

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Маклаков Сергій Миколайович

УДК 331.101.3.08:330.341.1

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОТИВАЦІЯ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ
ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Цentrальноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри економіки та підприємництва.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

доктор економічних наук, професор
Червінська Любов Петрівна,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України, професор кафедри управління персоналом та економіки праці.

Захист відбудеться «15» липня 2019 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «14» червня 2019 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



О.А. Магопець

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Розвиток суспільства знань та активне впровадження інформаційних технологій формують нові виклики в сфері використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення. У той час, коли провідні держави світу поширюють новітні практики мотивації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки, в Україні залишаються невирішеними численні проблеми ефективної праці, породжені нестабільним внутрішнім середовищем. Ринок праці України програє в конкуренції з європейськими державами, що спричиняє значні міграційні втрати. Одним з пріоритетів покращення існуючої ситуації є впровадження у систему менеджменту вітчизняних підприємств дієвої соціально-економічної мотивації персоналу, яка б забезпечувала результати праці з ознаками інноваційності. Проте більшість суб'єктів господарювання поки орієнтовані на «екстенсивний» тип використання потенціалу працівників, тим самим провокуючи втрату конкурентних позицій за умов зростаючої глобальної мобільності. Надалі така ситуація буде лише витісняти Україну та її ринок праці з числа конкурентоспроможних держав. У зв'язку з цим стає нагальною потреба перегляду мотиваційних стратегій менеджменту.

Проблематика мотивації персоналу у сфері праці є предметом вивчення багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Основою дослідження слугували праці зарубіжних науковців – основоположників теорії мотивації, серед яких Дж. Адамс, В. Врум, В. Герчиков, Ф. Герцберг, І. Ільїн, Е. Локк, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Г. Муррей, Д. Надлер, В. Оучі, Л. Портер, Ф. Тейлор та ін. Науковим підґрунтям дослідження стали також ідеї фундаторів української економічної думки – В. Вернадського і М. Туган-Барановського. Серед сучасних авторів, які присвятили свої публікації проблемам мотивації персоналу, слід назвати В. Бондар, Н. Борецьку, А. Колота, Т. Костишину, О. Магопець, В. Нижника, А. Орлову, М. Семикіну, С. Цимбалюк, Л. Червінську, О. Чернушкіну, Н. Шалімову та ін.

Оскільки основою дієвої соціально-економічної мотивації є ефективний менеджмент та використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення, то в роботі розвинуто ідеї українських економістів Д. Богині, О. Грішної, М. Дороніної, О. Левченка, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, С. Пасеки, І. Петрової, О. Сторожук, О. Ткачук та ін.

Фокус дослідження на соціально-економічній мотивації персоналу підприємств у контексті інноваційних змін економіки зумовив необхідність врахування ідей українських авторів з даних питань – О. Амоші, Л. Антонюк, В. Близнюк, В. Геєця, О. Прокопенко та ін.

Незважаючи на здійснені напрацювання, практично відсутні праці, які розкривають сутність саме соціально-економічної мотивації персоналу підприємств. Окрім того, динамічне зовнішнє середовище та сучасні виклики розвитку України актуалізують новітні дослідження з даного питання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана в межах науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: «Удосконалення

мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку» (номер державної реєстрації 0114U007217), де автором розкрито еволюційні засади розвитку мотиваційної теорії та понятійний апарат дослідження соціально-економічної мотивації; «Регулювання соціально-трудова відносин засобами мотиваційного менеджменту» (номер державної реєстрації 0118U003748), де автором обґрунтовано методичні підходи до оцінювання та регулювання стану мотивації персоналу в системі соціально-трудова відносин.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методичних засад дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення її дієвості в умовах інноваційних змін в економіці. Для досягнення окресленої мети поставлено такі завдання:

- дослідити еволюцію мотиваційних теорій в умовах інноваційних змін економіки;
- уточнити сутність соціально-економічної мотивації персоналу;
- узагальнити методичні підходи до оцінювання та регулювання стану мотивації персоналу до ефективної праці та саморозвитку;
- проаналізувати дієвість соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України, визначити її передумови та перешкоди;
- побудувати модель механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці;
- визначити технології впровадження соціальних ліфтів у мотиваційній системі підприємств;
- обґрунтувати практичні рекомендації щодо вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на засадах детінізації зайнятості.

Об'єктом дослідження є процеси соціально-економічної мотивації персоналу підприємств.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань здійснено з використанням методів, що базуються на системному, структурно-функціональному і факторному підходах. Використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу, індукції і дедукції, конкретизації, абстракції, порівняння – для формулювання авторських дефініцій за результатами узагальнення наукових джерел (п. 1.2); класифікації, систематизації – для визначення інструментів соціально-економічної мотивації, виділення різних сценаріїв, критеріїв згідно об'єкту дослідження (п. 1.1-1.3, 3.2, 3.3); статистичного аналізу – для аналізу передумов, перешкод, практики і наслідків соціально-економічної мотивації персоналу в контексті інноваційних змін економіки (п. 2.1, 2.2); економіко-математичного аналізу – для розрахунку індексів, що відображають результуючі, інноваційні і мотиваційні аспекти діяльності підприємств, для визначення кластерів регіонів за обраними показниками (п. 2.2); моделювання – для побудови моделі механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства

(п. 3.1); соціологічного аналізу – для з'ясування практики соціально-економічної мотивації на підприємствах (п. 2.3); графічний – для візуальної інтерпретації матеріалів; узагальнення – для формулювання висновків за результатами досліджень і наукової новизни.

Інформаційну основу дослідження становлять дані Державної служби статистики України та Головного управління статистики у Черкаській області, Державної служби зайнятості України, Державної міграційної служби України, міжнародних організацій. Використано напрацювання українських і зарубіжних авторів з тематики мотивації персоналу та інноваційного розвитку економіки, експертні дослідження мережі Інтернет та засобів масової інформації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретико-методичних засад та формуванні практичних рекомендацій щодо соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін економіки. Основні результати, що мають характер наукової новизни, є такими:

удосконалено:

- теоретико-прикладні засади побудови моделі механізму соціально-економічної мотивації персоналу, яка відрізняється гнучкістю реагування механізму на інноваційні зміни в економіці за розробленими сценаріями (реформаційним, управлінським, інформаційним, селективним та інвестиційним), в тому числі з впровадженням принципу інклюзії при мотиваційних впливах, що дає змогу спрямовувати дію механізму на підвищення трудової та інноваційної активності персоналу;

- технологію впровадження соціальних ліфтів, яка, на відміну від відомих, передбачає застосування суб'єктами бізнесу для персоналу підприємств низки способів професійно-кваліфікаційного просування, професійного навчання, створення умов для саморозвитку і самореалізації з можливістю вторинної діяльності, що ґрунтуються на залученні методів соціально-економічної мотивації; використання зазначеної технології сприятиме активізації інноваційної діяльності персоналу підприємств та становленню креативного класу в країні;

