аналізу* (для оцінки стану і тенденцій мотивації праці в різних типах економічних систем, економічної та соціальної ефективності мотивації трудової діяльності); *системного аналізу, абстракції та аналогії* (для розгляду і аналізу процесів мотивації трудової діяльності у взаємозв'язку з регулюванням ринку праці, зайнятості, ціноутворення, оподаткування, оплати праці; поглиблення методології дослідження процесу формування і функціонування механізмів мотивації праці на промислових підприємствах); *економічного аналізу* (для опрацювання масиву емпіричних даних із метою оцінки стану і ефективності мотивації праці на промислових підприємствах і у промислових видах діяльності); *соціологічного аналізу* (для виявлення особливостей трудової поведінки найманих працівників, їх ціннісних орієнтацій); *економіко-математичного аналізу і прогнозування* (для обґрунтування методичних підходів до оцінки й регулювання прожиткового мінімуму, аналізу і прогнозування мінімальної заробітної плати); *експертного отитування* (для виявлення ролі матеріальних і нематеріальних мотивів і стимулів, визначення особливостей, недоліків і шляхів удосконалення мотиваційної політики у сфері трудової діяльності).

Науковою базою дисертації слугували фундаментальні положення економічної теорії, макро- та мікроекономіки у сфері мотивації, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених із проблем мотивації трудової діяльності, ринку праці, зайнятості, конкуренції, розвитку людського капіталу. У процесі дослідження джерелами інформації були також відповідні Закони України та нормативні акти Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, які стосуються соціально-економічної політики, діяльності промисловості та підприємств, дані Державного комітету статистики України, Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці, матеріали Міністерства економіки України, Міністерства праці та соціальної політики України, Федерації профспілок України, результати експертних оцінок, соціального та мотиваційного моніторингу, відомості про результати діяльності підприємств промисловості та інших видів діяльності, а також інші джерела, які були отримані дисертантом у процесі наукового пошуку.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукові результати, отримані автором, що виносяться на захист, полягають у розробці теоретичних і методологічних основ дослідження мотивації трудової діяльності та обґрунтуванні практичних рекомендацій з підвищення її ефективності на українських промислових підприємствах різних форм власності. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в такому :

вперше:

– розроблено та обґрунтовано організаційно-економічну структуру і важелі державного і договірною регулювання мотивації трудової діяльності, що, на відміну від існуючого, базується на концептуальному визначенні принципів взаємодії мотиваційних механізмів і ринкових чинників. При цьому визначено такі складові регулювання мотивації праці, як основні елементи і напрями державного регулювання мотивації трудової діяльності в Україні за допомогою прямих і непрямих важелів: законодавство, інвестиційно-інноваційна діяльність, система підтримки малого підприємництва, оподаткування, регулювання зайнятості і ринку праці в Україні, а також зовнішньоекономічної діяльності тощо; запропоновано методичні засади визначення нормативних показників вартості робочої сили і середньої заробітної плати, прогнозування розміру МЗП, розроблено класифікацію негативних і позитивних наслідків підвищення мінімальної заробітної плати;

– поглиблено методологічні підходи щодо вдосконалення мотивації праці, що, на відміну від тих, які існують, базуються на розмежуванні мотиваційних чинників на економічні і адміністративні, що дає змогу уточнити взаємозалежність мотивації і найважливіших ринкових інститутів. Основними економічними чинниками, які пов'язуються з більш високою мотивацією праці, автор вважає приватну власність на засоби виробництва і робочу силу, ринкове ціноутворення, підприємництво, оподаткування та ін. Адміністративними чинниками мотивації є, зокрема, рішення суб'єктів управління – власників, менеджерів, осіб, які посідають відповідні керівні посади у структурах різного рівня господарювання та інших осіб, виконуючих функції управління без змін діючих інститутів. У дослідженні доведено, що адміністративні чинники мотивації трудової діяльності мають щодо економічних вторинний характер;

– розроблено методику комплексної оцінки економічної і соціальної ефективності мотивації трудової діяльності, що, на відміну від відомих, адаптовано до галузі промисловості, дає змогу здійснювати діагностику стану мотивації праці найманих працівників із урахуванням виробничо-господарської діяльності підприємств. Для підприємств різних форм власності та їх структурних підрозділів запропоновано загальні (наскрізні) і приватні показники економічної ефективності впровадження заходів щодо мотивації праці, визначено системоутворюючі показники ефективності мотивації праці на промислових підприємствах із зазначенням способів розрахунку, переваг і недоліків кожного з економічних і соціальних показників, запропоновано

формулу розрахунку загального показника ефективності соціально-економічної ефективності мотивації праці на підприємстві;

– доповнено існуючі теорії мотивації праці новими положеннями: посиленням соціально-економічних аспектів праці і робочої сили, що включає, насамперед, проблеми формування і забезпечення її конкурентоспроможності; формування людського чинника, його ролі в соціально-економічній трансформації, а також гендерні і соціально-демографічні аспекти; мотивація трудової діяльності розглядається залежно від відмінностей за статтю, віком, професією, кваліфікацією, освітою, соціально-побутовими умовами та ін.;

– визначено специфіку мотивації праці на різних рівнях управління і господарювання: індивіда, структурного підрозділу підприємства, підприємства, галузі, регіону, країни, світового господарства. У дисертації показано, що мотивація праці на кожному рівні має свої значні специфічні особливості, що доцільно враховувати. Доведено, що базовим є рівень підприємства;

– уточнено та систематизовано пріоритети соціальної політики у сфері мотивації трудової діяльності і запропоновано їх класифікацію, що необхідно враховувати під час розробки і здійснення заходів щодо послаблення їх демотивуючого впливу і подолання негативних явищ і тенденцій на ринку праці. Стратегічними пріоритетами автор вважає реалізацію конституційних прав і свобод людини, забезпечення якості та конкурентоспроможності робочої сили, розвиток особистості, збільшення сегмента висококваліфікованої робочої сили, досягнення ефективної зайнятості, формування цивілізованого ринку праці, забезпечення гідної праці тощо;

удосконалено та уточнено:

– понятійний апарат мотивації трудової діяльності через теоретико-методичне визначення таких понять: мотивація; мотивація праці; мотивація персоналу; мотивація до праці; мотивована діяльність; сила мотивації праці; ціна робочої сили і чинники, що впливають на її рівень; мотиваційний потенціал ціни робочої сили; державне регулювання мотивації праці; договірне регулювання мотивації трудової діяльності; мотиваційний механізм підвищення ефективності праці та інші. В системі зазначеного вище категоріального підходу доведено, що ціна робочої сили визначається не тільки її вартістю і кон'юнктурою на ринку праці, але і ризиком “втрати якості”, пов'язаним з можливою тимчасовою або постійною непрацездатністю, зумовленою умовами праці;

– класифікацію сучасних науково-практичних чинників, методів, видів і типів мотивації праці на макро- і мікрорівні в сучасних умовах економічної трансформації, що, на відміну від існуючих в науковій практиці, базується на визначенні методологічних основ їх формування, функціонування і взаємодії у системі сучасних ринкових методів господарювання підприємств різних форм власності;

дістали подальшого розвитку:

– науково-практичні рекомендації щодо реформування і регулювання мотивації праці в про -

промисловості України на основі впровадження розвиненої системи соціального партнерства, що, на відміну від відомих, враховують специфіку мотивації персоналу на різних рівнях управління і господарювання. Зокрема, удосконалено соціально-економічні механізми державного, договірної і ринкового регулювання мотивації праці і окремо підсистему управління мотивацією праці на рівні підприємства;

– методичне забезпечення поняття мотивації трудової діяльності в умовах використання ринкових методів господарювання, що, на відміну від існуючих в науковій практиці, поглиблює уявлення про місце мотивації праці в категоріальній системі понять мікро- і макроекономіки, а також у системі управління підприємством і національним господарством;

– умови формування і функціонування механізму мотивації ефективної праці найманих працівників промислових підприємств різних форм власності, які підкріплюються комплексною системою заходів з їх практичної реалізації на промислових підприємствах України в умовах формування конкурентного середовища. Доведено, що створення і функціонування такого механізму забезпечують структуризація чинників мотивації праці і раціональне поєднання стимулів, фрустраторів і мотиваторів, зовнішніх і внутрішніх корелятивів трудової поведінки людини. Показано, що цей механізм утворюється на основі існування мотивів у системній взаємодії з іншими психологічними явищами. Розглянуті переваги і недоліки варіантів мотивації праці конкретного працівника : за посадою, за знаннями, за результатами, за внеском. З'ясовано, що завдяки розвитку ринкових відносин доцільно збільшувати диференціацію мотивації праці і зарплат. При цьому мотивація має бути не тільки позитивною, а й негативною.

У проведеному дослідженні встановлено, що концепцію вдосконалення мотивації праці необхідно формувати на певній фундаментальній базі, якою є вартість робочої сили. На основі її обліку доцільно розглянути нові підходи до реформування заробітної плати.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені автором в дисертації, доведено до рівня методичних розробок і прикладних рекомендацій. Вони призначені для використання в процесі розробки і вдосконалення систем мотивації праці переважно на мікро- і макрорівнях, підготовки проектів законодавчих і нормативних актів із питань оплати і мотивації праці. Наукові розробки автора використовують органи виконавчої влади України, що підтверджується довідками про впровадження Інституту економіки НАН України (лист № 122-9 / 698 від 25.12. 2003 р.), НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України (лист № 01 / 4-143 від 29. 04. 2002 р.), Міністерства праці та соціальної політики України (лист № 19 / 0 / 13 / 85-06 від 29. 05. 2006 р.), Міжнародного Бюро Праці (лист № 01-031 від 29. 05. 2006 р.), Міністерства освіти і науки України (лист № 15 / 21-806 від 02. 06. 2006 р.), Національного транспортного університету Міністерства освіти і науки України (лист № 751 / 08 - 20 від 31. 05. 2006 р.).

