

Ю.М. КАРАСЬОВА,
Донецький національний технічний університет

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах важко знайти проблему, яка б у більшій мірі визначала наше теперішнє та формувала майбутні перспективи розвитку, ніж мотивація труда. Без урахування особливостей поведінки людей, розуміння того, що сьогодні спонукає людину до процесу труда, неможливо реалізувати жодного з самих перспективних проєктів.

Українська економіка, яка зараз знаходиться у процесі переходу від централізованої до ринкової системи господарювання, що передбачає глибинні інституціональні зміни (поперед всього, у відносинах власності), характеризується кризою системи мотивації труда, відчуженням працівників від процесу виробництва, трудовою пасивністю, ціннісним хаосом, байдужістю працівників до кінцевих результатів праці, зниженням іміджу праці, пасивним, безініціативним, безвідповідальним ставленням до виконання трудових обов'язків.

Про вкрай низький рівень використання трудового потенціалу в Україні свідчить той факт, що наша країна за продуктивністю праці в промисловості відстає від розвинутих країн світу приблизно в 4-5 разів, а в сільському господарстві – в 7-8 разів [1, с. 57].

Однією з основних макроекономічних причин цієї кризи є зміна відносин власності, які обумовлюють формування якісного стану мотивації труда, її основи, структури, змісту, під впливом чого формується і сам тип особистості з визначеною структурою трудових цінностей [2, с. 53]. Криза мотивації труда є однією із глибинних причин, що стримують перехід національної економіки до стадії економічного зростання. А тому формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності є одним з пріоритетів у процесі трансформації економіки України.

Для впровадження нової моделі трудової поведінки працівників, яка була б адекватна інноваційно-синергетичному циклу розвитку суспільства, необхідні суттєві модифікації у соціально-трудовах відносинах і, в першу чергу, у відносинах між управлінням і працею, оскільки саме вони визначають модель мотиваційної поведінки суб'єктів господарювання. Визначення участі працівників в управлінні підприємством – одне з головних питань сучасної теорії і практики роздержавлення, господарювання у постприватизаційний період, становлення ринкових структур. Управлінський потенціал працівників при цьому є, з одного боку, елементом формування нового типу відносин, які повинні забезпечити баланс основних інтересів учасників виробництва та реалізацію цих інтересів, а з іншого – компонентом мотиваційного механізму високоефективної праці.

Проблема демократизації виробничих відносин, залучення працівників до процесу управління постійно привертає увагу науковців. Її теоретичний розвиток від соціалістів-утопістів до представників сучасної наукової думки свідчить як про глобальність проблеми, її ідеологічний потенціал, так і про значні вітчизняні й світові теоретичні і практичні напрацювання в цій галузі. Зокрема, місцю і значенню людини у системі сучасного виробництва, підходам до побудови відносин „керівник-виконавець”; делегуванню повноважень та відповідальності приділили увагу Дж.Р. Блазі та Д.Л. Круз [3]. Проблема демократизації соціально-трудовах відносин, як важливіший чинник формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності, розглянута у доробку Колота А.М [4]. Мотиви господарської поведінки економічних агентів підприємств в умовах становлення ринкових відносин визначені

© Ю.М. Карасьова, 2005

у праці Дементьєва В.В [5].

Але незважаючи на широке коло досліджень, відкритими залишаються питання про роль управління в інституціональній трансформації з точки зору його впливу на інститути власності, труда та мотиваційної взаємообумовленості труда та управління.

Мета цієї статті полягає у тому, щоб на підставі методології інституціоналізму обґрунтувати специфіку трудової поведінки працівників та механізм їх залучення до управлінського процесу.

Нові ринкові інститути організації та управління закладають інституційні основи ринкової економіки та надають відносинам відповідне інституційне оформлення. За своїм змістом інституційні перетворення, які невіддільні від системної трансформації українського соціуму, є її

відносно самостійним напрямком – інституціональною трансформацією. Проблема інституціональної трансформації – це проблема трансформації базисних економічних інститутів і організаційно-правових структур, які її забезпечують.

