

МОТИВАЦІЯ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ ЯК ЗАПОРУКА ІННОВАЦІЙНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

У статті розглянуто особливості мотивації творчої праці, визначені основні проблеми мотивації творчої праці, доведено залежність між мотивацією творчої праці і інноваційністю продукту.

The features of increase of motivations of creative labour are considered in the article, the basic problems of motivation of creative labour are certain, dependence is well-proven between the increase of motivation of creative labour and innovative product.

Ключові слова: мотивація, творча праця, творчий потенціал, мотивація творчої праці.

Постанова проблеми. Формування інтелектуально орієнтованої економіки як стратегічного напрямку розвитку України, що заохочує інновації винагороджує ініціативу і забезпечує високі соціальні стандарти визначило інтенсивні процеси інтелектуалізації праці й економіки в цілому. Сьогодні головна цінність для національної економіки – це висококваліфіковані фахівці, які на практиці використовують свій інтелектуальний потенціал [1, с. 8]. У зв'язку з цим важливим завданням управління якістю інноваційної продукції є підвищення мотивації і творчої активності працівників, інтелектуалізація їх праці, збільшення творчого потенціалу. Тому виявлення особливостей мотивації творчої праці, розуміння мотиваційних основ виникнення імпульсу до інноваційної активності на рівні особистості слід розглядати як один з вихідних моментів активізації творчої діяльності і запоруки підвищення інноваційності продукції вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Питання мотивації творчої праці вже досить тривалий час перебуває в центрі уваги як світових, так і вітчизняних науковців і практиків. Це знайшло відображення в працях таких вчених, як М.В. Семикіна і Л.А. Коваль, які в своїх роботах досліджують категорію творча праця, розкривають її кількісні і якісні характеристики, аналізують методологію та інструменти виміру продуктивності такої праці, мотиваційні основи її розвитку [2]. Л.К. Безчасний, досліджуючи питання мотивації розробників інноваційної продукції, акцентує увагу на необхідності створення такого механізму мотивації до науково-технічної діяльності, що дозволив би перебороти інноваційну інертність усіх господарюючих суб'єктів і забезпечити їх більш активну інноваційну поведінку [3]. Є. Воробйова і Т. Шедякова наголошують, що головне завдання механізму мотивації творчої праці полягає не в примушенні особистості до праці, а в пробудженні в неї інтересу до самої праці [4]. Отже, в сучасних умовах необхідно приділяти більше уваги питанням мотивації творчої праці. Тому на сучасному етапі вирішальним чинником поліпшення якості продукції стає якість праці, що вимагає подальшого дослідження мотиваційних чинників творчої діяльності людини.

Метою статті є аналіз основних особливостей мотивації творчої праці, виявлення взаємозв'язку між мотивацією творчої праці та інноваційністю продукції.

Вклад основного матеріалу. Взаємозв'язок економічного зростання й людського розвитку традиційно є однією з ключових проблем економічних, соціологічних і багатьох інших наукових досліджень. А.А. Чухно досліджуючи сучасні тенденції економічного і соціального розвитку, як ключовий чинник становлення інформаційного суспільства виділяє творчу інтелектуальну діяльність людини, зазначає, що творча праця, творча активність людини – одна з найважливіших рис нового суспільства [5, с. 20]. Так, найрозвинутіші країни світу, такі як Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція, вже давно зрозуміли, що необхідною умовою прогресу науки і техніки є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу власних працівників. Ці країни приваблюють талановитих людей з усього світу як об'єкти інноваційної та творчої діяльності, розуміючи важливість людського капіталу та знаходячи необхідні мотиватори для їх роботи.

Фундамент сучасної економіки складають не стільки фізичні активи, скільки інформація та знання, якими володіє творча людина. Творчі працівники забезпечують підприємству «капітал» у тому об'ємі, що і власники, які вкладають «живі» гроші [6, с. 276]. Здатність підприємств до адекватних зовнішнім змінам трансформацій залежить, насамперед, від націленості професійної та психологічної готовності персоналу [7, с.131-137]. Тому одним із своїх головних завдань вважають мотивацію робітників до якомога повного розкриття власного потенціалу, створення сприятливих умов для постійного професійного зростання, планування кар'єри, значущих компетенцій і мотиваторів розвитку [8, с. 217–222].

На жаль, в Україні ще недостатньо звертають увагу на людський капітал, а особливо на творчий потенціал, немає визнання людини як об'єкта капітальних вкладень, об'єкта творчої діяльності. У вітчизняних підприємств немає розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як й інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше [9, с. 142].

