

## К вопросу об активизации трудовой деятельности в переходный период

В статье рассматриваются некоторые аспекты проблемы механизма активизации трудовой деятельности работника в условиях переходного периода. Исследуются связи и зависимости в цепи «потребность – интерес – стимул – мотив – стимулирование». Выясняются причины низкой эффективности применяемых форм и систем заработной платы и премирования; даются некоторые рекомендации по повышению их действенности.

**активизационный механизм, потребность, интерес, стимул, мотив, интеллектуальный потенциал работника, информационная грамотность, стимулирование, мотивация**

Проблема активизации личного фактора производства в условиях переходной экономики привлекает все большее внимание ученых и практиков. И является предметом исследований многих авторов. Особенно актуален вопрос о дальнейшем совершенствовании и развитии системы материального стимулирования и мотивации трудовой деятельности работника.

Новый этап развития производственных сил все явственнее показывает неэффективность так называемого технократического варианта мотивационного механизма управления работником. Для этой системы характерным является преобладание таких компонентов, как материальная заинтересованность и страх. В конечном счете, она во многом исчерпала свои возможности и в настоящее время считается неэффективной. На смену ей приходит принципиально новая модель управления интересами работника – инновационная. Являющаяся наиболее адекватной научно-техническому типу роста производства, она призвана обеспечить высокую эффективность и гибкость производства, качество всей работы путем повышения творческой и организаторской активности работающих. Эта система рассчитана на квалифицированного работника, на рабочую силу высокого качества. С целью активизации творческого, интеллектуального потенциала, большей заинтересованности в успешной работе предприятия она строится на расширении участия рядовых исполнителей в разработке и принятии хозяйственных решений, в управлении производством и распределении полученной прибыли.

Современная экономика требует работника нового типа: предприимчивого, информационно грамотного, рассчитывающего, прежде всего, на свои собственные силы.

К сожалению, у современного украинского наемного работника эти качества отсутствуют. Ему не хватает инициативы, творчества, профессиональных знаний и желания их расширять. Уже одно это требует серьезных усилий по формированию у него указанных качеств. Ошибочная точка зрения, согласно которой будто бы в условиях трансформационных процессов проблема решается сама по себе. И теория, и жизнь подтверждают, что рыночная система имеет способность самостоятельно, автоматически формировать адекватные себе механизмы стимулирования и мотивации труда, саморегулирует эти элемент экономической структуры. Но если со стороны общества наблюдается недостаточное внимание и даже игнорирование работы по перестройке указанных механизмов, то это серьезно тормозит их совершенствование,

что негативно сказывается на развитии личного фактора производства.

Формирование новой экономической системы характеризуется постепенностью. Следовательно, наряду с новыми, в ней продолжают существовать и старые формы. Это касается и механизмов стимулирования и мотивации трудовой деятельности. В новых условиях начался процесс формирования их нового содержания. Он протекает трудно, медленно с различными отклонениями и нарушениями, связанными с незащищенностью человека, его бесправием перед работодателем, высоким уровнем эксплуатации, страха потерять свое рабочее место.

Все это свидетельствует об актуальности предлагаемой к рассмотрению проблемы и необходимости ее дальнейшего теоретического исследования, что позволит решить многие вопросы развития социально-экономической жизни общества, расширит наши представления о путях активизации трудовой деятельности, реализации мотивационной функции оплаты труда. Особенно важно это в условиях перехода от одной экономической системы к другой, что характерно для Украины.

Актуальность дальнейшего изучения данной проблемы определяется и тем, что с переходом к рыночной экономике патерналистская роль государства, которая выражалась раньше в наделении человека бесплатными благами и услугами за неполную плату, ослабла. Перевод бесплатных благ в разряд платных делает эту проблему особенно острой.

