

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

Семикіна Марина Валентинівна

УДК 331.101.38

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОТИВАЦІЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2004

Дисертацією є рукопис.

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

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
Онікієнко Володимир Васильович,
Рада по вивченню продуктивних сил України
НАН України, головний науковий співробітник

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
академік НАН України
Чухно Анатолій Андрійович,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,
професор кафедри економічної теорії;

доктор економічних наук, професор
Амосов Олег Юрійович,
Харківський регіональний інститут Національної академії
державного управління при Президентові України,
перший заступник директора;

доктор економічних наук, професор
Петрова Ірина Леонідівна,
Університет економіки та права "Крок",
завідувач кафедри менеджменту та маркетингу

Провідна установа: Київський національний економічний університет Міністерства
освіти і науки України, кафедра управління
персоналом.

Захист відбудеться 25 січня 2005 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради
Д26.247.01 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 2004 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

Л.М. Черенько

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну на початку ХХІ сторіччя перед необхідністю вибору, який має доленосне значення: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, яка загрожує перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без піднесення на новий якісний рівень людської праці, радикальних змін в її мотивації.

Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні та підвищення її конкурентоспроможності вимагають адекватної мотивації праці, здатної економічно й соціально впливати на трудову поведінку працівника, спрямовуючи його трудові зусилля на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили, результатах праці і забезпечення на цій основі кращого задоволення потреб. Проте існуючий сьогодні механізм мотивації праці є застарілим та неефективним, що не відповідає цілям інноваційного розвитку, гальмує підвищення конкурентоспроможності у сфері праці. Виникла нагальна необхідність у формуванні дієвого соціально-економічного механізму мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, який би забезпечив зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та економіки загалом, сприяв реалізації цілей людського розвитку в Україні.

Теоретичні та прикладні питання багатогранної проблеми мотивації праці привертали увагу дослідників у різні часи. Вагомий внесок у розробку мотиваційних теорій належить представникам економічної науки країн далекого зарубіжжя: Тейлору Ф., Мейо Е., Маслоу А., Файоло А., Хекхаузену Х., Герцбергу Ф. та ін. Окремі аспекти цієї проблеми вивчалися вченими колишнього Союзу РСР та країн близького зарубіжжя: Волгіним М.О., Генкіним Б.М., Здравомисловим А.Г., Іноземцевим В.Л., Колосовою Р.П., Кокіним Ю.П., Куліковим В.В., Струмиліним С.Г., Фатхутдіновим Р.А., Яковлевим Р.А. та ін.

В Україні різні аспекти мотивації праці досліджували Амосов О.Ю., Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Заяць Т.А., Злупко С.М., Карлін М.І., Качан Є.П., Кім М.М., Колот А.М., Кравченко І.С., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Стешенко В.С., Тютюнникова С.В., Чухно А.А. та інші.

Разом з тим, соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці поки комплексно не вивчалася в Україні та за її межами. Не дивлячись на те, що у розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено вагомий внесок як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і сучасними вітчизняними авторами (Алимов О.М., Гальчинський А.С., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.), існуючі публікації переважно стосуються конкурентоспроможності продукції, підприємств і держави в цілому, залишаючи поза увагою конкурентоспроможність у сфері праці та її мотиваційне забезпечення. Наукові пошуки українських вчених-економістів останніми роками дещо поглибили уявлення про конкурентоспроможність працівників, проте питання, пов'язані з її визначенням, вимірюванням та регулюванням на

мотиваційних засадах, мотивація конкурентоспроможності загалом, її соціальна й економічна ефективність у сфері праці все ще залишаються найменш дослідженими.

Необхідність проведення фундаментальних теоретико-методологічних досліджень соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці та обґрунтування шляхів її ефективізації на сучасному етапі економічного розвитку України обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, його мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації тісно пов'язана з науково-дослідними роботами, що проводилися у 2004 р. в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України, зокрема, за темою "Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз" (д/р № 0103U005480), в межах якої автором досліджувалися системний підхід до регулювання конкурентоспроможності та індикатори ефективності мотивації праці, а також науково-дослідними роботами в Інституті економіки НАН України: "Мотивація праці в системі формування ринкових відносин в Україні" (д/р № 0194U010476, 1993 – 1997 рр.), в межах якої особисто автором вивчалися теоретико-методологічні основи мотивації праці; "Регулювання зайнятості населення і заробітної плати в промисловості України" (д/р № 0198U000058, 1998 – 2000 рр.), де автором досліджувався вплив оплати праці на конкурентоспроможність робочої сили, напрями мотиваційного менеджменту; "Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності трудових ресурсів" (д/р № 0100U006258, 2001 – 2003 рр.), у процесі виконання якої автором особисто розроблено методологічні підходи до регулювання конкурентоспроможності працівників. Виконане дисертаційне дослідження пов'язане також з науково-дослідними роботами Кіровоградського національного технічного університету, зокрема, за темою «Механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу регіону» (д/р № 0103V006102, 2002 – 2004 рр.), в межах якої автором досліджувалися мотиваційні основи реалізації інтелектуального потенціалу працівників, за темою «Стимулювання продуктивності праці в умовах формування конкурентного середовища» (д/р № 0103U006980, 2003 – 2004 рр.), при виконанні якої автором вивчалися вплив конкуренції на трудові мотиви, стимули до продуктивної праці та впровадження інновацій.

Результати участі у зазначених науково-дослідних роботах, отримані особисто автором, відображені в розділах монографій, які наведені у списку публікацій.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертації є розробка теоретико-методологічних засад формування соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, прикладних основ оцінювання її ефективності та шляхів удосконалення мотиваційного механізму на етапі побудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Досягнення поставленої мети обумовило розв'язання наступних задач:

- визначити сутність категорій "соціально-економічна мотивація праці", "конкурентоспроможність у сфері праці", "мотивація конкурентоспроможної праці" в системі категорій економіки праці;
- розробити теоретико-методологічні засади дослідження соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці;
- розробити стратегію та методологічні принципи формування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці;
- визначити місце національного трудового менталітету у мотиваційній системі та соціально-економічні умови його адаптації до ринкових умов;
- розробити систему соціально-економічних індикаторів та критеріїв оцінки ефективності мотивації праці;

- здійснити комплексну оцінку соціальної та економічної ефективності мотивації праці в умовах формування конкурентного середовища в Україні;
- визначити роль конкурентних відносин на ринку праці у трансформації трудових мотивів;
- обґрунтувати теоретико-методичні підходи до оцінювання та регулювання конкурентоспроможності у сфері праці на засадах соціально-економічної мотивації;
- обґрунтувати концепцію мотиваційного забезпечення зростання конкурентоспроможності у сфері праці;
- розробити науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення системи стимулювання праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку суспільства;
- розвинути методологічні підходи до оцінювання економічної доцільності та ефективності інвестування у підготовку конкурентоспроможних кадрів на підприємстві;
- побудувати модель мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності праці;
- запропонувати шляхи вдосконалення мотиваційного механізму конкурентоспроможності праці.

Об'єктом дослідження виступає процес формування соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних та прикладних проблем формування та регулювання мотивації конкурентоспроможності у сфері праці на сучасному етапі ринкових перетворень.

Методи дослідження. У вирішенні поставлених задач в якості теоретичної і методологічної бази дослідження застосовувалися методи: *системний* – для розгляду й аналізу процесів соціально-економічної мотивації праці у взаємозв'язку та взаємозалежності з регулюванням ринку праці, умов та оплати праці, використанням трудового потенціалу, становленням конкурентних відносин; *статистичний та економічного аналізу* – для опрацювання масиву статистичних та емпіричних даних з метою оцінки стану та ефективності мотивації конкурентоспроможної праці; *графічний* – для наочної ілюстрації досліджуваних явищ та процесів; *метод соціологічного аналізу* – для виявлення динаміки ціннісних орієнтацій та особливостей трудової поведінки працівників, дієвості методів мотивації; *метод економіко-математичного аналізу, прогнозування та моделювання* – для аналізу й прогнозування тенденцій відтворення та використання трудового потенціалу населення України, обґрунтування методичних підходів до оцінки й регулювання конкурентоспроможності праці, оцінювання ризику неконкурентоспроможності персоналу, економічної доцільності інвестицій у підготовку конкурентоспроможних кадрів.

Науковою базою дисертації слугували основні положення економічної теорії, макро- та мікроекономіки, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем мотивації праці, конкуренції, зайнятості та ринку праці, розвитку людського капіталу. Поряд з цим джерелами інформації були відповідні Закони України, дані Державного комітету статистики України, конвенції Міжнародної організації праці, ПРООН, результати експертних оцінок, соціального та мотиваційного моніторингу.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

- вперше розроблено методологію дослідження соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, яка економічно пов'язує мотивацію праці і конкурентоспроможність, виходячи з розвитку мотиваційних теорій і теорій конкуренції;
- вперше визначено та обґрунтовано сутність системи нових категорій "соціально-економічна мотивація праці", "мотивація конкурентоспроможної праці", "інноваційна мотивація", принципова відмінність яких від існуючих полягає в тому, що в конкурентних умовах мотивація продуктивної

праці об'єктивно перетворюється в мотивацію конкурентоспроможної праці, набуває інноваційного характеру й змісту;

- запропоновано стратегію формування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці, яка спрямовується на реалізацію інноваційної моделі розвитку на основі взаємодії соціальних партнерів на принципах мотивованості, адаптації, конкурентності, ефективізації, пріоритетності соціальних потреб, гнучкого мотиваційного регулювання конкурентоспроможності на усіх економічних рівнях;

- визначено місце національного трудового менталітету в мотиваційній системі та соціально-економічні умови його якісної трансформації в аспекті забезпечення адаптації до ринку, формування орієнтацій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

- запропоновано та обґрунтовано систему соціально-економічних індикаторів та критеріїв оцінювання ефективності мотивації праці на макро-, мезо-, мікроекономічному та локальному рівнях, що дозволяє оцінити соціальний, економічний та інноваційний ефекти мотивації конкурентоспроможності праці;

- здійснено комплексну оцінку економічної та соціальної ефективності мотивації праці, на підставі якої виявлено природу та чинники демотивації конкурентоспроможності та інноваційного розвитку в Україні;

- визначено залежність між доходом та соціальним ризиком, яка доводить, що політика "дешевого" працівника є ризикованою для конкурентних стратегій;

- визначено фактори та напрями впливу конкурентних відносин на трансформацію мотиваційної системи;

- вперше обґрунтовано сутність конкурентоспроможності у сфері праці, складовими якої визначено конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність результатів праці та конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці;

- розроблено методологічні підходи до оцінювання та мінімізації ризику неконкурентоспроможності робочої сили як можливих економічних втрат, що виникають в результаті невідповідності якісних та кількісних характеристик робочої сили ринковому попиту;

- вперше з позицій системного підходу здійснено економічну оцінку конкурентоспроможності у сфері праці на макро- (мезо-) та мікроекономічному рівнях за критерієм відповідності робочої сили, результатів праці та умов мотиваційного забезпечення праці вимогам ринкового попиту; визначено напрями регулювання конкурентоспроможності на засадах мотивації;

- вперше здійснено інтегральну соціально-економічну оцінку конкурентоспроможності трудового потенціалу України на мезорівні;

- дістали подальшого розвитку методи оцінки ефективності такого різновиду соціальної мотивації, як інвестиції у навчання персоналу підприємства; на відміну від існуючих, вони дозволяють з позицій роботодавця аналізувати економічну доцільність витрат на підготовку конкурентоспроможних кадрів та визначатися з терміном окупності цих витрат з найбільшим економічним ефектом для інвестора;

- вдосконалено методи матеріального стимулювання конкурентоспроможності працівників та їх інноваційної активності;

- побудовано модель механізму підвищення конкурентоспроможності праці та обґрунтовано концепцію його мотиваційного забезпечення;

- розроблено науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці.