- змістовну характеристику сутності соціально-економічної мотивації персоналу за рахунок розгляду її з позицій двовекторного підходу: внутрішньо-організаційного (застосування економічних і соціальних методів) та зовнішньо-наслідкового (оцінювання економічного і соціального значення). Це дозволяє зосередити увагу на функціонально-цільовому призначенні мотивації;

- науково-методичний підхід до оцінювання та регулювання стану мотивації, який, на відміну від існуючих підходів, ґрунтується на проведенні діагностики стану мотивації на різних рівнях управління (особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному і національному), забезпечуючи як моніторинг стану мотивації (рівень задоволення інтересів та потреб персоналу, соціальну та економічну наслідковість мотиваційних впливів (соціальна захищеність, саморозвиток; ефективність праці, інноваційна активність)), так і реалізацію заходів щодо покращення регулювання мотивації персоналу;

набули подальшого розвитку:

- періодизація розвитку мотиваційних теорій, що доповнює наявні підходи виокремленням еволюційних переходів з орієнтиром на корпоративну індивідуалізацію; розподіл еволюційних переходів за етапами: I (XVIII – 30-х рр.

XX ст.) – сприйняття «економічної» людини; II (30–70-і рр. XX ст.) – усвідомлення значення потреб «соціальної» людини; III (70-і рр. XX ст. – теперішній час) – цінність інноваційної діяльності та неперервного розвитку людини;

- теоретико-методичні основи дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємств, що на відміну від відомих, поєднує методи статистичного та соціологічного аналізу; у доповнення існуючих методів запропоновано та апробовано методику експертного опитування управлінських кадрів підприємств, що дозволяє здійснювати поглиблену оцінку наслідків, передумов, перешкод, ефективності і дієвості соціально-економічної мотивації персоналу підприємства з відображенням впливу на інноваційні результати праці;

- практичні рекомендації щодо вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на засадах детінізації зайнятості з орієнтиром на створення умов для ефективної праці з інноваційними результатами; обґрунтування доцільності застосування прогресивних інструментів соціально-економічної мотивації, що спрямовані на долання деструктивного імперативу тіньової зайнятості та сприяння інноваційним результатам праці через визначені економічні і соціальні мотиватори.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці теоретико-методичних та практичних рекомендацій, які можуть бути використані для удосконалення соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах в умовах інноваційних змін економіки України.

Розробки автора знайшли використання у практичній діяльності органів державної влади, профспілок та суб'єктів бізнесу: Департаменту регіонального розвитку Черкаської ОДА (довідка № 993/06-02-17 від 29.10.2018 р.) в процесі обґрунтування пріоритетів стимулювання інноваційної праці у бізнес-середовищі; Федерації профспілок Черкаської області (довідка № 01-07/174 від 22.10.2018 р.) в процесі формулювання рекомендацій щодо вдосконалення мотивації персоналу на підприємствах та організації соціального діалогу; страхової компанії «Провідна» (довідка № 321-18-26-2018 від 22.10.2018 р.) під час вдосконалення підходів до мотивації персоналу, посилення індивідуалізованого підходу та оцінювання результативної, продуктивної й ефективної праці; первинної профспілкової організації ПАТ «Азот» м. Черкаси (довідка № 107-10/89 від 29.10.2018 р.) в процесі вдосконалення колективно-договірного регулювання на підприємстві; ТОВ «МАІС» (довідка № 04-362 від 10.10.2018 р.) під час вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві. Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка № 08-19/14-546 від 16.04.2018 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійним, завершеним дослідженням. Наукові і практичні положення, висновки і рекомендації, що наведені в роботі та виносяться на захист, одержані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дослідженні використано лише ті положення, що є результатом особистих напрацювань.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дисертаційного дослідження доповідалися на міжнародних науково-практичних

конференціях, зокрема: «Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку» (м. Київ, 14 - 16 листопада 2017 р.); «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (м. Кропивницький, 29 листопада 2017 р.); «Маркетингові технології в умовах глобалізації економіки України» (м. Хмельницький, 29 листопада - 1 грудня 2017 р.); «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки» (м. Кропивницький, 21 - 22 березня 2018 р.); «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 року); «Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy» (м. Ополе, 16 - 19 жовтня 2018 р.); «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (м. Черкаси, 18 - 19 жовтня 2018 р.); «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (м. Кропивницький, 22 листопада 2018 р.); всеукраїнській науково-практичній конференції «Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства» (м. Кропивницький, 11 квітня 2018 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 14 наукових праць, зокрема 2 підрозділи у двох колективних монографіях в іноземних виданнях, 5 статей – у вітчизняних наукових фахових виданнях (з яких 4 зареєстровані у міжнародних наукометричних базах даних), 7 публікацій – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 6,09 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,85 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 5 додатків. Обсяг основного змісту роботи становить 181 сторінку, що включає 27 таблиць та 39 рисунків. Список використаних джерел, що налічує 197 найменувань, викладено на 23 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі відображено актуальність теми, визначено її зв'язок з науковими програмами, темами, подано мету, завдання, методи, предмет і об'єкт дослідження, обґрунтовано положення наукової новизни, практичне значення та апробацію отриманих результатів.

У першому розділі «Теоретико-методичні основи соціально-економічної мотивації персоналу на сучасних підприємствах» досліджено еволюцію мотиваційних теорій в умовах інноваційних змін в економіці, визначено сутність та специфічні завдання соціально-економічної мотивації, а також розвинуто методичні підходи до її оцінювання та регулювання.

Сформульовано теоретичні основи дослідження мотивації в суб'єктно-об'єктній вимірності, яка передбачає об'єднання теорій у групи: 1) загальні положення – теорії цивілізаційного розвитку, які обґрунтовують базові економічні процеси суспільного поступу; 2) положення в сфері праці і зайнятості (теорії мотивації підприємства, зайнятості, розвитку організації); 3) базові положення (теорія людини). Охарактеризовано основні мотиваційні теорії у сфері праці та управління персоналом в розрізі процесуальних і змістовних та систематизовано доробок українських науковців (І. Вернадського, М. Туган-Барановського) у царині розвитку мотиваційних теорій.

Запропоновано періодизацію еволюції мотиваційних теорій, яка включає виокремлення еволюційних переходів з орієнтиром на корпоративну індивідуалізацію мотивації: з XVIII ст. до 30-х рр. XX ст. – сприйняття «економічної» людини; з 30-х рр. XX ст. до 70-х років XX ст. – усвідомлення значення потреб «соціальної» людини; з 70-х років XX ст. до теперішнього часу – цінність інноваційної діяльності та неперервного розвитку людини. Сучасні мотиваційні теорії трансформуються під впливом інноваційних чинників, які проявляються, як в контексті глобальних впливів на суспільство й економіку, так і конкретно щодо змісту, організації праці, домінуючого значення знань та інтелекту. Це обумовлює необхідність пошуку новітніх методів мотивації персоналу на основі підходу корпоративної індивідуалізації. Корпоративна індивідуалізація має визначати найбільш ефективні способи мотивації людини як ланки цілісного утворення – персоналу підприємства.