Творча праця є стратегічно значущим видом інтелектуальної. Ця обставина сьогодні найбільш принципова, і розвиток тенденцій, пов'язаних із формуванням виробничих структур, орієнтованих на

споживання і виробництво знань, істотно впливає на сучасний трудовий процес як на психологічному, так і на соціальному рівні. На основі економіко-теоретичного аналізу поняття «творча праця» можна визначити, що це свідомо і доцільна інтелектуальна діяльність, яка є реакцією людини на зовнішнє середовище та служить задоволенню її матеріальних і нематеріальних потреб (у тому числі у самовираженні), результатом якої є новий інтелектуальний продукт. [10, с. 11].

Переважно творчою є праця винахідників, науковців, лікарів, інженерів, підприємців тощо. Найвищим проявом творчості є мистецтво, оскільки у цій сфері діяльності виключається копіювання, продукт є суто індивідуальним, відображаючи особистість автора. Творчість завжди первинна і фундаментальна. Внаслідок творчої діяльності задовольняються потреби людей та відбувається прогрес виробництва, виникають нові потреби та подальше їх задоволення, що надалі впливає на відтворення населення, сприяє підвищенню матеріального, соціального та культурного рівня його життя.

Результатом реалізації творчого потенціалу особистості є інноваційна діяльність, але вона визначається не лише природними властивостями людини, а й в значній мірі залежить від параметрів оточуючого середовища. Тільки за наявності сприятливих для самоствердження, самореалізації соціально-економічних умов можливий прояв творчої ініціативи людини, а значить і народження інновацій. Основною метою соціально-економічної політики має стати збільшення частки розумних людей та створення умов для їх плідної діяльності.

На діяльність творчих працівників впливає багато чинників, але все ж вирішальну роль відіграють мотиви та стимули. До сукупності мотивів, що спонукають людину до творчої праці, належать особисті потреби, інтереси і прагнення працівників. Їх структура має істотні відмінності у працівників різного віку. Тобто, при мотивації творчого персоналу необхідно враховувати індивідуальні потреби працівників, які залежать від віку, статі, соціального статусу, ціннісних орієнтацій. Разом із матеріальною зацікавленістю працівника велике значення має самоповага, незалежність у роботі, повніше використання своїх здібностей. Наприклад, підвищення кваліфікації більше цікавить чоловіків (41,7%), ніж жінок (38,3%), тоді як задоволені професією більше жінки (39,3%), ніж чоловіки (22,7%). Чоловіків також більше цікавить корисність і суспільне визнання роботи (43,9%), жінок менше – (15,3%). Також велике значення мають для чоловіків самостійність і незалежність у роботі, повне використання своїх здібностей, участь в управлінні виробництвом. Водночас жінки віддають перевагу гарантованості робочого місця, одержанню житла й поліпшенню соціально-побутових умов, забезпеченню санітарно-гігієнічних умов у підприємстві [11, с. 84]. Таким чином, об'єктивною необхідністю є пошук шляхів переходу до дієвої системи організації творчої праці та мотивації до неї, розробка загальної концепції і механізму її реалізації в умовах змін власності, засобів виробництва, а також форм господарювання.

З метою підвищення якості творчої праці розроблено мотиваційний механізм, який дозволив би ефективно управляти діяльністю творчих працівників в області якості продукції (рис. 1.).