Упродовж 1998 – 2005 рр. автор підготував понад 20 наукових доповідей, доповідних і аналітичних записок, методичних рекомендацій, що були направлені у Адміністрацію Президента України, Кабінет Міністрів України, Верховну Раду України, Міністерство економіки України, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Міжнародну організацію праці тощо.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторське бачення методології дослідження мотивації трудової діяльності у системі ринкових відносин, формування і вдосконалення мотиваційного механізму підвищення ефективної праці у промисловості. Наукові положення, висновки та рекомендації, що виносяться на захист, отримані здобувачем самостійно. Обсяг особистого внеску в роботи, які опубліковані у співавторстві, наведено окремо у списку опублікованих праць. З наукових праць, що опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Матеріали проведеного дослідження апробовано в промисловості і відображено в монографіях, брошурах, статтях, проектах законодавчих актів, методичних розробках, рекомендаціях і пропозиціях, упроваджено в навчальний процес у Національному транспортному університеті та інших вищих навчальних закладах.

Основні теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи доповідалися на 28 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, симпозіумах, семінарах, засіданнях за “круглим столом”, зокрема: міжнародному симпозіумі “Зарплата, ефективність і соціальне партнерство в країнах Центральної і Східної Європи” за ініціативою Міжнародної Організації Праці за участю Європейської комісії профспілок, Президента Угорщини, міністрів праці країн ЦВЕ (м. Будапешт, 29 листопада – 1 грудня 1995 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці: проблеми теорії і практики” (м. Луцьк, 1 – 2 червня 2000 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки” (м. Київ, 15 – 16 травня 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (м. Полтава, 6 – 7 червня 2002 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація трудової діяльності в умовах конкурентного середовища” (м. Хмельницький, 10 – 13 червня 2003 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Тенденції і перспективи підвищення заробітної плати в контексті євроінтеграції України” (м. Київ, 21 квітня 2005 р.); II міжнародній науково-практичній конференції “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики” (м. Київ, 26 квітня 2005 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство” (м. Донецьк, 26 – 28 квітня 2006 р.).

Публікації. Теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження, методологічні й методичні розробки, висновки і пропозиції автора відображають 51 наукова праця

загальним обсягом 78,57 др. арк. (із яких 59,71 др. арк. належать_особисто автору), у тому числі 2 індивідуальні монографії, 6 колективних монографій (2 – зарубіжні), 24 статті у наукових фахових виданнях (з них 3 – у співавторстві), 8 – у збірниках матеріалів конференцій та 12 статей в інших наукових виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел, переліку таблиць і рисунків, додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 395 сторінок, який містить 49 таблиць (у тому числі 8 таблиць займають 10 повних сторінок) і 14 рисунків (у тому числі 8 рисунків розміщені на 8 повних сторінках). Список використаних джерел із 250 найменувань викладено на 22 сторінках, 7 додатків – на 37 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі – **“Теоретичні основи мотивації трудової діяльності працівників промисловості та їх розвиток у сучасних умовах”** – проаналізовано еволюцію поглядів зарубіжних і вітчизняних учених на суть мотивації праці в контексті формування конкурентоспроможності робочої сили, визначено понятійний і термінологічний апарат, показано взаємозв’язок структурних елементів мотиваційних процесів.

На основі критичного аналізу наукових джерел автор досліджує зміни в підходах до мотивації трудової діяльності за останні десятиліття. В дисертації умовно виділено чотири етапи у розвитку зарубіжних теоретичних поглядів за критеріями комплексності й системності у розв’язанні проблем мотивації праці найманого працівника. У процесі дослідження дисертант аналізує і поглиблює змістовні і процесуальні теорії мотивації праці. Дослідження, зокрема, свідчить, що основним недоліком змістовних теорій є те, що в них проаналізовано чинники, які пояснюють мотивацію, але не розглянуто механізми її діяльності, і крім того, мотивацію праці слід сприймати як імовірнісний процес і пов’язувати з конкурентоспроможністю найманих працівників. У зв’язку з цим звернено увагу на те, що для розкриття механізму мотивації необхідно враховувати поведінкові аспекти і параметри навколишнього середовища. Реалізація цього підходу призвела до створення процесуальних теорій мотивації.

Проведений аналіз теорій мотивації праці дав змогу автору виявити їх загальний істотний недолік, який полягає в недооценці в науково-практичній діяльності соціально-економічного аспекту праці і робочої сили, передусім, проблем формування і забезпечення її конкурентоспроможності. Серйозним недоліком сучасних теорій мотивації праці є їх обмеженість переважно рамками виробництва і споживання. Так, питання формування економічно активного населення, людського чинника, його роль у соціально-економічній трансформації не знайшли комплексного відображення в багатьох сучасних мотиваційних моделях і концепціях. У процесі розвитку наукових поглядів на суть мотивації праці не відображено гендерні і соціально-

демографічні аспекти цієї проблеми. Мотивація трудової діяльності розглядалася незалежно від відмінностей за статтю, віком, професією, кваліфікацією, освітою, соціально-побутовими умовами та іншими чинниками.

Дисертантом обґрунтовано положення про те, що в сучасних умовах економічної трансформації мотивація праці здійснюється за взаємодії низки як традиційних, так і нових кількісних і якісних характеристик праці. Одні з них пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням сприятливих умов праці, інші – з формуванням особистих якостей працівника, його професійної підготовки, рівня культури і ціннісних пріоритетів, треті – із залученням тих, хто працює, до управління виробництвом, розвитком співпраці і соціального партнерства.

У дослідженні проаналізовано соціально-економічний зміст, поняття і категорії мотивації праці. Показано, що основні поняття мотивації трактуються по-різному. Автором запропоновано розрізняти поняття “мотивація праці” і “мотивація персоналу”, мотивація праці і мотивація до праці. Мотивація персоналу – ширше поняття порівнянно з поняттям “мотивація праці”, оскільки включає ще і мотивацію раціоналізаторської та винахідницької діяльності (мотивацію інноваційної діяльності), мотивацію безпеки і охорони праці, мотивацію виробничо-господарської діяльності та ін. Поняття “мотивація праці” означає мотивацію безпосередньо праці, тобто мотивацію праці зайнятих, яка спрямована на підвищення продуктивності та ефективності їх трудової діяльності. Водночас поняття “мотивація до праці” свідчить про спонування незайнятих знайти застосування своїх фізичних і розумових здібностей з визначених професій або спеціальностей. З урахуванням такого підходу автор виокремив такі важливі елементи мотивації трудової діяльності, як потреби, інтереси, цінності, установки, мотиви, стимули, стимулювання. Зокрема, дисертант пропонує розрізняти такі рівні первинних потреб: нижчий, середній і вищий. До теорії мотивації запропоновано ввести поняття “мотивована діяльність”, “механізм мотивації трудової діяльності”, структуру і дію якого показано на рис. 1. Аналіз представленого підходу свідчить, що для кожної нової потреби цикл повторюється. Тобто механізм функціонування мотивації циклічний. Мотивація праці є безперервним і циклічним процесом трудової діяльності. Отже, проведений автором аналіз свідчить про необхідність уточнення соціально-економічного змісту, понять і категорій мотивації трудової діяльності найманих працівників. Урахування сучасних нових елементів у системі трудової мотивації дало змогу автору охарактеризувати основні види, типи, стадії і рівні мотивації праці. На основі такого підходу автор обґрунтовує положення про те, що для з'ясування суті і структури механізму мотивації трудової діяльності вельми важливо визначити не тільки основні види і типи мотивації праці, але і їх супідрядність, структуру і тенденції розвитку, напрями ускладнення їх взаємозв'язку. Вирішення цих та інших завдань, на думку дисертанта, пов'язано з класифікацією основних видів мотивацій праці, що наведено у дисертації.

