

Разом з тим необхідно відзначити, що автору представленої монографії слід було приділити більш детальну увагу висвітленню основних напрямів удосконалення державної політики зайнятості, пріоритетів розвитку інфраструктури ринку праці в умовах перехідної економіки України та виділенню цих проблем в окремий структурний блок. Саме на розвитку окремих положень, запропонованих на розгляд широкій читачській аудиторії, та більш детальному їх аналізі необхідно було б зосередитись автору при подальшому дослідженні специфіки проблем розвитку ринку праці в умовах трансформаційної економіки.

У підсумку слід підкреслити, що рецензована монографія вносить значний вклад у сучасну економічну науку, заповнює частину існуючих шпарин і водночас залишає простір для подальшого розвитку.

*Лібанова Е.М.,
заступник директора Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України,
доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України*

Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання

Наприкінці 2003 р. вийшла друком монографія*, в якій уперше у вітчизняній науковій літературі висвітлюються результати комплексного дослідження проблеми мотивації конкурентоспроможної праці на етапі перехідної економіки. Її автор – Семикіна Марина Валентинівна, кандидат економічних наук, доцент Кіровоградського державного технічного університету, докторант Об'єднаного Інституту економіки Національної академії наук України.

Для незалежної України, що обрала шлях ринкових реформ, доленосного значення набувають питання створення конкурентоспроможної економіки. Будь-які прогресивні зрушення у розвитку продуктивних сил суспільства, як відомо, завжди базуються на людській праці. Саме праця була і залишається джерелом матеріального й духовного багатства нації. Забезпечення конкурентних переваг підприємства, галузі, економіки загалом об'єктивно вимагає адекватного стану мотивації праці, відповідного мотиваційного механізму забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. Існуючий нині мотиваційний механізм у сфері праці є застарілим та неефективним, не відповідає потребам сьогодення, гальмує підвищення конкурентоспроможності у сфері праці. Розробка нового дієвого мотиваційного механізму, що сприяв би зростанню конкурентоспроможності працівників та економіки, є одним із пріоритетних завдань вітчизняної економічної науки й практики.

Проблема мотивації конкурентоспроможної праці в Україні поки що майже не досліджувалася, у трактуванні конкурентних відносин на ринку праці багато “білих плям”, немає однастайності у наукових підходах до оцінювання конкурентоспроможності та визначення важелів її регулювання на основі мотивації. Отож, заслуговує на підтримку не лише актуальність теми, якій присвячена монографія, а й сміливість вченого, який взявся за дослідження цієї складної багатоаспектної проблеми.

За структурою монографія включає шість розділів. Науковий пошук автора, спрямований на розв'язання кількох актуальних задач, що, по суті, висвітлюють грані однієї

* Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

проблеми: це, по-перше, розробка теоретико-методологічних основ мотивації конкурентоспроможної праці; по-друге, обґрунтування місця трудового менталітету в мотиваційній системі, його ролі в адаптації найманих працівників до умов конкурентного середовища; по-третє, здійснення комплексної оцінки стану мотивації праці на промислових підприємствах України в умовах формування конкурентного середовища; по-четверте, обґрунтування науково-практичних рекомендацій щодо мотиваційного регулювання конкурентоспроможності найманих працівників.

З огляду на глобальні тенденції світового розвитку й докорінні зміни у соціальній свідомості (сутність соціуму не у виробництві, а в збереженні й розвитку життя), вбачається доцільним підхід автора до шляхів розв'язання зазначеної проблеми: конкурентоспроможність будь-якої країни (галузі, підприємства) найближчим часом і в майбутньому визначатиметься саме станом людського розвитку (с. 10). У роботі пропонується розглядати в одній площині поняття: «конкурентоспроможність національної економіки», «реалізація цілей людського розвитку» і «мотивація праці». Розкриваючи соціальні аспекти конкурентоспроможності економіки за умов глобалізаційних процесів, автор доводить, що формування активної трудової мотивації має бути стратегічним пріоритетом соціальної політики конкурентоспроможної держави (с. 47).

Конструктивний підхід до пошуку ефективних мотиваційних важелів забезпечення конкурентоспроможності привів автора до твердження, що «у ХХІ столітті праця, як ніколи раніше, стає об'єктом конкурентних відносин» (с. 48). З цим не можна не погодитися, адже саме конкуренція на світових ринках зумовила якісні зміни у трудовому процесі, розширення інноваційного змісту праці, її інтелектуалізації, підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу, що призводить до змін у структурі зайнятості.

У монографії дістали подальшого розвитку наукові уявлення про конкурентні відносини на ринку праці та їх вплив на трансформацію трудових мотивів. Заслугує схвалення те, що в роботі не лише обґрунтовано соціально-економічну сутність категорій «конкуренція на ринку праці», «конкурентоспроможність праці», «конкурентоспроможність робочої сили», «мотивація конкурентоспроможної праці», а й запропоновано інструментарій оцінювання конкурентоспроможності працівників, методи регулювання мотивації за допомогою зазначених оцінок. Такі розробки автора слід визнати певним кроком уперед у розвитку наукової думки, адже в економічній літературі питання мотивації конкурентної поведінки та конкурентоспроможності у сфері праці все ще залишаються недостатньо вивченими.