Розкрито роль міждисциплінарного підходу у дослідженні мотивації. На перетині психології, соціології та економіки мотивація стає одним з основних об'єктів дослідження, актуалізуючи розвиток науки менеджменту. Прикладний вимір дослідження мотивації формують історія, педагогіка і публічне управління. Обґрунтовано значимість міжгалузевого підходу до розгляду мотивації, який відкриває додаткові можливості у вивченні прикладних аспектів мотиваційного процесу з урахуванням видів економічної діяльності.

Набули розвитку теоретичні положення стосовно сутності мотивації як внутрішнього процесу, детермінованого зовнішніми чинниками, а також гомологічних і супровідних термінів (потреба, інтерес, мотив, мотиватор, стимул; мотивація, мотивування, інтрисивна мотивація, мотиваційне поле; намір, рішення, дія, стагнація). Узагальнено суб'єктно-об'єктну вимірність дослідження мотивації. Обґрунтовано, що мотивація може здійснюватись у вимірах: людському – щодо окремої людини, групи людей, суспільної групи; функціональному – забезпечення мобільності, економічної і громадянської активності, результатів праці. Така суб'єктно-об'єктна вимірність дозволила конкретизувати об'єкт даного дослідження – мотивація групи людей, зокрема персоналу підприємства чи організації (людський вимір); мотивація результатів праці (функціональний вимір).

Розвиток теоретичних основ дослідження мотивації дав змогу визначити класифікаційні підходи до розподілу її видів за критеріями способу впливу, домінуючого мотиву, сприйняття, характеру, наслідків, методів, часових особливостей, суб'єкта впливу, індивідуального, управлінського й оціночного рівнів. Даний класифікаційний підхід за критеріями домінуючого мотиву і методу впливу дозволив виокремити соціально-економічний вид мотивації.

Соціально-економічну мотивацію запропоновано розглядати як складний процес впливу на поведінку особи/персоналу/зайнятих, детермінований внутрішніми та зовнішніми чинниками, що передбачає застосування економічних (задоволення матеріальних потреб) та соціальних (задоволення статусних потреб) методів, використання яких забезпечує ефективну працю з елементами інноваційності завдяки створенню умов саморозвитку, захищеності, зміни соціального статусу об'єкту такого впливу. Запропоновано двовекторний розгляд сутності соціально-економічної мотивації (рис. 1). Систематизовано її важелі та інструменти за групами економічних (грошові,

пільгові, знаннєві, податкові важелі та важелі власності) і соціальних (безпекові, комунікаційні, темпологічні важелі та важелі розвитку) методів. Узагальнено особливості використання методів соціально-економічної мотивації у розрізі об'єктів і суб'єктів мотиваційного впливу на рівнях особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному, національному і міжнародному.



Рис. 1. Двовекторність сутності соціально-економічної мотивації

Джерело: розроблено автором.

Сформовано матрицю функцій і завдань соціально-економічної мотивації персоналу. До групи загальних функцій включено функції пояснювально-обґрунтовуючі, регулятивні, комунікаційні, коригуючі, контролюючі; до специфічних – функції продуктивної ефективності, соціалізації, кар'єрну, інноватизації, креативізації, кооперації, мобільності і гуманізації. До загальних завдань соціально-економічної мотивації віднесено: спонукання до самомотивації; забезпечення трудової дисципліни, формування норм корпоративної культури; формування корпоративної довіри; вплив на систему цінностей і мотивів персоналу; забезпечення ефективної мотивації. Окремо визначені специфічні завдання, що зумовлено інноваційними змінами в економіці, характері і змісті праці: забезпечення професійного розвитку; підтримка належного сприйняття цінності виконуваної праці; формування кар'єрних «сходинок», соціальних ліфтів; підтримка середовища інноваційної праці, креативної діяльності; формування сприятливих передумов для взаємодій усередині колективу та із залученням зовнішніх агентів; створення умов для професійного зростання через просторові переміщення та рух між

посадами; неперервне вдосконалення можливостей праці з покращенням умов для самореалізації і розвитку людини.

На основі здійсненої систематизації науково-методичних підходів щодо оцінювання мотивації персоналу до ефективної праці та професійного розвитку визначено, що наявне науково-методичне забезпечення мотиваційних процесів на підприємствах не є адаптованим до інноваційних змін в економіці. Виявлено брак методичного супроводу оцінювання економічної і соціальної наслідковості мотивації персоналу підприємства, зокрема впливу мотивації на показники ефективної праці з ознаками інноваційності.

Сформовано науково-методичний підхід до оцінки та регулювання соціально-економічної мотивації персоналу підприємств через виокремлення таких основних напрямів: 1) моніторинг мотивації (рівня задоволення інтересів і потреб об'єктів впливу, ефективності мотивації й мотиваторів, економічної і соціальної наслідковості); 2) обґрунтування та реалізація заходів щодо регулювання мотивації. При цьому розкрито специфіку застосування методів оцінювання та регулювання стану мотивації на окремих рівнях – особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному, національному.

У другому розділі **«Аналіз дієвості соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України»** проаналізовано передумови і перешкоди соціально-економічної мотивації в Україні, апробовано методичні розробки щодо соціологічного оцінювання практики та наслідків застосування мотиваційних інструментів на прикладі підприємств Черкаської області.

В процесі аналізу визначено зміст результативної, ефективної і дієвої мотивації: результативна мотивація відображає результати управлінського впливу; ефективна мотивація – співвіднесення витрат для одержання відповідних результатів у ході мотиваційного впливу суб'єкта на об'єкт, які можна відобразити у кількісній (вартісній), оцінці; дієва мотивація – це симбіоз результативного мотиваційного впливу з одержанням очікуваних ефектів, які можуть набувати фінансових, майнових, організаційних та інституційних форм.

Запропоновано логіку методичного супроводу аналізу соціально-економічної мотивації на різних рівнях. Вона відображає комплексність оцінки соціально-економічної мотивації на глобальному, інтеграційному, національному, регіональному, локальному й особистісному рівнях. Визначено об'єкти статистичного аналізу передумов (демографічні, ринкові, економічні, інноваційні, політико-правові, соціальні, інформаційні) і перешкод (зовнішні конкурентні, внутрішні конкурентні, ціннісні, діяльнісні) дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах в Україні.