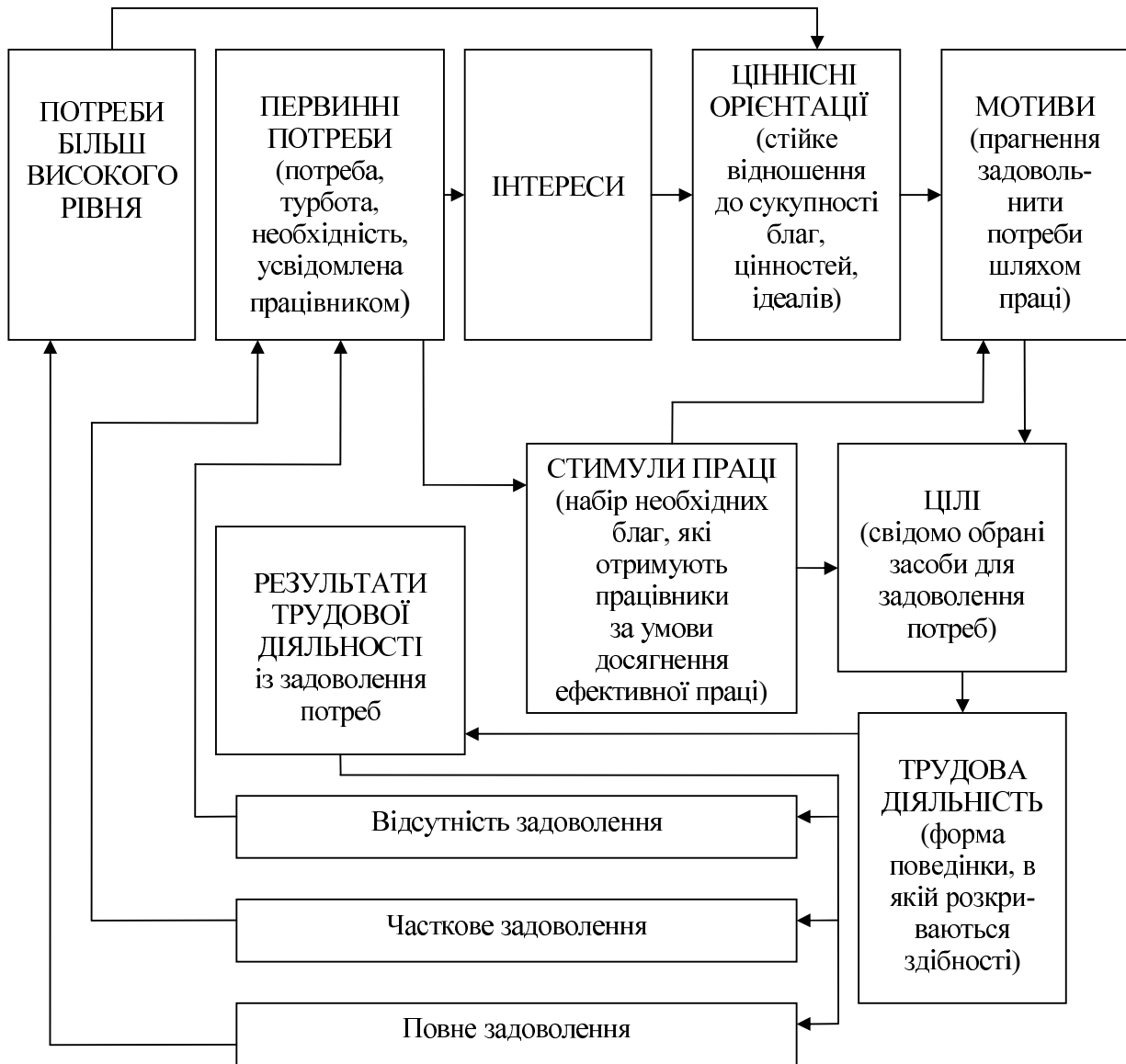


Рис. 1. Механізм мотивації трудової діяльності найманих працівників

У процесі дослідження дисертантом виділено три типи суспільства, які характеризують, з певним ступенем умовності, соціально-економічну сутність і стадії процесу мотивації трудової діяльності: доіндустріальний, індустріальний і постіндустріальний. Доведено, що кожний з перерахованих типів відображає етап у розвитку мотивації працівника, показує основні риси того або іншого виду зв'язків між працівником і роботодавцем. В основу цих типів покладено певну систему організації і стимулювання праці і якісні зміни мотивації працівника, виникнення у нього нових потреб вищого порядку, ніж ті, які визначали його трудову поведінку раніше. При цьому виявлено взаємозв'язки елементів мотиваційних процесів.

У першому розділі дисертації автор визначає також особливості мотивації праці на різних рівнях керування і господарювання: індивіда, структурного підрозділу підприємства,

підприємства, галузі, регіону, країни, світового господарства. Тобто мотивація трудової діяльності найманих працівників одночасно розглядається не тільки на мікрорівні, але і беруться до уваги її мезо-, макро- і глобальноекономічні аспекти.

У другому розділі – **“Взаємозв’язок ринкових відносин і мотивації праці найманих працівників промислових підприємств”** – досліджуються проблеми взаємозв’язку ринкових відносин і мотивації праці найманого персоналу переважно в контексті понять вартості і ціни робочої сили. Дисертант подає аналіз і оцінку витрат на матеріальну мотивацію праці у витратах на робочу силу на промислових підприємствах України, а також викладає мотиваційні аспекти реалізації пріоритетів соціальної політики на ринку праці тощо. З урахуванням визначених автором підходів, на основі аналізу світової економічної літератури і практики, в дисертації проаналізовано вплив вартості і ціни робочої сили на мотивацію праці, сформульовано положення про те, що вартості робочої сили властиві витратна і результативна складові. У результаті авторського аналізу уточнено сутність поняття ціни робочої сили, зазначено, що на ціну робочої сили впливають як зайняті, так і незайняті в суспільному виробництві, зокрема, як ті, хто шукає роботу, так і ті, хто перебуває в працевдатному віці. Новим елементом дослідження є обґрунтування автором положення про те, що ціна робочої сили має визначатися не тільки її вартістю і кон’юнктурою на ринку праці, але і ризиком “втрати якості”, пов’язаним з придбанням тимчасової або постійної непрацевдатності, зумовленої умовами праці.

Розглянуті в дисертації чинники, що впливають на ціну робочої сили, охарактеризовано автором у контексті взаємозв’язку ціни і вартості робочої сили з якістю робочої сили. Зокрема, дисертантом уточнено співвідношення понять “ціна робочої сили” і “заробітна плата”, підкреслено, що це співвідношення в перехідній економіці зазнало істотної трансформації, в результаті якої, крім заробітної плати, з’явилися нові форми існування ціни робочої сили, які виділено із заробітної плати: пенсії, допомога по хворобі, виплати з безробіття та ін. Перелічені різновиди ціни робочої сили формуються окремо, але вони мають тісний зв’язок з витратами на оплату праці.

У процесі дослідження встановлено, що переважна частина існуючих економічних теорій не тільки не дає вичерпної характеристики вартості і ціни робочої сили, але і не пов’язує ці категорії з категорією мотивації праці. Так, вартість робочої сили, як відомо, це величина об’єктивна і визначена для кожної конкретної країни з урахуванням періоду часу. Проте стосовно такого специфічного товару, як робоча сила, найвірніше визнати підхід, при якому вартість даного товару відповідає рівню, що погоджує граничну корисність праці (цінність послуг для роботодавця) з вимогами повноцінного відтворення робочої сили в сучасних умовах гуманізації праці.

З позицій нових вимог економічної науки дисертантом обґрунтовано методологічний зв’язок між вартістю, ціною і мотивацією робочої сили. При цьому найбільш практичне значення

має ціна робочої сили, основою якої є заробітна плата. Автор уточнює, що заробітна плата в розвинутих країнах є справді ключовим елементом витрат на робочу силу, проте далеко не єдиним. У багатьох країнах із перехідною економікою, зокрема в Україні, вона є тільки частиною ціни робочої сили, що визначається на зовнішньому ринку праці і періодично корегується на внутрішньофірмовому ринку праці. В практиці господарювання з цього впливає вельми важливий для мотивації і організації оплати праці висновок: працівник і роботодавець від час визначення ціни трудових послуг мають бути рівноправними і однаково захищеними правовою силою закону. У дисертації доведено, що мотивація ефективної праці, формуючи рівень ціни робочої сили на підприємстві, впливає на ринок праці за декількома напрямками: по-перше, сприяє формуванню попиту на послуги робочої сили; по-друге, визначає оптимальний рівень ефективності праці; по-третє, формує ціну послуг робочої сили на ринку праці.

Проведене дисертантом дослідження показало також, що швидке зростання кількості приватних підприємств і приватного сектора в країнах із перехідною економікою викликало зростаючий попит на інформацію про те, яку частину прибутку роботодавець має вкладати у розвиток персоналу свого підприємства, якою повинна бути частка його витрат на утримання робочої сили в загальних витратах на виробництво. Аналіз засвідчив значні розбіжності в середньорічних витратах на утримання робочої сили, які мають місце не тільки між видами економічної діяльності, а й на підприємствах одного і того самого виду діяльності. Так, на підприємствах виробництва електричного й електронного устаткування коефіцієнт диференціації в 2002 році становив 4,7, а в 2003 р. – 3,5 (ВАТ “Одесакабель” і Миколаївське ВАТ “Завод “Фрегат”). Продовжує залишатися високою питома вага заробітної плати у витратах на робочу силу – від 62,1 % до 75,6 % у 2002 р. і від 64,0 % до 75,5 % у 2003 р. Характерно, що коефіцієнт диференціації зарплат за видами економічної діяльності досить високий і становив у 2002 р. 7,3, а в 2003 р. – 4,4, що свідчить також про звуження диференціації зарплат.

Встановлено, що заробітна плата є частиною загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили, а, отже, і частиною ціни тієї або іншої робочої сили. У зв'язку з цим доведено, що трактування багатьма економістами заробітної плати винятково як ціни робочої сили є неправомірним.

Виявлено тенденції підвищення номінальних фактичних витрат роботодавців на робочу силу і зниження реальних витрат. Зазначено, що чітко простежується тенденція до скорочення частки витрат, пов'язаних із утриманням житла і соціальних служб, професійним навчанням на виробництві, в структурі витрат на утримання робочої сили. Автор доводить, що на рівень вартості робочої сили істотно впливають структурні перетворення в економіці, на основі яких розвиваються потреби людей, і рівень продуктивності ресурсів, особливо праці, капіталу, інформації. При цьому обґрунтовано, що між продуктивністю і вартістю робочої сили існує

зворотна залежність. Проведений аналіз також свідчить, що витрати на утримання робочої сили зростають повільнішими темпами, ніж заробітна плата. Це означає, що мотиваційний механізм трудової діяльності базується переважно на прямих витратах роботодавця, тоді як непрямі витрати, що поліпшують якість трудового життя працівника, залишаються відносно постійними або навіть зменшуються.

Дисертант доходить висновку, що для послаблення і подолання існуючих негативних явищ і тенденцій на ринку праці необхідно виявити і реалізувати соціальні пріоритети. Для цього автор запропонував класифікувати пріоритети соціальної політики у сфері мотивації праці, серед яких: дотримання прав і свобод людини; забезпечення відтворення і якості робочої сили; розвиток особистості, збільшення сегмента висококваліфікованої робочої сили; досягнення ефективної зайнятості; формування цивілізованого ринку праці; гідна праця тощо. З метою їх реалізації соціальну політику необхідно розробляти і здійснювати на підприємстві як елемент мотиваційної системи. Виявлено, що останніми роками посилюється тенденція інтелектуалізації праці, що викликає необхідність скорочення сегмента некваліфікованої і малокваліфікованої робочої сили, затвердження пріоритету індивідуалізації оплати праці і розвитку особи.

У третьому розділі – “Сучасний стан, чинники і методи мотивації праці промислово-виробничого персоналу” – подано характеристику сучасного стану мотивації праці, сформовану на основі даних анкетного опитування, проведеного автором у листопаді – грудні 2004 р. на підприємствах промисловості і транспорту, на яких було опитано 150 робітників і спеціалістів. На запитання анкети “Якою мірою ті або інші види поведінки характерні для співробітників Вашого підприємства?” відповіді поділилися в такий спосіб (табл. 1): майже п’ята частина респондентів відповіли, що пристосовницька поведінка характерна для більшої частини найманих працівників, 22,5 % – для меншої частини; 22,5 % опитаних констатували, що заповзятлива поведінка характерна для більшої частини працюючих, 16,3 % – для меншої. Тільки 11,2 % повідомили, що протестна поведінка властива для більшості працюючих, а більше половини (54 %) – для майже нікого. На думку значної частини опитаних (близько 40 %), більшій частині персоналу властива партнерська

Таблиця 1

Відповіді на запитання анкети “Якою мірою ті або інші типи поведінки характерні для працівників Вашого підприємства?”
(% респондентів, що дали відповідь)

Типи поведінки	Така поведінка характерна для:				
	більшої частини	меншої частини	майже нікого	для мене	важко відповісти
Пристосовницький	18,8	22,5	37,5	1,2	20,0
Заповзятливий	22,5	16,3	35,0	15,0	11,2
Протестний	11,2	12,5	53,8	5,0	17,5
Партнерський	38,8	12,5	21,2	7,5	20,0

Джерело: дані експертного опитування 150 робітників і спеціалістів підприємств

промисловості і транспорту, яке проведено дисертантом у листопаді – грудні 2004 р.

