

мінімальної заробітної плати на раніш діючий.

Доцільно також принципово змінити підхід до фінансування заходів щодо підвищення розмірів оплати праці в бюджетній сфері, а саме: поліпшити фінансове забезпечення зростання заробітної плати в бюджетній сфері так, щоб саме необхідний рівень оплати праці у цій сфері формував розмір бюджетних асигнувань, а не навпаки.

Необхідно удосконалити механізм визначення фонду оплати праці працівників бюджетної сфери з метою забезпечення єдиних методичних підходів в усіх її галузях систематичного впорядкування та підвищення оплати праці у бюджетній сфері, а також підвищення ефективності порядку формування цього фонду, який повинен обов'язково включати не тільки виплату тарифних ставок і окладів, але й доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії для працівників усіх галузей бюджетної сфери.

Нагальною необхідністю є не тільки істотне підвищення номінальної зарплати працівників бюджетної сфери, але й забезпечення система-

тичного росту реальної зарплати у цій сфері, ліквідація необґрунтованого розриву між рівнями оплати праці в різних галузях бюджетної сфери та в реальному секторі економіки, з одного боку, з іншого - впорядкування системи надтарифних виплат, зокрема, компенсаційних та стимулюючих виплат, вдосконалення норм праці для бюджетників.

Невід'ємною складовою впорядкування оплати праці у бюджетній сфері має стати посилення контролю за правильним витрачанням коштів бюджетів усіх рівнів та більш широке застосування принципів колективно-договірного регулювання у оплаті праці працівників бюджетної сфери.

Необхідно також більш чітко визначити складові державного регулювання оплати праці в бюджетній сфері, посилити законодавчо-правові засади з цих питань.

Практичне запровадження запропонованих заходів, безперечно, сприятиме посиленню мотивації до ефективної праці працівників бюджетної сфери.

ФОРМУВАННЯ НОВОГО МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАЗИЦІЇ

Л.В. Кривенко, доктор економічних наук,
м. Суми.
С.В. Кривенко,
м. Полтава.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, передбачають кардинальні перетворення у характері соціально-трудових відносин. Тому особливої актуальності набуває нова інтерпретація і глибоке осмислення теоретичних і практичних проблем мотивації ефективної праці та їх комплексний і системний аналіз. Це потребує обґрунтування необхідності суттєвих змін у системі мотивації праці та формування її нового механізму.

Економічні властивості мотивації в сучасних умовах полягають у необхідності використання як ринкових, так і позаринкових методів і способів залучення людей до праці. Сьогодні загострюються протиріччя в державному регулюванні: з одного боку, держава як суб'єкт ринку праці зацікавлена у залученні на свої підприємства кваліфікованої робочої сили, а з іншого - державний сектор повинен забезпечити роботою тих, хто не може її знайти. Існуючі форми державного регулювання ще не впливають на зростання результативності праці кваліфікованих працівників, що змушує останніх мінімізувати витрати своїх здібностей у робочий час і реалізувати їх за його межами. Позитивний вплив державного регулювання на мотивацію результативності праці відбудеться тоді, коли держава відрегулює пропорції в диференціації оплати праці різних категорій працівників.

Концепція державного регулювання повинна включати бюджетну підтримку пріоритетних галузей, широке використання податкових та інших пільг, захист власних товаровиробників, створення багатосекторної економіки з вагомою часткою державного сектору, гарантії, що забезпечуть певний рівень життя та зайнятості населення.

Аналіз проблем державного регулювання показує, що воно повинно впливати на формування нового механізму стимулювання праці в Україні. Відмова ж від державного регулювання економіки не сприятиме удосконаленню системи стимулювання праці. Виконуючи відтворювальну функцію, мотивація одночасно повинна здійснювати і регулюючу функцію.

Механізм мотивації має враховувати методологію змісту, характеру і суспільної форми праці, їх діалектику, детермінацію та диференціацію категорій суспільної праці; сучасні концепції впливу зовнішнього і внут-

ішнього середовища на розвиток трудового потенціалу. У даному зв'язку категорії суспільної праці, на нашу думку, доречно згрупувати таким чином: загальні, що характеризують суспільну працю у різних соціально-економічних системах (суспільна форма праці, характер праці, зміст праці), та специфічні, які оцінюють ефективність використання праці окремої людини або групи людей (ефективність, якість, продуктивність, інтенсивність, результативність).

Результативність праці вимірюється інтенсивністю, якістю та продуктивністю праці. Саме вони характеризують кількісні та якісні показники діяльності працівника і підприємства.

