

## **СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Сучасний процес інноваційного розвитку економіки України ускладнюється багатьма проблемами, серед яких особливе місце посідають суперечності між необхідністю активізації ролі людського чинника в нових умовах господарювання і незадовільним станом його залучення та використання на рівні регіону. Тривале недооцінювання значущості цієї проблеми на практиці призвело до прорахунків у соціально-економічній політиці і, відповідно, назріла потреба у формуванні ефективної системи мотивації праці, що відповідає сучасним умовам господарювання, і тим самим забезпечить успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни.

Система мотивація праці в умовах інноваційного розвитку економіки є одним із найважливіших чинників, вміле використання якої може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем. Правильно розроблена система мотивації праці дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства [3].

Мотиваційний процес виникає на основі потреб та інтересів людини і корелює, з одного боку, з цілим спектром особистих якостей та цільових настанов, тобто з життєвим та виробничим досвідом особи, її професійними та фізіологічними можливостями, із бажаними, очікуваними результатами власних дій; а з іншого – з техніко-технологічними умовами та можливостями виробництва, в якому вона бере участь, його організацією, адекватністю дій керівників, поведінкою працівника у виробничому процесі і навіть із реакцією з боку оточуючого соціального середовища.

Для підвищення ефективності діяльності підприємства потрібно мотивувати, настроювати на продуктивну працю кожного працівника за допомогою різних складових системи мотивації праці. Ця система повинна відповідати сучасним вимогам науки та інноваційному розвитку економіки країни.

В сучасній науці існують різні підходи до визначення ланок системи мотивації праці, що істотно відрізняються одне від одного. Ряд авторів виділяють у ній три групи мотивів як складові елементи системи: матеріальні, соціальні та духовно-інтелектуальні. Інші автори дають більш детальний склад системи мотивації праці. Вони виділяють групи соціальних, колективістських, процесуальних, матеріальних мотивів та мотивів самореалізації.

Куліков Г. Т. серед чинників, що впливають на формування системи мотивації праці, виділяє поведінкові аспекти і параметри навколишнього середовища; диференціацію за професіями, кваліфікаціями, доходами; гендерні аспекти; типи економічної системи, форми власності на засоби виробництва і результати праці. На мікрорівні впливають наступні чинники: техніко-технологічні (рівень новизни устаткування і прогресивних технологій); характер і зміст праці [2].

Колот А. М. відзначає, що на формування мотивації впливають чинники економічного, психологічного і ціннісного регулювання трудової діяльності з використанням елементів примусу [1].

Ми повністю погоджуємося з Семікіної В. М., що формування системи мотивації праці обумовлено дією внутрішніх і зовнішніх чинників [4].

До внутрішніх чинників належать потреби, ціннісні орієнтири, інтереси, менталітет, психологічні риси характеру людини. Зовнішні ж чинники являють собою всі ті умови, які містяться в зовнішньому середовищі і здійснюють спонукальний вплив та індивіда (заробітна плата, зміст праці, організаційні умови праці, соціально-психологічний клімат в колективі, ступінь відповідальності, ставлення з боку керівництва та інші.) Вплив зовнішніх чинників сприймається особистістю крізь структуровану сукупність внутрішніх характеристик індивіда і призводить до формування певних мотивів, які змушують людину вчиняти в конкретній ситуації саме так, а не інакше.

Так виглядають загальні ознаки формування мотивації праці і можна стверджувати, мотивація праці в умовах інноваційного розвитку певною мірою відповідає цим закономірностям та безумовно має свої специфічні особливості. Однією з головних відмінностей є те, що праця набуває творчого характеру, на передній план виступає потреба в самореалізації, прагнення розкрити потенціал своїх можливостей, проявити свою індивідуальність, людину цікавить не тільки заохочення до ініціювання та впровадження новацій або матеріальна винагорода, яку несе успіх тієї чи іншої ідеї, а великою мірою зміст самої діяльності. Такий стан, коли прагнення до результативної творчої праці виходить від самого працівника (присутня самомотивація), визначається найбільш ефективним методом підвищення віддачі праці. Але реалізація творчого потенціалу особистості визначається не лише природними властивостями людини, а й значною мірою залежить від параметрів оточуючого середовища. Тільки за наявності сприятливих для самореалізації, самоствердження соціально-економічних умов можливий прояв творчої ініціативи, новаторства, оригінальності у праці, що є важливою передумовою результативної інноваційної праці [3].

З огляду на ті інноваційні зміни, які відбуваються в суспільстві, слід зауважити, що загальноприйняті наукові підходи до визначення системи

мотиваційних чинників не є перспективними. На наш погляд, умовою прогресу стають не тільки технологічні, економічні, соціальні інновації та зрушення, скільки оптимальне поєднання інтересів людини і соціальних груп, соціуму і особистості, усвідомлення внутрішньої свободи, прагнення до творчої діяльності.

Виходячи з цього, можна впевнено стверджувати, що в умовах інноваційного розвитку економіки відбувається переоцінка трудових цінностей, поява нових рис трудового менталітету, що вимагає пошуку нетрадиційних підходів до визначення чинників, які впливають на формування системи мотивації праці та наслідків їх формування в умовах інноваційного розвитку економіки країни.

#### **Список використаних джерел:**

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. 2010. – 251 с.
2. Куліков Ю. Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні / Ю. Куліков, О. Сташевська // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 27–33.
3. Музиченко А. С. Сучасні тенденції та особливості у формуванні мотивації праці на мезорівні в умовах руху до інноваційної економіки / А. С. Музиченко, О. А. Ткаченко // Інноваційна складова сучасної економічної динаміки : колективна монографія / за ред. В. Ф. Беседіна, А. С. Музиченка. – Умань : Жовтий О. О., 2013. – С. 207–215.
4. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / Семикіна М. В. // Чернігівський науковий часопис. Серія 1 «Економіка і управління». – Чернігів, 2011. – Вип. № 2(2). – С. 118–126.