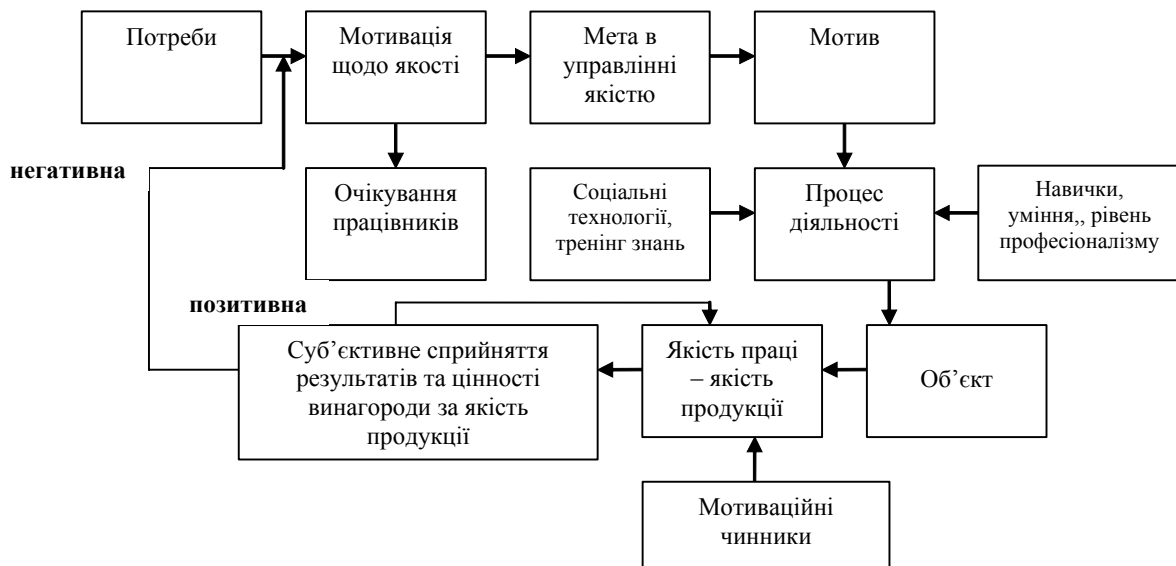


Рис. 1. Мотиваційний механізм в управлінні якістю інноваційної продукції [12, с. 43]

Застосування запропонованого мотиваційного механізму в управлінні якістю творчої праці дозволить цілеспрямовано впливати на якісні результати праці шляхом активізації потреб, виявлених експертним шляхом, застосування творчих, соціальних і психологічних стимулів. Отже, коли творча людина відчуває нестачу у будь-чому, у неї з'являється потреба. Потреби у кожній людині бувають різні як матеріального плану, так і вищого порядку (у визнанні заслуг, самовираженні, належності і причетності

тощо). Щоб мотивувати працівника до більш якісної праці, слід визначити його основні потреби, для чого використовують методи соціологічних досліджень (опитування, анкетування, інтерв'ю тощо) [12, с. 44].

Вважається, що для забезпечення творчої праці персоналу відповідно до вимог ринку необхідними є: оцінка можливостей мотивації творче праці; аналіз досвіду і вивчення творчої діяльності людини; організація творчого процесу; розробка алгоритмів і програм, здатних моделювати і стимулювати творчий процес; практичне застосування експертна оцінка якості творчих результатів, а також сфери їх використання; виявлення і освоєння нових галузей творчої активності. Отже, на мотивацію до високоякісної праці впливають певні чинники, які необхідно постійно оцінювати і прогнозувати. Оцінка чинників потрібна для того, щоб знати, які з них спричиняють найбільший вплив на якість праці і на які слід звертати особливу увагу при спрямованості мотиваційних зусиль.

Для незабезпечених працівників схильних до творчої праці більш важливою є матеріальна мотивація. Вони робитимуть те, за що отримають матеріальну винагороду (і не обов'язково це буде творча праця), хоча при відчутті перспективи збільшення заробітку завдяки творчій праці можуть виконувати її без матеріального стимулювання. При цьому часто вони прагнуть завдяки творчій праці відчутти свою компетентність, просунути по службі, розвинути свої розумові чи інші можливості тощо (хоча все це є перспективою підвищення заробітку в майбутньому).

Отже, для мотивування творчої праці слід більш широко застосовувати неекономічні методи мотивування. Серед них виділяють морально психологічні (схвалення, підтримка, визнання заслуг, повага і довіра), а також організаційні (участь у справах організації, мотивування перспективою, делегування завдань і повноважень, мотивування збагаченням змісту праці). Таким чином, в основу сучасного підходу до стимулювання творчої діяльності у виробничій сфері можна віднести такі завдання керівників організацій, як максимальна активізація творчих здібностей кожної особистості та спрямування цієї активності у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів [9, с. 143].

Для того, щоб співробітники могли у повній мірі розкрити свої таланти і направити їх на користь справи, в організації повинно бути створене особливе творче середовище, основними характеристиками якого є відкритість новому, підтримка інновацій; довіра і співробітництво на всіх рівнях; організація навчання та професійного спілкування. Для розквіту творчості важливо забезпечити постійний приплив в організації нових знань, інформації, вражень спрямування цієї активності у русло досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів [9, с. 144]. У формуванні інтелектуала має брати участь і держава: створювати умови як для навчання протягом усього життя, так і для їхньої подальшої фахової діяльності саме у своїй країні.

Висновки. Підвищення показників творчої праці дає можливість легко і швидко освоїти специфіку діяльності в інноваційному середовищі, сприяє зростанню інноваційності продукції, що дозволяє забезпечити його стійке функціонування в довгостроковій перспективі. Основною метою соціально-економічної політики України має стати збільшення частки розумних людей та створення умов для їх плідної діяльності. До досягнення цієї мети прагнуть усі розвинені країни, використовуючи для її реалізації такі могутні засоби, як інвестиції в людський капітал (освіту, розвиток персоналу, якість життя і т. ін.), заохочення інтелектуальної імміграції, активна пропаганда здорового способу життя, культивування високої моральності та ін.