У умовах транзиції характерною тенденцією являється зниження рівня ефективності та результативності праці зайнятих, яке слід пов'язувати з помилками у формуванні стратегії мотивації праці. Зменшити невідповідність між очікуваними і досягнутими результатами можна шляхом посилення диференціації в тарифній оцінці якості праці трудівника, розширюючи для цього тарифний діапазон.

Реформування економічних відносин зумовлює уточнення підходів до визначення рівня впливу факторів на продуктивність та інтенсивність, які слід диференціювати на позитивні і негативні. Отже, на рівень продуктивності та інтенсивності праці в українській економіці впливають незавершеність роздержавлення і приватизації державної власності, нестабільність законодавства; деформована система державного управління; неадекватний реаліям механізм мотивації. Досвід розвинених країн свідчить про позитивний вплив на зростання продуктивності форм і систем зарплати, які враховують дольову участь працівників у загальній продуктивності підприємства.

Серед видів нетрадиційного матеріального стимулювання підвищення якості праці в транзитивній економіці важливе місце повинно зайняти збільшення розміру пенсій в залежності від рівня якості праці трудівника протягом всього трудового життя. Звідси виникає об'єктивна необхідність у ретельній розробці сучасної концепції стимулювання підвищення рівня результативності суспільної праці та її подальшої імплементації у вигляді відповідної державної програми, що передбачає окреслення конкретних етапів розвитку ринку праці та створення нової

класифікаційної системи мотивації праці в залежності від суб'єктів, об'єктів, видів, форм і термінів використання тощо.

Формування механізму стимулювання результативності праці має відображати не тільки тенденції у розвитку ринку праці, а й зміни у змісті та характері праці. Негативні перетворення у змісті праці відображаються і в суспільній формі праці: має місце невідповідність між витратами праці та їх грошовою оцінкою на багатьох підприємствах, що проявляється у постійних затримках виплати заробітної плати. Одним з найгостріших негативних моментів прояву характеру та суспільної форми праці є прискорена диференціація та стратифікація доходів населення, що негативно відбивається на організації мотивації праці зайнятих. Найбільш складною проблемою суспільної форми праці в економіці України є незайнятість значної кількості працівників при наявності вільних виробничих потужностей.

Сучасний механізм мотивації передбачає диверсифікацію видів стимулювання праці в органічному поєднанні зі змінами у кількості суб'єктів, на яких спрямовується процес мотивування, та специфікою превалюючих економічних відносин транзитивного періоду. При цьому необхідно є поступова переорієнтація стимулювання праці з оцінки витрат на оцінку її результатів, що пояснюється змінами в економічних відносинах періоду транзиції. Мотивація повинна забезпечити вирішення таких завдань: вимір витрат праці найманого працівника та оцінку її результативності. Перше завдання розв'язується шляхом порівняння фактичних витрат та їх відповідною оцінкою у грошовій формі. Друге завдання вирішується складніше, оскільки немає однозначної відповіді щодо виміру результативності праці.

Важливою формою державного впливу на рівень результативності праці в економіці являється регулювання у державному та недержавному секторах економіки. Держава повинна розробити адекватний законам ринку новий механізм мотивації і оплати у державному секторі. Тому пропонується удосконалення діючої тарифної системи (запровадження нових тарифних сіток, розроблених державними структурами з урахуванням інтересів колективів і власників підприємств); запровадження сучасних механізмів оплати праці та преміювання зайнятих у матеріальній і нематеріальній сферах; подальше удосконалення структури заробітної плати за рахунок введення нових складових, зокрема варіабельних тарифів для робітників і змінних окладів для спеціалістів; перегляд структури і функцій мотивації праці в сучасних умовах; посилення державного контролю за умовами та організацією оплати праці на підприємствах.

Фінансові ресурси підприємств все більше визначаються обсягом не виробленої, а реалізованої продукції, що обумовлює посилення взаємозв'язку форм і видів мотивації праці з рівнем доходів фірми. Види мотивації, на відміну від її форм, впливають на інтереси працівників. Та чи інша форма мотивації передбачає використання певних груп стимулів, які націлені на окремі інтереси працівників (матеріальні, моральні та соціальні).

Сучасна практика мотивації дозволяє виділити такі види стимулів: в залежності від впливу - матеріальні й нематеріальні; за формою винагороди - грошові і негрошові; за спрямованістю дії - прямі і непрямі; за результатами праці - за якість праці, за продуктивність праці, за інтенсивність праці; за термінами дії - коротко-, середньо- та довгострокові стимули.

