

ІННОВАЦІЙНА МОТИВАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ

Стаття присвячена проблемі забезпечення конкурентоспроможності праці на основі розробки і запровадження стратегії інноваційної мотивації. Розкривається сутність та зв'язок конкурентоспроможності праці та інноваційної мотивації. Проаналізовано чинники протидії інноваційній мотивації найманих працівників. Пропонується механізм інноваційної мотивації соціальних партнерів, обґрунтовуються умови та важелі його функціонування в умовах конкурентного середовища.

“...Життя настійно вимагає запровадження нових стимулів розвитку насамперед через те, що сформована ще 1994-року діюча система економічної політики не містить механізмів інноваційної мотивації...”

(З виступу Президента України Л. Кучми [1, с. 3])

Проблема. Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку несуть очевидну загрозу для держав з перехідною економікою, зокрема для України, яка може обернутися втратами реальної економічної незалежності, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили, витісненням на узбіччя людської цивілізації. Рятівною мірою уявляється засвоєння інноваційної моделі розвитку, яка дозволить у стислий період піднятися економічно і зміцнити соціально, а головне – створити конкурентоспроможну економіку. Не варто заспокоюватися тим, що за темпами економічного зростання Україна останні три роки випереджає середньоевропейські показники, адже за розрахунками експертів, якщо зростання здійснюватиметься так само на *екстенсивній* основі, то знадобиться понад двадцять років для того, щоб наздогнати 1990-й рік за обсягами промислового виробництва. Протиріччя між потребами забезпечення конкурентоспроможності і реаліями, що маємо, обумовлює необхідність термінового пошуку дієвих важелів інноваційної мотивації, які були б здатні реально спонукати усіх соціальних партнерів до розробки, запровадження нових ідей, технологій, проектів у різноманітних сферах людської діяльності в інтересах виробництва конкурентоспроможних продукції та послуг, забезпечення конкурентних позицій України на світових ринках. Розв'язання проблеми конкурентоспроможності економіки уявляється неможливим без забезпечення конкурентоспроможності праці, без створення мотиваційних основ розвитку конкурентоспроможності робочої сили.

Стан вирішення проблеми. Проблема конкурентоспроможності економіки є предметом дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних авторів. Суттєвий внесок у формування наукових уявлень належить А. Сміту, Д.Рікардо, М. Портеру, Дж. М. Кейнсу, Макконнеллу К. та ін. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати таких вчених як Я. Базиліук, А. Воронкова, А. Гальчинський, Я. Жаліло, Ю. Іванов, Г. Скудар, А. Філіпенко та ін. Зауважимо, що дослідження згаданих авторів переважно стосуються механізму забезпечення конкурентоспроможності товарів, конкурентоспроможності підприємств і держави в цілому, проте часто залишають поза увагою питання конкурентоспроможності праці, регулювання конкурентоспроможності робочої сили. Поглибленню уявлень про конкурентоспроможність персоналу у сфері праці, розробці ефективної мотиваційної системи сприяють публікації С. Бандура, Д. Богині, В. Данюка, О. Грішнєвої, А. Колота, Г. Кулікова, Л. Лісогор, І.Петрової, О. Цимбала, С. Цимбалюк та ін. Проте проблема конкурентоспроможності залишається не тільки не розв'язаною, але й недостатньо вивченою в умовах перехідної економіки, що обумовлює високу актуальність цього напряму наукових пошуків, його теоретичну і практичну значущість.

Невирішені частини проблеми. З нашої точки зору, нез'ясованими та невирішеними залишаються такі складові окресленої проблеми як питання мотиваційного забезпечення конкурентоспроможної праці в Україні в умовах перехідної економіки. Вважаємо, що завданням інноваційного спрямування державної політики сьогодні і найближчими роками цілком відповідатиме проведення ґрунтовних наукових досліджень механізмів формування *конкурентоспроможної праці* і ролі в цьому *інноваційної мотивації*. Саме праця була і залишається джерелом матеріального і духовного багатства нації, передусім з мотивацією до ефективної, конкурентоспроможної праці ми пов'язуємо забезпечення конкурентоспроможності підприємства, галузі, регіону, країни в цілому.

