



МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

*В.В.Онiкiєнко,
доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України,
Інститут демографії та соціальних
досліджень НАН України*

*М.В.Семикiна,
доктор економічних наук, професор,
Кіровоградський національний
технічний університет*

Побудова соціально орієнтованої економіки в Україні та зростання добробуту нації потребують прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливе без піднесення на якісно новий рівень людської праці, радикальних змін у її мотивації. Завдання у сфері мотивації праці на початку ХХІ ст. істотно ускладнюються. В умовах посилення всеохоплюючої глобалізації світового розвитку, загострення міжнародної конкуренції об'єктивно формуються нові стратегічні орієнтири мотиваційної системи. Йдеться про необхідність формування конкурентоспроможної економіки, досягнення реальних позитивних змін у людському розвитку. Реалізація таких цілей стає все більш залежною від розв'язання проблеми *ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці*.

З огляду на реалії сьогодення наявна в Україні мотиваційна система не дає змогу успішно розв'язувати завдання такого змісту, що зумовлено, передусім, неадаптованістю важелів мотивації праці до ринкових умов, недослідженістю методології формування мотивації конкурентоспроможності праці та оцінки її ефективності, застарілістю методологічної, методичної, інформаційної бази мотиваційного забезпечення праці. Як наслідок, в Україні продовжується гальмування інноваційного розвитку, процесу нарощування конкурентних переваг національної робочої сили, вітчизняної продукції (товарів, послуг) на внутрішньому і зовнішніх (світових) ринках, уповільнюється поліпшення соціально-економічних умов життя більшості верств населення. Нині спостерігається загострення суперечності між потребами в потужному мотиваційному забезпеченні сталого економічного зростання і відсутністю ефективною мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.

Незважаючи на те, що вдосконалення мотиваційної системи у сфері праці було і залишається предметом дослідження багатьох вчених в Україні, а також ряду вчених за її межами*, слід визнати, що проблема ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці поки що належно не вивчена. В економічній науці про працю потребують всебічного розкриття такі питання, як сутність ефективності мотивації праці і, зокрема, ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, методологічні й методичні підходи до визначення її індикаторів та оцінки. Наукові пошуки в цьому напрямі мають слугувати вдосконаленню мотиваційного механізму регулювання результативності праці в умовах конкурентного середовища.

Проблема досягнення ефекту мотивації праці була актуальною у будь-які часи існування людського суспільства, проте саме останні 100 років вона стала об'єктом ретельної уваги вчених, політиків, менеджерів.

Перший сплеск колосального наукового інтересу до цієї проблеми припав на період Великої депресії (1929–1933 рр.), коли масштаби мотиваційного ефекту зростання заробітної плати змусили визнати термінову необхідність підвищення питомої ваги оплати праці у валовому внутрішньому продукті [1, с. 709]. Подолання важкої довготривалої економічної кризи і підвищення ефективності мотивації праці стало можливим на той час завдяки суто економічним важелям. Зокрема, підвищення ціни робочої сили позитивно вплинуло на продуктивність праці, якість продукції, сприяло економії сировини, що, у свою чергу, забезпечило зростання купівельної спроможності населення і стимулювало інвестиції, а отже, економічне піднесення.

Розвиток ринкових відносин, загострення конкурентної боротьби сприяли збагаченню наукових уявлень про можливі прояви ефекту мотивації праці. Так, на переконання М. Портера, саме в умовах конкуренції стає ширшим *економічний ефект* мотивації: зростання заробітної плати, яке іде в ногу з продуктивністю праці або дещо випереджає її, не лише підвищує купівельну спроможність населення, а й створює сприятливі стимули до пошуку найпередовіших переваг в конкуренції [2, с. 697]. Отримання конкурентних переваг, у свою чергу, обумовлює зростання доходу.

