

ДІАГНОСТИКА ДЕФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ МОТИВІВ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО РИЗИКУ

Перспективи економічного зростання регіонів, як і України в цілому, неодмінно пов'язані з активізацією інноваційного розвитку, посиленням мотивації промислово-виробничого персоналу до розробки та впровадження інновацій, реалізації творчого потенціалу. При цьому характерною прикметою ринкової трансформації економіки є нестабільність, наявність сукупності соціальних ризиків, які супроводжують життя і трудову діяльність людини у різних сферах і галузях. Залишається невивченою низка питань, які стосуються як специфіки трудової мотивації в інноваційній діяльності, так і оцінки та виміру впливу соціальних ризиків на формування трудових мотивів працівника, прагнень до прояву творчості, розробки нових ідей і продуктів (технологій, товарів, послуг), що користуються попитом на ринку. З'ясування цих питань, з одного боку, має стати важливою складовою у розробці заходів щодо створення ефективного мотиваційного механізму активізації інноваційної діяльності, з іншого, має поширити сучасні уявлення про роль соціальних ризиків у сфері праці. Тому в статті основна увага приділяється аналізу окремих результатів мотиваційного моніторингу на промислових підприємствах Кіровоградщини, що займаються інноваційною діяльністю, у тісному зв'язку з проблемою соціальних ризиків.

Нагадаємо, що на протязі 90-х років українською економічною наукою було зроблено важливі кроки у напрямі мотиваційних досліджень, зокрема розроблено методичні основи організації державної системи мотиваційного моніторингу, який спроможний віддзеркалювати динаміку трудових мотивів працівників [1,83]. Саме в межах моніторингу стає реальним вивчення динаміки трудових мотивів, ціннісних орієнтацій, з'ясування особливостей

трудового менталітету, можливостей його якісної трансформації в умовах перехідної економіки.

В Кіровоградській області дослідження на основі мотиваційного моніторингу проводяться на підприємствах різних форм власності, починаючи з 1994 р. у відповідності з Договором про творчу співдружність між Кіровоградським державним технічним університетом, Головним управлінням праці та соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації та Інститутом економіки НАН України. З метою діагностики мотивів до праці інноваційного змісту, виявлення впливових чинників та стимулів у розвитку інноваційної активності працівників в 1999-2001 рр. в області проводився моніторинг на основі спеціально розробленої програми "Стимули до ефективної праці та впровадження інновацій". В процесі моніторингу об'єктом вивчення передусім було відношення до праці інноваційного змісту керівників та персоналу шести підприємств регіону, а саме ВАТ "Гідросила", ВАТ "Червона зірка", ТОВ "Санола", МП ВКФ "Кимекс", ВАТ "Паляниця", ВАТ "Птахокомбінат". Серед основних критеріїв відбору підприємств – їх стабільна робота на протязі останніх років та участь в інноваційному процесі, що підтверджується звітністю. Серед респондентів – керівники підприємств і відділів, спеціалісти, функціональні обов'язки яких передбачають інноваційний характер праці. Переважна більшість респондентів відноситься до активного працездатного віку, зокрема 16% мають вік від 20 до 30 років, 28% – вік від 30 до 39 років, 38% – вік від 40 до 49 років і тільки 18% – понад 50 років. Середню освіту мали 11% респондентів, середню спеціальну – 24%, вищу – 65%, що свідчить про те, що інноваційною діяльністю зайняті переважно висококваліфіковані спеціалісти (на даних підприємствах їх представляють переважно інженери-конструктори, інженери-технологи, програмісти, оператори ПЕОМ).