Мета статті, задачі дослідження. Метою статті є обґрунтування ролі інноваційної мотивації соціальних партнерів у забезпеченні конкурентоспроможності праці в контексті державної політики за-

своєння інноваційної моделі розвитку України та формування конкурентоспроможної економіки. Досягнення мети обумовило необхідність вирішення низки задач:

- з'ясування сутності конкурентоспроможності праці;
- визначення об'єктивного характеру перетворення мотивації праці в інноваційну мотивацію в умовах формування конкурентного середовища;
- обґрунтування сутності та важелів інноваційної мотивації;
- з'ясування чинників протидії інноваційної мотивації соціальних партнерів в Україні;
- розробка пропозицій щодо мотиваційного забезпечення конкурентоспроможності праці.

Виклад сутності виконаного дослідження. Аналіз наукових джерел свідчить, що уявлення про «конкурентоспроможність праці» в економічній літературі поки залишається обмеженим. Зробимо спробу розкрити його суть, відштовхуючись від відомих підходів. Зазначимо, що праця взагалі може розглядатися:

по-перше, як один з провідних економічних ресурсів, один з чотирьох основних факторів виробництва (праця, земля, капітал, підприємницькі здібності);

по-друге, як свідомо, енерговитрата, загальноновизнана цілеспрямована діяльність людини (певної сукупності людей), що потребує прикладання розумових та фізичних зусиль для виконання роботи з метою забезпечення певних потреб, спрямована на створення матеріальних і духовних благ у формі продукції, різноманітних послуг.

В першому випадку йдеться про робочу силу, яка характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей і знань, що дозволяють найманим працівникам на умовах контракту виконати певний обсяг роботи певної якості протягом необхідного часу. В ринкових умовах підвищеним попитом на ринку праці користуватиметься робоча сила (праця), якій притаманні вартісні та якісні *переваги*, тобто *конкурентоспроможна* робоча сила. Стосовно другого підходу, зауважимо, що висновок про «конкурентоспроможність праці» передбачатиме порівняльну оцінку результатів трудової діяльності людини, тобто може йти мова про конкурентоспроможність продукту праці (її результатів).

Оскільки будь-які товари і послуги, що пропонуються на ринку, є результатом праці людей, їх вмінь, навичок, знань, досвіду, то правомірно розглядати питання одержання конкурентних переваг (підприємствами, організаціями, регіонами, галузями, країною) в тісному взаємозв'язку з конкурентоспроможністю праці (як економічного ресурсу і як трудової діяльності).

Забезпечення конкурентоспроможності праці неможливо без ефективної мотивації – системи зовнішніх і внутрішніх чинників, які спонукають людину досягати свої особисті цілі та цілі організації (підприємства).

