

## References

1. Castells, M. Information Age: Economy, Society and Culture/available at: <http://podelise.ru/docs/index-25213438-1.html?page=29>
2. Blau P. Formal Organizations: A Comparative Approach // American Social Science: Perspectives, Problems and Methods. – M., 1972. pp. 93-105.
3. Blau P. The Differences and Common Features of Views on Social Structure // American Social Science Thought: texts / Ed. V.I. Dobren'kova. – M., 1994. pp. 8-29.
4. The History of Social Science in the Western Europe and the USA/ Ed. G.V. Osipov. – M., 1993. pp. 278–309.
5. The History of Theoretical Social Science. Vol. 3. / Ed. I.F. Devyatko). – M., 1998. pp. 39-51.
6. Meskon M.H., Al'bert N., Hedouri F. The Fundamentals of Management. – M.: Sprava, 1992. – p. 702.
7. Terner G. The Structure of Social Science Theory. – M., 1985. Gl. 12-14. pp. 271-384.
8. Ritcer G. Modern Theories of Social Science. – M., 2002. pp. 317-334.

*Маклаков С.М., здобувач  
кафедри економіки та підприємництва  
(Науковий керівник: Семикіна М.В., докт. екон. наук, професор)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## **МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК РЕГУЛЯТОР ТРУДОВОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

Вихід українських підприємств з кризи і пошук важелів економічного зростання неодмінно зачіпає проблему регулювання трудової та інноваційної активності персоналу підприємств. В цьому контексті завдання вдосконалення механізмів соціально-економічної мотивації персоналу підприємств за часів незалежності України не втрачають своєї актуальності. Потреба пошуку невикористаних резервів для економічного зростання та інноваційного розвитку зумовлює необхідність пошуку шляхів створення дієвих механізмів такої мотивації.

Теоретичний аналіз засвідчує, що у вітчизняній науковій літературі дослідники приділяють увагу цій проблемі і часто вдаються до вивчення механізму мотивації. Йдеться про публікації М. Семикіної, А. Колота, В. Нижника, Н. Іщенко, О. Чернушкіної, О. Хорун та інших. Однак при цьому автори вкладають різний зміст у розуміння такого механізму. Так, на думку М. Семикіної, Н. Іщенко мотиваційний механізм уявляє собою сукупність важелів економічного, соціального, адміністративного та психологічного впливу на трудову поведінку працівників [1]. А. Колот і С. Цимбалюк розвивають підхід до розгляду механізму мотивації з акцентом на соціально-трудові відносини, які при цьому виникають. Учені пишуть, що механізм мотивації персоналу є містком, який поєднує готовність людини до діяльності з безпосереднім виявом цієї готовності – творчою, інноваційною, успішною працею [2, с. 33]. Погоджуємось, що для керівників, які очікують інноваційних результатів діяльності, важливо залучати інструменти механізму соціально-економічної мотивації [3, с. 25]. В. Нижник та О. Хорун зазначають, що механізм мотивації праці персоналу має гармонійно поєднувати всі види методів та заходів у сфері активізації трудової діяльності і представляти єдину стимулюючу структуру [4, с. 45]. У праці Ю. Нікітіна та В. Рукас-Пасічник механізм мотивації персоналу розглядається через призму відповідності досягнення працівником цілей підприємства [5, с. 243]. Близкою є позиція О. Темченко та О. Лісніченко. Автори

зазначають, що механізм мотивації спирається на визначення потреб, інтересів, особистих цілей співробітників і можливостей їхньої інтеграції з цілями підприємства [6, с. 350]. На наш погляд, це дуже вдалий підхід. Дуже важливо, щоб при підборі персоналу враховувався аспект відповідності особистих цілей працівника та цілей розвитку підприємства. Інтеграція таких цілей апіорі мотивуватиме працівника до більш результативної та ефективної праці, а також додасть йому розуміння пріоритетних напрямів діяльності.

Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, пропонуємо сформулювати дефініцію механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства – як послідовної, безперервної, ефективної управлінської діяльності, спрямованої на формування таких соціальних та економічних мотивів у працівників, які б трансформувались у трудовому процесі у результати праці з ознаками інноваційності.

Відобразимо схему механізму соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах (рис. 1), яка ілюструє тісний зв'язок між структурними складовими зазначеного механізму. Тісно пов'язані виробнича, збутова, маркетингова складові діяльності підприємства і ресурсні можливості соціально-економічної мотивації персоналу. Мета і цілі діяльності підприємства мають бути узгоджені з можливостями задоволення актуальних потреб працівників через створення дієвих стимулів. Вмотивований персонал здатний створити бажані результати праці, забезпечити її більшу ефективність, взяти участь у розробці і впровадженні інновацій. Соціально-економічна мотивація персоналу виступає рушійною силою, що економічно і соціально спонукає персонал до ефективної праці та освітньо-професійного зростання.