Практичне значення одержаних результатів. Цінність отриманих наукових результатів для теорії і

практики полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні засад соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, визначенні практичних шляхів її реалізації в Україні, розробці методологічних положень, принципів, методичних підходів до оцінювання ефективності мотивації, регулювання конкурентоспроможності праці на усіх економічних рівнях. Основні положення, викладені у дисертації, доведено до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій, які створюють підґрунтя для опрацювання програм соціально-економічного розвитку, підготовки законопроектів з питань оплати праці, кадрової політики, розвитку трудового потенціалу.

Наукові розробки та пропозиції дисертанта реалізовані у практичній діяльності Міністерства праці та соціальної політики України, зокрема використані в процесі розробки Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні, методичної бази моніторингу ринку праці та зайнятості (лист № 327 від 23.12.03 р.), при підготовці Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 рр. та Плану заходів щодо її реалізації (лист № 03 – 3/8200 – 08 – 8 від 30.08.04 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження щодо обґрунтування напрямів та важелів мотивації праці в конкурентних умовах увійшли складовими частинами у наукові праці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України (довідка № 181/229 від 8.09.04 р.), а також Інституту економіки НАН України (довідки № 122 – 9/635 від 9.12.02 р., № 122 – 9/688, № 122 – 9/688 від 23.12.03 р.).

Результати дисертаційного дослідження і рекомендації автора щодо адаптації системи підготовки конкурентоспроможних кадрів та стимулювання праці до економічного середовища країн Європейського Союзу враховані в Аналітичних записках міжнародних науково-практичних конференцій – літньої школи "Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: Європейські порівняльні студії", які направлені для практичного використання Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, міністерствам і відомствам та Комісії Європейського Союзу (Брюссель) (акти про впровадження результатів науково-дослідної роботи від 12.02.02 р. № 126–17/116, від 25.11.02 р. № 126 –17/1034, від 17.06.03 р. № 126 – 17/491).

Науково-практичні рекомендації щодо формування регіональних програм стимулювання підвищення конкурентоспроможності кадрів, зростання ефективності праці знайшли використання в роботі Головного управління праці та соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації (довідки від 12.04.02 р., № 01–05 від 12.08.03 р.). Основні результати дослідження запроваджено у навчальний процес Кіровоградського національного технічного університету (довідка № 36 – 21/569 від 2.03.04 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторське бачення методології дослідження соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, формування мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці України. Наукові положення, висновки та рекомендації, що виносяться на захист, одержані здобувачем самостійно. Обсяг особистого внеску в роботах, які опубліковані у співавторстві, наведений окремо у списку опублікованих праць. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційного дослідження доповідались на 20 міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: міжнародній науково-практичній конференції "Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку" (м. Хмельницький, 1997 р.); міжнародній науково-практичній конференції "Управління організацією:

діагностика, стратегія, ефективність” (м. Трускавець, 1999 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі. Проблеми науки, практики і освіти” (м. Київ, 1999 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення та перспективи розвитку” (м. Хмельницький, 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики” (м. Київ, 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Розвиток соціально-трудових відносин у сучасних економічних умовах” (м. Донецьк, 2001 р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські студії” (м. Ялта-Форос, 2001 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (м. Полтава, 2002 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Сучасні проблеми соціально-економічного розвитку регіонів України” (м. Донецьк, 2002 р.); міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: глобалізація і нова економіка – наслідки для Європи і України” (м. Ялта-Форос, 2002 р.); науково-практичній конференції «Розширення ринку праці в центральному економічному регіоні України» (м. Кіровоград, 2002 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв’язків і залучення іноземних інвестицій (регіональний аспект)» (м. Донецьк, 2003 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-трудові відносини та соціальна політика у сучасних економічних умовах» (м. Донецьк, 2003 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація трудової діяльності в умовах формування конкурентного середовища» (м. Хмельницький, 2003 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: наука, навчання, освіта – економічний та організаційний аспекти» (м. Ялта – Форос, 2003 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України» (м. Луганськ, 2003 р.), міжнародній науково-практичній конференції “Оптимум – 2003» (м. Харків, 2003 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інвестиційні стратегії сталого розвитку» (м. Дніпропетровськ, 2004 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції "Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці" (м. Тернопіль, 2004 р.), Міжнародній науковій конференції "Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: міжнародний рух капіталу" (м. Ялта-Форос, 2004 р.)

Публікації. Теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження, методологічні й методичні розробки, висновки і пропозиції автора відображають 60 наукових праць загальним обсягом 147,9 др. арк. (із яких 98,4 др. арк. належать особисто автору), у тому числі 3 індивідуальних монографії, 6 колективних монографій, 34 статті у наукових фахових виданнях (із них 2 – у співавторстві), 7 – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та 10 статей в інших наукових виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, п’яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 400 сторінок, який містить 34 таблиці і 33 рисунка, з яких лише 10 займають всю площу сторінки. Повний обсяг роботи – 487 сторінок. Список використаних джерел із 347 найменувань викладено на 27 сторінках, 9 додатків – на 59 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі "Теоретико-методологічні засади мотивації праці в умовах конкурентних відносин" досліджено сутність соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці та її роль в становленні конкурентоспроможної економіки, розкрито

трансформацію форм і методів мотивації праці в умовах конкурентних відносин, методологічні аспекти взаємозв'язку мотивації праці й національного трудового менталітету, обґрунтовано стратегію та методологічні принципи формування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці.

На основі критичного аналізу наукових джерел здійснено систематизацію розвитку наукових уявлень про мотивацію праці, яка на відміну від існуючих, переконливо доводить, що сучасна трансформація мотиваційних теорій відбувається у тісному зв'язку з чинниками перетворення індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), становлення розвиненого конкурентного середовища, що обумовлює поступовий перехід від мотиваційних теорій класичного типу до мотиваційних теорій інноваційного типу, від методів економічної мотивації до методів постеконімічної мотивації, які мають соціально-економічне наповнення.

Виявлено та обґрунтовано базову закономірність сучасного економічного розвитку, яка полягає в тому, що формування конкурентоспроможної економіки держави в глобалізованому світі стає все більш пов'язаним із досягненням цілей людського розвитку, що об'єктивно посилює роль соціально-економічної мотивації праці. Урахування цієї закономірності та ключових ідей концепції людського розвитку дозволило обґрунтувати необхідність соціально-економічної спрямованості мотиваційного процесу та запропонувати уведення в науковий обіг категорії "соціально-економічна мотивація праці". Вона трактується в роботі як динамічний процес формування взаємопов'язаних і взаємообумовлених соціальних та економічних мотивів певної трудової поведінки людини, що стають поштовхом до ефективної трудової діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних і колективних цілей.

На основі систематизації та поглиблення визначення понятійного апарату мотиваційних теорій запропоновано класифікацію мотивів трудової діяльності за ознакою економічних і соціальних потреб працівника, застосування якої дозволяє обґрунтовувати вибір методів соціально-економічної мотивації праці в умовах конкурентного середовища.

На відміну від традиційних поглядів, в дисертації послідовно відстоюється позиція, що розгляд мотивації праці лише на рівні підприємства та індивіда є недостатнім та обмеженим. Вважаємо, що процес мотивації праці завжди є поєднанням взаємодії внутрішніх (на рівні індивіда) і зовнішніх факторів, діючих на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях. Провідним методологічним підходом дослідження мотивації праці обрано системний. Його застосування у дисертації дозволило обґрунтувати систему чинників формування соціально-економічної мотивації праці на усіх економічних рівнях, вдосконалити існуючі класифікації форм і методів мотивації праці, визначити критерії їх вибору та застосування.

В процесі дослідження встановлено, що важливою передумовою отримання конкурентних переваг у сфері праці є формування та реалізація мотиву досягнень. Це дало змогу виокремити особливий вид мотивації – "соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці", яка, ґрунтуючись на соціально-економічних потребах людини, спрямована на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили і результатах праці та забезпечення на цій основі кращого задоволення актуальних потреб, отримання необхідних матеріальних і духовних благ.

Існуюча теорія і практика мотивації у сфері праці України не дозволяє досягати комплексного розв'язання завдань такого змісту у зв'язку з недослідженістю сутності конкурентоспроможності у сфері праці (не говорячи про її оцінку), а також питань ефективності мотивації. Тому в дисертації

розроблена та реалізована принципово нова методологічна схема комплексного дослідження та регулювання ефективності мотивації конкурентоспроможності праці (рис. 1). Досягнення очікуваного ефекту на кожному з рівнів розгляду передбачає визначення параметрів, методів оцінки конкурентоспроможності, індикаторів ефективності мотивації, з'ясування чинників впливу, оцінювання ефективності мотивації для подальшої розробки (корегування) стратегії і тактики мотивації конкурентоспроможності праці.

Запропоновано стратегію формування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці, якому відводимо важливе місце у забезпеченні сталого розвитку, підвищенні рівня життя, нарощуванні людського капіталу і конкурентних переваг держави. Стратегія відображає нову методологічну парадигму мотивації праці в конкурентних умовах, будується на нових методологічних принципах (конкурентності, мотивованості, ефективізації, адаптації та розвитку, пріоритетності соціальних потреб), базується на розробленій дисертантом системі чинників мотивації підвищення конкурентоспроможності. Стрижневі положення стратегії доводять, що зі становленням конкурентного середовища мотивація конкурентоспроможної праці має набувати інноваційного характеру, економічно і соціально спонукаючи роботодавців та найманих працівників до отримання конкурентних переваг продукту праці на ринку на основі запровадження інновацій, стимулюючи зростання професійної компетентності, продукування нових знань. Розроблена схема формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці передбачає активну взаємодію соціальних партнерів, пошук та залучення дієвих мотиваційних важелів для утвердження в усіх секторах економіки ефективного власника та інвестора, спроможного не лише створювати нові робочі місця, але й забезпечувати попит на інновації, підготовку конкурентоспроможної робочої сили, проведення адекватної політики оплати праці і доходів в інтересах утвердження у сфері праці пріоритетів дальньої мотивації згідно цілей інноваційного розвитку.

