

ЗАЙНЯТИСТЬ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІЙ СФЕРІ: ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ

С. Р. Пасєка, кандидат економічних наук

В Україні сьогодні існують гострі протиріччя між потребами модернізації вітчизняного виробництва та реальним станом використання в економіці інтелектуального потенціалу зайнятого населення. Спостерігаються явища неповного, неефективного, нерационального використання інтелектуальних здібностей і набутих знань працівників, деформація стимулів до освітньо-професійного розвитку, погіршення якості освіти, що негативно позначається на можливостях інноваційних зрушень. А економічне зростання, інноваційний розвиток країни, її конкурентні позиції у сучасному світі великою мірою залежать від спроможності використовувати прояв інтелектуальних здібностей кожної працюючої людини, забезпечити засвоєння нових знань і їх практичну реалізацію у створенні найсучасніших послуг, продукції, технологій. Це зумовлює необхідність активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім за рахунок мотивації інтелектуального потенціалу зайнятого населення як важливої складової інтелектуального потенціалу національної економіки. Перспективи формування конкурентоспроможної економіки безпосередньо залежатимуть від подолання відставання у сфері інтелектуально-інноваційного розвитку.

Серед вітчизняних дослідників вивчення і розвиток теорії і практики мотивації належить О. Амоші, С. Бандуру, І. Бережній, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, Т. Заяць, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Т. Костишиній, Е. Лібановій, Л. Лісогор, В. Мортікову, В. Новікову, О. Новіковій, В. Онікієнку, І. Петровій, М. Семикіній, А. Чухно та ін. Проте, незважаючи на широке коло досліджень проблем зайнятості та аспектів мотивації, недостатньо глибоко досліджені проблеми мотивації інтелектуального та

трудового потенціалу персоналу підприємств регіону. Наукові уявлення про використання та розвиток інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці все ще перебувають на стадії становлення. Актуальність зазначеної проблеми та її недостатня вивченість зумовили вибір напряму дослідження.

Метою статті є визначення місця та ролі мотивації у формуванні інтелектуального потенціалу підприємств України та регіонів, якісного відтворення кваліфікованої робочої сили, ефективного та раціонального залучення в економіці інтелектуальних здібностей працюючого населення в контексті перспектив інноваційного розвитку.

Досягнення цієї мети зумовило вирішення низки завдань, зокрема, визначити роль мотивації у формуванні та використанні інтелектуального потенціалу підприємств України; виділити мотиваційні чинники, які спонукають до кращої роботи інтелектуальних працівників, представити результати мотиваційного моніторингу в Черкаському регіоні та обґрунтувати необхідність раціонального використання інтелектуальних здібностей працівників

У провідних країнах світу розвиток інтелектуальної особистості та інтелектуальних можливостей суспільства у цілому, якість освіти та науки є пріоритетними напрямками економічної політики. У сучасній Україні науковці та політики постійно зазначають про необхідність активного формування інтелектуальних можливостей країни. Інтеграція української економіки в міжнародні структури вимагає кардинальних змін у мотивації інтелектуального та трудового потенціалу персоналу підприємств. Адже саме інтелектуальна праця відкриває перспективи запровадження нових технологій, збільшення обсягів ВВП, покращення

щення добробуту та духовного комфорту громадян.

Мотивація ефективної зайнятості інтелектуального потенціалу підприємств, як зазначає М. В. Семикіна, – це складний, багаторівневий і багатовекторний процес взаємодії об'єктивно-суб'єктивних чинників, пов'язаних як з особливостями свідомості економічно активного населення (або окремої людини), так і з важелями зовнішнього впливу, що регулюють процеси працевлаштування висококваліфікованих працівників, трудову поведінку і продуктивність інтелектуальної діяльності [7, с. 6]. Тут важливо зосередити увагу на стані мотивації працівників до інтелектуального саморозвитку та прояву творчості у трудовому процесі. Виходимо з того, що мотивація є, по-перше, процесом зовнішнього впливу (передусім з боку держави, роботодавців, ринку праці) на трудову поведінку, трудову свідомість, ціннісні орієнтири зайнятого населення; по-друге, як стан умотивованості населення до дій у певному напрямі, що залежить від особливостей внутрішніх потреб, інтересів, мотивів, ментальності та сприйняття впливів зовнішнього середовища. Отже, важливим є дієвість як зовнішніх стимулів, так і особливості формування мотивів працівників до використання та розвитку власного інтелектуального потенціалу.