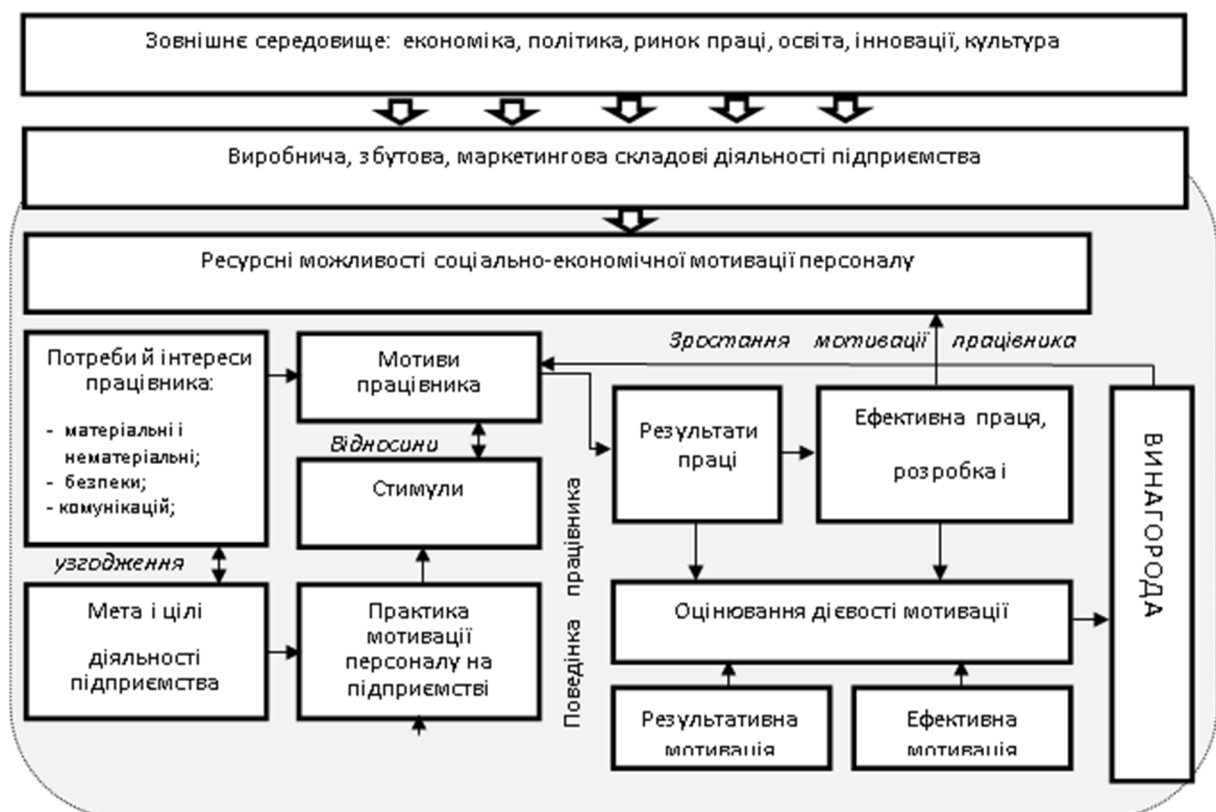


Рис. 1. Схема механізму соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах

Джерело: розроблено автором на основі розвитку наукових підходів [1-6]

Оскільки важливим наслідковим аспектом соціально-економічної мотивації персоналу є ефективна праця з ознаками інноваційності, у механізм важливо закласти

розуміння таких результатів. Для кожного керівника інноваційні результати праці персоналу є пріоритетною ціллю, адже активізація інноваційної діяльності дає підприємству низку переваг: зростання прибутку завдяки впровадженню інновацій; зростання конкурентоспроможності підприємства; більш ефективне використання ресурсів; зниження витрат; зростання продуктивності; задоволення соціальних потреб колективу. У той же час на макрорівні інноваційна активність персоналу забезпечує: подолання економічного відставання країни; підвищення конкурентоспроможності країни на світовому рівні; підвищення соціального добробуту населення; вирішення соціальних проблем; підвищення рівня зайнятості; енергоефективність та екологобезпечність виробництва. Такий кумулятивний різнорівневий ефект бере свій початок з дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. Якщо орієнтуватись на гіпотезу, що мотиваційні впливи мають стимулювати інноваційний розвиток підприємств та економіки, то можна визначити такі основні сценарії вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації на вітчизняних підприємствах:

- реформаційний – кардинальний перехід на нову концепцію розвитку і мотивації персоналу, базовану на принципах інклюзивного зростання;
- управлінський – формування мотиваційної культури управлінської ланки персоналу;
- інформаційний – впровадження системи моніторингу потреб, інтересів, цілей персоналу;
- селективний – цільова мотивація працівників, що відзначаються схильностями та ініціативою інноваційної діяльності;
- інвестиційний – базове підвищення ресурсних (у першу чергу фінансових) витрат на мотивацію всього персоналу.

На основі викладеного можна зробити висновок, що механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємств є діяльнісним алгоритмом мотиваційного впливу на працівників, що, разом з тим, потребує достатньої мотивації управлінських кадрів.

#### Список використаних джерел

1. Семикіна, М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.
2. Колот, А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
3. Семикіна, М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання: [Монографія] / М.В. Семикіна / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 124 с.
4. Нижник, В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : [Монографія] / В.М. Нижник, О.А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
5. Нікітін, Ю.О. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств / Ю.О. Нікітін, В.Г. Рукас-Пасічник // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 238-246.
6. Темченко, О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах / О. Темченко, О. Лісніченко // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 350-353.