Вперше з позицій економічної науки обґрунтовано методологічний зв'язок мотивації конкурентоспроможної праці й національного трудового менталітету. Запропоновано трактування трудового менталітету як соціально-економічної категорії, яка узагальнено відображає рівень національної трудової свідомості суспільства, соціальних груп та прошарків населення, окремих індивідів, сприйняття сенсу трудової діяльності, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють спонукальні мотиви певної трудової поведінки. З'ясовано, що особливості менталітету, суперечливе поєднання його позитивних і негативних рис, сформованих під довготривалим впливом історичних, економічних, демографічних, соціокультурних, політичних, географічних та інших факторів, значною мірою обумовлюють ставлення до праці та її результати, як прискорюючи, так і гальмуючи економічні процеси. Якісні зміни менталітету у напрямі адаптації до умов конкурентного середовища вимагатимуть в Україні залучення потужних мотиваторів і більш тривалого часу, ніж ринкова трансформація економіки.

У другому розділі "Тенденції та особливості становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці" проаналізовано тенденції у трансформації ролі й змісту праці на тлі глобалізації світового розвитку, визначено вплив конкуренції на зміну трудових мотивів, місце трудового менталітету в системі чинників механізму мотивації, пріоритетні напрями управління конкурентоспроможністю персоналу на засадах соціально-економічної мотивації, особливості становлення такої мотивації в умовах трансформаційного періоду.

Виконаний аналіз якісних і кількісних змін, які відбуваються у сфері праці на тлі глобалізації й радикально позначаються на змісті праці і структурі зайнятості, дозволив виявити новітні тенденції, зокрема: 1) на початку ХХІ ст. праця, як ніколи раніше, стала об'єктом конкурентних відносин; 2) досягнення бажаного ефекту праці і набуття конкурентних переваг як окремим підприємством, так і країною в цілому, все більшою мірою стає залежним від запровадження більш дієвих методів соціально-економічної мотивації праці. Водночас, визначено, що можливості досягнення бажаної конкурентоспроможності у сфері праці об'єктивно зменшуються в країнах (і в Україні зокрема), де перехід до ринку супроводжується тенденціями, що є протилежними світовим, – процесами деінтелектуалізації праці, зростання частки важкої фізичної праці, недооцінки знань і творчості у трудовому процесі.

Поглиблюючи теоретичні підходи до розкриття сутності конкурентних відносин на ринку праці, обґрунтовано, що конкуренція не лише слугує регулятором попиту і пропозиції, заробітної плати, а й засобом трансформації соціально-економічних мотивів поведінки найманих працівників і роботодавців на ринку праці у напрямі орієнтацій на зростання конкурентоспроможності. Пояснюється це, передусім, тим, що в умовах конкурентного середовища найбільшим попитом користується праця (трудові послуги), якій притаманні якісні та вартісні переваги, тобто конкурентоспроможна праця. При цьому категорію "конкурентне середовище на ринку праці" запропоновано розуміти як сукупність економічних умов, які забезпечують економічну свободу учасників ринкових відносин, зокрема їх незалежність один від одного, рівність прав, свободу трудового вибору, вільне переміщення носіїв робочої сили, можливість одержання більшого доходу в обмін на працю з більшими конкурентними перевагами.

В процесі дослідження виявлено та обґрунтовано важливу закономірність, яку слід враховувати у вдосконаленні мотиваційної системи в Україні: на межі ХХ-го і ХХІ-го ст. світова практика мотивації конкурентоспроможності у сфері праці підпорядковується інноваційній стратегії підприємств, містить значно збагачені методи соціально-економічної мотивації, які мають комплексний характер, і, водночас, як ніколи раніше, спрямовуються на інвестування у розвиток людського капіталу.

Дисертант дійшов висновку, що методи мотивації конкурентоспроможності у сфері праці мають постійно гнучко змінюватися, узгоджуючись зі зміною життєвого рівня, соціалізацією трудового процесу, розвитком НТП, з появою нових можливостей і пріоритетів, зі зміною запитів і цінностей, збагаченням потреб на тлі появи ознак поступового перетворення індустріального суспільства в постіндустріальне.

Формування довготривалих мотивів конкурентоспроможності у сфері праці, як засвідчив досвід розвинених країн, вкрай рідко ґрунтується на "голому ентузіазмі" персоналу і майже не співіснує з бідністю. В дисертації виокремлено ключові тенденції у зарубіжній практиці матеріального стимулювання конкурентоспроможності праці персоналу, які пропонується враховувати у реформуванні оплати праці і доходів в Україні: 1) пріоритет оцінки значення розумової праці порівняно з фізичною; 2) тенденції до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з конкретних трудових заслуг працівника, урахування його кваліфікації і знань; 3) зростання частки змінної частини оплати праці, яка визначається особистим внеском працівника у результати роботи підприємства, урахуванням рівня його компетенції; 4) зростання частки заробітної плати в особистих доходах працівників; 5) збільшення суми витрат підприємств на робочу силу; 6) диференціація

заробітної плати за професійно-кваліфікаційною ознакою; 7) застосування нетрадиційних методів матеріального стимулювання персоналу, таких, як участь в розподілі прибутку, безоплатна передача акцій, пайова участь, накопичення коштів на спеціальних рахунках тощо.

Обґрунтовано, що в Україні становлення стійких мотивів до зростання конкурентоспроможності у сфері праці відбуватиметься лише в разі створення певних передумов: 1) формування розвинутого конкурентного середовища, яке сприяє підвищенню трудової мобільності робочої сили, конкурентному встановленню заробітної плати та нівелюванню різниці в її рівнях стосовно праці однакової складності; 2) створення середнього класу, представники якого зацікавлені у високих доходах і стабільності економічного й політичного розвитку країни, здатні брати на себе відповідальність, проявляти громадянську свідомість; 3) формування ефективних власників, зацікавлених у продуктивному використанні як основних та оборотних фондів, так і людського капіталу; 4) налагодження ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників у сфері праці, завдяки якому узгоджуються пріоритети забезпечення конкурентоспроможності підприємств з формуванням довгострокової мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.

На відміну від традиційних уявлень про мотиваційну систему, в дисертації зосереджено увагу не лише на ролі зовнішніх мотиваторів, а й на впливовій ролі внутрішньої мотивації (самотивації досягнень), яка є найменш дослідженою вітчизняними і зарубіжними вченими-економістами.

Виявлені закономірності й тенденції дозволили сформулювати принципово новий висновок – в умовах становлення конкурентного середовища і посилення глобалізації світового економічного розвитку вітчизняна економічна наука стоїть перед необхідністю зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти соціально-економічна мотивація конкурентоспроможної праці.

На основі аналізу дії механізму конкуренції на ринку праці вперше обґрунтовано, що конкурентоспроможною слід вважати працю, яка задовольняє комплексу умов: 1) конкурентоспроможності робочої сили; 2) конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок; 3) конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає організацію праці, її оплату, умови, безпеку та ін., від переваг якого залежить мотивація трудового вибору, передумови ефективної трудової діяльності.

В дисертації дістало подальшого розвитку трактування категорії конкурентоспроможності робочої сили, яку, на відміну від існуючих підходів, запропоновано визначати як системну тріаду: 1) як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу; 2) як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили; 3) як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників.

Визначено, що ефективне розв'язання завдань становлення мотивації конкурентоспроможності у сфері праці є неможливим без оцінювання конкурентних переваг і відповідного регулювання конкурентоспроможності за допомогою впливових мотиваційних чинників. Разом з тим,

акцентовано увагу на тому, що дія інструментів і важелів мотивації конкурентоспроможності не може охоплювати своїм впливом тільки найманих працівників підприємств та організацій, в інтересах конкурентоспроможності економіки окреслену проблему неодмінно слід розглядати ширше, з позицій інтересів усіх соціальних партнерів, виходячи із завдань інноваційного розвитку суспільства.

Такий підхід дозволив дійти нового висновку, що мотивація конкурентоспроможності праці за змістом і спрямованістю має відповідати саме завданням інноваційної мотивації соціальних партнерів. Інноваційну мотивацію запропоновано розуміти як систему взаємопов'язаних та взаємообумовлених стимулів, мотиваційних важелів (економічних, соціальних, організаційно-правових тощо), які в різноманітних сферах і галузях мають впливати на соціальних партнерів на всіх рівнях, спонукаючи їх до активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення на основі НТП нових продуктів, послуг, їх впровадження, використання, комерціалізацію з метою одержання корисного ефекту та задоволення суспільних потреб. Перелік основних важелів інноваційної мотивації в дисертації розроблено з урахуванням їх специфічних відмінностей для найманих працівників і роботодавців.

У третьому розділі "**Комплексна оцінка економічної та соціальної ефективності мотивації праці в умовах формування конкурентного середовища в Україні**" визначено індикатори та критерії оцінювання ефективності мотивації праці, проаналізовано економічну ефективність мотивації праці на всіх рівнях, висвітлено демосоціальні виміри дієвості мотивації праці, визначено демотиватори конкурентоспроможності праці, особливості трансформацій трудового менталітету в Україні.

У зв'язку з недослідженістю питань ефективності мотивації праці в дисертації запропоновано її розуміти: по-перше, як характеристику результативності процесу спонукання до праці на основі врахування ступеню реалізації економічних та соціальних цілей суспільства (підприємства) та його окремих індивідів (працівників підприємства); по-друге, як співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов'язаних із соціально-економічною мотивацією працівників.

Керуючись розробленим методологічним підходом, розроблено систему індикаторів, критеріїв, загальних і часткових показників оцінки соціальної та економічної ефективності мотивації на особистісному, мікро-, мезо- та макроекономічному рівні, яку використано в процесі аналізу. Зокрема, одним із показників соціально-економічної ефективності мотивації праці (E_m) може слугувати співвідношення одержаного доходу і витрат на соціально-економічну мотивацію персоналу:

$$E_m = D / (\sum Z + \sum C) \quad (1)$$

де D – дохід (прибуток); $\sum Z$ – витрати на економічну мотивацію праці (оплата праці, премії тощо); $\sum C$ – витрати на соціальну мотивацію, тобто на поліпшення умов праці, навчання, охорону здоров'я тощо (на рівні національної економіки використовуємо, відповідно, співвідношення національного доходу і витрат на матеріальне стимулювання праці й соціальні інвестиції).