поведінка. На запитання анкети “Який тип поведінки, на Ваш погляд, повинен бути властивий працівникам Вашого підприємства” зі 150 осіб 65,0 % відповіли – партнерський, 30,0 – заповзятливий, 12,5 – пристосовницький, 3,8 – протестний і 6,3 % вагалися з відповіддю. Отже, провідним типом поведінки обраний партнерський, що відповідає світовим тенденціям.

Стан мотивації праці характеризується також структурою фонду оплати праці (ФОП), співвідношенням основної заробітної плати, додаткової зарплати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Розрахунки автора на основі даних форми № 1РС “Звіт про витрати на утримання робочої сили по 89 підприємствах 19 видів економічної і промислової діяльності за 2002 – 2003 рр.” засвідчив, що частка цих складових ФОП значно коливається на підприємствах різних видів промислової діяльності. Наприклад, основна заробітна плата в ОАО “Мікрон” Тернопольської області становить 91 %, а в ОАО “Одеська цукрова компанія” – тільки 19 %, додаткова зарплата на першому з них – 9 %, а на другому – 81%. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, як правило, перебувають нижче 10 % і рідко перевищують 10 – 20 %. Такі коливання показують, що системи мотивації і стимулювання праці на підприємствах дуже різні.

Виявлено, що на мотивацію трудової діяльності негативно впливає її диференціація (за галузями, видами діяльності, професіями, кваліфікації, регіонами і т. п.). Зокрема, на трудову активність негативно впливає як незначна, так і надмірна диференціація доходів, оскільки перша призводить до зрівнялівки, а друга – до соціальної несправедливості. Характерно, що в перехідний період спостерігається тенденція до значного збільшення диференціації оплати праці в Україні. Так, співвідношення в рівнях заробітної плати 10 % високооплачуваних категорій персоналу і 10 % низькооплачуваних (децильний коефіцієнт) у промисловості України підвищилося з 1 : 6 у 1990 р. до 1 : 17 у 2005 р. З урахуванням “тіньової” економіки різниця ще більша – 1 : 30. Це у кілька разів перевищує відповідні показники в розвинутих країнах світу і викликає посилення соціальної напруженості в суспільстві. Отже, в Україні однією з найістотніших причин низької ціни робочої сили є негативні перерозподільчі процеси, коли власники підприємств (фірм) привласнюють собі не тільки додатковий, а й необхідний продукт.

Практика господарювання більшості обстежених автором підприємств свідчить про відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи підприємства. Це призвело до втрати головної функції премії – стимулюючої, що перетворило її на звичайну надбавку до посадового окладу. Отже, впливає висновок про виникнення об’єктивної необхідності створення науково обгрунтованого механізму стимулювання праці на підприємствах, який зміг би за допомогою дієвих важелів і стимулів посилити зацікавленість персоналу високопродуктивно і якісно працювати.

Проведено аналіз гендерних аспектів мотивації трудової діяльності і, передусім, матеріальної. Виявлено, що сегментація ринку праці за ознакою статі породжує структурні відмінності в заробітній платі між жінками і чоловіками, усунення яких вимагає застосування як звичайних, так і нетрадиційних підходів до проведення політики в сфері ринкових трансформацій. Результати проведеного дослідження дали змогу виявити негативні тенденції в оплаті праці. По-перше, заробітна плата жінок менша у всіх галузях і видах економічної діяльності, навіть у тих, де переважає жіноча праця. По-друге, диференціація заробітної плати жінок у галузевому і міжгалузевому аспектах істотно менша, ніж чоловіків. По-третє, жіноча галузева диференціація заробітної плати загалом аналогічна чоловічій: якщо жінка працює в традиційно “чоловічій” галузі, можливості отримувати більшу зарплату у неї вищі, ніж у жінки такої самої або спорідненої професії, яка працює в “жіночій” галузі. Таким чином, встановлено, що найважливішою проблемою залишається низька вартість і ціна жіночої робочої сили, навіть кваліфікованої. Це серйозна причина масштабного застосування жіночої праці в промисловості.

Узагальнюючи показники сучасного стану мотивації трудової діяльності, автор робить висновок, що її можна охарактеризувати такими пріоритетними ознаками: загальна трудова пасивність; низька значущість суспільних мотивів праці, службового, професійного і кваліфікаційного зростання; визначення соціального статусу особи великою мірою за нетрудовими критеріями; бажання мати стабільну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень потреб, але з низькою інтенсивністю праці, яка не вимагає постійної кваліфікованої праці. Доведено також, що мотивація трудової діяльності – явище багатофакторне, оскільки на неї впливає вельми широке коло умов і чинників на всіх рівнях господарювання. Тому розв’язання проблеми мотивації праці вимагає об’єднання економічних, психологічних і соціологічних підходів. Підтверджено, що основними умовами і чинниками в період економічної трансформації є матеріальні чинники, дія на які може значно посилювати мотивацію праці.

Розкрито систему чинників, що визначають мотивацію трудової діяльності в промисловості в умовах глобалізації економіки, визначено методи мотивації при переході до інноваційного типу економічного розвитку, виявлено стан, тенденції та особливості мотивації праці на промислових підприємствах у період економічної трансформації.

Дисертантом визначено і систематизовано чинники макро- і мікросередовища, які вирішальною мірою впливають на мотивацію трудової діяльності найманого персоналу промислових підприємств. Провідне місце, як показує аналіз, серед цих чинників належить типу економічної системи, потім йдуть ринкові чинники, форма власності на засоби виробництва і результати праці. Автором доведено, що на мікрорівні на мотивацію праці істотно впливають техніко-технологічні чинники, тобто ступінь новизни устаткування і прогресивності технологій. На основі теоретичних і методологічних міркувань сформульовано гіпотезу про те, що

визначальним чинником мотивації трудової діяльності в перспективі може стати характер і зміст праці. Вивчення і аналіз розвитку матеріального стимулювання праці засвідчили, що за характером дії на колективи працівників і окремих виконавців слід виділити три групи чинників: економічні, організаційні та соціально-психологічні. Зроблено висновок про те, що класифікація і ранжирування чинників мотивації праці сприяє забезпеченню системного підходу до мотивації праці. Як показали результати проведеного дослідження, важливішими на сьогодні є економічні чинники, що впливають на характер діяльності суб'єктів ринку, і менш важливими – соціальні чинники. Це вказує на те, що працівники повністю зорієнтовані на збільшення трудового доходу як практично єдиного джерела життєзабезпечення.

Автором виявлено пріоритети чинників мотивації трудової діяльності за результатами опитування 2143 респондентів в Україні. Зокрема, респондентам було запропоновано різнобічно оцінити важливість їхньої діяльності за допомогою десятибальної шкали, де “1” означає “зовсім не важливо”, а “10” – “дуже важливо”. Отримані результати проранжовані дисертантом у порядку зменшення середнього балу. Перше місце серед мотивів трудової діяльності посідає заробітна плата, на другому місці – стабільність праці, на третьому – справедливість оцінки праці і на четвертому – добрі стосунки з керівництвом. Можливість займатися цікавою, творчою працею, інтерес до роботи перебуває лише на сьомому місці, тоді як в економічно розвинутих країнах – на першому, а такий важливий мотив як можливість самореалізації – на десятому. Наведені дані свідчать про пріоритетність матеріальної мотивації праці у системі ринкових відносин, які склалися в Україні.

У проведеному автором спеціальному дослідженні виділено такі основні форми мотивації праці: 1) за проміжними результатами; 2) за кінцевими результатами; 3) за статусом (рангом); 4) за посадою; 5) за знаннями; 6) за вкладом у результати. Зокрема, доведено, що мотивація за кінцевими результатами ефективніша порівняно з іншими формами мотивації праці.

Усі методи мотивації праці автор поділив на три основні групи: організаційно-розпорядчі (адміністративні), економічні (матеріальні) і неекономічні (нематеріальні). Організаційно-розпорядчі методи мотивації, у свою чергу, розділені на засоби стабілізуючої, розпорядчої і дисциплінарної дії. На основі дослідження методів мотивації праці дисертантом показано, що економічні (матеріальні) методи здійснюються через економічні (матеріальні) стимули і реалізуються за допомогою державного регулювання економіки, централізованого планування і регулювання, господарського (комерційного) розрахунку та інших. При цьому до державного регулювання економіки щодо економічних (матеріальних) методів мотивації праці належать економічні регулятори і соціальні компенсатори. Аналіз засвідчив, що в умовах трансформації економіки, з одного боку, більшість працівників промислових підприємств віддають перевагу невисокому, але гарантованому заробітку, а з іншого – вони готові змінити роботу на

прибутковішу, але менш змістовну. Доведено, що у перехідний до ринку період у зв'язку зі зміною політичного режиму, соціальної і економічної ситуації (чинників мікро- і макrorівня) йде переоцінка цінностей, змінюються ціннісні орієнтації, система потреб, інтереси і цілі найманих працівників промислових підприємств.

У четвертому розділі – "Регулювання мотивації праці в промисловості України в ринкових умовах" – проаналізовано тенденції оплати праці в промисловості України, що у перехідний період мають як негативний, так і позитивний характер. Аналіз показує, що як мінімальна і середня зарплата, так і прожитковий мінімум піддавалися досить частим змінам. Характерно, що ці величини не були збалансовані між собою, оскільки при постійному падінні (принаймні, до 2000 р.) реальної заробітної плати співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати із прожитковим мінімумом то зростали, то зменшувалися.

На основі структурно-аналітичного підходу у цьому розділі автором запропоновано напрями вдосконалення регулювання мотивації праці. Визначено системи і основні елементи регулювання мотивації праці, цілі і завдання державного, договірної і ринкового регулювання мотивації праці. Виділено механізми державного, договірної і ринкового регулювання мотивації праці і окремо підсистему управління мотивацією праці на рівні підприємства. Визначено конкретні напрями прямого і непрямого впливу держави на мотивацію праці.