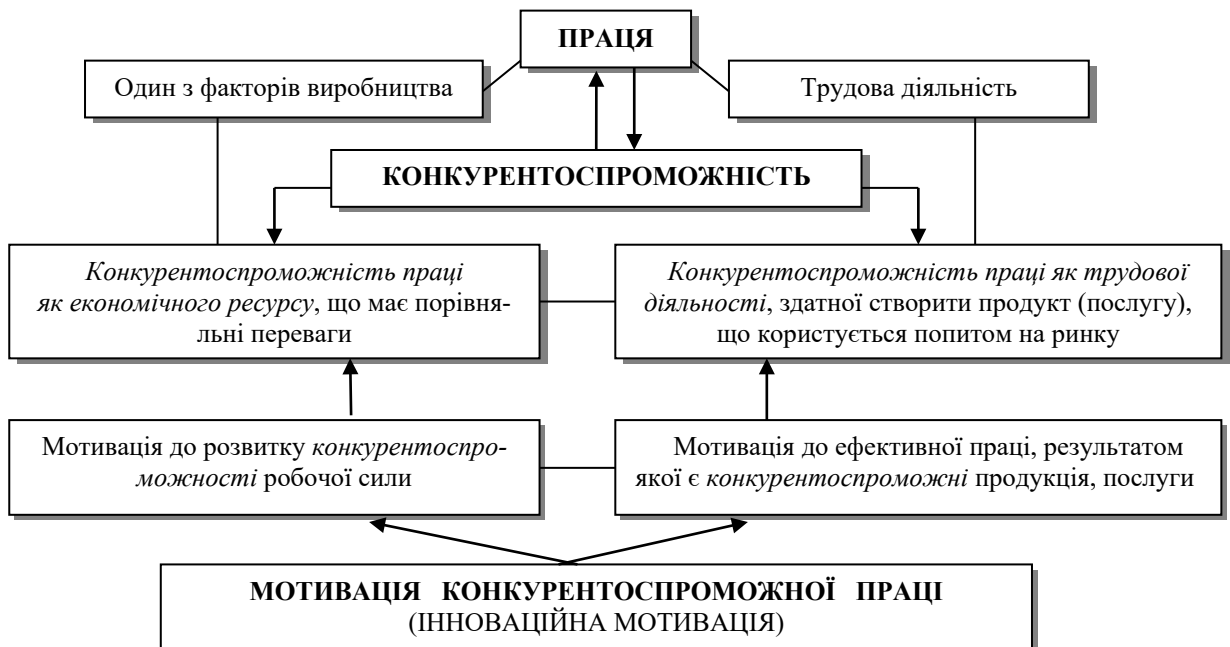


Рис.1. Уявлення про конкурентоспроможність праці та її мотивацію

В умовах конкурентного середовища така мотивація повинна спонукати до постійних нововведень, мати двоїстий характер: з одного боку, формувати прагнення працівника до постійного оновлення

знань, професійного самовдосконалення, саморозвитку, підвищення конкурентоспроможності своєї робочої сили, з іншого, – сприяти створенню мотивів до продуктивної та ефективної праці, результатом якої стають нові продукція, послуги, які користуються попитом і мають конкурентні переваги.

Отже, за своєю сутністю мотивація до конкурентоспроможної праці об'єктивно перетворюється в інноваційну мотивацію. Авторські уявлення про конкурентоспроможність праці та її мотивацію наведено на рисунку 1.

Водночас, такі уявлення можуть мати обмежений характер, якщо не розглянути проблему мотиваційного забезпечення конкурентоспроможної праці ширше, з позицій інтересів усіх соціальних партнерів, виходячи з розуміння необхідності масштабної технічної та технологічної модернізації національної економіки, розширеного відтворення науково-технічного та високотехнологічного потенціалу. Надії реформаторів на те, що інноваційний розвиток буде відбуватись спонтанно, на основі самоорганізації, за рахунок стихійних ринкових регуляторів не виправдалися: кількість підприємств, які займаються інноваціями, за роки ринкових реформ не тільки не зросла, а навпаки – зменшилась; інноваційну діяльність здійснює лише кожне десяте підприємство, тоді як у розвинених країнах частка інноваційно активних підприємств сягає 70% [1, с. 3]. Тому в інтересах досягнення конкурентоспроможності вагомим значення набуватиме розробка *державної стратегії інноваційної мотивації*, зростання ролі державних регуляторів в економічному розвитку. Вважаємо своєчасною та нагальною необхідною справою підготовку державної Концепції формування та реалізації такої мотивації у сфері праці.

Інноваційну мотивацію, на наш погляд, можна визначити як систему взаємопов'язаних та взаємообумовлених стимулів, мотиваційних важелів (економічних, фінансових, соціальних, організаційно-правових тощо), які в різноманітних сферах і галузях мають впливати на соціальних партнерів, спонукаючи їх до активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення на основі НТП нових продуктів, послуг, організаційних форм та інших нових споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію з метою одержання корисного ефекту та задоволення суспільних потреб. Загальна схема дії механізму інноваційної мотивації (в межах державної стратегії) пропонується на рисунку 2.

Важелями інноваційної мотивації для роботодавців мають стати:

- формування конкурентного середовища в країні, зростання попиту на інновації;
- посилення ролі механізмів бюджетного та позабюджетного стимулювання розвитку науки та освіти, науково-технічного прогресу;
- залучення інвестицій, частини коштів від приватизації державного майна на модернізацію підприємств, створення науково-технічних центрів та технопарків у регіонах;
- розробка та запровадження механізмів прискореної амортизації, запровадження податкових стимулів інновацій та експорту високотехнологічної продукції;
- забезпечення зменшення енергоємності ВВП за рахунок енергозберігаючих технологій як передумови зростання конкурентоспроможності продукції;
- підтримка бізнес-інноваційних структур, здатних на основі об'єднання промислового, банківського та торговельного капіталу продукувати конкурентоспроможні товари;
- страхування інноваційних ризиків, фінансова підтримка розвитку венчурних підприємств;
- реальний правовий захист інтелектуальної власності;
- створення інформаційної інфраструктури щодо надання консультаційних послуг інноваторам та інвесторам;
- стабільність та передбачуваність законодавчого процесу тощо.