У процесі дослідження передумов дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України проаналізовано демографічні, зокрема, міграційні, чинники. У рамках аналізу ринкових передумов увагу зосереджено на проблемах недобросовісної конкуренції і монополізму. Аналіз економічних передумов дав змогу виявити структурні показники щодо кількості суб'єктів господарювання в Україні. Особливу увагу звернено на інноваційні передумови, так як дієва соціально-економічна мотивація має виражатись в ефективності праці з ознаками інноваційності. Зазначено, що наразі в Україні ситуація щодо інноваційної діяльності є двоякою: з одного боку, реальний сектор економіки перебуває в катастрофічному стані щодо інноваційної

активності; з іншого боку, в Україні спостерігається своєрідний «стартап-бум», який є реакцією молоді, зайнятої в сфері інформаційних технологій на задовільні умови інноваційної діяльності в традиційних секторах економіки. Аналіз спадної динаміки наукової та інноваційної діяльності, проблемність переходу до нових технологічних укладів, дозволив сформулювати гіпотезу, що показники недостатньої інноваційної активності слід покращувати через мотиваційні механізми. Останні спроможні забезпечити ефективність розвитку трудового потенціалу населення та реанімувати інноваційний потенціал національної економіки. Україна наразі є вимушеним споживачем інновацій, що зміщує концепцію соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на продукування і генерування інноваційних ідей та рішень.

Проаналізовано перешкоди дієвої соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на різних економічних рівнях. Брались до уваги чинники, які мають усталений характер, а їх регулювання потребує значних ресурсних затрат. У рамках аналізу зовнішніх конкурентних перешкод визначено позиції України в авторитетних міжнародних індексах. Глобальний індекс інновацій показав, що в Україні за досить високого рівня наявних ресурсів та умов для проведення інновацій, досягнуті науково практичні результати здійснення інновацій є незначними. Задовільною є частка витрат на дослідження і розробки у ВВП країни (менше 1%). Зазначено, що питання не лише в тому, що Україна програє європейським та іншим розвиненим країнам за показником частки витрат на дослідження і розробки у ВВП країни, а й у загрозливій тенденції щодо збільшення відставання України. Щоб вирівнювати ситуацію, слід забезпечувати функціональність великих підприємств реального сектору економіки як осередків інноваційної діяльності. Бальна оцінка України згідно Глобального індексу конкурентоспроможності демонструє зростання. Проте, це недостатній тренд для відчутних інноваційних ефектів у національній економіці. Це посилює значення дієвої соціально-економічної мотивації персоналу для розвитку інноваційного потенціалу країни з відображенням на економічних результатах.

Аналіз зовнішніх конкурентних перешкод дієвої соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в Україні доповнено оглядом рейтингових позицій в Індексі людського розвитку ПРООН, зокрема, щодо гідної праці. Це дозволило зробити висновок, що високий демографічний та освітній потенціал населення України не трансформуються в результати економічного розвитку. Особливо проблемним є питання гідної оплати праці. За показником середньомісячної заробітної плати Україна посідає найнижчу позицію на європейському континенті після Молдови. Відставання від країни-лідера Швейцарії складає 17 разів, сусідніх Польщі і Словаччини – 3,4 рази, Румунії і Угорщини – 2,5 рази.

Дослідження внутрішніх конкурентних перешкод дієвої мотивації підтвердило соціально-економічну поляризацію регіонів України. Запропоновано методіку розрахунку результуючого, інноваційного, мотиваційного індексів для регіонів України, які актуально порівнювати з індексом гідної праці Індeksu регіонального людського розвитку (табл. 1): результуючий індекс відображає економічні показники діяльності підприємств (обсяг реалізованої продукції суб'єктів господарювання, чистий прибуток/збиток підприємств, частка підприємств, які отримали прибуток,

обсяги експорту); інноваційний індекс відображає інноваційні результати діяльності (загальний обсяг витрат на інноваційну діяльність, обсяг реалізованої інноваційної продукції, кількість інноваційно активних підприємств); мотиваційний індекс відображає практику і наслідки мотивації населення (витрати на персонал на підприємствах, витрати на оплату праці, середня заробітна плата, наявний дохід у розрахунку на одну особу). Результати аналізу дозволили сформулювати кластери регіонів України за обраними показниками та виявити кореляційну залежність між окремими з них.

Таблиця 1

Результати розрахунків результуючого, інноваційного, мотиваційного індексів та індексу гідної праці за регіонами України (2017 рік)

	Інноваційний індекс	Результуючий індекс діяльності підприємств	Мотиваційний індекс	Індекс гідної праці згідно ІРЛР
Вінницька	0,12	0,26	0,14	0,47
Волинська	0,06	0,14	0,13	0,45
Дніпропетровська	0,39	0,74	0,83	0,51
Житомирська	0,03	0,09	0,04	0,48
Закарпатська	0,06	0,14	0,10	0,57
Запорізька	0,74	0,46	0,48	0,48
Івано-Франківська	0,07	0,15	0,10	0,49
Київська	0,30	0,35	0,62	0,55
Кіровоградська	0,16	0,13	0,06	0,46
Львівська	0,29	0,22	0,42	0,51
Миколаївська	0,13	0,25	0,29	0,49
Одеська	0,12	0,30	0,37	0,52
Полтавська	0,11	0,31	0,29	0,47
Рівненська	0,19	0,03	0,13	0,44
Сумська	0,21	0,13	0,22	0,47
Тернопільська	0,06	0,09	0,04	0,45
Харківська	0,69	0,13	0,51	0,54
Херсонська	0,06	0,08	0,06	0,50
Хмельницька	0,02	0,14	0,07	0,48
Черкаська	0,13	0,21	0,22	0,47
Чернівецька	0,01	0,11	0,11	0,52
Чернігівська	0,08	0,14	0,11	0,47

Джерело: побудовано автором за власними розрахунками на основі даних, опублікованих Державною службою статистики України у 2017 р.

Запропоновано та апробовано на прикладі Черкаської області методику експертного опитування з метою з'ясування: 1) загальної ситуації на підприємстві щодо ефективності праці персоналу з ознаками інноваційності; 2) практики соціально-економічної мотивації; 3) наслідків соціально-економічної мотивації; 4) передумов і перешкод соціально-економічної мотивації; 5) ефективності і дієвості соціально-економічної мотивації персоналу підприємства. Здійснене експертне опитування на прикладі підприємств Черкаської області дало змогу сформулювати такі висновки:

- для вітчизняної практики менеджменту є характерним обмежене застосування інструментів економічної та соціальної мотивації (табл. 2). Потребує посилення організація ефективних форм кооперації персоналу, сприяння його всебічному розвитку шляхом запровадження гнучкого режиму робочого часу і залучення до громадської діяльності, створення умов для розвитку професіоналізму та компетентностей через «збагачення» змісту праці;

- вихідною умовою покращення дієвості соціально-економічної мотивації має бути підвищення задоволеності персоналу оплатою праці;

- організація праці та умови розвитку персоналу потребують суттєвого покращення, враховуючи новітні тренди на ринку праці (неперервний розвиток, мобільність, гнучкість, дистанційність, інноваційність, технологічність, глобальність). Варто надавати перевагу корпоративним умовам діяльності, які б посилювали відповідальність за виконання трудових завдань, сприяли усвідомленню працівниками наявних можливостей у кар'єрному зростанні;

- потребує перегляду мотивація управлінських кадрів в контексті стратегічного бачення розвитку підприємства та ефективного використання інтелектуально-трудоного потенціалу працівників, боротьби з проявами інертності в управлінській діяльності.