Дієвість зазначеного процесу мотивації з боку держави, на жаль, є неефективними, результативність мотивації працюючих є вкрай низькою, що несе небезпеку подальших втрат для конкурентоспроможності вітчизняних працівників, інноваційного й економічного розвитку країни загалом. Слабкість стимулів у сфері інтелектуальної зайнятості для бідної країни небезпечна не лише руйнацією інтелектуального потенціалу, а й тим, що так звані «стимули» можуть перетворюватися в антистимули, за якими стоять небажані наслідки: наприклад, низька оплата праці сприймається частиною науковців та освітян як соціальна допомога і це штовхає їх паралельно більш ефективно працювати в тіньовій економіці; низький розмір матеріальних заохочень і слабка моральна підтримка дослідників веде, у свою чергу, до свідомого зниження продуктивності

творчих зусиль, імітації наукової діяльності за основним місцем роботи, пошуку додаткової зайнятості (часто не за фахом) [1, с. 70].

Найслабшою ланкою у мотивації зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу вважаємо існуючі протиріччя у сфері оплати праці, це передусім міжгалузеві, міжрегіональні диспропорції в оплаті праці, низький розмір мінімальної, середньої заробітної плати, що зумовлює бідність переважної більшості працівників, необґрунтована диференціація доходів, що обмежує можливості якісного людського розвитку, поглиблює соціальну та майнову нерівність, відсутність відчутного зв'язку отриманого заробітку зі складністю роботи, рівнем освіти, кваліфікації. Для більшості працюючих отриманого доходу вистачає тільки на первинні потреби відтворення трудового потенціалу, що обмежує навіть можливості якісного харчування. За висновками експертів, пересічний українець витрачає на харчування понад 50 % заробітку, споживаючи на добу біля 2500 ккал, тоді як мешканці розвинених країн – приблизно 3300–3800 ккал [4]. Потреби вищого порядку, пов'язані з інтелектуальним розвитком і творчою самореалізацією, за таких умов часто стають недосяжними, що суттєво знижує свідомий інтерес до розвитку творчих здібностей, збагачення інтелекту. Бідність працівників через сім'ю успадковують діти, отримуючи, у свою чергу, обмежені можливості для розвитку творчих здібностей і нарошування знань.

Найгіршим для інтелектуального потенціалу стає те, що недооцінка трудових зусиль руйнує мотивацію до ефективної праці, саморозвитку, прояву творчості, руйнує віру, що чесною працею та нарошуванням знань можна забезпечити власний добробут. Останнє змушує багатьох думати про пошуки кращого життя за кордоном. Порівнюючи можливості забезпечити трудовий дохід в Україні й країнах з більш розвинутою ринковою економікою, нескладно дійти висновку, що за ту ж саму роботу, відповідні знання та навички, можна отримувати більшу заробітну плату й мати кращі умови для самореалізації, освітньо-професійного розвитку.

Офіційні статистичні дані засвідчують сповільнення зростання заробітних плат протягом 2009–2011 рр. Так, за даними Державного комітету статистики, щороку відбувається зростання середньомісячної заробітної плати. Протягом 2007–2011 рр. середньомісячна заробітна плата в Україні збільшилась майже вдвічі – з 1351 грн до 2633 (рис. 1), хоча більше половини штатних працівників (53,2 %) отримували заробітну плату до 2000 тис. грн.

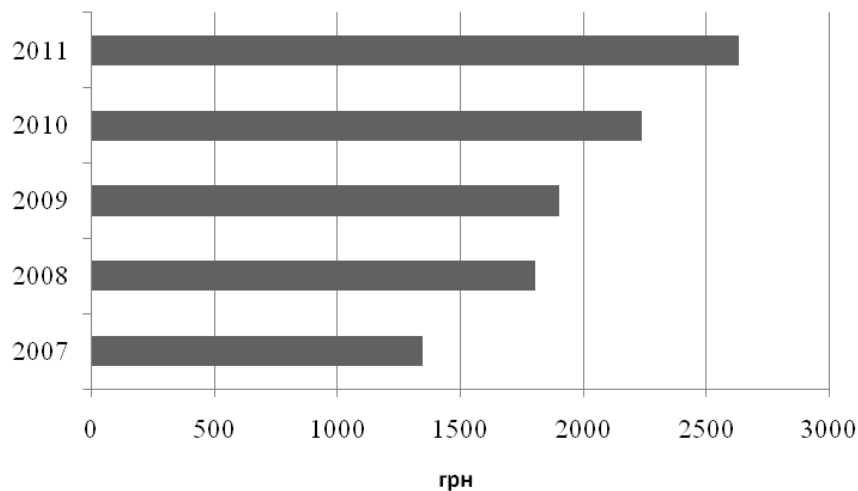


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні в 2007–2011 рр. [5]