Не можна недооцінювати й ролі *соціального ефекту мотивації праці*. Доречно згадати погляди Л.Ерхарда: в конкурентних умовах варто пам'ятати значення *соціального ефекту* стимулюючих заходів, адже лише тоді сутність соціального ринкового господарства можна вважати повністю досягнутою, коли відповідно до підвищення продуктивності одночасно знижуються ціни, забезпечуючи зростання реальної заробітної плати, доходів, добробуту нації [3, с. 14]. Цієї ж позиції дотримуються й сучасні прогресивні науковці, зокрема А.М. Колот [4, с. 53], Г.В. Дворецька [5, с. 176] та ін.

Отже, у наукових уявленнях різних вчених можна простежити визнання вагомості ролі *економічного та соціального ефекту* мотивації праці.

Важливо підкреслити, що економічний та соціальний ефекти мотивації праці в ринкових умовах мають одночасний прояв на всіх рівнях організації економіки – макро-, мезо- та мікроекономічному (не кажучи про особистісний рівень).

Так, за даними дослідника І.Сміта, запровадження системи матеріальних заохочень на американських підприємствах в кінці 40-х рр. минулого століття забезпечувало зростання випуску продукції на 39%, зниження трудових витрат – на 11,5%, збільшення заро-

* Йдеться про праці зарубіжних вчених Тейлора Ф., Мейо Е., Хекхаузена Х., Герцберга Ф., Генкіна Б.М., Колосової Р.П., Фатхутдінова Р.А., Яковлева Р.А. та ін., а також вітчизняних – Бандура С.І., Богині Д.П., Данюка В.М., Дмитренко Г.А., Колота А.М., Новікова В.М., Петрової І.Л., Чухна А.А. та багатьох інших.

бітної плати – на 17,5%. Ці дані знайшли підтвердження і на прикладі Великобританії, де використання систем стимулювання праці у 50-х рр. минулого століття збільшило обсяг виробництва на 60%, а величину заробітної плати – на 20%. Введення преміальних систем стабілізувало соціально-трудова відносини, кадровий склад: плінність кадрів скоротилася з 370% до 16% [1, с. 813].

А зниження мотивуючої та стимулюючої ролі оплати праці і доходів призводить до протилежного ефекту – падіння продуктивності праці, неефективного використання робочого часу, деградації трудового потенціалу тощо. Ці та інші наслідки незадовільної мотивації праці спостерігалися під час всеохоплюючої економічної кризи у пострадянських країнах і значною мірою залишаються в Україні і сьогодні.

Разом з тим, було б помилковим вважати, що уявлення про кінцевий ефект мотивації обмежуються тільки економічним та соціальним вимірами. Аналіз впливу конкуренції на зміст мотивації праці засвідчує, що спрямованість трудової поведінки працівників фірм до набуття переваг у конкурентній боротьбі підштовхує їх до розробки і впровадження *інновацій*. Формування високої мотивації персоналу до прояву інноваційної активності, отримання у сфері інновацій певних зрушень та додаткового прибутку (за рахунок інновацій) дає нам підстави виокремити такий можливий ефект мотиваційного процесу, як інноваційний. Значущим є й постулювання *психологічного, технологічного, культурного* та багатьох інших ефектів мотивації праці.

Отже, в умовах конкурентного середовища сумарний ефект мотивації праці може містити досить багато складових:

$$\sum E = E_{\text{ек}} + E_{\text{соц}} + E_{\text{ін}} + \dots + E_{\text{псих}} + E_{\text{культ}} + E_{\text{техн}} \quad (1),$$

де $E_{\text{ек}}$ – економічний, $E_{\text{соц}}$ – соціальний, $E_{\text{ін}}$ – інноваційний, $E_{\text{псих}}$ – психологічний, $E_{\text{культ}}$ – культурний, $E_{\text{техн}}$ – технологічний ефекти.