Таблиця 2

Практика використання інструментів соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах

Інструменти економічної мотивації, % використання	Інструменти соціальної мотивації, % використання
1. Премії, надбавки і доплати до заробітної плати (100,0 %)	1. Проведення спільних святкувань, корпоративних виїздів (93,3 %)
2. Штрафи і покарання (60,0 %)	2. Навчання, тренінги (80,0 %)
3. Базовий і мотиваційний соціальні пакети (46,7 %)	3. Сприятливі та безпечні умови праці (73,3 %)
4. Участь у прибутку (13,3 %)	4. Управління трудовою поведінкою, корпоративна культура (53,3 %)
5. Компенсація витрат на навчання (13,3 %)	5. Сприятливі умови кар'єрного зростання (46,7 %)
	6. Надання самостійності в роботі (46,7 %)
	7. Надання додаткового вільного часу (відпустки, вихідних) (46,7 %)
	8. Делегування повноважень (33,3 %)
	9. Забезпечення територіальної мобільності (проїзд до місця праці, компенсація транспортних витрат) (33,3 %)
	10. Ефективна кооперація праці (6,7 %)
	11. «Збагачення» змісту праці (3,3 %)
	12. Запровадження гнучких графіків роботи, забезпечення дистанційним робочим місцем (0,0 %)
	13. Спонування до громадської активності (0,0 %)

Джерело: побудовано автором за даними експертного опитування (дослідженням охоплено 30 підприємств Черкаської області в 2017 р.).

У третьому розділі «Удосконалення соціально-економічної мотивації персоналу на етапі інноваційних змін в економіці» сформульовано рекомендації щодо вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації персоналу, посилення ролі бізнесу у впровадженні соціальних ліфтів, а також визначення пріоритетів мотивації персоналу на засадах детінізації зайнятості.

Обґрунтування пріоритетів соціально-економічної мотивації персоналу в умовах інноваційних змін економіки здійснено на основі їх систематизації за групами просторових, структурних, виробничих, послугових, конкурентних, трудових потенційних, управлінських, організаційних, поведінкових, правових, діалектичних і концептуальних. Опис таких змін на глобальному рівні співставлено до реальної ситуації в Україні, що дозволило виявити основні розвіткові дисонанси. Зазначено, що не лише інноваційні зміни економіки чинять вплив на практику мотивації в підприємницькому середовищі, але й його суб'єкти через мотивацію стають основним рушієм інноваційних змін. Соціально-економічна мотивація є дією, якщо впливає на інноваційні зміни через становлення середнього класу (ініціативного, громадсько-активного, креативного), здатного впливати на суб'єктивні владні рішення, формувати

конкурентне середовище та стимулювати інноваційну діяльність; ефективно використання і розвиток інтелектуально-трудоного потенціалу персоналу підприємств з формуванням інноваційної поведінки.

Запропоновано модель механізму соціально-економічної мотивації персоналу на підприємстві, яка ставить за мету підвищення трудової та інноваційної активності персоналу засобами соціально-економічної мотивації (рис. 2). Модель передбачає можливість гнучкої адаптації до інноваційних змін в економіці за рахунок розробки та вибору сценаріїв вдосконалення механізму мотивації: реформаційний – кардинальний перехід на нову концепцію розвитку і мотивації персоналу, що базується на принципах інклюзивного зростання; управлінський – формування мотиваційної культури управлінської ланки персоналу; інформаційний – впровадження системи моніторингу потреб, інтересів, цілей персоналу; селективний – цільова мотивація працівників, що відзначаються схильностями та ініціативою інноваційної діяльності; інвестиційний – базове підвищення ресурсних (у першу чергу фінансових) витрат на мотивацію всього персоналу.

Для посилення ролі соціальних інструментів мотивації персоналу запропоновано технології впровадження соціальних ліфтів на підприємствах. Такими технологіями передбачається створення умов для креативної діяльності персоналу підприємств на засадах легальної зайнятості.

Соціальний ліфт розширює зміст мотиваційного впливу з урахуванням не лише можливостей розвитку в межах підприємства, але й у суспільстві в цілому. Обґрунтовано, що суб'єкти бізнесу є важливими інститутами у продукуванні технологій впровадження соціальних ліфтів. Зазначені технології відображають: яким чином працівник може змінювати свій соціальний статус на підприємстві; на основі яких критеріїв працівник може змінювати свій соціальний статус на підприємстві; якими є часові, посадові, статусні і мотиваційні межі професійно-кваліфікаційного просування працівника.

Запропоновано реалізувати ідею соціального ліфту через інститут бізнесу за допомогою схеми професійно-кваліфікаційного просування. Роль «сита» виконує факт кар'єрного зростання. Іншими вихідними умовами соціального ліфта для працівників є професійне навчання та створення умов саморозвитку і самореалізації з можливістю вторинної діяльності. Професійне навчання може здійснювати через формально-, неформально-, виробничо- і ситуативно-навчальні форми, а також міжпрофесійної, міжінституційної співпраці та презентаційної діяльності. Особливої ваги у системі мотивації працівника набуває створення умов для його саморозвитку з погляду формування різнобічної особистості. Ефектами від такої практики для підприємства можуть бути: політичне лобі (за умов політичної кар'єри працівника); соціальна відповідальність, у тому числі перед персоналом; розширення ділових партнерів та диференціація сегментів ринку (за умов здійснення працівником підприємницької діяльності); розширення інститутів співпраці з некомерційними структурами (за умов здійснення вторинної освітньої чи наукової діяльності) тощо.