Акцентовано увагу на тому, що показник E_m є вкрай чутливим до співвідношення між темпами зростання результативності праці і темпами зростання оплати праці й соціальних витрат. Водночас, доведено, що багатоаспектність та багатокритеріальність мотиваційного процесу не лише ускладнюють, а й унеможливають уведення єдиного показника ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці на усіх рівнях економічного аналізу, що обумовлює

необхідність використання комплексного підходу, розробки множини критеріїв і багатоваріантних методик відповідної оцінки.

Для оцінки ефективності мотивації праці на особистісному рівні розроблено та апробовано методику оцінювання сили соціальної та економічної мотивації індивіда та колективу працівників підприємства, яка дозволяє аналізувати ефективність мотиваційних заходів на мікроекономічному рівні, виявляти невикористані резерви для зростання трудової активності персоналу, оптимізувати вибір соціальних та економічних важелів для посилення цілеспрямованого зовнішнього впливу на трудову поведінку з метою досягнення очікуваних трудових результатів.

Комплексна оцінка економічної та соціальної ефективності мотивації праці в Україні на основі розробленої системи індикаторів довела наступне. В результаті розбалансування соціально-економічної системи забезпечення життєдіяльності протягом 90-х років процеси людського розвитку в Україні виявилися майже некерованими, скоротився обсяг фонду життєвих засобів, які мають бути базою відтворення трудового потенціалу суспільства, що спричинило негативні наслідки для соціально-економічного розвитку країни і мотивації праці зокрема.

Низька ефективність соціально-економічної мотивації в Україні на сучасному етапі зумовлена як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку, що призвели до погіршення якості людського капіталу, непомірно великих людських втрат, бідності, які об'єктивно погіршують перспективи формування конкурентоспроможної робочої сили в найближчому майбутньому.

Зокрема, вивчення демосоціальних умов відтворення населення та прогнозування його вікових характеристик до 2010 р., а також прогноз динаміки кількості зайнятого населення по регіонах і Україні в цілому, засвідчили несприятливі демографічні перспективи – тривале зменшення чисельності населення і подальше його постаріння, що одночасно ускладнює формування самого суб'єкта трудової активності. Виходячи з цього, акцентовано увагу на тому, що в економічній політиці не можна сподіватися на залучення екстенсивних факторів, а слід покладатися в інтересах зростання конкурентоспроможності праці на продуктивне використання енергії і мотивації усіх поколінь, зокрема знань і досвіду людей похилого віку.

Економічні зрушення в Україні на початку нового сторіччя практично не позначилися на поліпшенні чинників людського розвитку і стані мотивації праці. Продовжує поглиблюватися розшарування суспільства за доходами. Життєвий рівень громадян України, не зважаючи на темпи зростання доходів, є одним з найнижчих в Європі, 2/3 населення живе на рівні бідності, при цьому бідність в Україні безпосередньо охоплює значну частину працюючих. Зарплату, нижчу за встановлену мінімальну, у 2003 р. отримував кожний сьомий (14,6%) працівник у галузях економіки, а місячна заробітна плата, нижча за прожитковий мінімум, нараховувалася майже половині працюючих (49,8%).

Не дивлячись на економічне зростання в Україні, макроекономічна ефективність мотивації праці після тривалого спаду у середині 90-х років підвищилася незначною мірою (рис. 2).

Звертаючи увагу на зниження показника ефективності мотивації праці (E_m) у 2001 – 2003 рр. порівняно з 2000 р., ми пояснюємо це істотним зростанням витрат на оплату праці і соціальні заходи, яке з часом має створити передумови для підвищення продуктивності праці і досягнення відчутних зрушень в ефективності мотивації праці. На даному етапі вважаємо об'єктивно необхідним випереджувальне зростання мінімальної і середньої заробітної плати до прийнятних рівнів, достатніх

для відтворення простої і кваліфікованої робочої сили. У найближчій перспективі ці заходи мають посилити мотиваційний зв'язок “оплата праці – результати праці” і забезпечити надалі більш прискорене зростання продуктивності праці (відповідно, і доходу) порівняно з витратами на її оплату, отже, отримувати більший економічний ефект мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.

Таким чином, відмічаючи позитивні тенденції у темпах зростання обсягів виробництва в Україні порівняно з серединою 90-х років, поки передчасно говорити про помітні зрушення в ефективності мотивації праці. Причини неефективності існуючого механізму мотивації пов'язуємо, передусім, з тим, що в Україні заробітна плата втратила відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання ефективності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Основними чинниками демотивації конкурентоспроможності визначено накопичені протиріччя у сфері оплати праці України.

В процесі обробки та аналізу статистичних даних виявлено невідповідність середньої заробітної плати ринковій рівноважній ціні послуг робочої сили, яка тільки у 2001 р., за нашими розрахунками, складала близько 1100 грн., що втричі перевищувало середню заробітну плату. Виявлена ситуація засвідчує: 1) істотне заниження оплати праці в Україні з боку роботодавців в умовах неконкурентного ринку праці; 2) слабкість державного і договірного регулювання оплати праці; 3) необхідність уваги до тінізації певної частини доходів працівників, які не відображає статистика.

Визначено тісну залежність між такими соціально-економічними параметрами, як рівень доходу найманого працівника і рівень соціального ризику, яка безпосередньо впливає на мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці. Поки працівник отримує дохід нижче або на рівні прожиткового мінімуму, він знаходиться у стані високого соціального ризику, коли першочерговими, як правило, стають потреби виживання (соціальної безпеки), а не творчої самореалізації, набуття конкурентних переваг. Політика «дешевого працівника» є вкрай ризикованою і руйнівною для інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили, НТП. Цей висновок знайшов підтвердження в результатах мотиваційного моніторингу, проведеного за авторською методикою в 1999 – 2003 рр. на підприємствах та установах Кіровоградської, Дніпропетровської, Черкаської, Одеської, Луганської та інших областей.

Доведено, що завданням мотивації конкурентоспроможності у сфері праці радикально суперечить подальше збереження низької ціни робочої сили в Україні і, як наслідок, повільне формування середнього класу. Якщо економічний вигравш від економічного зростання і надалі матиме переважно тільки частка заможних громадян, формування середнього класу уповільниться, перспективи підвищення мотивації праці буде втрачено, майбутні конкурентні переваги в економіці – теж. Виконаний прогноз перспектив становлення середнього класу в Україні за критерієм перевищення одержуваного грошового доходу над величиною прожиткового мінімуму (на прикладі домогосподарств, для яких сукупні витрати на 1 особу переважають величину прожиткового мінімуму) довів, що до 2010 р. частка представників середнього класу ще не досягне 50%. Отже, для реалізації конкурентних стратегій вкрай важливо забезпечити прискорене зростання заробітної плати в Україні.

Аналіз засвідчив, що ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці гальмують

обмежені обсяги підготовки і підвищення кваліфікації на підприємствах, відсторонення держави від цілеспрямованого регулювання безперервної підготовки кадрів, некерованість процесу набуття конкурентних переваг персоналу вітчизняних підприємств. В питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників залишаються невикористаними резерви розвитку соціального партнерства. Головна увага має бути зміщена у площину змісту та якості навчання, суттєвого збільшення державних витрат на освіту. Їх обсяг, за нашими розрахунками, має бути збільшеним до 2011-го р. у півтора рази (проти 2000 р.).

Проведена діагностика трансформацій трудового менталітету довела, що адаптація населення до умов конкурентного середовища виявилася болісним, довготривалим та багатограним явищем, яке відбувається з різною мірою гостроти в залежності від віку, статі, професії, сфери зайнятості, рівня кваліфікації, стартових можливостей, рівня соціальної захищеності, здатності до швидкого перенавчання. Типізація трудового менталітету засвідчила, що значна частина опитаних (46%) все ще орієнтована на гарантії зайнятості й оплати праці (навіть невисокої) без прикладання інтенсивних зусиль для навчання та перенавчання, підвищення конкурентоспроможності, що обумовлено нерозвиненістю соціальних потреб, ринкового мислення, відсутністю необхідних соціально-економічних передумов.

Четвертий розділ "Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці" присвячено розробці і реалізації системного підходу до оцінювання та регулювання конкурентоспроможності праці на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях у практиці ближньої та дальньої мотивації, врахування ризику неконкурентоспроможності персоналу, оцінки та мотиваційного регулювання конкурентоспроможності трудового потенціалу регіонів України.

Обґрунтовано нове бачення можливостей підвищення ефекту мотивації праці та визначення оптимальних чинників мотиваційного впливу на основі оцінювання і регулювання конкурентних переваг. Доведено, що останнє цілком відповідає економічним інтересам працівника, який пропонує трудові послуги, і роботодавця, який їх купує, незалежно від форми власності підприємства та рівнів управління працею, оскільки, в кінцевому рахунку, конкурентні переваги відкривають додаткові можливості отримання більшого доходу (прибутку) підприємству, більш високої оплати праці (доходу) працівнику. Різниця полягає в об'єкті такого регулювання: на рівні індивіда об'єктом регулювання мають бути певні складові людського капіталу (знання, кваліфікація, трудовий та професійний досвід, навички, сила самомотивації тощо); на рівні підприємства (галузі) таким об'єктом є, по-перше, якість робочої сили, по-друге, привабливість умов праці (її організації, оплати, безпеки та ін.), які дозволяють сформувати команду професіоналів, по-третє, якість (привабливість) продукту праці, що пропонуватиметься ринку.

Якщо на рівні індивіда оцінка конкурентних переваг може бути тільки суб'єктивною (самооцінка), то на рівні роботодавця вона має базуватися на об'єктивній оцінці інтегрального впливу кожної із зазначених складових на загальну конкурентоспроможність у сфері праці ($K_{\text{пр}}$):

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{рп}}, K_{\text{мзп}}) \quad (2)$$

де $K_{\text{пр}}$ – загальна конкурентоспроможність праці, $K_{\text{рс}}$ – конкурентоспроможність робочої сили, $K_{\text{рп}}$ – конкурентоспроможність результату праці – товару (продукції, послуг), що пропонується ринку, $K_{\text{мзп}}$ – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (оплати праці, її умов та організації).

За умов формування певної мотивації кожен працівник може прагнути до зростання

конкурентних переваг в якості своєї робочої сили та результатах праці. Водночас, підприємство (держава), ґрунтуючись на результатах зазначеної оцінки, може забезпечувати формування необхідного набору конкурентних переваг та їх подальше нарощування на основі цілеспрямованої соціально-економічної мотивації. Дослідження довело, що набуття бажаних конкурентних переваг може і повинно стати об'єктом мотиваційного регулювання на всіх рівнях управління працею.

Регулювання конкурентоспроможності праці на рівні роботодавця (підприємства, галузі, регіону, держави) ми вважаємо однією з найважливіших функцій мотиваційного механізму, яка здійснюється, виходячи з оцінок $K_{рс}$, $K_{рп}$, $K_{мзп}$ шляхом залучення впливу певних соціальних та економічних важелів з метою набуття, постійного підтримання та нарощування конкурентних переваг. Оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці має базуватись на використанні системного підходу, спрямованого на врахування комплексу складових конкурентоспроможності та низки чинників, які визначально впливають на їх формування на певному рівні.