В умовах конкуренції мотивація праці об'єктивно трансформується, дедалі більше спонукаючи власника трудових послуг до підвищення конкурентоспроможності, створення продукту праці (товарів, послуг, технологій), що має конкурентні переваги, підвищений попит на ринку. Ці міркування підводять до думки, що поява конкурентного середовища супроводжується об'єктивним процесом становлення мотивації конкурентоспроможності у сфері праці. Як же визначити сутність ефективності такої мотивації? За якими індикаторами та критеріями її можливо оцінювати?

В економічній літературі відомості про це вкрай обмежені та суперечливі, єдина точка зору поки не сформувалася. Взагалі оцінка ефективності мотивації праці, як підкреслює Я.Кесслер, вважається надзвичайно складною, оскільки результати мотиваційного впливу залежать від значної кількості змінних, окреслення ролі кожної є високопроблематичним [1, с. 814]. Складність розв'язання цього завдання для економістів полягає в тому, що так чи інакше результативність зовнішнього впливу залежить від взаємодії зовнішніх і внутрішніх мотиваторів особистості, тобто неодмінно стосується як оцінки дієвості методів мотивації, так і необхідності врахування множини різновекторних мотивів індивідуальної і колективної трудової поведінки, практично недосліджених особливостей національної трудової свідомості.

Оцінки ефективності мотивації праці більшості дослідників (Б.М. Генкін, А.М. Колот, Г.А. Дмитренко та ін.) збігаються в тому, що вона має відображати ступінь досягнення тих цілей, які ставлять керівництво підприємства і працівники (на макрорівні, відповідно, уряд і суспільство). Поряд з цим, в економічній науці, як відомо, є традиційне розуміння ефективності як співвідношення – „результати/витрати”.

Об'єднуючи обидва наукові підходи, вважатимемо, що *ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці* – це:

- по-перше, характеристика результативності процесу спонукання до конкурентоспроможної праці на основі врахування ступеня реалізації цілей суспільства та його окремих індивідів (відповідно підприємства та його працівників);
- по-друге, співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов'язаних з мотивацією конкурентоспроможності у сфері праці.

Виходячи з таких уявлень, ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці може характеризуватися відношенням таких результатів, як обсяг випуску продукції, прибуток, додана вартість, до витрат, пов'язаних з мотивацією ефективної праці та розвитком трудового потенціалу. До останніх відносимо матеріальне стимулювання праці, у т. ч. бонуси, премії, участь у прибутках, та різноманітні соціальні витрати („соціальний пакет”), пов'язані зі створенням сприятливих умов для всебічного людського розвитку на робочому місці (йдеться про комфортні умови праці, забезпечення персональним комп'ютером, офісними меблями, транспортними послугами, доступність освітніх послуг, можливість підвищення кваліфікації, оздоровлення, лікування працівника та членів його сім'ї тощо). Сукупність таких соціальних витрат на працівника вважатимемо соціальними інвестиціями. Запропоноване трактування ефективності мотивації конкурентоспроможності праці передбачає, що для з'ясування системи її індикаторів, критеріїв та показників на мікрорівні необхідно мати уявлення про:

- стратегічні і тактичні цілі підприємства на певному етапі його розвитку;
- особисті цілі персоналу, який прагне до їх досягнення з певною силою мотивації залежно від сформованого мотиваційного ядра (домінуючих трудових мотивів);
- результати трудової діяльності та витрати, пов'язані з мотивацією конкурентоспроможності праці на даному підприємстві.

У таблиці 1 наведено систему індикаторів, критеріїв і показників економічної та соціальної ефективності мотивації праці на різних рівнях економічного аналізу.

На рівні підприємства одним з показників соціальної та економічної ефективності мотивації праці може бути співвідношення одержаного підприємством доходу і витрат на мотивацію праці персоналу (стимулювання праці, інвестиції в умови праці, підготовку і розвиток персоналу та ін.).

Поряд з цим можна використовувати також часткові відомі показники ефективності праці, такі як продуктивність праці, рентабельність праці, фондоозброєність праці, енергоємність тощо, які доповнюють уявлення про зрушення в результативності мотивації праці персоналу підприємства в цілому або в межах певних видів діяльності окремих груп працівників.