Таким образом, дальнейшее исследование проблемы активизации личного фактора производства с помощью обновленных и более эффективных механизмов стимулирования и мотивации, их применения в хозяйственной жизни имеет важное значение как для экономической науки, так и для практики. Она является предметом научных исследований ряда ученых (Д.П. Богиня, Л.И. Долгова, Л.И. Жуков, А.М. Колот, В.А. Мортиков, М.В. Семькина, Л.М. Фильштейн, А.А. Чухно и др.) и рассмотрена во многих публикациях [1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12]. В своих работах авторы обосновывают различные аспекты этой сложной и многогранной проблемы. В последнее время большое внимание уделяется выяснению и обоснованию таких связей и взаимозависимостей между стимулами, мотивами, стимулированием и мотивацией, которые в наибольшей степени соответствовали бы условиям экономики переходного периода.

В то же время ряд аспектов рассматриваемой проблемы остается вне внимания исследователей, недостаточно разработанными, что, естественно, требует их дальнейшего изучения. В частности, это касается стыковки таких составных механизма активизации трудовой деятельности, как потребность, интерес, стимул, мотив.

Предлагаемая статья претендует только лишь на то, чтобы рассмотреть связи между ними, взаимозависимости механизмов стимулирования и мотивации в условиях переходного периода. Анализируется ряд новых форм и систем заработной платы и премирования, которые применяются как на зарубежных, так и на отечественных предприятиях.

Теоретической и методологической основой рассмотрения данной проблемы являются положения экономической теории, особенности функционирования экономики переходного периода, разработки ученых-экономистов по вопросам активизации трудовой деятельности человека.

Человек всегда включен в общественные взаимосвязи и в этом смысле является продуктом общества. Вместе с тем это такой продукт, который обладает огромным потенциалом саморазвития. Он проявляется в форме потребностей, интересов, мотивов и стимулов, то есть в целой системе движущих сил, которые побуждают создавать новые условия жизнедеятельности.

Возможности человеческого потенциала безграничны. Но чтобы его реализовать

на практике, теория должна дать правильные ответы на вопросы, которые всегда стоят перед человеком: какая сила заставляет его трудиться? Какими мерами можно добиться более высокой отдачи труда? Что представляет собой конкретный механизм стимулирования трудовой деятельности человека?

Для выяснения сущности проблемы активизации трудовой деятельности работника необходимо рассмотреть и проанализировать ряд понятий, имеющих прямое отношение к ней. Это касается таких категорий, как потребность, интерес, стимул, мотив, материальное стимулирование и мотивация трудовой деятельности.

Наиболее общими, глубинными силами, которые стимулируют трудовую деятельность человека, является потребность и интересы. Это стимулы первого порядка, выражающие объективные связи, присущие общественному производству. Именно они являются теми исходными моментами, с которых начинается формирование механизма развития общественного производства. Это – невидимая рука, которая управляет поведением людей.

Под потребностью в широком смысле этого понятия, как известно, следует понимать объективную необходимость в условиях и средствах существования человека. Потребности людей разнообразны и многочисленны, но ведущим, решающим среди них, являются экономические потребности. Они выражают объективную необходимость в продуктах общественного производства. Другими словами, экономические потребности выражают материальные условия жизни человека. И в этом плане выступают наиболее общим стимулом развития общественного производства.

Потребности диктуют социальный заказ производству, определяют его объем, структуру и качество. Они же требуют практической деятельности человека, заставляют его трудиться. Но потребности стимулируют трудовую деятельность не сами по себе, а через интересы, которые и обнаруживаются между потребностями и конкретным поведением индивида, социальной группы.

Экономические интересы – это побудительные мотивы хозяйственной деятельности людей, обусловленные их местом в системе отношений собственности и общественного разделения труда, присущими им потребностями. Интересом для наемного работника является заработная плата, для работодателя – прибыль. Они выступают мощным двигателем развития общественного производства, образуют ту «пружину», которая приводит в движение экономический механизм развития всей хозяйственной системы. Но непосредственной предпосылкой возникновения интересов являются общественные потребности.