Реалізації цих завдань сприятиме використання розробленої та апробованої в дисертації методики оцінювання комплексного показника конкурентоспроможності праці (K). Методика дозволяє проводити експертну оцінку цього показника на макро- (мезо-) та мікроекономічному рівнях та визначати невикористані резерви для зростання конкурентних переваг у сфері праці на основі соціально-економічної мотивації праці. Розроблений методичний підхід передбачає оцінювання значень $K_{рс}$, $K_{рп}$, $K_{мзп}$ за критерієм відповідності вимогам ринкового попиту із застосуванням формули 3, яка відображає ідею методу найменших квадратів стосовно характеристик попиту P_{ij} і пропозиції R_{ij} (відповідно, для робочої сили, результату праці, мотиваційного забезпечення праці) та враховує ситуаційну значимість розбіжності між ними через “вагові” коефіцієнти W_i та V_{ij} :

$$K = \sum_{i=1}^n W_i \cdot \sum_{j=1}^{m(i)} V_{ij} \cdot (P_{ij} - R_{ij})^2 \quad (3)$$

Зі зменшенням розбіжності між вимогами попиту і пропозиції значення показника конкурентоспроможності (K) зменшується, тобто можна використовувати на практиці правило, за яким “конкурентоспроможність є тим більшою, чим меншим є значення K ”. Стосуючись різних об'єктів одного і того ж ринку – $n = 1, 2, \dots, N$ – показник K_n дає можливість порівнювати їх з позиції конкурентоспроможності: найбільш конкурентоспроможним виявиться об'єкт, для якого $K_{opt} = \min\{K_n, n = 1, 2, \dots, N\}$.

Здійснені за формулами 2 і 3 розрахунки комплексного показника конкурентоспроможності праці на регіональному рівні як суми $K_{рс}$, $K_{рп}$, $K_{мзп}$ дали можливість здійснити кластеризацію регіонів України за ознакою конкурентоспроможності праці (див. табл. 1). Аналіз засвідчує, що в інтересах зростання конкурентоспроможності праці необхідно, передусім, посилити увагу до вдосконалення соціальних та економічних важелів мотиваційного механізму (оплата праці, її умови, організація, можливості професійного та соціального розвитку тощо) в регіонах, віднесених до 3-го кластеру. Регулювання конкурентоспроможності має бути постійним, комплексним, враховувати особливості етапу ринкових перетворень, рівень забезпечення потреб, тенденції економічного розвитку регіону, регіональні риси трудового менталітету, закономірності світового інноваційного розвитку.

Кластеризація регіонів України за результатами оцінки конкурентоспроможності праці

Показники	К л а с т е р и		
	I кластер	II кластер	III кластер
Комплексний показник конкурентоспроможності праці (К)	К = 0,063 ... 0,250 конкурентоспроможність праці висока	К = 0,251 ... 0,290 конкурентоспроможність праці середня	К = 0,291 ... 0,309 конкурентоспроможність праці низька
Регіони у складі кластерів	м. Київ. Області: Дніпропетровська, Запорізька, Донецька, Одеська, Харківська	М. Севастополь. Области: Київська, Полтавська, Івано-Франківська, Волинська, Львівська, Луганська, Чернігівська, Сумська, Автономна Республіка Крим, Херсонська, Вінницька, Закарпатська, Черкаська, Чернівецька, Миколаївська.	Області: Хмельницька, Житомирська, Кіровоградська, Рівненська, Тернопільська.

Крім зазначеної оцінки конкурентоспроможності праці на основі обробки даних Державного комітету статистики України вперше здійснено інтегральну соціально-економічну оцінку конкурентоспроможності трудового потенціалу регіонів та побудовано відповідну картосхему (див. рис. 3). При формуванні останньої використано масштабований аналог К у варіації $K_n^* = 1 - K_n/K_{max}$ як найбільш співвідносній сутності рейтингу. Використання методики дає змогу в кожний окремий проміжок часу корегувати регіональні пріоритети соціально-економічної мотивації в інтересах підвищення конкурентоспроможності працівників тих чи інших регіонів.

Здійснений аналіз показує, що визначений рейтинг конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону не завжди безпосередньо корелює з індексом людського розвитку регіону та рівнем доходів. Завдання полягає в урахуванні виявлених регіональних відмінностей та в оптимізації умов для повноцінного залучення й розвитку трудового потенціалу кожного окремого регіону, зростання його конкурентоспроможності на основі збільшення обсягів інвестицій у всебічний розвиток людини, вдосконалення системи стимулювання трудової діяльності, подолання суттєвої диференціації в доходах, рівні життя, розвитку соціальної інфраструктури.

В дисертації вперше запропоновано враховувати в методах мотивації оцінку ризику неконкурентоспроможності персоналу, який визначається з урахуванням співвідношення збитків від неякісного виконання робіт і доходу, одержуваного за умови якісної (кваліфікованої) праці. Доведено, що методи мотивації, з одного боку, мають враховувати об'єктивну оцінку конкурентоспроможності працівників, яка відбиватиметься на оплаті праці та зацікавленості працівника у поліпшенні професійно-кваліфікаційних якостей, у розробках інновацій, з іншого – мінімізувати ризик відбору некомпетентних кадрів та неефективних витрат на їх утримання, гнучко реагувати на зміни кон'юнктури ринку. Зниженню ризику неконкурентоспроможності персоналу сприятимуть: удосконалення кадрової політики (пошук, відбір талановитих фахівців, ротація кадрів, планування кар'єри, підвищення кваліфікації); індивідуалізація оцінки результатів праці; оцінювання конкурентоспроможності працівників з використанням розробленої методики, інвестиції в людський капітал.

У п'ятому розділі "Вдосконалення мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці" обґрунтовано концепцію мотиваційного забезпечення

зростання конкурентоспроможності праці, визначено напрями вдосконалення мотиваційного механізму, шляхи його ефективізації, визначено соціально-економічні умови адаптації трудового менталітету до конкурентних умов, розроблено рекомендації щодо інвестування у підготовку конкурентоспроможних кадрів, матеріального стимулювання конкурентоспроможності працівників та їх інноваційної активності.

Виконане дослідження довело як недосконалість та неефективність існуючої соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці, так і відсутність необхідних регуляторів конкурентоспроможності, що створює в Україні серйозні перешкоди у зростанні конкурентних переваг робочої сили і результатів трудової діяльності, конкурентоспроможності економіки загалом. Розв'язання цієї проблеми потребує формування адекватного мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності праці (МПКП), який ми розуміємо як сукупність соціально-економічних та організаційно-правових методів і важелів, орієнтованих на стимулювання мотивів досягнення конкурентних переваг у результатах праці та професійно-кваліфікаційних характеристиках робочої сили.

Функціонування окресленого механізму має базуватися на розробленій в дисертації концепції мотиваційного забезпечення зростання конкурентоспроможності праці, яка розкриває цільові орієнтири мотивації, принципові позиції, на яких вона будується, соціально-економічні та організаційно-правові умови й важелі, що мають забезпечити досягнення конкурентних переваг на усіх рівнях управління працею, а також шляхи вдосконалення структури і дії мотиваційного механізму. Концепція виходить з ключової ролі людського капіталу у підвищенні ефективності виробництва і конкурентоспроможності економіки. Її провідними принципами є пріоритетність соціальних потреб людини, заохочення чесної конкуренції, досягнення балансу інтересів соціальних партнерів, принципи системності, комплексності тощо.

Згідно концепції дія МПКП спрямована на підвищення конкурентоспроможності праці на основі залучення потенціалу соціального партнерства шляхом тісної взаємодії на усіх економічних рівнях керованої підсистеми, цільової підсистеми, підсистеми наукового обґрунтування, підсистеми мотиваційного забезпечення та підсистеми регулювання ефективності мотивації конкурентоспроможності. Модель МПКП наведена на рисунку 4.

У підсистемі мотиваційного забезпечення МПКП виокремлюються блоки, які об'єднують сукупність важелів впливу: організаційно-правовий; оплати праці та доходів; соціальних інвестицій; соціального захисту; соціально-психологічного забезпечення трансформації трудового менталітету та розвитку корпоративної культури; мотиваційного моніторингу. Визначальна роль закріплюється за блоком оплати праці та доходів, який об'єднує комплекс економічних, фінансових, інвестиційних важелів, що регулюють стан оплати праці і доходів, сприяють становленню середнього класу, формуючи певну мотивацію соціальних партнерів до інновацій, набуття конкурентних переваг.

Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення матеріального стимулювання конкурентоспроможності працівників, серед них: розвиток ринкових механізмів саморегулювання заробітної плати; зростання участі держави у регулюванні ціни послуг робочої сили на базі ринкової; запобігання зростанню соціальних ризиків працюючого населення; поетапне підвищення мінімальної заробітної плати, наближення її до величини прожиткового мінімуму; реальний захист прав працівників на своєчасне отримання нарахованої заробітної плати незалежно від форми власності підприємства; запровадження заохочень, що враховують конкурентоспроможність

працівників та результатів їх праці. Головним пріоритетом у реформуванні сфери оплати праці і доходів має стати зростання питомої ваги оплати праці у ВВП і доходах населення.

До дієвих напрямів державного регулювання доходів від праці віднесено: законодавче встановлення розміру мінімальної заробітної плати, адекватної можливостям відтворення та розвитку робочої сили працівників; ефективну індексацію доходів і заробітної плати у зв'язку зі зростанням цін на товари і тарифів на послуги; проведення прийнятної податкової політики, спрямованої на регулювання диференціації і розмірів доходів, здійснення прогресивного оподаткування високих доходів, підтримку сфер діяльності (освіта, наука, культура), які визначають формування якості національної робочої сили, її конкурентоспроможність.

Становленню мотивації конкурентоспроможності у сфері праці беззаперечно сприятиме вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці на усіх рівнях, яке дозволить упорядкувати співвідношення оплати праці між галузями, регіонами, категоріями персоналу, відродити та покращити нормування праці.

Важливою функцією МПКП вважаємо соціальне інвестування, зокрема інвестування у навчання кадрів. Для реалізації зазначеної функції мотиваційного механізму запропоновано та апробовано нову методику оцінки ефективності інвестування у підготовку кадрів на підприємстві, яка дає змогу: 1) оцінити економічну доцільність інвестицій роботодавця у підготовку (перепідготовку) працівника з урахуванням зовнішніх для підприємства економічних умов (діючої ставки банківського відсотку по депозитних вкладах); 2) визначитись з оптимальним терміном навчання працівника за контрактом; 3) визначитись з терміном повернення витрат підприємства на навчання з найбільшим економічним ефектом для інвестора (роботодавця).