На макроекономічному рівні аналогічна оцінка матиме особливості, пов'язані як з рівнем розгляду, так і можливостями державного регулювання праці. Кожна держава в ринкових умовах керується власною стратегією економічного та соціального розвитку, і ступінь досягнення стратегічних цілей значною мірою визначає ефективність політики у сфері мотивації праці.

Проте базовим чинником реалізації поставлених цілей довгострокового розвитку України (економічне піднесення, впровадження інноваційної моделі розвитку, поліпшення добробуту нації тощо) має бути високопродуктивна праця в усіх сферах і галузях економіки. Індикаторами досягнення економічного та соціального ефекту мотивації до такої праці

Таблиця 1

Індикатори, критерії і показники оцінки економічної та соціальної ефективності мотивації праці

Індикатори	Рівень підвида	Достягнення особистісних економічних та соціальних цілей	Мікроекономічний рівень	Достягнення економічних та соціальних цілей підприємства	Мезоекономічний рівень	Достягнення економічних та соціальних цілей регіону, галузі	Макроекономічний рівень	Достягнення економічних та соціальних цілей держави
Критерії економічної ефективності	Зростання реальної заробітної плати; зростання індивідуальної продуктивності праці; отримання додаткових матеріальних благ; зростання особистого рівня життя; зростання обсягу матеріального добробуту; отримання додаткового доходу від участі у прибутках підприємства; підвищення сили економічної мотивації індивіда тощо	підвищення реальної заробітної плати; зростання індивідуальної продуктивності праці; отримання додаткових матеріальних благ; зростання особистого рівня життя; зростання обсягу матеріального добробуту; отримання додаткового доходу від участі у прибутках підприємства; підвищення сили економічної мотивації індивіда тощо	максимізація прибутку; зростання обсягів виробництва; зростання продуктивності праці; збільшення витрат на роботу сил у загальній структурі витрат; зростання реалізованості праці; впровадження інновацій, залучення працівників до праці інноваційного змісту; зростання конкурентоспроможності продукції; залучення працівників до участі у прибутках підприємства; підвищення сили економічної мотивації трудового колективу	Максимізація прибутку; зростання обсягів виробництва; зростання продуктивності праці; збільшення витрат на роботу сил у загальній структурі витрат; зростання реалізованості праці; впровадження інновацій, залучення працівників до праці інноваційного змісту; зростання конкурентоспроможності продукції; залучення працівників до участі у прибутках підприємства; підвищення сили економічної мотивації трудового колективу	позитивна динаміка валової доданої вартості, створення підприємствами регіону (галузі); позитивні зміщення у рівні зайнятості; зниження рівня офіційного та прихованого безробіття в регіоні; ефективне використання робочого часу; зростання середньої заробітної плати в регіоні; поліпшення співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати; зростання доходів населення; збільшення частки оплати праці в доходах; збільшення частки працівників, охоплених працею інноваційного змісту тощо	позитивна динаміка валової доданої вартості, створення підприємствами регіону (галузі); позитивні зміщення у рівні зайнятості; зниження рівня офіційного та прихованого безробіття в регіоні; ефективне використання робочого часу; зростання середньої заробітної плати в регіоні; поліпшення співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати; зростання доходів населення; збільшення частки оплати праці в доходах; збільшення частки працівників, охоплених працею інноваційного змісту тощо	зростання ВВП на душу населення; позитивна динаміка кількості населення, зайнятого економічною діяльністю; зростання рівня безробіття; збільшення частки оплати праці у ВВП; зростання частки оплати праці в структурі доходів населення; позитивна динаміка доходів на душу населення; зростання середньої заробітної плати; наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму тощо	зростання ВВП на душу населення; позитивна динаміка кількості населення, зайнятого економічною діяльністю; зростання рівня безробіття; збільшення частки оплати праці у ВВП; зростання частки оплати праці в структурі доходів населення; позитивна динаміка доходів на душу населення; зростання середньої заробітної плати; наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму тощо