Выясняя связь между интересом и потребностью, необходимо иметь в виду следующее: экономические интересы в реальной жизни предстают в качестве осознанных потребностей, являются формой их проявления, а следовательно, формой проявления и производственных отношений. Именно он, интерес, специфическая и более развитая форма потребности многократно усиливает мотивацию работника к более производительному труду, заставляя его действовать не просто осмысленно, а творчески. Если потребность не осознана, не побуждает к творчеству, то она реализуется на уровне привычке, автоматического действия с соответствующим уровнем мотивации. В этом случае потребность действует как обычная повседневная необходимость, а интерес человека не включен или включен слабо. Если же потребность осознается человеком до уровня формирования определенных установок и способов их достижения, она становится интересом личности. В этом случае результат мотивированного действия будет значительно выше. То есть интерес становится целесообразным активизатором материально-практической деятельности человека. Именно интересы направляют деятельность, приводят в движение экономический

механизм, возбуждают состязательность в труде. Конечно, на специфику реализации интересов и их «отбор» через состязательность решающее влияние оказывает господствующий тип присвоения материальных благ. Богатство экономических интересов и форм их проявления прогрессирует при переходе от одного способа производства к другому, более развитому. Изменяются исторические условия, изменяется экономика – изменяется вся система стимулирования со всеми ей присущими атрибутами. То есть каждой экономической системе присущ свой активизационный механизм труда, который представляет собой сложную систему мотивов, стимулов, потребностей, интересов.

Интересы не могут и не должны быть пассивными наблюдателями. Они активны, проявляют себя действенным инструментом успешной творческой деятельности. Это касается, прежде всего, личного интереса, который в единстве с другими видами интересов является основой повышения трудовой активности человека, развертывания его инициативы, энергии, предприимчивости.

Слабая эффективность реализации личного экономического интереса проявляет себя в значительных потерях рабочего времени, потерях сырья, топлива, материалов, энергии. В результате потенциал трудовой деятельности работника полностью не реализуется, теряются такие качества работника, как добросовестность, бережливость, дисциплинированность, стремление работать с наибольшей отдачей.

Отношение к труду – главное проявление личного интереса, его основная функция. В свою очередь, действенный личный интерес – неотъемлемое условие добросовестного отношения к труду, которое так необходимо обществу. Это и предполагает необходимость первоочередного воздействия на него.

Итак, потребности и интересы – это стимулы первого, глубинного порядка. Но сами по себе они автоматически еще не гарантируют участия человека в трудовой деятельности. Чтобы они «работали» как стимулы, необходимы более «конкретные», более непосредственные мотивы активизации личного фактора производства. (Под мотивами трудовой деятельности понимают то, во имя чего люди совершают производство, добиваются повышения его эффективности, стремятся овладеть достижениями науки и техники). Другими словами, потребности и интересы предполагают конкретные формы своей реализации в хозяйственной жизни. Таковыми являются заработная плата, премия, прибыль, цена и другие экономические инструменты. Они составляют содержание механизма стимулирования труда, обеспечивая экономическое воздействие на интересы работника.

Наряду с материальным стимулированием существует и моральное, в основе которого лежит моральное и социальное возбуждение трудовой активности. Все это формирует материальную и моральную заинтересованность работника в повышении эффективности производства.

Вышеизложенное позволяет сделать следующий вывод: механизм воздействия на работника весьма сложен и представляем собой систему «потребность – интерес – стимул – мотив – заинтересованность – стимулирование», где первой и исходной составной является потребность.

Жизнь все больше требует, чтобы материальное стимулирование в максимальной степени соответствовало бы потребностям, интересам и способностям работника. Иначе говоря, чтобы механизм стимулирования был адекватен механизму мотивации работника. В своей совокупности они и составляют механизм активизации трудовой деятельности личного фактора производства.