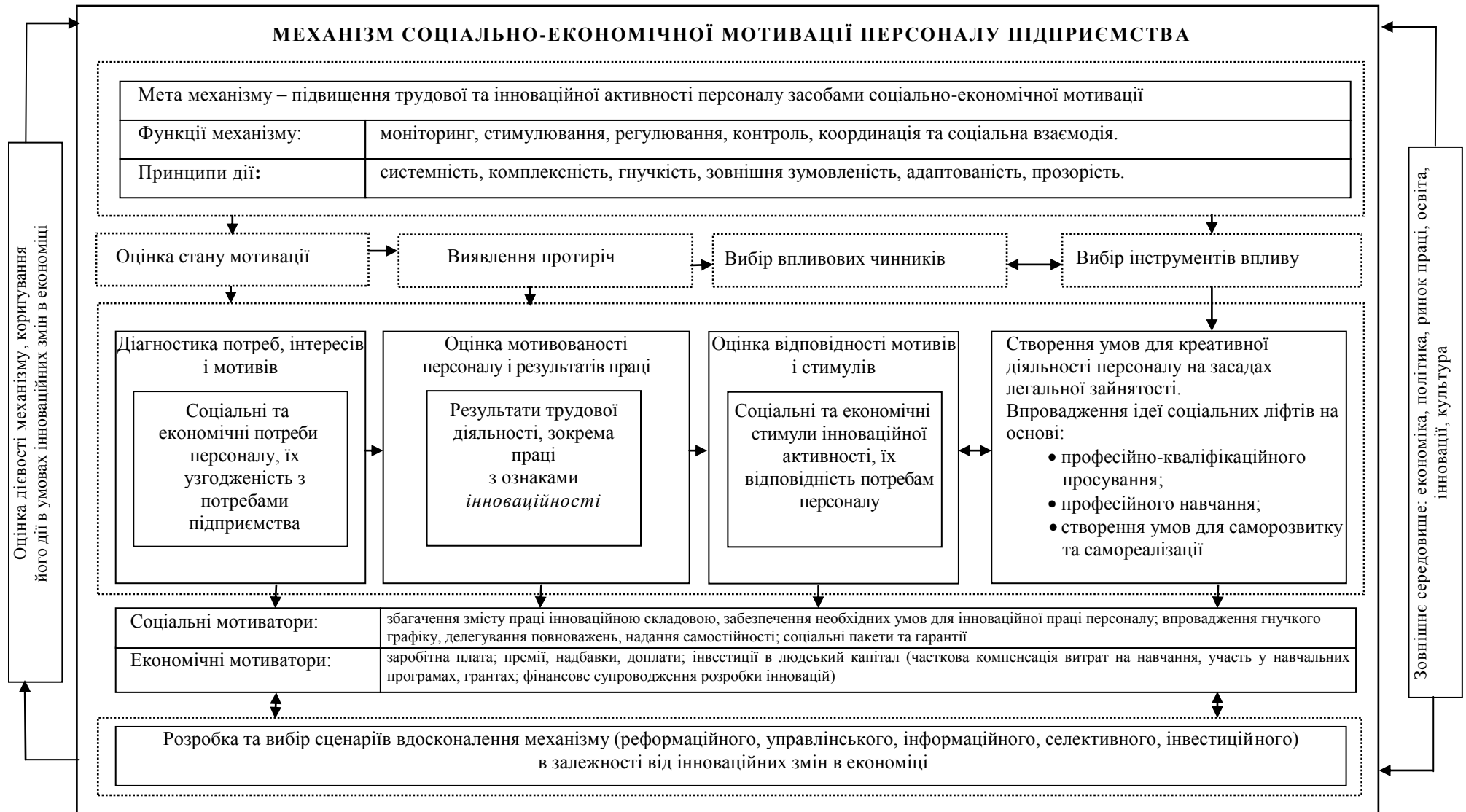


Рис. 2. Модель механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці

Джерело: розроблено автором.

З метою обґрунтування шляхів удосконалення соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України визначено деструктивні імперативи неефективного використання інтелектуально-трудового потенціалу населення. В цьому контексті охарактеризовано наслідки впливу тіньової зайнятості на сферу соціально-трудових відносин та визначено пріоритети детінізації зайнятості в Україні. Обґрунтовано, що зацікавленість бізнесу у легалізації зайнятості корелює з мотиваційними пріоритетами забезпечення ефективної праці персоналу з ознаками інноваційності.

Визначено інструменти соціально-економічної мотивації ефективної праці персоналу з інноваційними результатами, які доцільно застосовувати на вітчизняних підприємствах. З числа економічних мотиваторів виокремлено роль інструментів фінансових гарантій, що передбачають фінансове забезпечення впровадження інноваційних ідей та рішень або пошук інвесторів для їх реалізації. У групі соціальних мотиваторів особливої уваги потребують: умови праці (постійне вдосконалення трудових, виробничих, маркетингових, інших процесів на підприємстві); наявність сучасного високотехнологічного матеріально-технічного, наукового, програмно-інформаційного забезпечення інноваційної діяльності; «збагачення» змісту праці (включення в посадові обов'язки інноваційної складової); залучення кращих працівників до викладання, наставництва; юридичний супровід – ліцензування видів робіт, що мають інноваційний характер; захист авторських прав, сертифікація, патентування винаходів.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає у розробленні теоретико-методичних засад та формуванні практичних рекомендацій щодо соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін економіки. За результатами дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Теоретичний аналіз та узагальнення еволюції мотиваційних теорій, засвідчили доцільність міждисциплінарного підходу до вивчення змісту мотивації у сфері праці. Запропоновано періодизацію еволюції мотиваційних теорій, яка включає виокремлення еволюційних переходів з чіткою лінією на корпоративну індивідуалізацію, підвищення цінності інноваційної діяльності та неперервного розвитку людини.

2. Соціально-економічну мотивацію запропоновано розглядати як складний процес впливу на поведінку особи/персоналу/зайнятих, детермінований внутрішніми та зовнішніми чинниками, що передбачає застосування економічних (задоволення матеріальних потреб) та соціальних (задоволення статусних потреб) методів, використання яких забезпечує ефективну працю з елементами інноваційності завдяки створення умов саморозвитку, захищеності, зміни соціального статусу об'єкту такого впливу. Запропоновано двовекторний розгляд сутності мотивації – внутрішньо-організаційний і зовнішньо-наслідковий. Визначено, що мотиваційні впливи мають важливе функціонально-цільове навантаження, що вимагає систематизації їх важелів, інструментів, функцій і завдань у матричній формі.

3. На основі узагальнення методичних підходів до вивчення мотивації, сформовано науково-методичний підхід до оцінювання та регулювання стану мотивації персоналу до ефективної праці та саморозвитку, який передбачає основні напрями: моніторинг мотивації (оцінку рівня задоволення інтересів і потреб об'єктів впливу, ефективності мотивації й мотиваторів, економічної і соціальної наслідковості) та обґрунтування шляхів покращення стану регулювання мотивації. В процесі апробації зазначеного підходу визначено та обґрунтовано специфіку застосування методів оцінювання та регулювання стану мотивації на різних рівнях (особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному, національному), врахування якої є необхідним для забезпечення дієвості соціально-економічної мотивації.