Критерії соціальної ефективності	задоволеність працею на підприємстві; підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня; зростання добробуту сім'ї; підвищення якості трудового життя; підвищення рівня безпеки праці; зниження рівня конфліктності соціальних партнерів; підвищення сили соціальної мотивації індивіда тощо	стабілізація соціально-трудових відносин, зниження рівня їх конфліктності; формування команди компетентних фахівців на підприємстві; формування й розвиток корпоративних цінностей; поліпшення соціально-психологічного клімату; зростання інноваційної активності; інвестування у формування та розвиток людського капіталу; поліпшення якості трудового життя колективу; підвищення сили соціальної мотивації трудового колективу	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо	зростання зарплатності з виплат заробітної плати в організаціях та підприємствах регіону; позитивна динаміка витрат бюджету області на соціальні програми, розвиток соціальної інфраструктури; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; позитивні зміни в умовах та безпеці праці в регіоні; позитивні зміни у стані соціально-трудових відносин в регіоні, виконання зобов'язань соціальних партнерів; позитивні зміни у підготовці та перевірці кадрів в регіоні; підвищення якості трудового життя тощо
Загальні показники соціально-економічної ефективності мотивації праці	1) Зростання реального доходу (оплати праці) в розрахунку на одного працівника. 2) Задоволеність працею (за даними мотиваційного моніторингу). 3) Сила соціальної та економічної мотивації працівника (за авторського методикою).	1) Соціально-економічна ефективність мотивації праці на мікрорівні: $E_m = D / (\Sigma z + \Sigma c)$, де E_m – ефективність мотивації; D – дохід (прибуток) підприємства; Σz – витрати на економічну мотивацію праці; Σc – витрати на соціальну мотивацію персоналу. 2) Сила соціальної та економічної мотивації працівника (за авторського методикою).	1) Соціально-економічна ефективність мотивації праці в регіоні: $E_{mp} = D_{pr} / (\Sigma z_{pr} + \Sigma c_{pr})$, де E_{mp} – мезоекономічна ефективність мотивації в регіоні; D_{pr} – додана вартість, створена у регіоні (галузі) за певний період; Σz_{pr} – витрати на економічну мотивацію працівників регіону, галузі (оплата праці); Σc_{pr} – витрати на соціальну мотивацію працівників на рівні регіону, галузі.	1) Соціально-економічна ефективність мотивації праці в країні: $E_{md} = H_d / (\Sigma z_d + \Sigma c_d)$, де E_{md} – макроекономічна ефективність мотивації; H_d – національний дохід країни за певний період; Σz_d – витрати на економічну мотивацію праці населення (оплата праці); Σc_d – витрати на соціальну мотивацію населення (соціальні інвестиції).				
Спосіб виміру	Мотиваційний моніторинг, економічні розрахунки	Економічні розрахунки, мотиваційний моніторинг	Економічні розрахунки	Економічні розрахунки				

мають слугувати: поліпшення макроекономічних показників, передусім, зростання валового внутрішнього продукту, національного доходу, підвищення рівня і якості трудового життя (та якості життя загалом). У свою чергу, критеріями оцінки економічної ефективності мотивації праці на макроекономічному рівні слід вважати показники, що стосуються зростання продуктивності праці, ефективності використання трудового потенціалу, задоволення економічних потреб. Йдеться про позитивні зрушення у динаміці ВВП на душу населення; збільшення кількості населення, зайнятого економічною діяльністю, та підвищення рівня зайнятості; скорочення рівня безробіття; поліпшення використання робочого часу; позитивні зміни у витратах підприємств на робочу силу, підвищення частки оплати праці найманих працівників у ВВП та частки оплати праці в структурі доходів населення; скорочення ставки оподаткування доходів; зростання мобільності кадрів.