Различают стимулирование и мотивацию. Первое – это процесс внешнего воздействия на человека, коллектив. Второе – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, деятельности, определяемых комплексным

воздействием внешних (стимулы) и внутренних, личностных (мотивы) факторов.

Теоретический и практический интересы представляют вопрос о воздействии на человека мотивов, их сознательного выбора как внутренних стимулов практической деятельности.

Можно выделить следующие основные группы мотивов труда.

Первый мотив – тормозящий, например, боязнь потерять работу, лишиться средств к существованию.

Второй мотив – материальная заинтересованность в росте доходов, в улучшении жизни и т.д.

Третий мотив зиждется на внутренней потребности добросовестно работать, что дает возможность человеку проявить свои способности, обеспечивает самовыражение и самоутверждение личности.

Механизм мотивации людей к труду выражается как произведение из этих трех сомножителей (мотивов). Для средне-статического работника эта величина постоянная. Она не может быть равной нулю. А это значит, что ни один из трех мотивов не может снизиться до нулевой отметки, так же как и быть равным бесконечности. Другое дело, что они – величины переменные, а их соотношение зависит от особенностей конкретной человеческой личности, ее потребностей и интересов. Однако в общем и целом они определяются развитием производительных сил и общественным строем производства.

Какова эффективность каждой составляющей в настоящее время? Как они «работают» в современных условиях?

Первый мотив (боязнь, страх потерять работу) проявляет себя достаточно полно и остро. Это связано с наличием в стране высокой безработицы.

По-прежнему большое значение имеет второй мотив – материальная заинтересованность, что связано, прежде всего, с постоянным ростом цен, желанием улучшить свое материальное положение. Думается, что эти два мотива и в перспективе будут оставаться для наших условий основными.

В тоже время, в условиях, когда в развитых странах средний уровень доходов занятого населения устойчив и значительно превышает расходы на физиологически необходимые нужды, когда имеются системы обеспечения по старости, временной нетрудоспособности, не только административное, но и экономическое принуждение к напряженному труду (включая давление безработицы) начинают терять свою былую эффективность (хотя, конечно, было бы упрощением преувеличивать это явление). Поэтому все большего значения приобретают стимулы, которые адресовались бы природе человека как творца, созидателя, а не просто механического исполнителя трудовых обязанностей или просто бездумного потребителя определенного набора продуктов и услуг. Другими словами, возрастает роль и значение третьего мотива – общественного сознания человека, внутренняя потребность работать эффективно, инициативно, ответственно. А это требует формирования новой психологии хозяйствования, современного экономического мышления, укрепления и развития у людей соответствующих морально-психологических качеств, новых взглядов на хозяйственную жизнь, формирование новой системы материального и морального стимулирования.

Сегодня становится очевидным, что наиболее благоприятной средой и мощным фактором стимулирования экономических интересов являются рыночные отношения. Они заставляют человека (хочет он того или нет) переосмысливать и изменять свое отношение к труду как к источнику не просто существования, а зарабатывания средств для нормальной жизнедеятельности. Такое переосмысление активизирует интерес работника к рационализации труда, предпринимательской инициативе, хозяйственному

риску, освоению более сложных видов труда.

Добиться нужного эффекта невозможно без выверенного определения и постановки целей деятельности. Если цели расплывчаты, неубедительны и непонятны, равно как и способы их реализации, интерес к их достижению становится размытым, нивелированным, что приводит к демотивации работников. В частности, активизация трудовой деятельности человека невозможна без создания уверенности в том, что полученный его усилиями доход достается ему.

Активизация интереса как решающего стимула трудовой деятельности зависит от многих факторов. Определяющим здесь являются отношения собственности. Имеется в виду следующее.