Забезпечення дієвості усіх підсистем МПКП потребує різнобічної оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Рекомендовано її здійснювати на усіх рівнях за допомогою розробленої та апробованої в дисертації методики оцінки економічного, соціального та інноваційного ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Акцентовано увагу, що зазначені ефекти є різноякісними і завжди відбивають лише окремі аспекти дієвості мотивації конкурентоспроможності праці.

Виконані розрахунки показали, що на рівні національної економіки на кожні 100 грн. витрат на соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності праці у 2002 р. припадало 22,95 грн. отриманого фінансового результату від економічної діяльності, у 2003 р. – 23,24 грн. На мезорівні оцінка (табл. 2) засвідчила наступне:

економічний ефект мотивації конкурентоспроможної праці у вигляді створення валової доданої вартості у розрахунку на 1 грн. заробітної плати найманого працівника коливався від 2,53 грн. (Автономна Республіка Крим) до 3,89 грн. (м. Київ);

соціальний ефект, пов'язаний з аспектом реалізації потреб працівників у підвищенні рівня конкурентоспроможності робочої сили засвідчив, що кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, у розрахунку на кожний млн. грн. витрат на оплату праці становила від 8,2 осіб (м. Київ) до 20 осіб (Кіровоградська обл.);

інноваційний ефект мотивації конкурентоспроможності складав від 0,19 (Донецька обл.) до 5,31 тис. грн. (Миколаївська обл.) вартості виконаних наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1 тис. грн. оплати праці інноваційного змісту.

Оцінка ефективності мотивації конкурентоспроможності праці (мезорівень)

Регіони	Інтегральна оцінка		
	Економічний ефект ^{*)}	Соціальний ефект ^{**)}	Інноваційний ефект ^{***)}
Автономна Республіка Крим	2,53	13,1	2,15
Вінницька область	3,13	13,2	3,03
Волинська область	3,63	14,6	1,95
Дніпропетровська область	2,91	18,9	2,36
Донецька область	3,02	16,2	0,19
Житомирська область	2,74	12,6	1,86
Закарпатська область	3,36	15,0	1,44
Запорізька	2,58	16,1	3,91
Івано-Франківська обл.	3,79	16,6	1,91
Київська область	2,90	11,1	2,08
Кіровоградська область	3,04	20,2	2,27
Луганська область	2,55	13,6	2,94
Львівська область	2,86	11,0	2,30
Миколаївська область	2,60	14,5	5,31
Одеська область	3,31	10,2	2,12
Полтавська область	3,49	14,5	1,95
Рівненська область	2,97	13,1	2,10
Сумська область	2,85	17,0	2,71
Тернопільська область	3,22	13,9	2,09
Харківська область	2,95	14,9	2,36
Херсонська область	2,95	15,1	1,65
Хмельницька область	2,97	16,2	2,14
Черкаська область	2,83	13,4	2,71
Чернівецька область	3,37	15,0	1,57
Чернігівська область	3,05	13,3	1,99
м. Київ	3,89	8,2	2,25
м. Севастополь	2,64	12,8	2,50

Примітка:

*) валова додана вартість (грн.) у розрахунку на 1 грн. заробітної плати найманого працівника в регіоні у 2002 р.; *джерело*: Україна у цифрах у 2003 році. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 44, С. 219; Праця України 2003. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 36;

**) кількість працівників (осіб), що підвищили кваліфікацію, у розрахунку на кожний млн. грн. витрат на оплату праці у регіоні; *джерело*: Праця України 2003 р. -К.: Держкомстат України, 2004. – С.105, 251;

***) вартість виконаних науково-технічних робіт (тис. грн.) у розрахунку на 1 тис. грн. оплати праці інноваційного змісту; *джерело*: Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – К.: Держкомстат України, 2003. – С. 95, 111.

Перспективи створення дієвої соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці вимагатимуть особливої уваги до формування інноваційної активності персоналу вітчизняних підприємств, у зв'язку з чим зростатиме значення розробки й впровадження нових моделей мотиваційних систем, орієнтованих на зростання конкурентних переваг робочої сили, результатів праці, умов праці.

На підприємствах інноваційного типу стимулювання інтелектуальної праці персоналу доцільно будувати з урахуванням співвідношення компонент – регламентованої й творчої праці, що позитивно позначається на результатах діяльності: з'ясовано, що прибутковість організації посилюється або послаблюється з різною інтенсивністю відповідно для різних комбінацій витрат на стимулювання кожної компоненти праці персоналу; саме з посиленням стимулювання творчої компоненти праці пов'язано збільшення економічного ефекту і набуття конкурентних переваг.

Подальше вдосконалення мотиваційного механізму має відбуватися у тісному зв'язку з керованим процесом адаптації трудового менталітету населення до умов конкурентного середовища. У довготривалому процесі трансформації трудового менталітету вагоме місце належить соціально-економічним важелям, зокрема реформуванню оплати праці і доходів, політики у сфері освіти, науки, соціального захисту, страхування, інвестицій, кредитування, відновленню нормування праці.

ВИСНОВКИ

В дисертації здійснено перше комплексне дослідження і розв'язання важливої проблеми науково-прикладного значення – теоретико-методологічне обґрунтування засад соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці та визначення шляхів її практичної реалізації в умовах становлення конкурентного середовища в Україні.

За результатами дослідження сформульовано наступні висновки.

1. Кардинальні зміни, яких зазнала світова економіка на початку XXI ст., переконливо свідчать, що набуття конкурентних переваг як окремим підприємством, так і країною в цілому, стає все більшою мірою залежним від запровадження систем мотивації, спрямованих на досягнення ефективності праці і зміцнення конкурентних позицій на основі задоволення та розвитку людських потреб. Реалії ринкових перетворень в Україні, пов'язані з глибокими деформаціями в оплаті праці і доходах, зниженням трудової активності, поширенням зубожіння навіть серед працюючих, суперечать прогресивним світовим тенденціям, досягненню цілей людського розвитку, що виявляє істотні прорахунки в розробці економічних реформ, свідчить про недосконалість існуючого теоретико-методологічного обґрунтування процесів формування мотивації праці на етапі побудови ринкової економіки.

2. Сучасна трансформація мотиваційних теорій відбувається у тісному зв'язку з чинниками перетворення індустріального суспільства в інформаційне, що обумовлює поступовий перехід від мотиваційних теорій класичного типу до мотиваційних теорій інноваційного типу, від методів економічної мотивації до методів постеконімічної мотивації, які мають соціально-економічне наповнення. Виходячи з критичного аналізу наукової думки та цільових орієнтирів людського розвитку, обґрунтовано, що перспективи становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребують посилення ролі соціально-економічної мотивації праці, яка по мірі формування конкурентного середовища трансформується в соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці.

3. У зв'язку з недослідженістю проблеми формування мотивації конкурентоспроможності праці в Україні та за її межами доробком автора є започаткування нового наукового напрямку, який ґрунтується на створенні теоретико-методологічних засад соціально-економічної мотивації

конкурентоспроможної праці, прикладних основ оцінювання її ефективності, вимірювання й регулювання конкурентоспроможності праці, розробці шляхів вдосконалення мотиваційного механізму за умов становлення конкурентних відносин.

4. При формуванні соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України слід враховувати виявлені закономірності в еволюції методів мотивації праці в країнах розвинутої ринкової економіки: підпорядкованість цілям інноваційного розвитку, визнання надзвичайної ролі людського фактора і знань, гнучке вдосконалення стимулів у відповідності зі зміною життєвого рівня, соціалізацією трудового процесу. Дієвість матеріального стимулювання підвищення конкурентоспроможності визначається тісною залежністю оплати праці від конкретних трудових заслуг працівника з урахуванням кваліфікації, знань, рівня компетенції.

5. В умовах формування конкурентного середовища в Україні вітчизняна економічна наука стоїть перед необхідністю зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. У дисертації визначено двоякий характер мотивації конкурентоспроможності у сфері праці: з одного боку, вона економічно і соціально має впливати на працівника для підвищення його конкурентоспроможності, з іншого, – має сприяти створенню мотивів до праці, продукт якої користується попитом і має конкурентні переваги на ринку. Обґрунтовано, що конкурентоспроможною слід вважати працю, яка задовольняє наступним умовам: 1) конкурентоспроможності робочої сили; 2) конкурентоспроможності результатів праці, які виносяться на ринок; 3) конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці.

6. Методологія становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України має враховувати особливості трансформаційного періоду, специфіку національного трудового менталітету, об'єктивні світові тенденції інноваційного розвитку. При цьому доцільно використовувати розроблені в дисертації: стратегію та методологічні принципи формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці; методологічну схему комплексного дослідження та регулювання ефективності мотивації конкурентоспроможної праці; класифікацію чинників впливу на мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці; схему загального процесу мотивації праці в конкурентних умовах; методичні основи оцінки трансформацій трудового менталітету; системний підхід до оцінювання конкурентоспроможності праці, методичні підходи до вимірювання соціального, економічного та інноваційного ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.

7. Поява стійких мотивів до зростання конкурентоспроможності у сфері праці України вимагає наявності певних передумов: розвинутого конкурентного середовища; створення середнього класу; формування ефективних власників, зацікавлених у продуктивному використанні як основних та оборотних фондів, так і людського капіталу; налагодження ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників у сфері праці. В інтересах зростання конкурентоспроможності працівників в методах соціально-економічної мотивації праці особлива роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, соціальним інвестиціям в розвиток людського капіталу (особливо його інноваційної компоненти), від яких залежить рівень компетенції, готовність до засвоєння нових знань та розробки інновацій.

8. Мотивація конкурентоспроможності за характером і змістом має наближуватись до завдань інноваційної мотивації соціальних партнерів. Успішність розв'язання проблеми досягнення

конкурентних переваг на макро-, мезо- та мікрорівні залежить від узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, застосування запропонованих в дисертації мотиваційних важелів, спрямованих на формування у них довготривалих орієнтацій на працю інноваційного змісту.

9. З огляду на цілковиту недослідженість питань ефективності мотивації праці, обґрунтовано доцільність її розуміння: 1) як характеристики результативності процесу спонукання до праці на основі врахування міри реалізації економічних та соціальних цілей суспільства (підприємства) та його окремих індивідів (працівників підприємства); 2) як співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов'язаних із соціально-економічною мотивацією. Розроблено й апробовано систему індикаторів, критеріїв та показників оцінки соціальної та економічної ефективності мотивації праці на мікро-, мезо- та макроекономічному рівні, яка створює методологічні засади аналізу ефективності мотивації праці у тісному зв'язку з показниками якості життя, дозволяє оцінювати соціальний, економічний та інноваційний ефекти мотивації конкурентоспроможності праці.