Підкреслимо, що інноваційна мотивація має безпосередньо та одночасно впливати на соціальних партнерів, зацікавлюючи і роботодавців, і найманих працівників у запровадженні нових технологій та нововведень для виробництва продукту (послуг, робіт), якого потребує ринок, найбільш ефективному використанні інформаційного ресурсу, забезпеченні зростання якості робочої сили, конкурентоспроможності праці у всіх сферах і галузях.

Вагомим значення набуває *узгодження інтересів* соціальних партнерів, активне спонукання працівників до конкурентоспроможної праці на основі інновацій [2]. Останнє потребує пошуку потужних *мотиваційних важелів стимулюючого впливу на персонал*, який, займаючись розробкою і запровадженням нових ідей (технологій, продукції, послуг), як правило, відрізняється від інших найманих працівників високим рівнем освіти, розвитком інтелекту, наявністю аналітичного мислення, вмінням роботи з інформацією, здатністю до творчого натхнення, до підвищеної працездатності в разі високої мотивації до творчості.

В цьому розумінні завдання *інноваційної мотивації* персоналу потребують *особливого мотиваційного механізму*, який має враховувати складність праці, прояв творчості, базуватися на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів до розробки і впровадження інновацій, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу і, разом з тим, гнучко реагувати на вимоги ринку.