4. Доведено, що соціально-економічна мотивація персоналу на вітчизняних підприємствах відстає від потреб інноваційних змін в економіці. Визначено об'єкти статистичного аналізу передумов (демографічні, ринкові, економічні, інноваційні, політико-правові, соціальні, інформаційні) і перешкод (зовнішні конкурентні, внутрішні конкурентні, ціннісні, діяльнісні) дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах в Україні. Спадна динаміка інноваційної діяльності змушує зосередити увагу на вагомості мотивації персоналу у покращенні ефективності використання трудового потенціалу населення та реанімації інноваційного потенціалу економіки України. Проаналізовано конкурентні перешкоди у здійсненні соціально-економічної мотивації персоналу. Аналіз позицій України в Індексі людського розвитку ПРООН підтверджує, що високий демографічний та освітній потенціал населення не трансформуються в результати економічного розвитку. У рамках дослідження внутрішніх конкурентних перешкод здійснено розрахунок результуючого, інноваційного і мотиваційного індексів, що дало змогу виявити надмірну соціально-економічну поляризацію регіонів України.

Запропоновано та апробовано на прикладі Черкаської області методик експертного опитування, результати якої підтвердили основні проблеми соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах. Проведене опитування дало змогу встановити обмеженість застосування інструментів мотивації в частині кооперації, «збагачення» змісту праці, гнучких графіків режиму робочого часу. Вихідною умовою позитивних змін у дієвості соціально-економічної мотивації має бути підвищення задоволеності оплатою праці.

5. Визначено зміст та структуру механізму соціально-економічної мотивації персоналу на підприємстві. Механізм запропоновано розглядати як систему взаємопов'язаних соціальних та економічних чинників, методів, важелів, інструментів впливу, спрямованих на формування таких мотивів діяльності працівників, які б трансформувались у результати праці з ознаками інноваційності. Запропоновано сценарії вдосконалення механізму, що в умовах інноваційних змін економіки мають здійснюватись за пріоритетами просторового, структурного, виробничого, послугового, конкурентного, трудовотенційного, управлінського, організаційного, поведінкового, правового, діалектичного, концептуального характеру.

6. У контексті посилення соціальних інструментів мотивації персоналу запропоновано технології впровадження соціальних ліфтів на підприємствах. Основними технологіями визначено професійно-кваліфікаційне просування,

професійне навчання та створення умов саморозвитку і самореалізації з можливістю вторинної діяльності. Виділено бюрократичну і прогресивну моделі мотивації та розвитку персоналу в контексті сприяння формуванню різнобічної особистості працівника. Обґрунтовано інтерес держави до посилення функціональності бізнесу у впровадженні технологій соціальних ліфтів, який полягає у формуванні креативного класу.

7. Для обґрунтування напрямів удосконалення соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України визначено деструктивні імперативи використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення, серед яких – тінізація зайнятості. Запропоновано пріоритети детінізації зайнятості з розподілом для інститутів держави, роботодавців, працівників і громадськості. Для бізнесу відмова від практики тіншової зайнятості має проявлятися в інтересі організації ефективної праці з інноваційними результатами. Виділено інструменти соціально-економічної мотивації ефективної праці персоналу з інноваційними результатами, які доцільно застосовувати на вітчизняних підприємствах. Серед економічних мотиваторів важливими є фінансові гарантії, що передбачають фінансове забезпечення впровадження інноваційних ідей та рішень або пошук інвесторів для їх реалізації.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Публікації у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Маклаков С.М., Дудко С.В., Сало А.В. Інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток населення як передумова підвищення конкурентоспроможності економіки. *Фінансовий простір. Міжнародний науково-практичний журнал*. 2016. № 4. С. 78 – 87. URL: <https://fp.cibs.ubs.edu.ua/main/uk/24> (EBSCO Publishing, Open Academic Journal Index, CiteFactor, Universal Impact Factor, ResearchBib) (заг. обсяг 0,71 друк. арк., особисто автору належить 0,21 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано мотиваційну роль інвестування в освітньо-професійному розвитку населення.

2. Маклаков С.М. Соціально-економічна мотивація персоналу: функціонально-змістовний опис. *Вісник Черкаського університету*. 2017. № 4, Ч. 1. С. 55 – 62. (ResearcherID на платформі Web Of Science, Index Copernicus) (0,50 друк. арк.).

3. Маклаков С.М. Соціальні ліфти і технології їх впровадження в системі соціально-економічної мотивації. *Сталий розвиток економіки. Міжнародний науково-виробничий журнал*. 2018. № 3(40). С. 112 – 123 (Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського; Index Copernicus Journals Master List, Польща) (0,90 друк. арк.).

4. Маклаков С.М. Механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 3, Т. 1. С. 78 – 83 (Index Copernicus, Google Scholar, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського) (0,80 друк. арк.).

Публікації у наукових фахових виданнях України:

5. Маклаков С.М., Гончарова Н.В., Дудко С.В. Мотиваційні чинники забезпечення якісної зайнятості та професійного розвитку персоналу. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. Херсон: ХНТУ. 2017. № 26(15). С. 55 – 62 (заг. обсяг 0,74 друк. арк., особисто автору належить 0,30 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано негативний вплив нестачі якісних робочих місць на мотивацію персоналу до ефективної праці.*

Підрозділи у монографіях (іноземні наукові видання):

6. Маклаков С.М. Трансформація підходів до мотивації персоналу на етапі інноваційних змін в економіці. *Financial-economic and innovative support of entrepreneurship development in the spheres of economy, tourism and hotel-restaurant business: Collective monograph / V. Yatsenko, S. Pasioka, and others. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2017. 619 p. P. 587 – 596 (заг. обсяг 31,5 друк. арк., автору належить 0,50 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: здійснено періодизацію етапів інноваційних змін економіки з розкриттям основних підходів до мотивації персоналу.*

7. Маклаков С.М. Концептуальні засади методичного забезпечення оцінювання та регулювання мотивації у сфері праці. *Innovates and information technologies in education. Collective monograph by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Katowice, Poland, 2018. 356 p. P. 76 – 88. URL: <http://www.wydawnictwo.wst.pl/uploads/files/14a7b833a911f8fdca1a811e2c701e2f.pdf> (заг. обсяг 18,40 друк. арк., автору належить 0,60 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано мотиваційну роль інвестування в освітньо-професійний розвиток населення.*

Опубліковані праці апробаційного характеру:

8. Маклаков С.М. Понятійний апарат мотиваційних теорій та його розвиток. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 14–16 лист. 2017 р. Київ: КНЕУ, 2017. С. 279 – 280. URL: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/22912> (0,15 друк. арк.).*

9. Маклаков С.М. Мотиваційний тезаурус: сутність, розвиток, теоретико-прикладне значення. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 29 лист. 2017 р., Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький: ЦНТУ, 2017. С. 68 – 70 (0,19 друк. арк.).*

10. Маклаков С.М. Важелі та інструменти соціально-економічної мотивації в контексті формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки. *Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 21–22 бер. 2018 р. Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2018. С. 260 – 263 (0,17 друк. арк.).*

11. Маклаков С.М. Методи соціально-економічної мотивації персоналу. *Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства:*

матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених, 11 квіт. 2018 р. Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 58 – 60 (0,18 друк. арк.).