Щодо оцінки соціальної ефективності мотивації праці на макrorівні, то її критеріями варто вважати показники, що насамперед стосуються підвищення рівня та якості трудового життя, утвердження соціальної справедливості, зростання соціальних інвестицій у розвиток людського капіталу, зокрема: поліпшення умов праці; зростання доходів населення; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; збільшення частки середнього класу (якщо вона нижче 50% населення, доходи розподіляються нерівномірно, не створено умов для зростання добробуту); збільшення витрат державного бюджету на соціальні програми, освіту та науку; зниження конфліктності соціально-трудова відносин; зростання обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Низка перелічених показників тісно пов'язана із соціальною та економічною ефективністю мотивації, оскільки відбиває можливості задоволення актуальних потреб людини праці саме з позицій людського розвитку, дає змогу з'ясувати невикористані резерви і шляхи їх реалізації для забезпечення прискореного економічного розвитку та соціального інвестування розвитку людського капіталу.

Ефективність мотивації праці в Україні на макrorівні після тривалого спаду в середині 90-х років не зазнала істотних зрушень, незважаючи на економічне зростання на початку нового сторіччя, і практично не позначилася на поліпшенні показників людського розвитку і стані мотивації праці. Продовжує поглиблюватися розшарування суспільства за доходами. Життєвий рівень громадян України, попри деяке зростання доходів, є одним з найнижчих в Європі. 2/3 населення живе на рівні бідності, при цьому бідність в Україні охоплює значну частину працюючих.

Причини неефективності існуючого механізму мотивації пов'язуємо, перш за все, з тим, що в Україні заробітна плата давно втратила відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші її функції, знецінюючи трудові орієнтації на підвищення ефективності праці, конкурентоспроможності робочої сили. Саме накопичені протиріччя у сфері оплати праці формують, на наш погляд, основні чинники демотивації конкурентоспроможності у сфері праці України.

Повертаючись до методології оцінки ефективності мотивації, зосередимо далі увагу на її окремих важливих аспектах та особливостях. Основним макропоказником соціально-економічної ефективності мотивації праці запропоновано відношення національного доходу до витрат на соціально-економічну мотивацію праці населення

$$E_m = D / (\sum Z + \sum C) \quad (2),$$

де D – національний дохід, $\sum Z$ – витрати на економічну мотивацію праці населення країни (матеріальне стимулювання праці); $\sum C$ – витрати на соціальну мотивацію

праці населення (соціальні інвестиції), тобто витрати, пов'язані з фінансуванням освіти та охорони здоров'я, соціальним захистом працівників і безробітних, створенням сприятливих та безпечних умов праці, навчанням та перенавчання працівників, розвитком соціальної інфраструктури.

Слід зауважити, що показник *Em* дуже чутливий до співвідношення між темпами зростання результативності праці і темпами зростання оплати праці та соціальних витрат (більш високі темпи зростання витрат на мотивацію праці порівняно з темпами зростання результативності праці знижують значення *Em*). Проведені розрахунки показали, що за 2002–2004 рр. майже не відбулося підвищення соціально-економічної ефективності мотивації праці, що пояснюється низьким мотиваційним потенціалом оплати праці, рівень якої не забезпечує розширеного відтворення робочої сили. В зв'язку з цим вважаємо об'єктивно необхідним на даному етапі забезпечувати випереджувальне зростання заробітної плати до рівнів, достатніх для відтворення кваліфікованої робочої сили. У найближчій перспективі ці заходи мають посилити мотиваційний зв'язок „оплата праці – результати праці” і забезпечити надалі прискорене зростання продуктивності праці (відповідно, і доходу) порівняно з витратами на її оплату, отже, отримувати більший економічний ефект мотивації конкурентоспроможності у сфері праці.

Перспективи подальшого розвитку запропонованих методологічних підходів визначення ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці стосуються дуже дискусійного питання – визначення окремих її складових. Найбільший інтерес становить оцінка економічного, соціального та інноваційного ефектів.