Розкриваючи теоретико-методологічні засади мотивації конкурентоспроможної праці, автор ґрунтовно висвітлює та систематизує еволюцію розвитку мотиваційних теорій, наводить тлумачення спеціальних термінів, що використовуються в цих теоріях, розкриває типи, види, форми мотивації, узагальнює зарубіжний досвід застосування мотиваційних теорій за ринкових умов, зокрема в постіндустріальному суспільстві, визначає особливості формування ціннісних орієнтацій на досягнення конкурентоспроможності в умовах перехідної економіки, пропонує власне концептуальне бачення механізму мотивації праці в конкурентних умовах на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях (с. 185, 193, 248).

Оригінальним за змістом є розділ, присвячений обґрунтуванню неоднозначної ролі й місця трудового менталітету в мотиваційному механізмі. Зазначимо, що з позицій економічної науки така спроба зроблена вперше. Автор комплексно висвітлює роль та особливості національного трудового менталітету, пропонує методи діагностики ментальних змін у мотиваційних дослідженнях, обґрунтовує напрями адаптації менталітету до конкурентних умов.

В умовах конкурентного середовища, як слушно вважає автор, мотивація продуктивної праці має об'єктивно перетворюватися на мотивацію конкурентоспроможної праці, тобто спонукати працівника до зростання конкурентоспроможності робочої сили, до праці, результатом якої стають товари, продукція, послуги, що матимуть конкурентні переваги і користуватимуться попитом на ринку. На погляд автора, така мотивація за змістом має наближатися до інноваційної мотивації, завдяки якій соціальні партнери прагнуть до розробки та впровадження нововведень (інновацій), засвоєння новітніх знань (с.190).

Запропонований підхід до мотивації праці з позицій впровадження інноваційної моделі розвитку становить значний інтерес і з наукового, і з практичного погляду. На жаль, як доведено в монографії, такий підхід сьогодні майже відсутній у практиці управління працею. Адже орієнтація на розвиток конкурентоспроможності та сприйнятливості до інновацій є дуже чутливими до мотивації [на етапі перехідної економіки першочергове значення має матеріальна мотивація (с. 354)]. Політика «дешевого працівника» визнана автором вкрай ризикованою і руйнівною для науково-технічного прогресу, реалізації завдань підвищення конкурентоспроможності підприємств, галузей, країни.

Заключний розділ монографії містить науково-практичні рекомендації щодо мотиваційного регулювання конкурентоспроможності праці. Основна роль відведена розв'язанню протиріччя між ціною і вартістю робочої сили, реформуванню оплати праці і доходів, вдосконаленню колективно-договірному регулюванню у трудовій сфері, піднесенню ролі освіти та безперервного навчання кадрів тощо. З огляду на необхідність формування орієнтації на досягнення конкурентоспроможності, значна увага також приділяється стимулюванню праці з урахуванням динаміки конкурентоспроможності працівників, розробці корисних для практики методик оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу, оцінки та прогнозування ризику неконкурентоспроможності працівників.

Автор робить свій особистий внесок у розвиток наукових підходів до інвестування в людський капітал, пропонуючи методiku оцінювання доцільності та ефективності інвестицій у навчання та перенавчання персоналу підприємства, досить нову і цінну для практики. Водночас, було б бажаним викласти методiku детальніше для кращого застосування в умовах підприємства (організації).

Високо оцінюючи цю новаторську наукову роботу, разом з тим доречно висловити такі побажання. На наш погляд, більш ґрунтовного доопрацювання потребує запропонована автором система індикаторів мотивації праці (підрозділ 5.2). У майбутніх роботах Семікіної М.В. хотілося б побачити систематизацію запропонованих індикаторів, критеріїв, показників, які дозволяють оцінювати економічну та соціальну ефективність мотивації праці. З огляду на цілковиту недослідженість цих питань з боку економічної науки, їх розробка стала б корисним внеском автора у розвиток сучасних мотиваційних теорій. Проте висловлене не зменшує наукового значення монографії.

Достовірність, аргументованість положень та висновків монографії зумовлена не лише використанням великого кола наукових джерел та статистичних даних, а й застосуванням сучасних методів аналізу та обробки інформації, зокрема економічного, соціологічного аналізу, прогнозування, економіко-математичного моделювання.

Отже, монографія, незважаючи на окремі недоліки, відзначається науковою новизною, висвітлені результати дослідження, висновки та рекомендації мають як теоретичну, так і практичну цінність.

*Гришнова О.А.,
доктор економічних наук, професор Київського
національного університету імені Тараса Шевченка*