Формирование активного работника можно обеспечить, если в этом заинтересован сам человек. Но это возможно, если люди будут иметь принципиально новый экономический и психологический импульс к трудовой деятельности. Такой стимул – в собственности. Собственность – экономический фундамент производства и производственных отношений, на котором и строится механизм активизации личного фактора. Она происходит из самих природных потребностей и интересов человека, а суть самой проблемы активизации работника сводится к превращению его в собственника средств производства.

Собственник – это хозяин, это его свобода, инициатива и предприимчивость, без чего нет эффективного производства, развития, прогресса. Это интерес, полная экономическая ответственность, самоконтроль, самосовершенствование. Хозяин-собственник – это и есть тот объективно необходимый импульс, порождающий активную созидательность личного фактора производства.

Содержанием собственности на средства производства является способ соединения факторов производства. Если оно осуществляется не непосредственно, не «напрямую», то в этом случае у работника теряется чувство хозяина, чувство собственника со всеми вытекающими последствиями – отношением к собственности как к чужой, потерей заинтересованности в эффективном использовании вещественных факторов производства, отсутствием инициативы, предприимчивости и т.п. Собственность обезличенная по форме – это основа безответственности, безразличия, апатии, что и подрывает трудовую активность работника. Следовательно, повысить, усилить ее можно лишь на основе преодоления отчуждения работника от средств производства. Это один из самых исходных принципов, лежащих в основе механизма активизации труда человека. Отсюда – проблема формирования условий экономической реализации тружеником собственности, что возможно при ее многообразии, персонификации и индивидуализации. В последние десятилетия в развитых странах рыночной экономики все шире разворачиваются процессы развития различных форм собственности, ограничения прав частного капитала в пользу коллективного. Традиционные формы частнокапиталистического присвоения во многом себя исчерпали и их нельзя абсолютизировать. Ограниченность их возможностей давно установлена. Они по-прежнему являются основой отчуждения наемного работника от средств производства. На смену классической частной собственности пришли различные формы ассоциированной собственности. Речь идет о кооперативах, которые представляют собой коллективную собственность. Акционерные компании – это тоже уже не частный капитал в старом понимании, когда фирма принадлежит одному владельцу, и он безраздельно господствует.

Ведущей тенденцией в развитии отношений собственности в современных условиях является становление корпоративной (акционерной) формы собственности. В плане рассматриваемой проблемы нет необходимости выяснять все ее преимущества. Коснемся только одного момента: корпорация преодолевает ограниченность,

присущую классической форме собственности. Это наиболее демократическая форма частной собственности. Особое значение имеет социально-интегральная функция корпорации. Если классическая частная капиталистическая собственность дезинтегрирует общество, порождая глубокую отчужденность непосредственного работника от средств производства, то корпорация, наоборот, создает экономические предпосылки для социальной интеграции, частичного преодоления отчужденности от средств управления, его результатов, от участия в управлении. Тем самым порождается глубокая заинтересованность в высокопроизводительном труде. Другими словами, индивидуальное качество корпоративной собственности наряду с коллективным качеством является мощным фактором, который стимулирует формирование и реализацию способностей каждого члена сообщества акционеров, порождает высокую мотивацию к творческой, эффективной работе. Особенно характерным это является для акционерных обществ закрытого типа, в которых работник одновременно и собственник своего предприятия, и произведенного продукта. Это означает, что корпоративная собственность содержит в себе как объективные, так субъективные предпосылки эффективного хозяйствования. Она превращает труженика в работающего собственника. А это главное в формировании новых стимулов и мотивов трудовой деятельности.

Результатом индивидуализации собственности в рамках корпоративной собственности является преодоление отчужденности работника от средств и результатов производства, то есть превращение их в работающих собственников, что является главным моментом в формировании новых стимулов и мотивов трудовой деятельности.