Про суттєві відмінності в оплаті праці України, інших країн СНД і Європейського Союзу свідчать такі дані: середньомісячна заробітна плата у 2010 р. в Україні становила 237 дол., у Білорусі – 303, Казахстані – 373, Росії – 450 дол., а порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні за даними журналу «Eurostat» на 1 липня 2011 р. свідчить, що в Україні вона становила 125 дол., у Польщі – 438, у Греції – 1096, а у Бельгії – 1805 дол. [3, с. 24].

Результатом незадовільної мотивації праці в легальному (офіційному) секторі економіки стала поява мотивації до діяльності у сфері тіньової зайнятості. За останні 10 років статистика віддзеркалює скорочення економічно активного населення працездатного віку і одночасно стрімке зростання кількості економічно неактивного населення працездатного віку (офіційно не працюють і не шукають роботу) з 7562,4 тис. осіб до 8051,7 тис. осіб

Лише кожен 5-й працівник отримував зарплату від 2 до 3 тис. грн. Понад 3 тис. грн отримували 25,6 % працівників, зайнятих переважно на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин, а також у фінансовій діяльності. При цьому реальна зарплата у більшості працівників, що займаються інтелектуальною працею, залишається дуже низькою.

[6, с. 358]. Тінізація зайнятості стає суттєвою перешкодою у подальшому використанні інтелектуального потенціалу зайнятого населення в інтересах всього суспільства.

Можливості слабкої або могутньої економічної мотивації до творчої діяльності, безумовно, закладаються на макрорівні і досвіді розвинених країн, реалізація стратегій інноваційного розвитку це яскраво засвідчує. До загальновідомих стратегій, спрямованих на побудову «економіки знань», слід віднести Лісабонську стратегію Європейського Союзу, яка передбачає фінансування науки в обсязі не меншому 3 % від ВВП. Обсяг бюджетного фінансування науки в Україні нижчий від законодавчо встановлених норм (1,7 % ВВП) і становить лише 0,4–0,5 % ВВП. Вважаємо, що саме це закладає основи падіння престижу праці науковців, дослідників, знижує загалом значимість наукового пізнання для національної економіки, суспільства.

Як зазначає А. М. Колот, економіка знань – це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в ній упродовжуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція. Вища освіта має забезпечити конкурентні переваги, які можна сформувані і розвивати за наявності нової економіки, що орієнтована на знання, на інтелект нації. Для розбудови такої економіки і забезпечення її стійкого розвитку необхідні фахівці нової формації, які володіють потужним інтелектуальним потенціалом, знаннями, навичками, компетенціями, які в сукупності є основою людського капіталу, що формується значною мірою саме у сфері освіти. Актуальними є в системі навчання та стимуляції інтелектуальних можливостей. Необхідно створити належне психологічне середовище, яке сприятиме розвитку інтелектуального потенціалу на всіх рівнях. Саме психологічний чинник визначає мотиви та стимули людини до ефективної праці, розвитку розумових можливостей [2, с. 158].

Неефективну мотивацію зайнятого населення до використання та розвитку інтелектуального потенціалу ми пов'язуємо передусім із сукупністю таких недоліків державної політики:

- неефективністю та непродуманістю політики зайнятості населення на ринку праці, внаслідок чого відбувається скорочення інтелектоємних робочих місць, зростає незабезпеченість інтелектуального потенціалу висококваліфікованих фахівців і науковців у національній економіці;

- відсутністю ефективного матеріального стимулювання трудової діяльності зайнятих інтелектуальною працею;

- слабкістю соціальної політики, спрямованої на підтримку та соціальний захист творчих особистостей;

- недосконалістю та неефективністю чинної законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів промислової власності;

- слабкорозвиненою інфраструктурою сфери охорони прав промислової власності, відсутністю необхідних інституцій і підприємницьких організацій для прискорення впровадження патентозахисних розробок і технологій, їх комерціалізації на ринках.