Економічні інститути – це соціалізовані, відособлені сфери життєдіяльності, які забезпечують для певних соціальних верств особливий статус та розрізняються за типом, джерелом, підставами і розмірами доходів. Власність, управління, труд, влада є базисними економічними інститутами, оскільки в повній мірі характеризуються за допомогою відмічених інституціональних ознак. Функціональний зв'язок цих базисних економічних інститутів і їх участь у структуроутворенні інституціональної системи економіки представлено на рис. 1.

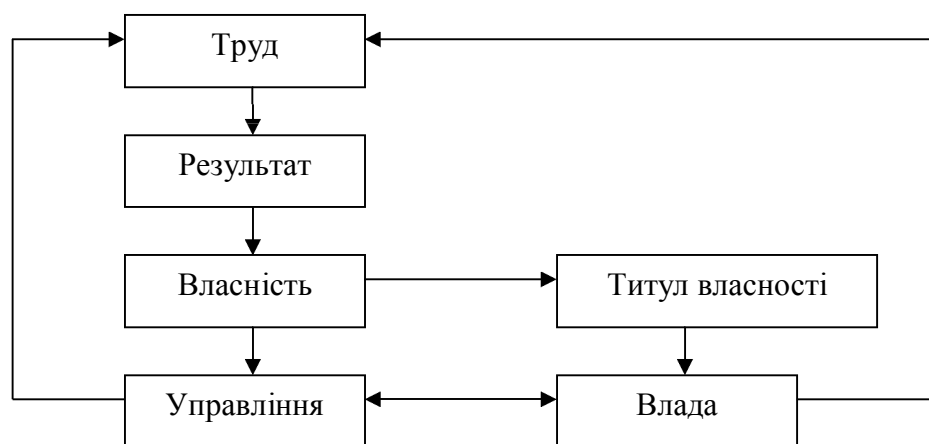


Рис. 1. Взаємозв'язок базисних економічних інститутів

Інститут управління в інституціональній системі економіки займає особливе місце, бо знаходиться у функціональному зв'язку з іншими зазначеними економічними інститутами – власністю, владою та трудом. Інститут управління є формою реалізації власності, а система інтересів господарських суб'єктів – об'єктом впливу методів управління. Організаційні форми управління також накладають відбиток на зміст і характер праці і є визначальними у відновленні мотивів до ефективної трудової діяльності. Підхід до трудової мотива-

ції як до апріорно „вбудованої” у систему економічних відносин призводить до існування протиріччя між вимогами розвитку економіки до трудової поведінки працівників і реальному їх відношенню до праці у виробничій сфері. Реальна ж картина у виробничій сфері характеризується тим, що відокремлення робітника від власності безпосередньо визначає виникнення відносин відчуження від умов та результатів труда та опосередковано – від процесу труда [6, с. 100]. Підвалини подолання відчуження працівників від процесу виробни-

цтва закладені у трансформації інституту управління з огляду його впливу на мотивацію праці та на формування ефективного механізму реалізації власності. Векторна спрямованість окресленої трансформації ґрунтується на переплетінні та взаємопроникненні функціональних проявів управління та праці, організаційно-правовим опосередкуванням її практичного здійснення є інституціональні форми (законодавство, колективні угоди, організаційна культура, делегування, організаційні форми кооперації та стимулювання праці тощо).

Поєднання двох позицій у дослідженні управління: а) як трудової діяльності, що характеризує організаційно-технічну функцію управління, яка пов'язана з оптимізацією спільної діяльності та визначенням ролі окремої людини у цьому процесі і б) як компонента соціально-трудова відносин, які реалізуються у процесі цієї діяльності і відображають соціально-економічний аспект управління, який обумовлює формування „господарської” і „негосподарської” поведінки по відношенню до власності, дозволяє обґрунтувати легітимність участі працівників в управлінні підприємством [7, с. 25].

На теоретико-логічному рівні участь працівників в управлінні підприємством виводиться на базі: а) трудових прав, оскільки оптимізація спільної діяльності передбачає виділення у трудовому процесі таких зон, у яких повинні знаходити своє виявлення переваги самого робітника; б) прав власності, бо найбільш важливим для формування мотиваційного механізму ефективною трудовою діяльністю є питання про те, як і серед кого розподіляються права власності і яким чином вони впливають на трудову активність [8, с. 86].