В этой связи особый интерес представляет вопрос развития «рабочей собственности». Речь идет о тех изменениях в структуре корпораций, которые связаны с передачей определенной части акционерного капитала наемным работникам того же предприятия, где они работают. За счет получаемой прибыли или кредитных ресурсов корпорации скупают часть своих акций и создают так называемый акционерный фонд персонала, из средств которого формируются акции работников этой компании. Этот процесс положительным образом влияет на активизацию трудовой деятельности наемных тружеников. Достигается тождественность труда и собственности, рождается необходимое единство непосредственного работника и собственника.

Индивидуализация собственности в рамках акционерной фирмы выступает основой демократизации отношений внутри корпорации, поскольку предполагает участие каждого акционера как в самом процессе производства, так и во всех процессах присвоения – владения, распоряжения и использования условий и результатов производства компании. На этой основе достигается гармонизация интересов между самими работниками предприятия, с одной стороны, и работниками и предприятием – с другой. Становясь коллективным собственником, каждый участник акционерного общества несет экономическую ответственность за результаты хозяйственной деятельности компании, происходит идентификация и гармонизация индивидуальных и общих интересов акционеров. Именно на этой основе благосостояние каждого из членов АО оказывается в прямой зависимости от результатов его деятельности.

Активизация трудовой деятельности наемного работника во многом зависит от того, каково его участие в управлении собственностью. Труженик является собственником постольку, поскольку он участвует в управлении. Люди с большим интересом выполняют те решения, которые приняты с их участием, а не навязаны извне как чужая воля. Поэтому в настоящее время, в условиях переходного периода, все большую злободневность приобретает проблема участия наемного работника в управлении предприятием, где он работает. Речь идет не только о включении человека

в разработку предложений, но и в принятие самих решений по распределению доходов, повышения производительности труда, решению текущих и перспективных проблем развития предприятия. Только в этом случае происходит демократизация производственных отношений, открывающая безграничные возможности стимулирования трудовой деятельности наемного работника.

К сожалению, акционерная форма собственности формируется в Украине со многими недостатками и не дает желаемого результата. Пока что она «работает» ниже своих возможностей. Одной из причин этого является то, что при реформировании отношений собственности формированию экономического механизма реализации акционерной собственности не было уделено достаточного внимания. Это привело к тому, что «большая часть граждан Украины является номинальными собственниками акционерных обществ, они фактически не владеют, не распоряжаются и не используют капитал АО в своих интересах, реально не используют большую часть своих корпоративных прав» [7, с. 74]. В свою очередь это является одной из причин низкой эффективности труда работников акционерных предприятий.

Особо важное место в системе стимулирования трудовой активности занимают такие инструменты, какими являются формы и системы заработной платы и премирования. Оплата труда – важнейшее средство стимулирования роста его производительности, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, укрепления дисциплины, развития инициативы и предприимчивости. Однако здесь сложилась критическая ситуация, накопилось немало нерешенных проблем, что отрицательно сказывается на интересах и настроениях людей.

Уровень и характер оплаты труда, которые характерны для Украины, мало способствуют активизации трудовой деятельности. В ряде отраслей зарплата слишком мала, чтобы стимулировать трудовую активность работника. Низкая заработная плата не может стимулировать высокопроизводительный труд. В некоторых отраслях и фирмах нет четкой дифференциации оплаты труда в зависимости от его условий, сложности, тяжести, производительности. Особенно большие недостатки имеют место в практике премирования, когда вместо гибкого инструмента поощрения, премия является просто обычной доплатой к зарплате. Это снижает и стимулирующую роль основной заработной платы, и деэвидность, авторитет премии. Законодательно установленный минимальный ее размер оторван от сегодняшних реалий. В результате зарплата, по сути, перестала выполнять свое основное назначение и природные функции: воспроизводственную, потому что не обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы; распределительную, поскольку не способствует социальной справедливости при распределении доходов; стимулирующую, ибо практически не зависит от конечных результатов труда, особенно от его качества.