Отримані результати моніторингу підтверджують логічний взаємозв'язок стану мотивації праці на зазначених підприємствах з тенденціями розвитку інноваційної діяльності в регіоні. На тлі всеохоплюючої економічної кризи,

несприятливих умов функціонування системи "наука-виробництво", незадовільної оплати праці, відсутності реального соціального захисту в Кіровоградській області упродовж 1991-2001 рр. відбулося зниження інноваційної активності працівників підприємств та установ, втратився колишній статус науки, її тісний зв'язок з промисловим виробництвом області, спостерігається падіння престижу інженерної праці. Якщо в 1991р. наукові та науково-технічні роботи виконували працівники 20 організацій, то в 2001 р. – таких організацій залишилося 13; чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи за цей же період скоротилася майже в 6 разів (це за темпами значно перевищує аналогічний середній показник по Україні). Якщо у 2000р. в середньому по Україні інноваційною діяльністю займалося кожне сьоме підприємство, то в Кіровоградській області - лише кожне шістнадцяте або 6% від загальної кількості підприємств регіону (в 1995 р. цей показник складав 7,9%), які представляють переважно такі галузі, як машинобудування та металообробка, сільськогосподарське та тракторне машинобудування, харчова, борошномельно-круп'яна та поліграфічна промисловість. Розробкою інновацій на таких підприємствах сьогодні охоплено лише 4% працівників. Аналіз засвідчив, що інноваційну діяльність на підприємствах Кіровоградської області стримують: відсутність фінансування інноваційної діяльності, великі витрати на розробку і впровадження нових видів продукції і устаткування, високі ставки кредитування інноваційних розробок, високий економічний ризик отримання позитивних результатів інвестиційної діяльності, недосконалість законодавства, відсутність коштів у замовника інноваційних розробок, труднощі із сировиною, необхідною для впровадження результатів інноваційної діяльності, відсутність попиту на створену нову продукцію, адекватної технологічної інформації, маркетингових досліджень ринку збуту нової продукції, відсутність кваліфікованого персоналу, здатного до інноваційної діяльності в умовах ринку. Починаючи з 1995 рр. в області більш як удвічі скоротилися кількість винахідників та раціоналізаторів. Отже, стан розвитку інноваційної діяльності в Кіровоградській області слід характеризувати не

інакше, як кризовий і такий, що віддзеркалює проблеми інноваційного розвитку країни загалом.

Що ж показали результати моніторингу на 6 промислових підприємствах Кіровоградської області? Передусім, вони засвідчили явище відчуження працівників від ефективної праці та інноваційних інтересів підприємства: кожен другий респондент підтвердив відсутність свідомого та стійкого інтересу до праці, яку він виконує. Цей тривожний симптом, який, до речі, відбиває характерні ознаки кризи у сфері праці, спостерігається на протязі 90-х років: порівняння результатів моніторингу 1994 – 1995рр. і 2001 р. на акціонерних підприємствах сфери матеріального виробництва у Кіровоградській області не дало підстав констатувати злам тенденцій до послаблення трудової мотивації працівників. Глибинна причина деформації трудових мотивів, на нашу думку, – вкрай низька ціна робочої сили, що руйнує стимули до ефективної праці, зокрема, науково-технічної творчості, обумовлює зростання соціальних ризиків трудового життя пересічного працівника та його сім'ї.

Одержані нами результати моніторингу вказують на те, що давно назрілою проблемою у сфері інноваційної діяльності на виробництві є реформування заробітної плати: кожен другий опитаний вважає, що розмір його заробітної плати лише частково залежить від трудових зусиль; 36% респондентів підкреслюють, що від прояву творчості, ініціативи заробіток не залежить зовсім. Характерно, що 2/3 респондентів дали негативну оцінку справедливості заробітної плати по відношенню до власного трудового внеску у результати інноваційної діяльності підприємства; переважна більшість відчуває несправедливість оплати своєї праці порівняно з вартістю життя.

Зазначимо, що в Кіровоградській області недоліки оплати праці і доходів набули особливої гостроти у зв'язку з напруженою ситуацією на ринку праці, значно нижчим рівнем середньої заробітної плати порівняно із загальноукраїнським показником (за даними Держкомстату), що істотно ускладнює розв'язання проблеми активізації науково-технічної творчості на виробництві (рис.1). Великою перешкодою у формуванні довготривалих

стимулів до розробки інновацій на підприємствах стала негарантованість оплати праці, яка призвела до втрати працівником можливості свідомо