10. Результати комплексної оцінки економічної та соціальної ефективності мотивації праці в умовах формування конкурентного середовища засвідчили: по-перше, низьку ефективність мотивації праці в Україні на сучасному етапі, зумовлену як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку, які призвели до погіршення якості людського капіталу; по-друге, суперечливий та деформований характер регулювання оплати праці і доходів; по-третє, слабкий зв'язок економічних зрушень в Україні на початку нового сторіччя з поліпшенням чинників людського розвитку і станом мотивації праці; по-четверте, обмеженість застосування цивілізованого діалогу між роботодавцями і найманими працівниками в питаннях мотивації конкурентоспроможності праці, зростання інноваційної активності персоналу; по-п'яте, неадаптованість трудового менталітету населення й методів мотивації праці до конкурентних умов та завдань інноваційного розвитку.

11. Вирішальним чинником демотивації конкурентоспроможності у сфері праці є низька ціна робочої сили в Україні, яка стала причиною руйнування трудових цінностей, гальмом інноваційної активності персоналу, обумовила повільне формування середнього класу. Без забезпечення прискореного зростання заробітної плати, подолання бідності працюючих, українське суспільство приречене на "мотивацію виживання", а не на "мотивацію конкурентоспроможної праці".

12. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці слід розглядати як одну з найважливіших функцій мотиваційного механізму, яку доцільно здійснювати на основі запропонованого системного підходу, що передбачає економічну оцінку конкурентоспроможності праці на всіх економічних рівнях на основі комплексного врахування конкурентоспроможності робочої сили, конкурентоспроможності продукту праці й конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці.

13. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності трудового потенціалу регіонів України, виконана за авторською методикою, довела можливість визначення пріоритетів соціально-економічної мотивації праці на мезоекономічному рівні, необхідність практичного застосування розроблених методологічних підходів для корегування регіональної соціально-економічної політики з урахуванням чинників конкурентоспроможності.

14. Ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці невід'ємно пов'язана з інвестуванням у підготовку конкурентоспроможних кадрів, у зв'язку з чим пропонується комплекс

заходів, спрямованих на практичне розв'язання цієї задачі на основі вдосконалення кадрової політики, матеріального стимулювання праці з урахуванням рівня конкурентоспроможності персоналу, а також використання нових методологічних й методичних підходів до оцінювання ризику неконкурентоспроможності персоналу та його соціально-економічних наслідків, оцінки економічної доцільності та ефективності інвестування у підготовку кадрів на підприємстві.

15. Запропоновано концепцію мотиваційного забезпечення зростання конкурентоспроможності праці, яка у відповідності зі стратегічними орієнтирами інноваційного розвитку суспільства визначає структуру і напрями вдосконалення мотиваційного механізму, зокрема, соціально-економічні, організаційно-правові умови та важелі, що мають забезпечувати формування мотивів досягнення конкурентних переваг із дотриманням принципів пріоритетності соціальних потреб, заохочення чесної конкуренції, системності, комплексності на основі використання потенціалу соціального партнерства.

Сформовані у дисертації концептуальні положення і запропоновані заходи передбачають злам виявлених негативних тенденцій у сфері праці, становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці, яка дає вагомі конкурентні переваги підприємствам, поштовх до зростання сукупного корисного ефекту праці, від якого виграє економіка країни, суспільство в цілому.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

(Рецензії: Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 2. – С. 190 – 192; Україна: аспекти праці. – 2004. – № 2. – С. 49)

2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.

3. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.

4. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / Богиня Д.П., Долгова Л.І., Куліков Г.Т., Лисогор Л.С., Мандибура В.О., Матієшина О.Д., Семикіна М.В., Шамота В.М. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 182 с. – (Автору належать підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3, 3.1, 3.2).

5. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Шамота В.М., Лисогор Л.С., Долгова Л.І., Тимофеев В.О., Костриця В.І., Мандибура В.О., Грішнова О.А., Семикіна М.В., Левченко О.М., Дудіна Н.В. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 300 с. (Автору належить підрозділ 5.2).

6. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет в системі мотивації праці — Кіровоград: "Поліграф-Терція", 2002. – 226 с. (Автору належать розділи 2 і 3, термінологічний довідник).

(Рецензія: Соціальна економіка, 2002. – № 3. – С. 109 – 110; Україна: аспекти праці, 2003. – № 2. – С. 51)

7. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. – Кіровоград: “Степ”, 2002. – 212 с. (Автору належать переднє слово, розділи 1, 2, 3, підрозділи 4.2, 5.1, 5.4, 5.5, заключення, тлумачний словник).

8. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с. (Автору належать розділи 2 і 4, тлумачний словник; підрозділи 1.2, 1.4 підготовлені у співавторстві. *Особистий внесок*: визначені соціально-економічна сутність категорії «трудова ментальність», місце трудового ментальнотету у структурі мотиваційного механізму, умови його трансформації на етапі становлення конкурентного середовища, вплив на ментальність процесу відчуження від праці).

(Рецензія: Актуальні проблеми економіки, 2003. – № 11. – С. 198 – 205)

9. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: монографія / Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Семикіна М.В., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Шамота В.М., Тимофеев В.О., Ільченко Н.Б. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003 р. – 214 с. (Автору належить розділ 3, С. 72 – 114).

Статті у наукових фахових виданнях

10. Семикіна М.В. О пределах мотивационных возможностей заработной платы // Управление трудовыми ресурсами: проблемы і перспективи розвитку: Зб. наук. пр. – Хмельницький: Технологічний університет Поділля, 1997. – Ч.1. – С. 144 – 147.

11. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8 – 11.

12. Семикіна М.В. Оцінка фінансового забезпечення мотивації конкурентоспроможної праці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 5. – Ч. 2. – С.108 – 110.

13. Семикіна М.В. Нетрадиційні підходи до оплати праці в умовах прогнозних зрушень у структурі зайнятості // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – Київ: Ін-т економіки НАН України, 1999. – С. 65 – 70.

14. Семикіна М.В., Паладій М.В. Стимулювання регламентованої й творчої праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 21 – 23. (*Особистий внесок*: обґрунтовано методологію оцінки зв'язку стимулювання регламентованої й творчої праці та ефективності діяльності організації).

15. Семикіна М.В. Парадокс “відчуження праці” та його вплив на трудову ментальність // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 6. – Ч. 2. – С. 87 – 91.

16. Семикіна М.В. Трудова ментальність та його місце у системі внутрішніх взаємозв'язків мотиваційного механізму // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський нац. ун-т, 2000. – Вип. 56. – С. 90 – 97.

17. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці в системі управління заробітною платою // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 3. – С. 83 – 85.

18. Семикіна М.В. Управление конкурентоспроможностью персонала з позицій страхування ризиків підприємства // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. / Спец. вип. “Управление людськими ресурсами: проблеми теорії і практики”. – К: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – С. 524 – 528.

19. Семикіна М.В. Аспекти перебудови ментальності працівників в системі мотиваційного менеджменту // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 40 – 46.

20. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність персоналу в умовах ринку: концептуальні підходи до визначення та розвитку // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. – Т.1. – С. 267 – 272.

21. Семикіна М.В. Трансформація трудового менталітету персоналу у ракурсі економічної інтеграції України до Європейського Союзу // Вісник Тернопільської академії народного господарства, 2001. – Ч. 2. – С. 191 – 197.

22. Семикіна М.В. Конкуренція на ринку праці: ключова термінологія, оцінка та методи управління конкурентоспроможністю // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 40 – 51.

23. Семикіна М.В. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – К.: Київський нац. економ. ун-т, 2001. – Вип. 7 – С. 93 – 99.

24. Семикіна М.В. Формування конкурентного середовища на ринку праці як передумова трансформації трудових мотивів // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 6. – С. 102 – 104.

25. Семикіна М.В. Мотиваційні основи розвитку інноваційної праці в умовах формування конкурентного середовища // Мотивація ефективної праці в ринковій економіці: Регіональні перспективи. – 2002. – № 3 – 4. – С. 234 – 236.

26. Семикіна М.В. Проблеми активізації інноваційної праці на промислових підприємствах України в контексті глобальних трансформацій // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Вип. № 8. – Т. 2. – С. 129 – 135.

27. Семикіна М.В. Проблеми ринкової адаптації трудового менталітету в контексті постіндустріального розвитку // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Зб. наук. пр. Економічні науки. – Кіровоград: КДТУ, 2002. – Вип. 3. – С. 21 – 25.

28. Семикіна М.В. Діагностика деформації трудових мотивів у сфері інновацій в умовах нестабільності та соціального ризику // Социально-экономические аспекты промышленной политики: теоретические аспекты регионального развития и модели инновационного развития территорий: Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. – Т. 1. – С. 383 – 390.

29. Семикіна М.В. Проблеми мотивації конкурентоспроможної праці на тлі глобалізації економічного розвитку // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – Вип. II. – С. 61 – 76.

30. Семикіна М.В. Формування конкурентного ринку праці в Україні: генезіс понять, моделювання механізму дії // Социально-экономические аспекты промышленной политики: рынок труда и занятость: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. – Т. 3. – С. 138 – 145.

31. Семикіна М.В. Мотивація розвитку інтелектуального капіталу в конкурентних умовах // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2003. – № 5/1. – С. 200 – 206.

32. Семикіна М.В. Інноваційна мотивація як стратегія забезпечення конкурентоспроможності праці // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія: екон. науки. – 2003. – № 4. – Ч.1. – Т.1. – С. 127 – 132.

33. Семикіна М.В. Розвиток інтелектуального потенціалу як передумова зростання конкурентоспроможності робочої сили // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 39 – 48.

34. Семикіна М.В. Становлення ринку конкурентоспроможної праці: прогноз, концепція, методологія // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2004. – № 1. – Ч. 2. – С. 170 – 173.

35. Семикіна М.В. Соціальні перешкоди у формуванні конкурентоспроможної робочої сили та шляхи їх подолання // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки. – Кіровоград: КДТУ, 2004. – Вип. 5.– Ч.1. – С. 33 – 41.

36. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність як стратегічний напрямок розвитку трудового потенціалу в ринкових умовах // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – Вип. 186. – Том IV. – С. 990 – 997.

37. Семикіна М.В., Петров Ю.Д. Методичні підходи до визначення моделі оптимізації соціально-трудова відносин // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". – Харків: НТУ «ХПІ», 2003. – № 22. – Т. 2. – С. 63 – 66. (Особистий внесок: обґрунтування моделі оптимізації).

38. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації в системі соціально-трудова відносин // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – Вип. 188. – Т. 2. – С. 496 – 505.

39. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5. – С. 178 – 185.

40. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність підприємств України і проблема інвестицій у людський розвиток // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – Вип. 189. – Том IV.– С. 990 – 996.

41. Семикіна М.В. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 2. – С. 31 – 38.