Различия в оплате труда являются важным инструментом стимулирования трудовой деятельности. Но в стране в целом разница в оплате труда разной квалификации мало ощущается. Наблюдается тенденция потери тарифной системой функции стимулирования труда. Некоторые негосударственные предприятия вообще отошли от использования тарифной системы, и идут путем ограничения ее действия. Это приводит к тому, что труд менее квалифицированных работников оценивается не ниже, а выше, чем труд квалифицированных работников. Это, естественно, например, не стимулирует повышение квалификации [8, с. 37].

Условия современной украинской экономики требуют отхода от старых систем оплаты труда, материального стимулирования и перехода к новым, более эффективным и гибким. Рыночная экономика отвергает уравниловку, предполагает иные распределительные подходы и критерии социальной справедливости. Чем эффективнее работник реализует свои знания, способности и интересы, чем более творчески его

деятельность, одним словом, чем лучше он работает, тем больше он должен получать от общества, государства, фирмы, полнее удовлетворять свои потребности.

В плане рассматриваемой проблемы следует подчеркнуть, что с целью широкого использования творческого потенциала работника на ряде предприятий вносятся изменения в системы оплаты труда. Возросшая взаимосвязанность трудовой деятельности работников в высокотехнологических производствах затрудняет выделение индивидуального вклада каждого. Поэтому все большее значение обретают формы материального вознаграждения, основанные на групповых принципах оплаты. Особое место в системах стимулирования работающих занимает вознаграждение новаторской деятельности и улучшения качества производимой продукции. Конечно, в реальной действительности сложно провести определенную грань между технологическими принципами стимулирования интересов и инновационными методами воздействия на личный фактор производства. Но в качестве тенденции – последняя дает себя знать все больше.

На ряде предприятий разработаны свои системы премирования, учитывающей особенности фирмы. Среди этих разработок немало таких, которые можно считать эффективными [10, с. 198-200]. В то же время им присущ ряд недостатков. Невысокая их действенность объясняется такими причинами: многие работники не знают или не до конца понимают за что они получают вознаграждение, не имеют четкого представления о механизме премирования. Поэтому и воспринимают премию как механическую добавку к заработной плате.

Развитые страны рыночной экономики имеют богатый опыт стимулирования труда, мотивации достижения высоких результатов, роста профессионализма. Выделяют три модели: северо-американскую, японскую и западно-европейскую [11 с. 201-202]. Для первой модели характерным является то, что размер вознаграждения работника зависит, прежде всего, от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках основной заработной платы, которая приобрела функцию материального поощрения, предусматривает дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах разряда в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств работника с помощью периодической аттестации. Повышение заработной платы зависит также от повышения квалификации, количества освоенных специальностей. Учитываются и многие другие показатели и параметры трудовой деятельности.

Для японской модели стимулирования труда характерна синтезированная система оплаты, базирующаяся на использовании 2-х ставок – основной, которая учитывает стаж и возраст работника, и трудовой, которая учитывает разряд, квалификацию, результативность труда. В качестве критериев оценки квалификации используется совмещение профессий, способность работать в коллективе и т.п.

Что же касается западноевропейской модели стимулирования труда, то для нее наиболее характерным является:

- гибкая система оплаты, в основе которой лежит учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду характеристик общих для всех должностей;

- премиальная система оплаты, предусматривающая выплату премий, величина которых связана с размером дохода при прибыли предприятия.

Правильно отмечается, что применительно к современным украинским условиям ни одна из рассмотренных моделей стимулирования труда, мотивации достижения высоких индивидуальных и коллективных результатов, роста профессионализма не может быть заимствована полностью. Вместе с тем некоторые их элементы могут быть успешно использованы в условиях Украины. На основе обобщения зарубежного опыта и опыта отечественных предприятий по созданию

системы управления персоналом разработаны рекомендации зарплатой конкуренции, механизмов материального стимулирования, что позволяет активизировать личный фактор производства [9, 10, 11].

Вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы.