Інституціональні обмеження участі працівників в управлінні негативно відбиваються на економічних результатах підприємства. Наслідки інституціональних обмежень участі працівників в управлінні можна об'єднати у дві групи проблем. Перша група проблем пов'язана з відчуженням працівників від процесу виробництва,

що знаходить прояв або у їх пасивній поведінці, або у вигляді протесту проти існуючих умов трудової діяльності, і як наслідок такого стану речей - низька продуктивність праці, зниження ефективності виробництва і якості продукції, плинність кадрів тощо. До другої групи можна віднести проблеми, які виникають у результаті віддаленості управління від конкретних умов керованих процесів: збільшення розміру апарату управління і зростання накладних витрат; виникнення багаторівневої ієрархічної структури управління і, як наслідок – недостатність інформації для прийняття альтернативного ситуації рішення, несприйняття науково-технічних і організаційних нововведень тощо.

Подолання інституціональних обмежень участі працівників в управлінні можливо тільки шляхом демократизації управління, до того ж для цього процесу існують об'єктивні умови, які можна поділити на загальні та специфічні. Перші пов'язані із загальними закономірностями економічного розвитку на основі сучасної технологічної революції і становленням постіндустріальної структури виробництва: тенденції у розвитку відносин власності, засоби забезпечення конкурентоспроможності продукції та послуг, розвиток науки і техніки, якість робочої сили, система трудової мотивації тощо. Специфічні умови пов'язані з конкретно-історичною ситуацією, яка склалася у тій чи іншій країні. З огляду на історичний і соціально-економічний розвиток України до основних специфічних умов належать: трансформація відносин власності та пошук шляхів її ефективною реалізації; проблема використання „людського фактору”; зростання соціальної напруги, що потребує розширення соціальної бази реформ; побудова демократичної держави; ментальність українського народу.

Але поєднання в особі працівника виконавчих і певних управлінських функцій можливо лише для вирішення такого класу задач, при якому їх рівень складності не перевищує рівень ділової компетенції. Останній залежить, з одного боку, від са-

мого працівника (професійно-кваліфікаційні та загальні знання, уміння, індивідуально-психологічні здібності, мотивація), а з іншого – від вимог організації до знань, умінь, здібностей працівника і створення умов для їх розвитку (вимоги, які пред'являються працею, її складність; соціально-психологічний клімат; методи і процедура прийняття рішень, механізм контролю, комунікації).

Перехрещення інтересів носіїв праці і управління щодо участі виконавців в управлінні ґрунтується на функціональних проявах базисних економічних інститутів. Зокрема, труд є процес і результат реалізації управлінського рішення, якості трудового життя; власність характеризується дезінтеграцією прав власності, розподілом їх за функціональною ознакою на всіх членів господарчої організації; управління – забезпечення ефективної координації і взаємодії через делегування, надання інформації, використання елементів самоврядувальних структур; влада ґрунтується на концепції залежності: керівник залежить від підлеглих у багатьох питаннях, оскільки виконавці є носіями інформації, вони є носіями неформальних контактів та чинять вплив на своїх колег, можуть виконувати або не виконувати завдання керівника, формують певну суспільну думку. Визначений взаємозв'язок обумовлює необхідність і можливість залучення працівників до управління.

Уповільнення темпів зростання продуктивності праці, труднощі технічної реконструкції, великі втрати робочого часу, падіння зацікавленості у праці, виступи профспілок тощо надали сильний імпульс для критичного перегляду і переоцінки механізму управління „людським ресурсом”. Це знайшло безпосереднє втілення у практиці посилення уваги до нових методів активізації трудової поведінки працівників, до стимулювання їх фізичного, психічного і емоціонального потенціалу, до використання не тільки виконавчих, але і творчих, організаторських здібностей. Співучасть працівників в управлінні втілюється через організаційні форми. Зокре-

ма, перебудова форм кооперації праці у безпосередньому виробництві, яка супроводжується наданням робітникам додаткових повноважень з прийняття рішень з питань поточної діяльності, усуненням жорстких форм контролю і підвищенням самоконтролю і відповідальності за виконану роботу, забезпеченням для кожного працівника доброго „зворотного зв'язку” зі своїм керівництвом тощо; модернізація форм матеріального стимулювання, зосередження уваги на різних формах колективної мотивації поведінки працівників; „розширення трудових функцій” тощо.