Оцінка економічного ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці (*Ee*) має бути пов'язаною, на наш погляд, з комплексною оцінкою „віддачі” економічних витрат на мотивацію працівників у конкурентних умовах. Для оцінки економічної ефективності світовою практикою „відпрацьовано” як статичні, так і динамічні методи, що передбачають порівняння результату і витрат. Базуючись на означених методах, (*Ee*) може розраховуватися як відношення приросту частки отриманого результату (на макрорівні – ВВП, національного доходу, фінансового результату від економічної діяльності) до витрат у сфері праці, за рахунок яких таке зростання відбулося; для окремих підприємств, трудових колективів, працівників – як відношення отриманого прибутку (обсягу реалізованої продукції) до витрат на мотивацію персоналу.

Оцінка соціального ефекту (Se) мотивації конкурентоспроможності у сфері праці належить до найскладніших у методологічному плані проблем. З одного боку, соціальні пріоритети для держави, яка претендує на статус соціальної, мають бути головними, з іншого – більшість з них не піддається кількісному виміру, залишаючи можливості для якісних характеристик (йдеться про соціальне самопочуття працівника в організації, стан соціальної захищеності, задоволеність змістом праці і соціальним статусом тощо). Щодо кількісних характеристик соціального ефекту мотивації, то згідно з існуючими методичними підходами, до них, зокрема, відносять: забезпеченість робочим місцем та гідною працею; житлові та культурно-побутові умови працівників; умови праці; професійно-кваліфікаційне зростання; надійність систем постачання продовольства, енергії, палива; стан здоров'я; економію вільного часу тощо. Для оцінювання згаданих характеристик соціального ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, крім кваліметричних підходів, доцільно використовувати експертний метод.

Ефект інноваційний (Ie) виявляє себе через наступні характеристики: зростання обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт; зростання обсягу виробництва нової продукції та розширення її асортименту; зростання продуктивності праці на основі запровадження інновацій; вдосконалення процесу управління трудовою діяльністю; сти-

мулювання праці персоналу, занятого розробкою та впровадженням інновацій; фінансування наукових та науково-технічних робіт тощо. Для власника інновацій економічна цінність таких характеристик визначається: очікуваною корисністю, асоційованою з якістю та кількістю нової продукції, що виготовляється; працею, що витрачається на розробку й впровадження інновацій; витратами на організацію наукових та науково-технічних робіт; виробництвом нових послуг, продукції та доходом від їх реалізації.

Критеріями оцінки інноваційного ефекту мотивації конкурентоспроможності у сфері праці на рівні підприємства можуть бути обсяги виробництва нової продукції (товарів, послуг) у розрахунку на 1000 грн. витрат на оплату праці; прибуток, отриманий від реалізації нової продукції, в розрахунку на 1 працівника, зайнятого впровадженням інновацій.

Розраховані нами показники економічного, соціального та інноваційного ефектів мотивації конкурентоспроможності у сфері праці наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники ефективності мотивації конкурентоспроможності праці за регіонами України

Регіони	Економічний ефект*	Соціальний ефект**	Інноваційний ефект***
Автономна Республіка Крим	2,53	13,1	2,15
Області:			
Вінницька	3,13	13,2	3,03
Волинська	3,63	14,6	1,95
Дніпропетровська	2,91	18,9	2,36
Донецька	3,02	16,2	0,19
Житомирська	2,74	12,6	1,86
Закарпатська	3,36	15,0	1,44
Запорізька	2,58	16,1	3,91
Івано-Франківська	3,79	16,6	1,91
Київська	2,90	11,1	2,08
Кіровоградська	3,04	20,2	2,27
Луганська	2,55	13,6	2,94
Львівська	2,86	11,0	2,30
Миколаївська	2,60	14,5	5,31
Одеська	3,31	10,2	2,12
Полтавська	3,49	14,5	1,95
Рівненська	2,97	13,1	2,10
Сумська	2,85	17,0	2,71
Тернопільська	3,22	13,9	2,09
Харківська	2,95	14,9	2,36
Херсонська	2,95	15,1	1,65
Хмельницька	2,97	16,2	2,14
Черкаська	2,83	13,4	2,71
Чернівецька	3,37	15,0	1,57
Чернігівська	3,05	13,3	1,99
м. Київ	3,89	8,2	2,25
м. Севастополь	2,64	12,8	2,50