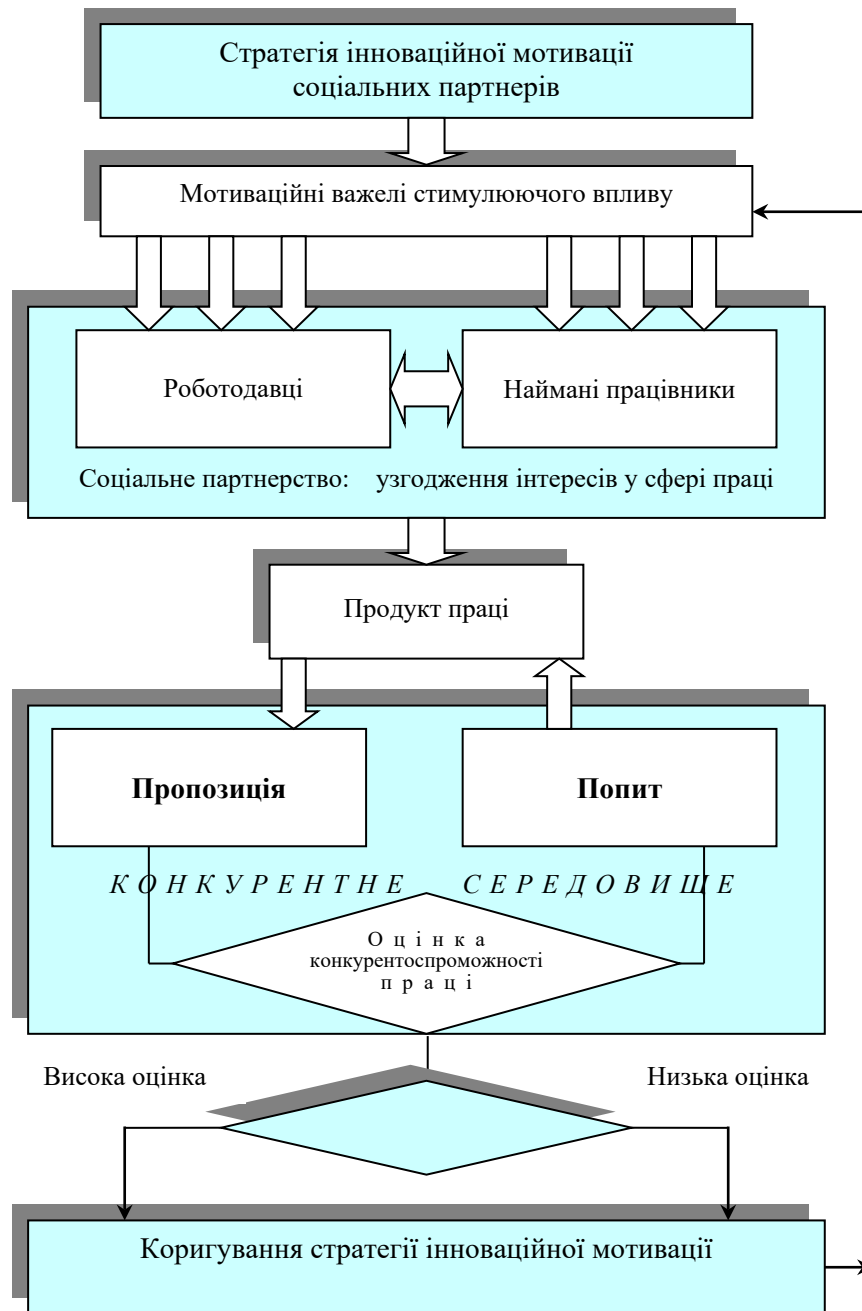


Рис. 2. Загальна схема дії механізму інноваційної мотивації

Отже, важелями інноваційної мотивації для найманих працівників повинні бути:

- гідна заробітна плата, яка враховує складність, творчість, результативність праці, виконує відтворювальні, стимулюючі, регулюючі функції, є адекватною до рівня життя;
- гарантії соціального захисту;
- високий престиж праці *інноваторів* – раціоналізаторів, винахідників, авторів нововведень;
- надійний захист інтелектуальної власності працівника;
- матеріальне і моральне заохочення зростання конкурентоспроможності працівника;
- інвестиції (держави, підприємства) у розвиток людського капіталу;
- зростання попиту на інтелектуальну працю, пов'язану із розробкою та впровадженням нововведень;
- чесна конкуренція у сфері праці та ін..

З огляду на загальну схему дії механізму інноваційної мотивації (рис.2) зазначимо, що кінцеву ефективність інноваційної мотивації визначає ринок, в залежності від його оцінки державна стратегія

інноваційної мотивації має корегуватися, а мотиваційні важелі – гнучко змінюватися, активізуючи зацікавленість соціальних партнерів у досягненні позитивного результату – конкурентоспроможності.

Чому інноваційна активність соціальних партнерів є сьогодні вкрай низькою? Результати наших досліджень довели відсутність або обмеженість дії важелів, необхідних для ефективної інноваційної мотивації на макро-, мезо- та мікрорівнях. У сфері праці майже не відбувається узгодження інтересів соціальних партнерів стосовно питань активізації інноваційної діяльності, має місце зниження інноваційної активності працівників, що обумовлено вкрай низькою ціною робочої сили, зрівнялівкою в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, неадекватністю оплати праці і рівня життя, невідповідністю одержуваної заробітної плати складності та рівню інтелектуалізації праці, відсутністю гарантій соціального захисту інноваторів як з боку держави, так і з боку підприємств. Турбота про інвестиції в оновлення знань є переважно справою працівників, які усвідомлюють в цьому необхідність.