Виходячи з цього, слід зазначити, що головними завданнями сучасного менеджменту в нашій країні на шляху трансформації соціально-трудова відносин на мікрорівні повинні стати: удосконалення механізму взаємодії працівників і груп між собою в трудовому процесі; створення сприятливих умов для активізації творчого і організаційного потенціалу працівників, для самовираження; забезпечення інтеграції зусиль всього персоналу в досягненні кінцевих результатів. Економічний ефект, який одержали західні країни за рахунок надання трудящим певних прав у сфері управління виробництвом, зумовив поширення виробничої демократії шляхом прийняття відповідних законодавчих актів (переважно використовується західноєвропейськими країнами) і делегуванням (США, Японія).

Перехід від авторитарної системи управління фірмою до системи демократичної, у різних її формах: від нищої - обмеженого залучення працівників до прийняття управлінських рішень - до вищої - самоврядування - законодавчо закріплений на базі трудових прав працівників більше ніж у 70 країнах світу, у тому числі у 14 державах Центральної і Східної Європи [3, с. 26]. Це ще раз підкреслює необхідність трансформації відносин між управлінням і працею у процесі економічних перетворень в Україні в напрямку їх демократизації, оскільки розвиток партнерських відносин забезпечує необхідну

сучасній економіці потужну мотивацію праці, її якісні параметри, ефективність тощо.

На терні ринкових перетворень в Україні відособлення праці від управління відіграє каталізуючу роль у поглибленні кризових явищ як на мікро, так і на макрорівні, що спровоковано протиріччям між новими формами господарювання і старими методами управління, глибокою суперечністю інтересів носіїв праці і владних структур, які ігнорують найважливіше економічне відношення між капіталом і працею на сучасному етапі розвитку. Для більшості українських підприємств характерна досить велика частка витрат на управління в собівартості продукції, падіння творчої активності персоналу, укриття винаходів, вплив висококваліфікованих кадрів за кордон, відсутність важелів формування ефективного власника тощо. Складні зміни в демографічній, професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, в системі трудової мотивації при переході до ринкових умов господарювання, наявність протиріччя між мотиваційно-ціннісними установками працівників і морально-психологічною атмосферою, що склалась на вітчизняних підприємствах, зростання кількості негативних оцінок економічної і духовної ситуації в країні та в трудових колективах потребують переходу від конфронтаційного до кооперативного типу соціально-трудова відносин, за яких зв'язка „команда-виконавець” замінюється зв'язкою „ціль-результат”. Залучення працівників до справ підприємства, формування у них активної позиції перетворює виробничу демократію у чинник суспільної злагоди і ефективного господарювання.

Таким чином, одним із результатів реформ у сфері мотивації праці повинно стати інституціональне оформлення участі працівників в управлінні. Організаційно-правові структури, які опосередковують процес залучення працівників до управління, є інституціональними формами реалізації їх управлінського потенціалу. Під останніми слід розуміти сукупність фор-

мальних і неформальних норм, правил гри, які забезпечують і регулюють управлінську діяльність працівників, а також структури, які є ареною цієї діяльності.

Підвалини у визначенні меж, конкретних функцій і повноважень працівників в управлінському процесі у перехідних умовах до ринку закладені у типології трудових колективів за критерієм відношення до власності: трудовий колектив – невласник, частковий власник, повний власник. Зазначеним типам трудових колективів відповідають різні можливості і межі реалізації управлінського потенціалу працівників (співучасть, співуправління, самоврядування), що обумовлено „триманням” або всього „пучка” прав власності, або певної їх комбінації.