Серед матеріальних стимулів провідне місце займає заробітна плата. Вона відображає як вартість робочої сили, так і ціну послуги, яку надає найманий працівник. Таке розуміння двоїстості зарплати дозволяє зробити висновок про тенденцію вирішення економічного протиріччя зарплати в перехідній економіці: її розміри визначаються як вимогами закону вартості робочої сили, так і вимогами законів ринку.

Функції зарплати знаходять своє відображення у формах і системах заробітної плати. В Україні треба ширше використовувати інші форми заробітної плати, які безпосередньо залежать від якісних і кількісних результатів праці конкретних працівників.

В умовах транзитивної економіки, де попитом починає користуватися високоякісна, але відносно дешева продукція, виникає об'єктивна необхідність перетворення всіх структурних елементів заробітної плати

у стимул зростання якості праці зайнятого населення. В першу чергу це стосується підвищення частки тарифної оплати в заробітній платі. Методологічною основою перетворення тарифікації робіт у засіб підвищення якості праці трудівника повинні бути визнання того факту, що її рівень залежить не тільки від складності та умов праці, а й від особистості, яка виконує ту чи іншу роботу.

Трудовий колектив будь-якого підприємства повинен самостійно вибирати один з варіантів тарифної сітки, розробленої державними органами, яка б враховувала відмінності в результативності праці на підприємствах з різними співвідношеннями висококваліфікованої і низькокваліфікованої робочої сили. Нехтування загальновизнаними принципами в оплаті різноякісної праці в підприємницькому секторі приводить до загострення економічного протиріччя мотивації праці та деформації механізму її стимулювання.

У парадигмі сучасної мотивації праці повинні враховуватися фінансові важелі, форми економічного стимулювання (ціни, ставки по кредитах, ставки оподаткування доходів підприємств) та удосконалені інструменти державного регулювання стимулювання результативності праці, що сприятимуть зняттю протиріч у функціонуванні національного ринку праці.

Сучасний механізм мотивації повинен розвиватися під дією економічних і соціальних факторів, в якому нівелюються напрями подолання хаотичності, стихійності, безсистемності, що вимагає впровадження основних принципів синергізму та постулатів соціального партнерства як важливої складової соціальної орієнтації змішаної економіки. Теорія та практика соціального партнерства передбачають новий образ мислення, що формується протягом тривалого часу. Завдяки партнерству, змінюється характер відносин на ринку праці. Для реального досягнення соціального партнерства необхідним є високий рівень розвитку виробництва, в якому зацікавлені не тільки роботодавці, але й працівники. Необхідно зазначити, що складність і тривалість становлення в Україні механізму соціального партнерства європейського типу проковує посилення державного контролю за нормуванням праці.

Для зменшення розриву між витратами праці за плановою нормою і реальними витратами в перехідний період необхідно реформувати колишню систему норм праці, а не відкидати її як застарілу і непотрібну. Для досягнення рівноваженості норм праці важливо запровадити єдині норми часу, які представляють собою норми, що встановлюються на галузевому рівні спілками роботодавців за погодженням з профспілками відповідних галузей. З метою створення умов для підвищення рівня інтенсивності праці необхідно внести відповідні корективи в існуючий механізм нормування. Слід створити належні умови для забезпечення рівної напруженості норм для всіх її видів і груп працівників. На підприємствах необхідно розробити систему компенсації за працю з підвищеною інтенсивністю (збільшення тарифних ставок; підвищення розмірів премій за роботу з більш високою інтенсивністю праці; встановлення окремим працівникам індивідуальних доплат за високоінтенсивну роботу).

Таким чином, новий механізм мотивації праці, адекватний умовам транзиції, являє собою сукупність форм, методів, способів і інститутів зовнішнього впливу на працівника, за допомогою яких суб'єкти мотивації праці розв'язують протиріччя у процесі залучення різних за рівнем освіти і кваліфікації працівників до неоднакових видів праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Современная экономика труда: Монография / Под ред. В.В. Куликова. – М.: ЗАО "Финстатинформ", 2001. – 660 с.
2. Экономика / Под ред. А.Г. Грязновой, И.П. Николаевой, В.М. Кадыкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Изд-во полит. лит-ры "Единство", 2001. – 822 с.
3. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики / Под ред. А.В. Сидоровича. – М.: Изд-во "Дело и Сервис", 2001. – 832 с.