Таблиця 1

Типові чинники протидії інноваційній мотивації найманих працівників на мікроекономічному рівні	
Чинники	Прояв дії чинників
Фінансово-економічні	Нестача фінансових коштів у підприємства; низька вірогідність залучення інвестицій; відсутність державної фінансової підтримки; відмовлення керівництва від страхування ризику; затримки у виплатах заробітної плати; низька оплата праці; відсутність матеріального заохочення за ефективну працю і розробку нових ідей; значне податкове навантаження на доходи підприємства та його працівників, відмова адміністрації від інвестицій у розвиток людського капіталу (навчання та перенавчання персоналу, відсутність матеріальної підтримки творчих пошуків раціоналізаторів, вчених, обмежена увага до забезпечення здорових умов праці, відпочинку тощо)
Соціально-психологічні	Низька інноваційна культура керівників і персоналу; поширення патерналістських орієнтацій у соціально-трудових відносинах; падіння престижу інженерної праці; страх невдачі у запровадженні нової ідеї і подальшого покарання з боку керівництва; опір нововведенням на підприємстві, які можуть змінити статус працівника, призвести до втрати звичної роботи, до руйнування традицій та стереотипів трудової поведінки, несуть страх невизначеності.
Матеріально-технічні	Застаріла матеріальна та науково-технічна база, відсутність резервних потужностей; пріоритет поточних виробничих інтересів; висока енергоємність виробництва
Інформаційні	Низький рівень комп'ютеризації, обмежені можливості одержання і обробки сучасної інформації, зокрема за допомогою Інтернет-зв'язку
Організаційно-управлінські	Консервативність ієрархічної побудови організації, зайва централізація; переважання вертикальних потоків інформації; обмеження контактів структурних підрозділів підприємства; жорсткість планування, орієнтація керівництва на досягнення короткострокових цілей; складність узгодження інтересів працівників, які зайняті на різних стадіях інноваційного процесу; уникнення будь-якого ризику з боку менеджерів, дотримання пасивної позиції керівництва на ринку
Особливості стилю керівництва	Переважає авторитарного, нетворчого стилю керівництва. Обмеження і регулювання ініціативи персоналу; нав'язування завдань без врахування думки підлеглих; недовіра до будь-якої протилежної думки (підлеглих), обмеження самостійності в роботі, зайвий детальний контроль виконання роботи; негативне стимулювання (надання переваги санкціям, покаранню)
Юридичні	Недосконалість, неузгодженість законодавчих актів, що стосуються інноваційної діяльності, суперечливі обмеження з боку податкового, патентно-ліцензійного, амортизаційного законодавства, відсутність надійних механізмів правового захисту інтелектуальної власності

У таблиці 1 систематизовано типові чинники, які гальмують інноваційну мотивацію персоналу на промислових підприємствах. Їх аналіз та урахування поширеності, за результатами проведених нами досліджень [2], свідчить про низький рівень мотиваційного менеджменту в країні. Саме з цим ми пов'язуємо той факт, що на протязі 90-х років на тлі тривалого кризового стану економіки, спаду виробництва, ігнорування ролі НТП не відбулося відчутних змін трудової поведінки персоналу підприємств та організацій на користь інноваційного розвитку, більш того, за 1991 – 2001 рр. загальна кількість виконаних в країні розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів, кількість винахідників та раціоналізаторів – у 23 рази, низькою оплатою праці зруйновано престиж науково-технічної творчості, знецінено трудові мотиви до розробки та впровадження інновацій. Внаслідок скорочення фінансування освіти і науки, неухиляючої до потреб освітян та науковців, зазнав руйнації інтелектуальний потенціал, накопичений в Україні багатьма сторіччями. Ситуація, що склалася, негативно впливає на конкурентоспроможність робочої сили, гальмуючи рівноправну інтеграцію України у світове співтовариство, обумовлюючи відставання держави на ринках високотехнологічної продукції.

Традиційну *орієнтацію на дешевого працівника* ми розглядаємо як принципову перешкоду в реалізації довгострокових завдань інноваційної мотивації. В умовах формування конкурентного середовища збереження таких орієнтацій є несумісним із засвоєнням моделі інноваційного розвитку, оскільки для роботодавців застосування вкрай дешевої робочої сили стає більш вигідною справою, ніж запровадження нових технологій; така “стратегія” гальмує НТП, руйнує надії на досягнення конкурентоспроможності.

Формування високої мотивації до інновацій, у свою чергу, потребує визнання на практиці пріори-

тету знань, освіти, інформації, цінності інтелектуальної складової людського капіталу. Передумовою досягнення конкурентних переваг на мікро- і макrorівні є всебічне заохочення розвитку інтелектуального потенціалу працівників, пошук резервів його зростання і залучення до розробки інновацій. Резерви зростання інтелектуального потенціалу індивіду і інтелектуального потенціалу організації є, на нашу думку, неоднаковими: якщо для першого це можливо за рахунок виховання, навчання, перенавчання, поповнення знань, що обмежується психофізіологічними та розумовими можливостями індивіда, то для організації такі резерви є значно ширшими, вони ґрунтуються на підборі талановитих кадрів, заміні окремих працівників більш здібними, кваліфікованими, використанні гнучкої системи різнобічних стимулів, що враховують специфіку інтелектуальної праці та індивідуальні потреби і мотиви працівників.