Для подолання інституціональної незрілості системи реалізації управлінського потенціалу працівників, яка характерна для перехідного періоду, можна запропонувати конкретні заходи з реформування соціально-трудова відносин і формування нової мотиваційної моделі поведінки суб'єктів господарювання, які стосуються мікро та макрорівнів.

Заходи, які спрямовані на мікрорівень, стосуються поперед всього трудових прав працівників: внесення змін і доповнень у макет колективних договорів і статут підприємства; створення „опорних структур” демократизації. Макрорівневі заходи стосуються законодавчих змін, щодо розширення участі працівників в управлінні: зміни у законодавчих і нормативних актах щодо розширення способів приватизації, в тому числі і повторної, закріплення за працівниками-акціонерами права вільного вибору їх участі в управлінні, зняття штучних обмежень на участь працівників-акціонерів в управлінні товариством, надання допомоги з боку держави у формуванні власності працівників у період її становлення.

Таким чином, усунення основних недоліків мотиваційного механізму трудової діяльності, а саме, подолання кризи мотивації праці та відчуження працівників від умов та результатів труда, в нашій країні

можливо здійснити шляхом демократизації управління та зруйнування інституціональних обмежень участі працівників в управлінні підприємством, що дозволить їм використовувати не тільки виконавчі, але і творчі, організаторські здібності. Така інституціональна засада формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності не суперечить, ані загальносвітовим тенденціям становлення постіндустріальної структури виробництва, ані специфічним умовам, що склалися у нашій країні.

Література

1. Ходзінський К. Сучасний стан праці в Україні та проблеми її інтенсивності // Економіка України. – 2004. - № 8. – С. 57-62.
2. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия // Экономист. – 2000. - №4. – С. 51-56.
3. Блази Дж.Р., Круз Д.Л. Новые собственники (наемные работники – массовые собственники акционерных компаний). – М.: Дело, 1995. – 320 с.

4. Колот А. Развитие виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудова відносин // Україна: аспекти праці. – 2001. - № 6. – С. 21-28.

5. Дементьев В.В. Некоторые аспекты мотивации хозяйственного поведения в переходной экономике. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, ДонГТУ Минобразования Украины, Юго-Восток, 1999. – 38 с.

6. Озерникова Т. Принуждение к труду в переходной экономике // Вопросы экономики. – 2003. - №9. – С. 100-110.

7. Кравченко Н.В. Принципы формирования эффективного владельца у процесі ринкових перетворень // Академічний огляд. – 1999. - № 2. – С. 24-27.

8. Кравченко Н. Світові тенденції і національні особливості трансформації відносин між управлінням і працею в господарських організаціях // Збірник наукових праць. – Київ: Інститут світової економіки і міжнародних відносин НАН України. – 2000. – Вип. 25 – С. 84-88.

Статья поступила в редакцию 01.02.2005

І.О. КУРИЛО, к.е.н., ст.н.сп.,

Л.О. ГРИГОР'ЄВА,

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

ДО ПИТАННЯ ПРО ІНСТИТУЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-КЛАСОВОЇ СТРУКТУРИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Період суспільних трансформацій на постсоціалістичному просторі перетнув свій п'ятнадцятилітній рубіж. Той, хто візьметься оцінити баланс набутого і втраченого за цей час на теренах України, у розряд надбань занесе стабілізацію зрештою, після руйнівного економічного колапсу 90-х, макроекономічної ситуації й запуск механізму економічного зростання, до втрат же безумовно зарахує надто високу соціально-демографічну собівартість суспільного реформування, що нині ставить під сумнів як загальну його результативність, так і перспективи подальшого економічного відродження.

Авторитетний російський економіко-соціолог академік Т. Заславська вважає, що економічна стратегія перехідного періоду в Росії „...не включала соціальної політики, яка враховувала б інтереси народу,...а фактичні зрушення в його становищі відображали не заздалегідь заплановані результати, а лише побічні наслідки реформ, що носили принципово асоціальний характер” [1, с. 9]. Думається, це твердження цілком справджується і щодо української дійсності. Так сталося, що сфера соціально-економічного реформування, принаймні

© І.О. Курило, Л.О. Григор'єва, 2005