З метою поліпшення організаційних засад стимулювання праці дисертантом запропоновано ввести прогнозування мінімальної заробітної плати (МЗП). При цьому основою для розрахунку МЗП є прожитковий мінімум (ПМ). Його розглядають як функцію кількох змінних: вектора цін на набір базових потреб $y = (y_1, \dots, y_N)$, що включає ціни на мінімальний набір продуктів харчування, мінімальний набір непродовольчих товарів (одяг, предмети гігієни тощо) та мінімальний набір послуг; вектора кількостей споживчих благ, $b = (b_1, \dots, b_N)$. Крім того, прожитковий мінімум залежить від віку особи (v), соціально-демографічної групи (z) та регіону (p). Отже, прожитковий мінімум може бути представлений у такому вигляді: $ПМ = f(y, b, v, z, p)$ (1). Для нашої моделі досить припустити, що прожитковий мінімум представлено у вигляді:

$ПМ = y * b = \sum_{i=1}^N y_i * b_i$ (2), де кожна із цих величин визначається із урахуванням регіону, віку та

соціально-демографічної групи – характеристик, які в сукупності визначають запити, уподобання, потреби та пріоритети. Середнє значення прожиткового мінімуму (мінімального споживчого кошику) у конкретному регіоні визначається за формулою:

$$ПМ = \sum_{z=1}^{\Gamma} \sum_{v=1}^B ПМ_{pvg} * Ч_{pvg}, \quad (3)$$

де $p(p=1,\dots,P)$ – регіон, G – кількість соціально-демографічних груп, B – кількість вікових груп, $ПМ_{p\sigma}$ – мінімальний споживчий кошик вікової групи σ в регіоні p соціально-демографічної групи σ ; $\mathcal{C}_{p\sigma}$ – частка вікової групи σ у регіоні p соціально-демографічної групи σ . У такому випадку середнє значення прожиткового мінімуму для України визначається за формулою:

$$ПМ = \sum_{p=1}^P ПМ_p * \mathcal{C}_p, \quad (4)$$

де \mathcal{C}_p – частка працездатного населення регіону p у загальній чисельності працездатного населення України.

Після визначення прожиткового мінімуму автор пропонує уточнити сутність МЗП. Крім прожиткового мінімуму, МЗП повинна враховувати характер роботи, професійні якості, вік, сімейний стан. Тому у першому наближенні мінімальну зарплату у базовому періоді ($МЗП_{\sigma}$), на думку автора, можна визначити за наступною формулою:

$$МЗП_{\sigma} = ПМ_{ин} * T + \frac{\sum_{j=1}^y (ПМ_j - D_j)}{K_n} * (\kappa_n), \quad (5)$$

де $ПМ_{ин}$ – прожитковий мінімум особи, для якої розраховується МЗП; T – тарифний коефіцієнт, який характеризує вид і складність роботи, що виконується; $ПМ_j$ – прожитковий мінімум осіб, які не працюють, але проживають разом в одному домогосподарстві (утриманці); D_j – соціальна допомога утриманцю; y – кількість утриманців; K_n – кількість працюючих у домогосподарстві (витрати на утриманців розподіляються рівномірно серед працюючих у домогосподарстві); κ_n – коефіцієнт, який залежить від податку (після оподаткування заробітна плата – нетто має бути не нижча за прожитковий мінімум).

Мінімальну зарплату у плановому періоді ($МЗП_n$) визначено за формулою: $МЗП_n = МЗП_{\sigma} * I_{cy}$ (7), де I_{cy} – індекс споживчих цін Пааше, який враховує можливі зміни в стандарті життя та заміщення благ, на відміну від індексу Ласпейерса, що використовується в сучасній практиці. Таким чином, при корегуванні мінімальної заробітної плати, узгодженої із вартістю мінімального споживчого кошика, необхідно використовувати індекс споживчих цін, обчислений за індексом Пааше. Це дає можливість враховувати нормативні зміни в мінімальному споживчому кошику поточного періоду. Запропонований метод корегування МЗП на індекс цін Пааше не зазнає впливу суб'єктивних чинників, властивого індексу Ласпейерса.

Дисертант вважає, що в практиці господарювання немає необхідності проводити обчислення для кожного працівника окремо. Використовуючи статистичні дані, можна формально

визначити середньостатистичне домогосподарство. При цьому кількість, вік і стать членів домогосподарства представляють у виді коефіцієнтів. У такому разі МЗП розраховують на основі отриманої структури середньостатистичного домогосподарства, а прожиткові мінімуми його членів беруть із урахуванням обчислених коефіцієнтів. Розроблена методика прогнозування розміру мінімальної заробітної плати дасть можливість науково обґрунтувати місячну тарифну ставку першого розряду з урахуванням величини МЗП, розробити тарифну сітку на рівні галузі або виду економічної діяльності, підприємства, прогнозувати фонд оплати праці. За нашим прогнозом, МЗП може досягти рівня реального прожиткового мінімуму у 2012 р.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, автор уточнює і систематизує предмет і зміст генеральної, договірної і галузевої угод та колективного договору. З'ясовано, що в Україні, на відміну від економічно розвинутих країн, регулювання соціально-трудова відносин недоцільно обмежувати рівнем підприємства, на якому соціальним партнерам важко справлятися з серйозними проблемами мотивації праці на тлі високого безробіття і економічної перебудови.

П'ятий розділ – “Методичні основи визначення і оцінки ефективності мотивації трудової діяльності” – присвячений методичним підходам до визначення ефективності мотивації трудової діяльності, оцінці економічної і соціальної ефективності мотивації праці на промислових підприємствах. У процесі дослідження встановлено, що на ефективність мотивації праці персоналу впливає безліч різних змінних чинників і виявити роль кожного із них у тій або іншій соціально-економічній ситуації вельми проблематично. Зокрема, доведено, що ефективність мотивації оцінюється за наслідками діяльності працівників і підприємства, а також за характеристиками, що визначають відношення до праці. Так, разом із загальною ефективністю функціонування мотиваційної системи запропоновано розглядати часткову ефективність її окремих частин і чинників, що впливають на неї. Мірою часткової ефективності є її внесок у загальну ефективність.

У дисертації обґрунтовано, що доцільно розрізняти економічну і соціальну ефективність мотивації трудової діяльності. Як відомо, названі види ефективності є відношенням економічного або соціального ефекту до необхідних на його досягнення витрат і немінуче є оціночною категорією, оскільки завжди пов'язані з відношенням цінності результату до цінності витрат. Економічна ефективність мотивації праці розглядає різні співвідношення економії (прибутку) до витрат на її створення і включає такі показники, як коефіцієнт економічної ефективності, термін окупності капітальних витрат, приведені витрати, річний економічний ефект. Одночас соціальна ефективність мотивації трудової діяльності значною мірою залежить від форм і методів роботи з персоналом. У контексті названого підходу дисертантом розглянуто основні показники економічної і соціальної ефективності мотивації праці. Виходячи із загальних методичних

положень, встановлено, що як загалом для підприємства, так і його структурних підрозділів, зокрема, можуть застосовуватись загальні (наскрізні) і часткові показники.

В аспекті дослідження методичних основ оцінки ефективності мотивації трудової діяльності дисертант визначає найбільш значущі показники ефективності мотивації праці на промислових підприємствах із зазначенням способів розрахунку, переваг і недоліків кожного з економічних і соціальних показників. Зокрема, автором встановлено, що методичною основою аналізу ефективності є порівняння економічних результатів роботи виконавців до і після впровадження заходів щодо мотивації праці. Тому при зіставленні різних варіантів запропоновано виявляти дію всіх чинників, що впливають на результати. У дисертації також дано оцінку ефективності мотивації праці на рівнях підприємства, галузі і національного господарства. Для цього проведено аналіз витрат роботодавців у розрізі форм власності. Виявлено залежність між формою власності підприємств і рівнем оплати праці.

У шостому розділі – “Вдосконалення мотивації праці на підприємствах промисловості України” – розглянуто питання поліпшення системи мотивації трудової активності найманих працівників промислових підприємств, використання механізмів підвищення реальної заробітної плати, формування ефективного мотиваційного механізму. З проведеного дослідження, як вважає дисертант, випливає, що в сучасних умовах економічної трансформації виникла гостра необхідність у створенні дієвої системи мотивації трудової діяльності, і насамперед, за допомогою посилення мотиваційного потенціалу ціни робочої сили. Систематизовані і проаналізовані чинники позитивно і негативно впливають на стан і підвищення цього потенціалу. З урахуванням такого підходу автор визначає систему показників рівня мотиваційного потенціалу ціни робочої сили стосовно різних рівнів управління, що дає змогу полегшити відпрацювання механізму його підвищення.

На основі дослідження ключових питань удосконалення мотивації праці на підприємствах автор розробив і запропонував механізми підвищення реальної заробітної плати в промисловості України: механізм державного регулювання економіки (у контексті підвищення реальної заробітної плати); механізм державного регулювання оплати праці; механізм договірної регулювання оплати праці; ринковий механізм оплати праці; механізм регулювання заробітної плати на рівні підприємства. Доведено, що більш гнучким, порівняно з державним, є механізм договірної регулювання оплати праці. Як показує проведений аналіз, розвитку цього механізму перешкоджає відсутність чіткого правового поля.

Дисертантом встановлено, що найбільше на виробничій діяльності підприємства позначається ринковий механізм регулювання мотивації праці. Виділено ринкові чинники, що значно впливають на рівень оплати праці і кон'юнктуру ринку праці, формування і регулювання заробітної плати. Зокрема, автор доводить, що концепцію вдосконалення мотивації праці

необхідно будувати на певній фундаментальній базі, якою має бути вартість робочої сили. На основі її обліку доцільно розглянути можливості реформування заробітної плати. Вартісна концепція мотивації праці вкрай необхідна для отримання орієнтирів при вирішенні завдань вдосконалення системи мотивації праці. Для цього запропоновано методику визначення середньої заробітної плати на основі нормативної вартості робочої сили:

$$CЗП = \frac{(B_{рск} - B_{он}) * K_{сс}}{K_n} * H_n^{с*} * \kappa_n, \quad (6)$$

де $CЗП$ – середня заробітна плата; $B_{рск}$ – вартість раціонального споживчого кошика; $B_{он}$ – вартість безкоштовно наданих послуг із фондів соціального страхування з урахуванням пенсій, стипендій та інших виплат; $K_{сс}$ – кількісний склад сім'ї; K_n – кількість працюючих у сім'ї; $H_n^{с*}$ – середня норма прибутку; κ_n – коефіцієнт, залежний від податку, який справляє держава з заробітної плати.