Длительное время была распространена концепция о снижении роли человека в системе современного высокоавтоматизированного производства. В настоящее время она признана ошибочной. В современных условиях на первый план выдвигается тезис о решающей роли в производстве человека, личного фактора, его социально-экономического потенциала. Управление человеком в условиях быстрой смены экономического строя, стремительного развития НТП требует постоянного совершенствования всей системы воздействия на человека, в том числе и прежде всего механизма стимулирования практической деятельности, активизации его трудового потенциала.

Рабочая сила в современных условиях должна рассматриваться не просто как трудовые ресурсы определенного состава, а в тесной связи с условиями, в которых она может оптимально реализовать свой потенциал. При этом необходимо учитывать все составные единой цепи механизма активизации трудовой деятельности – «потребности – интересы – стимулы – мотивы».

Формируется и используется трудовой потенциал работника в переходный период особенно трудно. Причин этому немало. Украинская модель создания социально ориентированной рыночной экономики, как показывает практика, не в полной мере создает экономические стимулы к высокопроизводительному труду, слабо нацеливает хозяйственную деятельность на эффективное использование возможностей работника. Необходимо глубокое совершенствование механизмов стимулирования и мотивации трудовой деятельности личного фактора производства. Эта работа в теоретическом плане должна быть направлена, в первую очередь на исследование зависимостей и связей в связке «потребность – интерес – собственность». Суть данной проблемы в соединении в одном лице труженика и собственника, совершенствование механизмов оплаты труда, повышении роли премирования.

Актуальным является вопрос отыскания наиболее оптимального варианта соответствия механизмов стимулирования и мотивации.

В стране уже накоплен определенный опыт стимулирования активной, творческой трудовой деятельности. Большой опыт ее активизации наработан в развитых странах рыночной экономики. Ряд элементов зарубежных систем стимулирования труда наемных работников может быть успешно использовано в наших условиях с учетом украинских реалий.

## Список литературы

1. Богиня Д. та ін. – Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. Монографія. – К.: 1997.
2. Колот А. – Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу. Навчальний посібник. – 1998.
3. Семикіна М. – Мотивація конкурентноспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. Кіровоград, ППК, 2003.
4. Ильин Е. – Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2004.
5. Маслов П. та ін. – Ініціативна економічна діяльність. Економіко-психологічні фактори та основи її мотивації. Монографія. – Д.: Моноліт, 2006.
6. Агафонов М., Радченко В. – Ринковий механізм мотивації до праці у сфері аграрного виробництва. Економіка України №3, 1998.
7. Рибалкін В., Мамичева Л. – Механізм і форми реалізації акціонерної власності. Економіка України №4, 1999. - С. 74.
8. Мортіков В. – Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості. Економіка України №1, 2001.
9. Кир'ян Т. – Проблеми реформування оплати праці в Україні. Україна: аспекти праці №2, 2003. - С. 32-36.

10. Баранов В. – Щодо поліпшення преміювання працівників. Наукові праці КДТУ. Економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 5. Частина 1. Кіровоград, 2004.
11. Добрина А. – Мотивація професіоналізму: методологические аспекты. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. Випуск 7. Частина III. Кіровоград, 2005.
12. Левченко А. – Стимулювання розвитку персоналу на підприємствах малого та середнього бізнесу. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 10. Кіровоград, 2006.

У статті розглядаються деякі аспекти проблеми механізму активізації трудової діяльності робітника в умовах перехідного періоду. Досліджуються зв'язки та залежності між потребою, інтересом, стимулом і мотивом. З'ясовуються причини низької ефективності застосовуваних форм і систем заробітної плати та преміювання, сформульовані рекомендації щодо їх поліпшення.

Some aspects of the problem of worker's labour activity mechanism activation in conditions of transition period are considered in the article. The associations and relations between need, interest, stimulus and motive are investigated. The cause of used forms and systems of wages and awarding low efficiency are elucidated; the recommendations concerning their improvement are formulated.