* Валова додана вартість (грн.) у розрахунку на 1 грн. заробітної плати найманого працівника. Джерело: Україна у цифрах у 2003 році. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 44, 219; Праця України 2003. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 36.

** Кількість працівників (осіб), що підвищили кваліфікацію, у розрахунку на кожний млн. грн. витрат на оплату праці. Джерело: Праця України 2003. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 105, 251.

*** Вартість виконаних науково-технічних робіт (тис. грн.) у розрахунку на 1 тис. грн. оплати праці інноваційного змісту. Джерело: Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – К.: Держкомстат України, 2003. – С. 95, 111.

Як видно з таблиці, показники ефективності мотивації праці значно розрізняються за регіонами України. Так, економічний ефект мотивації конкурентоспроможної праці за показником валової доданої вартості у розрахунку на 1 грн. заробітної плати найманого працівника коливався від 2,53 грн. (Автономна Республіка Крим) до 3,89 грн. (м. Київ). Соціальний ефект, пов'язаний з аспектом реалізації потреб працівників у підвищенні рівня конкурентоспроможності робочої сили, засвідчив, що кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, у розрахунку на один мільйон гривень витрат на оплату праці, коливалася від 8 осіб (м. Київ) до 20 осіб (Кіровоградська область). Інноваційний ефект мотивації конкурентоспроможності складав від 0,19 (Донецька область) до 5,31 тис. грн. (Миколаївська область) вартості виконаних наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1 тис. грн. оплати праці інноваційного змісту.

Запропонований підхід до оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності праці ґрунтується на розумінні багатомірності та багатокритеріальності мотиваційного процесу на всіх рівнях економічного аналізу, необхідності використання багатоваріантних методик і критеріїв відповідної оцінки. Незважаючи на те, що визначені ефекти (Ее, Іе) є різноякісними і відбивають лише окремі аспекти дієвості мотивації конкурентоспроможності праці, використання запропонованих методологічних та методичних підходів до її оцінки вже сьогодні може бути корисним, оскільки сприятиме: керованому регулюванню процесів розвитку трудового потенціалу; підвищенню дієвості мотиваційних механізмів та пошуку соціальних і економічних важелів забезпечення економічного зростання в умовах посилення конкуренції; реалізації завдань інноваційного розвитку та побудови конкурентоспроможної економіки.

Джерела

1. *Управление* человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
2. *Портер М.* Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996. – 896 с.
3. *Эрхард Л.* Благополучие для всех: Репринт. Воспроизведение: Пер. с нем. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
4. *Колот А.М.* Мотивация персонала. Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. *Дворецька Г.В.* Соціологія: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2002. – 472 с.
6. *Онікієнко В.В.* Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. – № 1–2. – С. 102–109.
7. *Семикіна М.В.* Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В.Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ „Мавік”, 2004. – 124 с.

Аннотація. В статті досліджуються методологічні проблеми оцінки мотивації конкурентоспроможності в сфері праці. Предложено нове наукове напрямлення, базуюче на концепції мотивації конкурентоспроможного праці. Розроблена система показателів економічної і соціальної ефективності мотивації праці.

Abstract. The article is devoted to the research of methodological problem of estimate of motivation of competitiveness in the sphere of labour. A new scientific direction which is based on the conception of motivation of competitive labour is suggested. A system of indications of economic and social effectiveness of labour motivation has been worked out.