Таким чином, на основі проведеного дослідження в дисертації запропоновано новий підхід щодо здійснення комплексного аналізу умов формування механізму мотивації ефективної праці на промислових підприємствах. Такими умовами є: формування конкурентного середовища, вдосконалення податкової системи, створення сприятливого інвестиційного клімату у країні та її регіонах, зміна структури загальних витрат на виробництво продукції, ефективний розподіл доходів від продуктивності ресурсів, використання гнучких соціальних послуг як опціонів, розвиток системи соціального партнерства та інші. З урахуванням такого підходу доведено, що створення ефективного мотиваційного механізму забезпечують структуризація чинників мотивації праці і раціональне поєднання стимулів, фрустраторів і мотиваторів, зовнішніх і внутрішніх корелятивів трудової поведінки людини. Показано, що цей механізм утворюється на основі існування мотивів у системній взаємодії з іншими психологічними явищами (див. рис. 1). Розглянуто переваги і недоліки варіантів мотивації праці конкретного працівника: за посадою, за знаннями, за результатами, за внеском. З'ясовано, що завдяки розвитку ринкових відносин доцільно оптимізувати диференціацію мотивації праці і зарплат.

З проведеного дослідження автор робить висновок, що формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності необхідно вирішувати на основі комплексних, системних і конструктивних підходів. При цьому мотиваційний механізм має бути багатостороннім для різних категорій працюючих – суб'єкта господарювання (власника), керівників служб і підрозділів (менеджерів), найманих працівників. Більше того, на кожному підприємстві доцільно розробляти свій мотиваційний механізм (з урахуванням специфіки підприємства). У зв'язку з цим доведено, що інтереси створення ефективного механізму мотивації

трудової діяльності вимагають вивчення здібностей, схильностей, інтересів і потреб працівників, взаємозв'язків елементів мотиваційного процесу, задоволення працею і її результатами.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено комплексне дослідження і вирішення важливої науково-практичної проблеми – теоретичне і методологічне обґрунтування основ мотивації трудової діяльності найманих працівників підприємств промисловості України і визначення шляхів її практичної реалізації в умовах економічної трансформації.

За результатами проведеного дослідження автор сформулював такі теоретичні, методичні та науково-практичні висновки.

1. Вітчизняні дослідження повинні мати комплексний, системний, глибокий характер і не відставати від запитів практики. Насамперед, потребують визначення понятійно-термінологічний апарат мотивації трудової діяльності, інструменти вимірювання і оцінки, взаємозв'язок структурних елементів мотиваційних процесів, умови і механізми регулювання. Дослідження цих та інших проблем є найважливішими завданнями економічної науки.

2. Механізм мотивації трудової діяльності працівників промисловості має універсальний характер, оскільки, незважаючи на неоднозначність змін, яких він зазнає, визначено своєрідні закономірності цих змін, характерні для усіх країн: 1) розширення економічної свободи і незалежності найманого працівника, підвищення його відповідальності за свій добробут і свій статус; 2) посилення інституційних основ соціально-трудова відносин, перетворення їх на об'єкт жорсткого державного регулювання; 3) чітко виявляється тенденція до зростання залежності розподілу кінцевих результатів від трудової діяльності, зусиль працівника; 4) процес перетворення праці на домінуючий чинник, який дедалі більше посилюється, змінює роль і співвідношення форм власності; 5) зі зростанням ролі праці і власності на робочу силу істотно розширюються можливості найманого працівника щодо реалізації власності на вичерпані чинники виробництва; 6) висунення на перший план соціальних потреб. Посилення соціальної орієнтованості економіки визначає зростання ролі надекономічних мотивацій і зміну структури складових частин механізму мотивації трудової діяльності.

3. Проведений дисертантом аналіз свідчить про те, що значне зростання середньомісячних витрат на робочу силу на одного штатного працівника промисловості виникає переважно за рахунок збільшення прямих витрат. З роками зростає і диференціація цих витрат. Збільшення непрямих витрат пов'язано тільки з суттєвим підвищенням витрат на соціальне забезпечення працівників (при стабільних і дуже низьких витратах роботодавців на професійне навчання найманих працівників). Спостерігається тенденція до зростання витрат на робочу силу в більшості видів промислової діяльності, але різними темпами. Значна диференціація показника витрат на робочу силу за видами промислової діяльності зумовлена, передусім, відмінностями в рівнях прямих витрат. Відмінності в середньорічних витратах на утримання робочої сили мають місце не тільки між видами промислової діяльності, а й на підприємствах

одного і того самого виду діяльності. Динаміка витрат на робочу силу фактично повторює динаміку заробітної плати за галузями (видами діяльності). Характерно, що різниця в оплаті праці і, відповідно, у витратах роботодавця на робочу силу пов'язана не так з величиною підприємства, як з його належністю до галузі або виду промислової діяльності. Випереджаюче зростання ціни робочої сили відбувається в приватному секторі економіки на відміну від державного, в окремих конкурентоспроможних галузях за умови підвищення попиту на продукцію галузі, в деяких найбільш економічно розвинутих регіонах країни, а також у “тіньовій” економіці.

4. У дослідженні автором розширено саме уявлення про суть і необхідність визначення вартості і ціни робочої сили, узагальнено різні погляди авторів щодо цього аргументуванням власних теоретичних і практичних міркувань. Аналіз засвідчив украй низький рівень ціни робочої сили найманих працівників промисловості, надмірно велику і не завжди обґрунтовану її диференціацію за галузями, посадою, кваліфікацією і наявністю інших розглянутих нами недоліків щодо вартості і ціни робочої сили. На основі розроблених методичних засад розрахунку нормативної вартості робочої сили найманого працівника автор пропонує забезпечити систематичний облік фактичної вартості робочої сили з метою визначення розмірів справедливої ціни робочої сили, адекватної розвитку ринкових відносин. Дисертантом запропоновано також спеціальну методіку прогнозування розміру мінімальної заробітної плати.

5. Дисертантом встановлено, що розміри заробітної плати працівників промислових підприємств далеко не завжди відповідають реальним витратам праці, більш того, розміри їх зарплат часто нижчі за реальні трудові витрати. Як правило, на підприємствах використовують традиційні методики нарахування заробітної плати, які не завжди пов'язані з показниками виробничо-господарської діяльності, продуктивності праці і капіталу та не забезпечують справедливую оплату залежно від особистого вкладу працівників у кінцеві результати праці. З метою стимулювання підвищення кваліфікації та індивідуальних результатів праці підприємствам необхідно впроваджувати різні тарифні системи і розширювати діапазон їх використання, забезпечуючи обґрунтовану диференціацію з урахуванням встановлених мінімальних гарантій зарплат між галузями промисловості або видами діяльності.

6. Результати досліджень дисертанта свідчать про відсутність чіткої закономірності у витратах на премії та нерегулярні виплати, диференціація яких на підприємствах промисловості дуже велика. Значна диференціація відстежується і на тих підприємствах, що належать до одного виду діяльності. Збереження значної диференціації питомої ваги премій та нерегулярних виплат у витратах на робочу силу як на мікрорівні, так і в розрізі видів промислової діяльності пояснюється фінансовими можливостями підприємств, специфікою галузей або видів діяльності, ступенем монополізму підприємства, конкурентоспроможністю продукції, умовами її збуту. Практика господарювання більшості обстежених автором підприємств свідчить про відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних

результатів роботи підприємства. Це призвело до втрати головної функції премії – стимулюючої, яка перетворилася на звичайну надбавку до посадового окладу. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обгрунтованого механізму стимулювання праці на підприємствах, який за допомогою дієвих важелів і стимулів посилював би зацікавленість персоналу високопродуктивно і якісно працювати, сприяти забезпеченню конкурентноздатності продукції, якісного оновлення трудового менталітету.

7. Дисертантом на основі аналізу практики мотивації праці на багатьох підприємствах промисловості доведено, що в умовах перехідного періоду великого значення набуває вдосконалення систем державного і договірної регулювання мотивації праці і оптимізація співвідношення між ними. У зв'язку з цим визначено основні напрями впливу держави на мотивацію праці як прямими, так і непрямими методами. Розроблено науково обгрунтовану схему державного регулювання мотивації праці.

8. Рівень заробітної плати, на думку дисертанта, слід переглядати постійно на базі домінуючої ринкової, яку необхідно брати за стандарт. При цьому важливо, щоб система компенсації за працю покривала не тільки базову зарплату, надбавки і премії, а й була пов'язана з негрошовими стимулами. Підвищення рівня оплати праці і премій, які мають бути максимально гнучкими, доцільно проводити на основі оцінки індивідуальних і колективних досягнень, для чого необхідно розробити дієві системи оцінки праці персоналу.

9. Економічна і соціальна ефективність мотивації трудової діяльності, на думку дисертанта, залежить від багатьох чинників. Стабільність дії цих чинників у перехідній економіці ослаблена внаслідок нерозвиненості інституційних основ ринкових відносин. У цих умовах необхідно підвищити роль державного регулювання економіки. Ефективність мотивації праці досягають завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління підприємством. При створенні мотиваційного механізму слід орієнтуватись на гнучкий облік динаміки потреб і інтересів найманих працівників і формування адекватних мотиваторів, тісний зв'язок оцінки праці персоналу з проявом ділової активності, трудовим внеском у результати діяльності підприємства. Причому необхідно скласти мотиваційні пакети для різних категорій і навіть професійних груп персоналу.

10. У наукових дослідженнях проблем мотивації трудової діяльності необхідно виходити за рамки власне економічної науки, оскільки за межами економічних інтересів могутнішим рушієм прогресу є система цінностей. У зв'язку з цим розглядати проблеми мотивації трудової діяльності тільки в рамках економічної теорії, без узгодження з психологією, соціологією, філософією і іншими науками недоцільно.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Куликов Г. Т. Мотивация труда наёмных работников: Монография. – К.: Ин-т економіки

НАН України, 2002. – 339 с.