12. Маклаков С.М., Кабай В.О., Сало А.В. Дієві мотиваційні механізми як передумова освітньо-професійного зростання і підвищення конкурентоспроможності майбутніх працівників підприємств. *Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2018 р. Черкаси: Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького, 2018. С. 147 – 149 (заг. обсяг 0,23 арк., особисто автору належить 0,08 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: розроблено структуру механізму мотивації працівників до ефективної праці та освітньо-професійного розвитку.*

13. Маклаков С., Дудко С., Кабай В. Оцінка стану освітньо-професійного розвитку фахівців та дієвості мотиваційних механізмів. *Economics, Education, Health Care and Pharmacy: Conference Proceedings of the 6th International Scientific Conference Modern Problems of Management (October 16–19, 2018, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in Opole. 2018. С. 31 – 33. (заг. обсяг 0,22 арк., особисто автору належить 0,07 друк. арк.). Особистий внесок здобувача: обґрунтував зв'язок мотиваційних механізмів у сфері праці та якості професійної підготовки фахівців.*

14. Маклаков С.М. Механізм соціально-економічної мотивації як регулятор трудової та інноваційної активності персоналу. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 22 лист. 2018 р., Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький: ЦНТУ, 2018. С. 224 – 226 (0,20 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Маклаков С.М. Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2019.

Дисертацію присвячено розвитку теоретико-методичних засад дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін економіки та формуванню практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотиваційного механізму для створення сприятливих умов ефективної праці з ознаками інноваційності.

Досліджено еволюцію мотиваційних теорій в умовах інноваційних змін в економіці. Визначено сутність та специфічні завдання соціально-економічної мотивації персоналу. Розкрито методичні підходи до оцінювання та регулювання стану мотивації персоналу до ефективної праці та саморозвитку. Здійснено оцінку передумов і перешкод дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах України.

Розкрито зміст та запропоновано модель механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці, що розкриває цілеорієнтованість дії механізму на підвищення трудової та

інноваційної активності персоналу засобами мотивації. З'ясовано технології впровадження соціальних ліфтів у мотиваційній системі підприємств. Обґрунтовано пріоритети вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на засадах детінізації зайнятості.

Ключові слова: соціально-економічна мотивація, персонал підприємства, методи мотивації, оцінювання, регулювання, трудова та інноваційна активність, ефективна праця з ознаками інноваційності, соціальний ліфт, механізм соціально-економічної мотивації, детінізація зайнятості.

АННОТАЦІЯ

Маклаков С.М. Социально-экономическая мотивация персонала предприятия в условиях инновационных изменений в экономике. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2019.

Диссертация посвящена развитию теоретико-методических основ исследования социально-экономической мотивации персонала предприятий в условиях инновационных изменений экономики и формированию практических рекомендаций по совершенствованию мотивационного механизма для создания благоприятных условий эффективной работы с признаками инновационности.

Исследована эволюция мотивационных теорий в условиях инновационных изменений в экономике. Сформулирована теоретическую основу исследования мотивации в субъектно-объектной размерности. Определена сущность и специфические задачи социально-экономической мотивации персонала. Социально-экономическую мотивацию предложено рассматривать как сложный процесс влияния на поведение лица/персонала/занятых, детерминированный внутренними и внешними факторами, что предусматривает применение экономических (удовлетворение материальных потребностей) и социальных (удовлетворение статусных потребностей) методов, использование которых обеспечивает эффективную работу с элементами инновационности благодаря созданию условий для саморазвития, защищенности, изменения социального статуса объекта такого влияния.

Раскрыты методические подходы к оценке и регулированию состояния мотивации персонала к эффективному труду и саморазвитию. Определены объекты статистического анализа и проанализированы предпосылки (демографические, рыночные, экономические, инновационные, политико-правовые, социальные, информационные) и препятствия (внешние конкурентные, внутренние конкурентные, ценностные, деятельностные) действенной социально-экономической мотивации персонала на предприятиях в Украине. Предложена и апробирована на примере Черкасской области методика экспертного опроса, результаты которой раскрывают основные проблемы действенной социально-экономической мотивации персонала на предприятиях.

Разработана модель механизма социально-экономической мотивации персонала предприятий в условиях инновационных изменений в экономике, ориентированная на повышение трудовой и инновационной активности персонала средствами мотивации. Предложены технологии внедрения

социальных лифтов в мотивационной системе предприятий на основе профессионально-квалификационного продвижения, профессионального обучения, создание условий для саморазвития и самореализации с возможностью вторичной деятельности.

Определены приоритеты совершенствования социально-экономической мотивации персонала предприятий на основе детенизации занятости, организации эффективной работы персонала с признаками инновационности. Выделены инструменты социально-экономической мотивации эффективного труда персонала с инновационными результатами, которые целесообразно применять на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: социально-экономическая мотивация, персонал предприятия, методы мотивации, оценивание, регулирование, трудовая и инновационная активность, эффективная работа с признаками инновационности, социальный лифт, механизм социально-экономической мотивации, детенизация занятости.

ABSTRACT

Maklakov S.M. Socio-economic motivation of enterprise personnel in conditions of innovative changes in economy. – Manuscript.

Thesis for the Scholarly Degree of Candidate of Economic Sciences, Specialty 08.00.07 – Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics. – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2019.

The thesis is devoted to development of theoretical and methodological principles of the socio-economic motivation research of enterprise personnel in the conditions of innovative changes in economy and the formulation of practical recommendations for improve the motivational mechanism for creating favorable conditions for effective work with signs of innovation.

The evolution of motivational theories in the conditions of innovation changes in economy was explored. The essence and specific tasks of socio-economic motivation of the personnel was determined. The methodical approaches to the evaluation and regulation of the motivation state of personnel for effective work and self-development were revealed. The preconditions and obstacles of effective socio-economic motivation of enterprise personnel in Ukraine were estimated.

The content and model of the socio-economic motivation mechanism of enterprise personnel in the conditions of innovative changes, which reveals the purposefulness of the mechanism's action to increase the personnel's work and innovation activity by means of motivation, was proposed. The technologies of introduction of social lift in the motivational system of enterprises were found out. The priorities of improvement of socio-economic motivation of enterprise personnel of on the basis of work shadowing were substantiated.

Key words: socio-economic motivation, enterprise personnel, methods of motivation, evaluation, regulation, labor and innovative activity, effective work with signs of innovation, social lift, mechanism of socio-economic motivation, work shadowing.

Підписано до друку 22.05.2019 р. Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.
Надруковано на різнографі. Умов. друк. арк. 0,9.
Зам. № Тираж 100 прим.