42. Семикіна М.В. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах // Вісник Тернопільської академії народного господарства, 2004. – Вип. 5 – 1. – С. 107 – 114.

43. Семикіна М.В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці // Актуальні проблеми економіки, 2004. – № 10. – С. 181 – 189.

Статті в інших наукових виданнях

44. Семикіна М.В. Реформування власності та стан мотивації праці // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб. наук. статей. – Кіровоград: ін-т сільськогосподарського машинобуд., 1996. – Вип. III. – С. 53 – 55.

45. Семикіна М.В. Трансформація отношений собственности и ее воздействие на трудовую мотивацию наемных работников. – Кіровоград: Кіровоградський межотрасл. ЦНТИ, 1996. – С. 1 – 19.

46. Семикіна М.В. О регулюванні трудової мотивації на мікроуровні // Праця та зайнятість населення в умовах формування ринкових відносин: Зб. наук. пр. – Кіровоград: Управління праці та

зайнятості населення Кіровогр. облдержадміністрації, Кіровогр. інститут сільгоспмашинобудування, 1997. – С. 9 – 15.

47. Семикіна М.В. Проблеми мотивації праці в аграрному секторі економіки // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 2. – С. 15 – 17.

48. Семикіна М.В., Паладій Н.В. Мотивационный механизм: функционирование, качественный анализ // Соціально-економічні питання праці, демографії та зайнятості населення: Зб. наук. пр. – Кіровоград: Кіровогр. інститут сільгоспмашинобудування, 1997. – С. 22 – 27. (*Особистий внесок*: обґрунтування методичних основ аналізу та регулювання мотивації праці на промисловому підприємстві).

49. Семикіна М.В. Прожиточный минимум и мотивационный эффект заработной платы // Соціально-економічні питання праці, демографії та зайнятості населення: Зб. наук. пр. – Кіровоград: Кіровогр. інститут сільгоспмашинобудування. – 1997. – С. 47 – 49.

50. Семикіна М.В., Ляшко В.И. Мотивация трудовой деятельности и конкурентоспособность работника в условиях формирования рыночных отношений // Научные труды Академии: сборн. докладов. – Кіровоград: Государств. летная академия Украины, 1997. – Вып. II. – Ч. I. – С. 240 – 247. (*Особистий внесок*: аналіз та обґрунтування зв'язку динаміки рівня конкурентоспроможності працівника та інвестицій в робочу силу).

51. Семикіна М.В., Паладій М.В. Мотивація праці в системі управління банківським персоналом // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб. наук. пр. – Кіровоград: Кіровоградський державний технічний університет, 1999. – Вип. 6. – С. 115 – 119. (*Особистий внесок*: обґрунтування методичних підходів до регулювання мотивації праці персоналу).

52. Семикіна М.В. Ризикологія в управлінні конкурентоспроможною працею персоналу на інноваційних підприємствах // Ризикологія в економіці і підприємстві: Зб. наук. пр. за матеріалами наук.-практ. конф. – К.: Київський національний економічний університет, 2001. – С. 361 – 362.

53. Семикіна М.В. Інвестиції в розвиток людського капіталу підприємства: стан, тенденції, методологія оцінювання ефективності // Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків і залучення іноземних інвестицій: регіональний аспект: Зб. наук. пр. – Донецьк: Донецький нац. ун-т, 2003. – Ч. II. – С. 407 – 410.

Матеріали наукових конференцій

54. Семикіна М.В., Віноградова Н.В., Коваль Л.А.. Прийняття оптимальних рішень в управлінні соціальними ризиками // Інформаційні технології в економіці, менеджменті і бізнесі: Проблеми науки, практики і освіти: Зб. матеріалів V міжнародної науково-практичної конф. – Київ: Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – С. 42 – 44. (*Особистий внесок*: обґрунтовано методологічні аспекти вимірювання та регулювання соціальних ризиків населення).

55. Семикіна М.В., Паладій М.В. Мотивація праці в сучасній моделі управління організацією // Матеріали V-ої міжнар. конф. “Управління організацією: діагностика, стратегія, ефективність”. – Київ-Трускавець: КНЕУ, НТУ “КПІ”, ДДПУ. – 1999. – С. 29 – 30. (*Особистий внесок*: обґрунтовано методичні підходи щодо формування структури та дії мотиваційного механізму).

56. Семикіна М.В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної

конференції – Київ: Фенікс, 2003. – С. 211 – 214.

57. Семикіна М.В., Петров Ю.Д. Моделювання як методична основа формування трудової угоди між суб'єктами соціально-трудоких відносин // Труды IV международной научно-практической конференции "Исследование и оптимизация экономических процессов. Оптимум – 2003". – Харьков: НТУ «ХПИ». – 2003. – Ч.1 – С. 103 – 105. (*Особистий внесок*: обґрунтовано методичні підходи до моделювання процесу укладання трудової угоди).

58. Семикіна М.В. Інвестиції в людський розвиток як чинник конкурентоспроможності // Інвестиційні стратегії сталого розвитку. – Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Том 1. – С. 101 – 102.

59. Семикіна М.В. Оцінювання конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. – Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Тернопіль: ТАНГ. – 2004. – С. 75 – 76.

60. Семикіна М.В., Василенко Н.Ф. Соціодемографічні умови формування національного ринку праці: аналіз та прогностичні очікування // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції "Динаміка наукових досліджень – 2004". Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Том 39. – С. 62 – 64. (*Особистий внесок*: проаналізовано вплив соціальних та демографічних умов в Україні на ефективність використання трудового потенціалу населення).

АНОТАЦІЯ

Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. – 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, 2004.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методологічної та прикладної проблеми формування соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Запропоновано новий науковий напрямок, який ґрунтується на концепції соціально-економічної мотивації конкурентоспроможної праці. Виявлено закономірності становлення мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Розроблено систему показників економічної та соціальної ефективності мотивації праці. Запропоновано методологічні підходи до оцінки та регулювання конкурентоспроможності праці на засадах соціально-економічної мотивації. Обґрунтовано основні напрями вдосконалення мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності у сфері праці в перехідній економіці.

Ключові слова: мотивація праці, соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності, ефективність, конкурентоспроможність, оплата праці, доходи, освіта, інвестиції в людський капітал, регулювання, мотиваційний механізм.

АННОТАЦИЯ

Семикина М.В. Социально-экономическая мотивация конкурентоспособности в сфере труда. Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности

08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2004.

Диссертация посвящена разработке теоретико-методологических основ формирования социально-экономической мотивации конкурентоспособности в сфере труда, прикладных основ оценивания ее эффективности, обоснованию путей совершенствования мотивационного механизма на этапе становления социально ориентированной рыночной экономики.

На основе анализа и развития научных представлений о мотивации труда, раскрыта сущность категории социально-экономической мотивации конкурентоспособного труда, обосновано теоретическое и прикладное значение ее широкого использования в отечественной экономической науке и практике. Исходя из целей человеческого развития, определена необходимость изменения парадигмы мотивации труда в условиях становления рынка: мотивация производительного труда объективно принимает форму социально-экономической мотивации конкурентоспособного труда, приобретая инновационное содержание. Получили дальнейшее развитие теоретические положения о роли конкуренции на рынке труда, ее воздействии на трансформацию трудовых мотивов, форм и методов мотивации. Раскрыта и научно обоснована сущность конкурентоспособности в сфере труда, необходимость ее оценивания и мотивационного регулирования. Разработана стратегия и методологические принципы формирования социально-экономического мотивационного механизма конкурентоспособного труда, ориентированного на реализацию инновационной модели развития. Выявлена роль национального трудового менталитета в мотивационной системе, обоснованы условия его адаптации к рынку.

Разработана система социально-экономических индикаторов и критериев эффективности мотивации труда на макро-, мезо-, микроэкономическом уровнях, позволяющая оценивать социальный, экономический, инновационный эффекты мотивации конкурентоспособности в сфере труда. Предложена методология оценки силы мотивации работников предприятия, позволяющая регулировать выбор рычагов мотивации, повышать ее эффективность с учетом актуальных индивидуальных и коллективных потребностей. На основе комплексной оценки экономической и социальной эффективности мотивации труда в Украине выявлено, что определяющими факторами демотивации конкурентоспособности в сфере труда являются противоречия в оплате труда и доходах населения. Выявлена зависимость между такими социально-экономическими параметрами, как доход и социальный риск, ее связь с мотивацией конкурентоспособного труда, восприимчивостью персонала к инновациям.

Разработаны методологические основы экономической оценки и регулирования конкурентоспособности в сфере труда на уровне индивида, предприятия и региона по критерию соответствия рабочей силы, мотивационного обеспечения труда, результатов труда требованиям рыночного спроса. Предложена и апробирована на конкретном статистическом материале методика интегральной оценки конкурентоспособности трудового потенциала регионов Украины, позволяющая с помощью картографической модели определять региональные приоритеты и специфические особенности социально-экономической мотивации.

Предложены методологические и методические подходы к оцениванию риска неконкурентоспособности персонала, позволяющие минимизировать опасность выбора некомпетентных кадров и неэффективных затрат на их содержание. Получили развитие меры по реализации такой функции дальней мотивации конкурентоспособности как инвестирование в

подготовку кадров. Обоснованы новые методы оценивания эффективности инвестиций в обучение персонала, открывающие возможность анализировать целесообразность затрат работодателя на подготовку кадров.

Разработана модель мотивационного механизма повышения конкурентоспособности труда, обоснована концепция его мотивационного обеспечения, предусматривающая пути эффективизации методов мотивации труда на основе использования потенциала социального партнерства, стимулирования конкурентоспособности и инновационной активности персонала.

Ключевые слова: мотивация труда, социально-экономическая мотивация конкурентоспособности, эффективность, конкурентоспособность, оплата труда, доходы, образование, инвестиции в человеческий капитал, регулирование, мотивационный механизм.

ANNOTATION

Semykina M.V. Social-Economic Motivation of Competitiveness in the Sphere of Labour. – Manuscript.

This dissertation is to submit a Doctor of Economics degree in specialisation 08.09.01 – Demography, Economics of Labour, Social Economics and Politics. – The Institute of Demography and Social Researches of National Academy of Science of Ukraine, Kyiv, 2004.

This dissertation is devoted to the research of theoretical-methodological and applied problem of formation of social-economic motivation of competitiveness in the sphere of labour. A new scientific direction which is based on the conception of social-economic motivation of competitiveness of labour is suggested. A system of indicators of economic and social effectiveness of labour motivation has been worked out. Methodological approaches to the valuation and regulation of competitiveness of labour on the base of social-economic motivation have been suggested. The main directions of improvement of motivation of mechanism of increase of competitiveness in the sphere of labour in transitional period have been well-founded.

Key-words: labour motivation, social-economic motivation of competitiveness, effectiveness, competitiveness, pay, income, education, investments into people's capital, regulation, motivational mechanism.