З огляду на світовий досвід, вагомий поштовх в інноваційній мотивації соціальних партнерів має належати конкуренції, хоча в Україні досить рано говорити про формування конкурентного середовища, якому притаманні регуляторні функції держави. Слід погодитися з поширеною серед вітчизняних науковців точкою зору, що трансформаційні процеси останніх років не сприяли подоланню монополізму української економіки. Через суперечливість законодавства, несприятливі умови розвитку бізнесу, низьку доступність кредитних ресурсів, високу зарегульованість економіки було загальмовано процес утворення нових підприємств, формування нових робочих місць, а вже створені фірми – позбавлено можливостей залучати персонал до активної інноваційної діяльності, внаслідок цього велика частка підприємств намагалася на слабзорозвиненому ринку отримувати "конкурентні переваги" (пільги, преференції) шляхом зрощування з державною владою або виходу у "тіньову" сферу економіки, перетворюючи конкуренцію у так звану "рентну модель" [4, с. 124]. Наявність криміналізованих ознак такої моделі, звичайно, не супроводжувалася набуттям міжнародної конкурентоспроможності праці як ресурсу. Подолання цих негативних явищ можливе, передусім, за умов розвинутого конкурентного середовища, при цьому важливу роль для сили інноваційної мотивації працівників матиме саме чесна конкуренція, якій відповідатиме створення рівних умов на ринку праці, однакових стартових можливостей для здійснення трудового вибору і реалізації прагнень до професійного зростання і оновлення знань.

Висновки, перспективи подальших досліджень. Викладене в статті дозволяє зробити наступні узагальнення і висновки:

- забезпечення конкурентоспроможної праці (як економічного ресурсу і як трудової діяльності) має ґрунтуватися в сучасних умовах на інноваційній мотивації соціальних партнерів;
- саме становлення конкурентних відносин у сфері праці має стати могутнім стимулом в інноваційній мотивації, формуванні ціннісних орієнтацій на розвиток конкурентоспроможності;
- формування мотивів до інновацій пов'язано з визнанням на практиці пріоритету знань, освіти, інформації, цінності інтелектуальної складової людського капіталу;
- в інтересах досягнення конкурентоспроможності вагомим значення набуватиме розробка та реалізація державної стратегії інноваційної мотивації, стимулювання розвитку конкурентного середовища;
- механізм спонукання найманих працівників до трудової діяльності, пов'язаної з інноваціями і творчістю, слід визнати застарілим та неефективним, він потребує реформування у напрямі подолання традиційної орієнтації на дешевого працівника, значного підвищення ціни робочої сили, яке може розглядатися основним мотиваційним важелем НТП і досягнення конкурентоспроможності.

У зв'язку з необхідністю активних державних заходів щодо стимулювання розвитку конкурентного середовища слід визнати необхідним розробку *Концепції формування конкурентного ринку праці* в Україні. Слід додати, що в контексті завдань забезпечення конкурентоспроможності праці, одержання конкурентних переваг організаціями та підприємствами на внутрішньому й зовнішньому ринках (і країною взагалі) істотного значення набуватиме *мотиваційне управління конкурентоспроможністю персоналу*, яке має урахувати особливості перехідної економіки, специфіку національного трудового менталітету [3, с. 61], об'єктивні світові тенденції інноваційного розвитку, зростання інтелектуалізації праці. У зв'язку з цим уявляються перспективними подальші дослідження щодо пошуку прийнятної моделі мотиваційного менеджменту у сфері праці, адаптованої до умов перехідної економіки і задач інноваційного розвитку держави.

Список літератури

1. Утверджувати інноваційну модель економічних перетворень. Виступ Президента України Л.Кучми на науково-практичній конференції 21 лютого 2003 р. – Урядовий кур'єр, 25 лютого 2003 р. – С. 3 – 5.
2. Семикіна М.В., Коваль Л.А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання. Монографія. – Кіровоград – "Степ", 2002. – 212 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: "Шторм", 2003. – 382 с.
4. Жаліло Я.А., Кияк А.Т. Конкуренція і джерела конкурентоспроможності // Соціально-економічні, гуманітарні проблеми та проблеми вищої школи. – Наукові вісті НТУУ "КПІ". – 2000, №2.