(Рецензії: *Человек и труд*. – 2004. – № 1. – С. 88; *Україна: аспекти праці* – 2004. – № 5. – С. 51).

2. Куликов Г. Т. Мотивация труда наёмных работников: Монография. – 2-е изд., перераб. – К.: Ин-т демограф. и социал. исслед. НАН Украины, 2006. – 244 с.

(Рецензія: *Україна: аспекти праці*. – 2006. – № 8. – С. 51).

3. Kulikov G. T. Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe. Edited by Daniel Vaughan - Whitehead / London : Makmillan Press Ltd., 1998. – P. 373 – 407.

4. Конкуентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоуих відносин: Монографія / Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Лисогор Л. С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 115 – 138 (Автору належить розділ 4). *Особистий внесок*: проаналізовано проблеми регулювання мінімальної заробітної плати в контексті формування конкурентоспроможності робочої сили, погодинної мінімальної заробітної плати і можливостей її використання в Україні, зарубіжний досвід застосування МЗП у контексті конкурентоспроможності у сфері праці.

5. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: Монографія / Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 17 – 24, 55 – 62, 103 – 112, 121 – 132, 267 – 282 (Автору належать підрозділи 1.2, 2.3, 4.1, 4.3, 8.2). *Особистий внесок*: проаналізовано досвід восьми розвинутих країн щодо регулювання мінімальної заробітної плати, досліджено критерії фіксації її розміру, періодичність перегляду, зв'язок з середньою заробітною платою.

6. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики: Монографія / Богиня Д. П., Долгова Л. І., Куліков Г. Т. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – С. 138 – 158, 165 – 167 (Автору належать підрозділи 5.1, 5.2, 5.3, Заклучення). *Особистий внесок*: розглянуто питання матеріальної мотивації праці на етапі трансформації економіки України в ринкову: соціальне партнерство і регулювання заробітних плат як чинників мотивації праці; взаємозв'язок реформування заробітної плати, податків, цін, зайнятості і мотивації праці; шляхи реформування заробітної плати і посилення мотивації праці.

7. Пашута Н. Т., Куликов Г. Т. Коллективные формы организации труда: Монография. – К.: Политиздат Украины, 1983. – 175 с. *Особистий внесок*: сформульовано принципи створення і функціонування первинних трудових колективів у промисловості; обґрунтовано визначення сфери діяльності, чисельності і складу виробничих бригад на підприємствах різних галузей промисловості; розроблено шляхи та механізми вдосконалення управління первинними колективами; досліджено стимулювання праці на підприємствах машино- і приладобудування; розроблено пропозиції та рекомендації щодо підвищення ефективності роботи виробничих бригад.

8. Пашута М. Т., Куліков Г. Т. Оплата праці науковців в сучасних умовах // Економіка України. – 1994. – № 1. – С. 58 – 62. *Особистий внесок*: проаналізовано переваги і недоліки введення Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетних установ і організацій, діючі методичні та нормативні документи; розроблено пропозиції щодо вдосконалення оплати праці у сфері науки.

9. Пашута М. Т., Куліков Г. Т. Оплата наукової праці за контрактом // Економіка України. – 1994. – № 6. – С. 64 – 70. *Особистий внесок*: проаналізовано переваги і недоліки використання контрактної форми праці, передумови переходу на контрактну систему оплати праці, сформульовано рекомендації щодо подальшого розвитку цієї форми.

10. Куліков Г. Т. Реформа заробітної плати і мотивація праці // Формування ринку праці і реформа заробітної плати в Україні: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1995. – С. 25 – 29.

11. Куліков Г. Т. Децентралізація заробітних плат як фактор мотивації праці в сучасній ринковій економіці // Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1996. – С. 35 – 41.

12. Куліков Г. Т. Взаємозв'язок регулювання заробітних плат і мотивації праці в перехідній економіці України // Вісник Технологічного університету Поділля: Серія: економічні науки. – 1998. – № 6. – Ч II. – С. 21 – 26.

13. Куліков Г. Т. Вплив заробітної плати на зайнятість // Зайнятість населення та оплата в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1998. – С. 20 – 23.

14. Куліков Г. Т. Мотивационные аспекты реализации приоритетов социально ориентированного рынка труда // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Зб. наук. пр.– К.: Принт-Експрес, 2000. – Т. I. – С. 189 – 197.

15. Куліков Г. Т. Державне регулювання оплати праці як елемент мотиваційного механізму // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Луцьк: Ред. - вид. “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2000. – С. 206 – 210.

16. Куліков Г. Т. Материальная мотивация труда в системе факторов управления человеческими ресурсами // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. / Спец. вип. “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики”. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – С. 509 – 517.

17. Куліков Г. Т. Конкурентоспроможність, вартість та ціна робочої сили // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – Вип. I. – С. 19 – 29.

18. Куликов Г. Т. Мотивационный потенциал заработной платы в промышленности // Вісник Технологічного університету Поділля: Серія: економічні науки. – 2001. – № 2. – Ч. 3. – С. 182 – 186.

19. Новіков В. М., Куліков Г. Т. Проблеми гендерної рівності, зайнятості та бідності. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – 61 с. *Особистий внесок*: проаналізовано стан трудових відносин у гендерному аспекті. Під цим кутом зору розглядається нерівність на ринку праці, у заробітній платі, доходах. Показано позитивну практику і недоліки законодавства у подоланні гендерних проблем. Запропоновано систему заходів щодо подальших дій у напрямі поліпшення становища жінок на ринку праці.

20. Куліков Г. Т. Структурні елементи мотиваційних процесів та їх взаємозв'язок у сфері праці // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3 – 4. – С. 134 – 137.

21. Куліков Г. Т. Підвищення реальної заробітної плати як провідний фактор мотивації праці в перехідній економіці України // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 12 – 17.

22. Куліков Г. Т. Розвиток наукових поглядів на сутність мотивації праці в контексті формування конкурентоспроможності робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр.– К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – Вип. II. – С. 28 – 40.

23. Куліков Г. Т. Гендерна нерівність в матеріальній мотивації найманих працівників // Вісник Технологічного університету Поділля: Серія: економічні науки. – 2003. – № 4. – Т. 1. – Ч. 1. – С. 73 – 76.

24. Куликов Г. Т. Материальная мотивация труда наёмных работников: состояние, тенденции, проблемы // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Экономика и социология труда, менеджмент персонала: Сб. науч. тр.– Донецк: Ин-т экономики пром-сти НАН Украины, 2003. – Т. 4. – Ч. I. – С. 85 – 91.

25. Куліков Г. Т. Мінімальна заробітна плата – важливий фактор конкурентоспроможності робочої сили // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр.– К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – Вип. III. – С. 63 – 71.

26. Куліков Г. Т. Про підвищення частки заробітної плати в загальних витратах на виробництво продукції промисловості // Вісник Технологічного університету Поділля: Серія: економічні науки. – 2004.– № 3. – Т. 1.– С. 91 – 100.

27. Куліков Г. Т. Вдосконалення регулювання мінімальної заробітної плати в економіці України // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр.: В 2 т.– Донецк: Ин-т экономики пром-сти НАН Украины, 2004. – Т.1. – С. 182 – 189.

28. Куліков Г. Т. Механізми підвищення реальної заробітної плати в економіці України // Реалізація Цілей Розвитку Тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення: Зб. наук. пр. – К. : Ін-т демограф. та соц. досл. НАН України, 2004. – С. 50 – 56.

29. Куліков Г. Т. Оцінка витрат на матеріальну мотивацію праці на промислових підприємствах // Вісник Хмельницького національного університету: Серія: економічні науки. – 2005. – Т. 1. – С. 74 – 77.

30. Куликов Г. Т. Некоторые аспекты совершенствования мотивации труда на предприятиях промышленности // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр.: В 3 т. – Донецк : Ин-т экономики пром-сти НАН Украины, 2006. – Т. 3. – С. 53 – 60.

31. Куліков Г. Т. Розвиток договірного регулювання оплати праці за умов трансформаційної економіки України // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2006. – № 1. – С. 161 – 167.

Статті в інших наукових виданнях

32. Богиня Д. П., Куліков Г. Т. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1 – 2. – С. 10 – 14. *Особистий внесок*: проаналізовано недоліки існуючої системи оплати праці у економіці України, показано роль категорії вартості робочої сили і ринку праці у формуванні величини і рівня заробітної плати, розроблено концептуальні основи реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки.

33. Куліков Г. Т. Оцінка стану заробітної плати та її основні тенденції // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 7 – 8. – С. 27 – 30.

34. Куликов Г. Т. Политика децентрализации заработных плат в период трансформации экономики Украины в рыночную. – К. : Об-во “Знание” Украины, 1995. – 57 с.

35. Куликов Г. Т. Оплата труда в Украине: проблемы и пути их решения в переходный период. – К. : Об-во “Знание” Украины, 1996. – 83 с.

36. Куліков Г. Т. Фінансові аспекти виникнення та подолання заборгованості по виплаті заробітної плати // Реформа фінансово-кредитної системи перехідної економіки : Зб. наук. пр. – Луцьк: Ред.-вид. відд. Волин. ун-ту, 1997. – С. 347 – 352.

37. Пашута М. Т. Куліков Г. Т. Заборгованість з виплати заробітної плати: стан, причини, наслідки, шляхи подолання. // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 2. – С. 21 – 27. *Особистий внесок*: розглянуто причини виникнення заборгованості з виплати заробітної плати в державному секторі економіки України, економічні та соціальні наслідки масових затримок виплати зарплати.

38. Пашута М. Т. Куліков Г. Т. Життя і гаманець // Профспілки України. – 1997. – № 3. – С. 15 – 21. *Особистий внесок*: розглянуто причини виникнення заборгованості з виплати заробітної плати в державному секторі економіки України, економічні та соціальні наслідки масових затримок виплати зарплати.

39. Куліков Г. Т. Вплив заробітної плати на зайнятість населення // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 16 – 18.

40. Лігум Ю., Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 6 – 8. *Особистий внесок*: сформульовано основні напрями удосконалення державного регулювання оплати праці, показано сутність і роль прямого і непрямого методів регулювання.