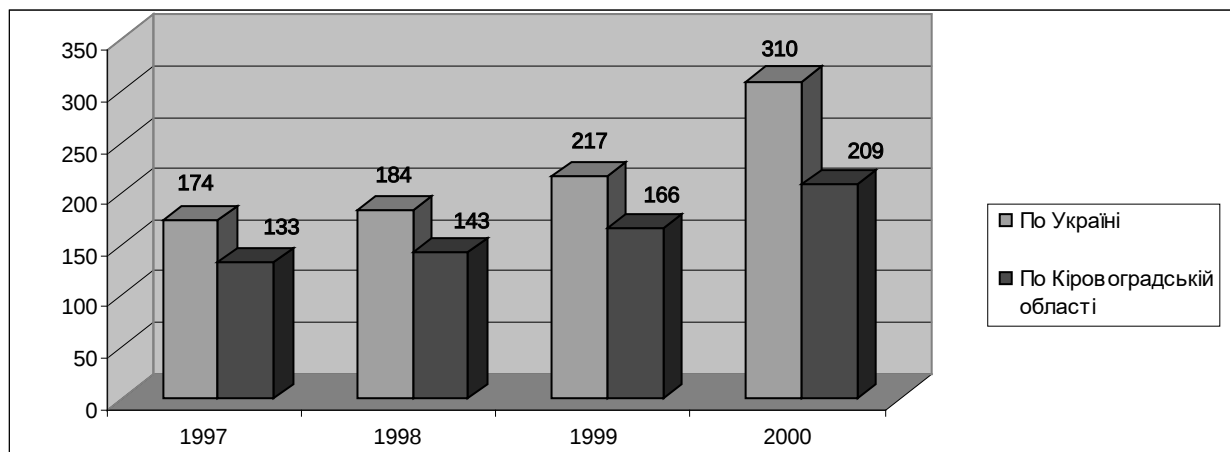


Рис. 1. Співвідношення середньомісячної заробітної плати у промисловості України та Кіровоградської області

впливати на заробіток завдяки прояву творчої активності, і водночас, обумовила появу мотивів до вторинної зайнятості (2/3 опитаних на момент опитування мали додаткову зайнятість *не за фахом*), що, у свою чергу, не сприяє реалізації творчого потенціалу.

Лише 5% опитаних працівників, які мають відношення до розробки інновацій, визнали свій одержуваний на підприємстві дохід достатнім для задоволення необхідних потреб (переважно опитані керівники). Інші ж респонденти, більшість посадових окладів яких *не досягає рівня прожиткового мінімуму*, встановленого державою, засвідчили відчуття високого *соціального ризику*, оскільки можливості одержуваного доходу відбивають рівень життя на межі бідності: для 28% респондентів є вкрай складною купівля взуття та одягу, хоча вистачає на їжу і комунальні послуги; 32% опитаних стверджують, що доходу ледве вистачає тільки на харчування та оплату житла; 35% респондентів визнає, що одержуваних на підприємстві грошей не вистачає для харчування та погашення заборгованості за житлово-комунальні послуги.

Окреслене свідчить, що оплата праці і доходи працівника, зайнятого на підприємстві розробкою та впровадженням інновацій, як правило, не стимулюють його до розкриття творчих здібностей, і водночас, – не забезпечують нормальне відтворення робочої сили (не говорячи про

відтворення *кваліфікованої* робочої сили). Отже, провідний мотиватор не тільки не спрацьовує, а навіть руйнує мотиви до ефективної праці в інноваційній діяльності підприємства, ставить на другорядне місце інтерес інженера до змісту праці, її умов, професійного самовдосконалення, обумовлює посилення соціальної незахищеності працівників в умовах всеохоплюючої кризи, примушуючи відшукувати місця вторинної зайнятості із втратами якості особистого трудового потенціалу.

Чи можливо у зв'язку з викладеним оцінювати величину соціального ризику – можливу небезпеку соціальних втрат, що виникає внаслідок дії такого мотиваційного чинника, як оплата праці і доходи?