При цьому доцільно посилити не тільки відповідальність держави, а й роботодавців, підприємств і організацій за інвестування у розвиток інтелектуального потенціалу.

Вивчення наукових джерел і практичного досвіду діяльності підприємств (на прикладі Черкаської області – ПАТ «Азот», НВК «Фотоприлад», СТОВ «Зоря-Маїс Насіння», ЗАТ «Графія Україна», ЗАТ «Юрія», ВАТ «Черкасибудматеріали», ТОВ «Світ ласощів», ВАТ «Темп», Пат «Урожай», Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького) доводить, що в Україні надзвичайно поширені такі явища, як відсутність індивідуального підходу до оцінки творчого внеску, поширена зрівнялівка в оплаті праці та преміюванні, зайва регламентація зайнятості інтелектуального змісту, надмірне застосування методів адміністративного тиску, незахищеність і порушення авторських прав, складність і висока вартість процедур патентування – усе це руйнує винахідництво та раціоналізаторство, крім того, вказує на відсутність цивілізованого інноваційного менеджменту та недооцінку світового досвіду у застосуванні мотиваційних теорій.

Отже, існуючі проблеми у забезпеченні плідної інтелектуальної діяльності серед працівників підприємств і установ, активізації новаторства в Україні великою мірою пов'язані з недостатнім урахуванням особливостей творчої праці та специфіки роботи творчих особистостей. Вибір прийнятних методів мотиваційного впливу має ґрунтуватися на вивченні актуальних потреб працівників і стану їх задоволення. У зв'язку з цим у 2010 р. було проведено мотиваційний моніторинг, метою якого було визначення пріоритетних чинників на прикладі діяльності 740 працівників підприємств і установ Черкаської області. Обробка результатів опитування довела, що провідне місце серед мотиваційних важелів впливу належить передусім гідній оплаті праці (табл.).

Таблиця

Чинники, які найбільше мотивують розвиток і використання інтелектуального потенціалу*

Мотиваційний чинник	Рейтинг
Гідна оплата праці	1
Сприятливі умови праці, сучасне оснащення робочого місця	2
Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі	3
Компетентність і приклад керівника (творча активність)	4
Індивідуальний підхід до працівників, оцінки робіт, творчого внеску проєктів)	5
Належна організація праці, чіткі терміни виконання завдань	6
Демократичний стиль керівництва, врахування специфіки творчості	7
Інтерес до змісту праці, можливості творчої самореалізації	8
Можливості безперервного навчання, підвищення кваліфікації	9

Примітка. * Складено за підсумками проведення мотиваційного моніторингу.

Для 2/3 респондентів у цьому рейтингу «можливості безперервного навчання, підвищення кваліфікації» опинилися на останньому місці, а на передостанньому – «інтерес до змісту праці, можливості творчої самореалізації». Аналогічні дослідження в країнах з високим рівнем життя засвідчують інше – інтерес до творчої самореалізації у працівників інтелектуальної сфери є лідируючим [4, с. 296].

З огляду на такий рейтинг цінностей в уявленнях українських працівників стає зрозумілим, що в умовах поширеної бідності спрацьовує постулат мотиваційних теорій: мотиви до творчості та збагачення знань стають більш значимими, як правило, в міру задоволення первинних матеріальних потреб.

У формуванні та ефективному використанні інтелектуального потенціалу підприємств України важливу роль відіграє мотивація. Але проведені дослідження свідчать про відсутність в Україні базових соціально-економічних умов для формування високої мотивації зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу. Створення таких умов має відбуватися на всіх рівнях економіки засобами державної підтримки вітчизняного виробництва та підприємництва, сприяти якісному людському розвитку на основі розвитку освіти, науки, охорони здоров'я, підвищення соціальних стандартів життя населення, реформування оплати праці та доходів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку : [кол. монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МА-КЛАУТ», 2012. – 336 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
3. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 21–26.
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
5. Основні показники ринку праці (2000–2010 рр.) [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрана.
6. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. Іванкевича В. В. Міжнародна організація праці. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%.pdf>. – Назва з екрана.
7. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 214 с.
8. Статистичний щорічник України за 2009 рік. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 586 с.