41. Куліков Г. Т. Стан і тенденції мотивації праці у промисловості України в умовах економічної трансформації // Економіка України: реалії, перспективи розвитку ринкових відносин. Міжвід. наук. зб. – К : НДІ “Проблеми людини”, 2000. – С. 553 – 558.

42. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демограф. та соціал. дослід. НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 231 – 237. *Особистий внесок*: досліджено взаємозв'язок регулювання оплати праці та зайнятості як провідний чинник економічного забезпечення людського розвитку, дано оцінку впливу заробітної плати на зайнятість на мікро- та мікрорівні, а також питання оптимізації взаємозв'язку заробітної плати і зайнятості.

43. Куліков Г. Т. Деякі проблеми реформування оплати праці і підвищення реальної заробітної плати // Досвід, перспективи реформування оплати праці в Україні.: – К.: Мінпраці України та НАН України, НДІ праці і зайнятості населення, 2004. – С. 52 – 56.

Матеріали наукових конференцій

44. Куліков Г. Т. Мінімальна заробітна плата як базовий норматив регулювання оплати праці // Трудовий потенціал України: Тези доповідей на науково-практичній конференції (3 – 5 грудня 1992 р., м. Луцьк). – Львів, 1992. – С. 113 – 115.

45. Kulikov G. T. Wage Decentralization in Ukraine. Reforming Wage Policy in Central and Eastern Europe. European.// Prepared for the International Symposium “Wages, Efficiency and Social Cohesion: Towards a Negotiated Wage Policy in Central and Eastern Europe”, Budapest, 29 Nov. – 1 Dec. 1995 / Edited by Daniel Vaughan – Whitehead. Commission international Labour Office. – Budapest, 1995. – P. 353 – 378.

46. Куликов Г. Т. Заработная плата как фактор мотивации труда в переходный к рынку период // Проблемы экономики, оплаты и нормирования труда в условиях формирования рыночных механизмов: Сб. докладов на Междунар. научно-практ. конф. – Хмельницький, 1995. – С. 88 – 90.

47. Куліков Г. Т. Податки як інструмент регулювання заробітних плат у перехідний період // *Фінанси України при переході до ринку: теорія і практика: Зб. наук. пр.* – Луцьк: Вид. ВДУ “Весна”, 1996. – С. 220 – 222.

48. Куліков Г. Т. Зароботная плата как фактор мотивации производительности труда // *Розвиток руху за продуктивність в Україні: Тези доповідей і повідомлень другої науково-практ. конф. (14 – 15 червня 1995 р.)*. – Краматорськ : Національний центр продуктивності, 1996. – С. 23 – 25.

49. Куліков Г. Т. Заборгованість по виплаті заробітної плати та шляхи її подолання // *Управление трудовыми ресурсами: проблемы и перспективы развития: Сб. докл. международной научно-практ. конф – Хмельницкий : ТУП, 1997. – Ч. 1. – С. 198 – 200.*

50. Куліков Г. Т. Заробітна плата як об’єкт регулювання ринку праці // *Особливості ринку праці України на сучасному етапі. – Матеріали науково-практ. конф. (26 – 28 березня 1998 р.)*. – Полтава, 1998. – С. 194 – 197.

51. Куліков Г. Т. Формування механізмів підвищення реальної заробітної плати за сучасних умов // *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – № 3. – С. 129 – 136.*

АНОТАЦІЯ

Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України). Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

Дисертацію присвячено розробці теоретичних і методологічних основ формування мотивації трудової діяльності, прикладних основ оцінки її ефективності, обґрунтуванню напрямів розвитку і шляхів удосконалення механізму мотивації праці в умовах економічної трансформації.

На основі аналізу розвитку наукових уявлень про мотивацію праці розкрито її суть у контексті формування конкурентоспроможності робочої сили, визначено понятійно-термінологічний апарат, показано взаємозв’язок структурних елементів мотиваційних процесів. Досліджено проблему взаємозв’язку ринкових відносин і мотивації праці найманого персоналу крізь призму вартості і ціни робочої сили. Дано аналіз і оцінку витрат на матеріальну мотивацію праці у витратах на робочу силу у промислових видах діяльності і на промислових підприємствах України, викладено мотиваційні аспекти реалізації пріоритетів соціальної політики у сфері праці.

Визначено і систематизовано чинники, що визначають мотивацію трудової діяльності в промисловості України в умовах глобалізації економіки, і методи мотивації при переході до інноваційного типу економічного розвитку, виявлено стан, тенденції і особливості мотивації праці

на промислових підприємствах у період економічної трансформації. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення регулювання мотивації праці. Визначено системи і основні елементи регулювання мотивації праці, цілі і завдання державного, договірної і ринкового регулювання мотивації праці. Виділено механізми державного, договірної і ринкового регулювання мотивації праці і окремо підсистему управління мотивацією праці на рівні підприємства. Уточнено методичні підходи до визначення ефективності мотивації трудової діяльності, подано оцінку економічної і соціальної ефективності мотивації праці на промислових підприємствах.

Ключові слова: мотивація; мотивація трудової діяльності; заробітна плата; ринкові відносини; ціна робочої сили; мотиваційний потенціал; державне регулювання мотивації праці; договірне регулювання мотивації праці; мотиваційний механізм; ефективність.

АННОТАЦИЯ

Куликов Г. Т. Мотивация трудовой деятельности в системе рыночных отношений (на примере промышленности Украины). Рукопись.

Диссертация на соискание учёной степени доктора экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

Диссертация посвящена разработке теоретических и методологических основ формирования мотивации трудовой деятельности, прикладных основ оценки её эффективности, обоснованию направлений развития и путей совершенствования механизма мотивации труда в условиях экономической трансформации.

На основе анализа развития научных представлений о мотивации труда раскрыта её сущность в контексте формирования конкурентоспособности рабочей силы, уточнён понятийно-терминологический аппарат, показана взаимосвязь структурных элементов мотивационных процессов, разработан механизм мотивации трудовой деятельности наёмных работников, приведены классификация и характеристика основных видов мотивации труда. Выявлены тенденции изменения номинальных фактических и реальных затрат работодателей на рабочую силу. Показано влияние на состояние мотивации труда показателя цены рабочей силы в целом по промышленности и по видам промышленной деятельности. Изложены мотивационные аспекты реализации приоритетов социальной политики в сфере труда. Проанализированы состояние и тенденции мотивации труда на промышленных предприятиях Украины, дана количественная характеристика типов трудового поведения работников предприятий по характеру отношения к трудовым обязанностям и по характеру социальной ориентации работника.

Уточнены и систематизированы факторы на макро- и микроуровнях и факторы, определяющие мотивацию трудовой деятельности в промышленности Украины в условиях глобализации экономики, методы мотивации при переходе к инновационному типу

экономического развития. Выявлены состояние, тенденции и особенности мотивации труда на промышленных предприятиях в период экономической трансформации. Разработана классификация факторов развития мотивации инновационной деятельности и дана оценка этих факторов. Разработана также классификация факторов-блокираторов, обуславливающих неориентированность предпринимательской сферы на развитие мотивации инновационного труда и трудового потенциала, дана оценка весомости этих факторов-блокираторов в порядке приоритетности. Разработана классификация факторов трудовой деятельности и проведено их ранжирование с целью определения мотивационных приоритетов этих факторов на основе балльной системы (десятибалльной шкалы).

Обоснованы предложения по совершенствованию регулирования мотивации труда. Определены системы и основные элементы регулирования мотивации труда, цели и задачи государственного, договорного и рыночного регулирования мотивации труда. Определены механизмы государственного, договорного и рыночного регулирования мотивации труда и отдельная подсистема управления мотивацией труда на уровне предприятия. Разработаны методика прогнозирования минимальной заработной платы и рекомендации по регулированию оплаты труда на разных уровнях управления и хозяйствования.

Уточнены методические подходы к определению эффективности мотивации трудовой деятельности, оценке экономической и социальной эффективности мотивации труда на промышленных предприятиях. Разработаны блок-схема показателей экономической эффективности мероприятий по мотивации труда наёмных работников и экономическая модель влияния мероприятий по мотивации труда на экономические показатели эффективности производства. Рассмотрены вопросы улучшения системы мотивации трудовой активности наёмных работников промышленных предприятий, использования механизмов повышения реальной заработной платы, условий формирования мотивационного механизма эффективного труда. Предложены приоритетные меры по ориентации предпринимателей на развитие мотивации труда и трудового потенциала.

Ключевые слова: мотивация; мотивация трудовой деятельности; заработная плата; рыночные отношения; цена рабочей силы; мотивационный потенциал; государственное регулирование мотивации труда; договорное регулирование мотивации труда; мотивационный механизм; эффективность.

ANNOTATION

G. T. Kulikov, The motivation of labour activity in the system of market relations (by the example of the industry of Ukraine). The manuscript.

The thesis for obtaining the Doctor's degree in Economics in specialty 08.09.01 – The demogra-

phy, economy of labour, social economy and policy. – The Institute for Demography and Social Research of the National Academy of Sciences (NAS) of Ukraine, Kyiv, 2006.

The dissertation is devoted to the development of the theoretical and methodological fundamentals of forming the motivation of labour activity, the application basis for evaluating its efficiency, the reasons of the lines of development and the ways of improving the mechanism of labour motivation under conditions of economic transformation. On the basis of the analysis of the labour motivation scientific concept development, revealed is the essence of the labour motivation in the context of forming the competitive labour force, specified is the conceptual and terminological apparatus, shown is the interrelation of the structural elements of the motivational processes.

The problem of the interdependence of market relations and motivation of labour of the employed personnel is studied in the light of cost and price of the labour force. Given is the analysis and evaluation of the cost of the material motivation of labour in the cost of the labour force in the industrial types of activity and at the industrial enterprises of Ukraine, stated are the motivational aspects of the social policy priorities realization in the sphere of labour. Specified and systematized are the factors that determine the motivation of labour activity in the industry of Ukraine under conditions of the economy globalization, and the methods of motivation during the transition towards the innovative type of economic development. Determined are the state, trends and features of the motivation of labour at the industrial enterprises during the period of economic transformation.

Key words: motivation; motivation of labour activity; salary; market relations; price of labour force; motivational potential; the state regulation of labour motivation; the contractual regulation of labour motivation; motivational mechanism; efficiency.