Виходячи із загальновідомих положень ризикології, вважаємо за можливе ризик соціальної незахищеності людини в соціально-трудових відносинах (R_{sn}) визначати як відношення кількості несприятливих для нього ситуацій (N_-) до загальної кількості усіх можливих ситуацій ($N_- + N_+$):

$$R_{sn} = \frac{N_-}{N_- + N_+} = \frac{1}{1 + \frac{N_+}{N_-}}$$

Враховуючи непередбачуваність соціально-трудових відносин в реальних умовах життя, таку оцінку ризику непросто використовувати на практиці, тому, залучаючи метод аналогій, сформуємо модельний аналог функції ризику. З цією метою уводимо декілька спрощених посилань, передбачаючи наступне:

по-перше, в умовах перехідної економіки, на кризовому та стабілізаційному етапах розвитку ринкових відносин визначальним з точки зору соціальної захищеності для працездатної людини є рівень одержуваного доходу (позначимо його символом d), тому останній має бути аргументом функції соціального ризику;

по-друге, функція ризику має бути обмеженою, досягаючи в найбільш несприятливих ситуаціях певного максимального, а в найбільш сприятливих – мінімального значення (одиницею виміру таких значень вважатимемо 1 і 0);

по-третє, функція ризику повинна мати різну чутливість у різних зонах зміни аргументу – слабо чутливою до незначних змін значень аргументу в

зонах як особливо несприятливих, так і особливо сприятливих, і досить чутливою у внутрішній зоні «сприятливості».

Такими властивостями наділена функція логістичного типу

$$r_{sn}(d) = \frac{2}{e^{a \cdot d} + e^{-k \cdot d}},$$

яку і сприймаємо для оцінки соціального ризику, передбачаючи, що її параметри – a , k – визначаються емпірично, виходячи з конкретних умов трудової діяльності. Властивості такої функції ілюструє графік (рис.2), де на осі абсцис нанесено рівні доходу працівника, стовпчиками відображено значення функції ризику при різних комбінаціях значень параметрів a і k :

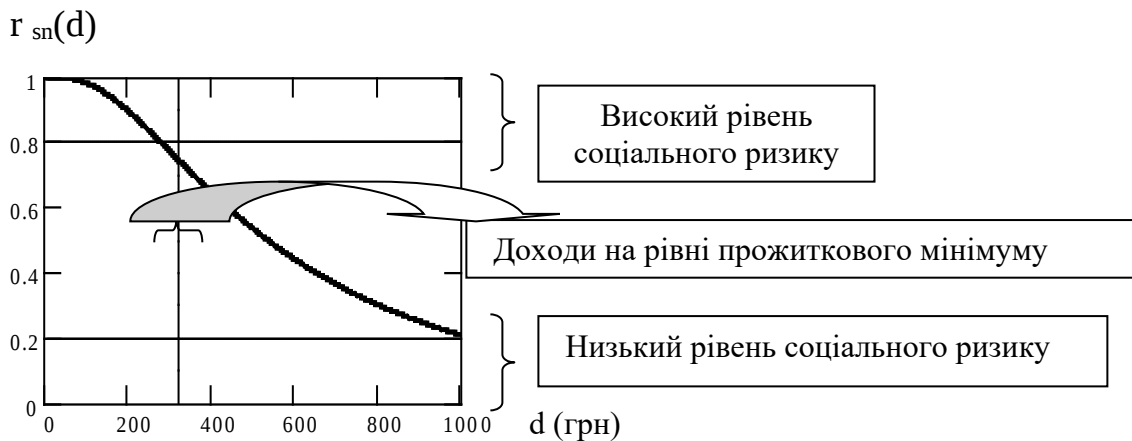


Рис. 1. Графік функції соціального ризику працівника

Отже, політика «дешевого працівника» (коли зарплата не досягає прожиткового мінімуму), є вкрай ризикованою і руйнівною для НТП. Високий рівень соціального ризику є несумісним з активізацією інноваційної діяльності підприємств регіону, оскільки посилюючи мотивацію зайнятості (первинної і вторинної) заради одержання більшого заробітку будь-якою ціною, він обумовлює знецінення мотивів до *ефективної* праці, прояву творчої активності.

Література

1. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. Монографія. Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, М.В. Семикіна та ін.- К.: Ін-т економіки НАН України.- 1997. – 182 с.
2. Семикіна М.В. Оцінка фінансових ризиків. Навч. посібник. – Кіровоград: Народне слово. – 1999. –104 с.