Література

1. Черевко Г.В. Інтелектуальна власність : [навч. посіб.] / Г.В. Черевко. – К. : Знання, 2008. – 412 с.
2. Семикіна М.В. Інноваційна праця; в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання / М.В. Семикіна, Л.А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
3. Бесчастный Л.О. Механизме мотивации к научной и научно-технической деятельности в условиях рыночной экономики / Л.О. Бесчастный // Экономика Украины. –1995. – № 8. – С. 15–23.
4. Воробьев Е. Мотивации современных инноваций: основания и механизмы / Е. Воробьева, Т. Шедякова // Бизнес Информ. – 1996. – № 3. – С. 16–19.
5. Чухно А. Актуальные проблемы стратегии экономического и социального развития на современном этапе / А. Чухно // Экономика Украины – 2004. – № 5. – С. 20.
6. Маак Т. Ответственное лидерство / Т. Маак, Н. Плесе ; [пер. с англ.]. – NL : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 321 с.
7. Сталь Д. Уроки лидерства. Семь базовых управленческих навыков для руководителей всех уровней / Д. Сталь ; [пер. с англ. А.В. Козуляева]. – М. : Вершина, 2008. – 248 с.
8. Дафт Р. Уроки лидерства / Р. Дафт. – М. : Эксмо, 2006. – 480 с.
9. Полинцева Я.В. Мотиваційні фактори творчої праці та креативності в інноваційному середовищі / Я.В. Полинцева, О.С. Новікова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. Т. 1. – С. 142–146.
10. Кендюхов О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та

управління підприємствами» / О.В. Кендюхов. – Донецьк, 2007. – 31 с.

11. Шалевська О.Ю. Чинники впливу на мотивацію праці в сільському господарстві / О.Ю. Шалевська // Економіка АПК. – 2010. – № 8. – С. 81–85.

12. Тельнов А. Формування мотиваційного механізму якості праці в системі управління якістю інноваційної продукції. / А. Тельном // Економіка України. – 2004. – С. 38–44.

Надійшла 11.09.2011

УДК 330.332

Л. А. КРАВЧЕНКО

Кримський економічний інститут ДВНЗ «Київський національний економічний університет Вади́ма Гетьмана»

А. А. РАДЬКО

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Проанализированы особенности миграционных процессов населения, рассмотрены тенденции влияния миграции на формирование и использование экономического потенциала, определены меры государственной миграционной политики с целью оптимизации внешней трудовой миграции.

Analyzes the characteristics of migration of population trendsexamined the impact of migration on development and use of economic potential, identify the measures of the state migration policy in order to optimize the external labor migration.

Ключевые слова: миграционные процессы, интеллектуальная миграция, трудовой потенциал, экономический потенциал, миграционная политика.

Введение. Инновационный вектор экономического развития, формирование единого европейского трудового пространства постоянно требуют нового притока квалифицированной рабочей силы. Свобода передвижения высококвалифицированных работников и свобода выбора места работы стали неотъемлемыми атрибутами политики занятости и миграционной политики многих стран. Внутренние экономические трудности, политическая нестабильность и экологические катастрофы в самых разных регионах мира приводят к тому, что через Украину проходит один из самых мощных миграционных потоков в мире. Изменение социально-экономических условий в Украине, вызванное мировым финансово – экономическим кризисом, привело к обострению существующих и появлению новых проблем в миграционных процессах. Миграция становится существенным фактором социально-экономического развития страны, что требует пересмотра направлений государственной политики, определения новых целей и приоритетов. В связи с этим формирование миграционной политики государства, адекватной современным требованиям, превращается в задачу стратегического значения, от успешного решения которой во многом будет зависеть дальнейшее развитие.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию миграционных процессов посвящены труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, в частности М. Абе́лы [15], И. Авада [16], Д. Акимова [1], А. Гайдуцкого [4], В. Надраги [8], А. Поздняка [9], О. Пятковской [10], в которых рассматриваются теоретические и методологические аспекты миграциологии, детально анализируются мотивационные и побудительные факторы миграции, а также проблемы регулирования миграционных процессов в пределах формирования государственной политики.

В исследованиях западных ученых актуальность данной темы обусловлена отсутствием общей миграционной политики стран-членов ЕС [17], в украинских – концептуальной неопределенностью государственной миграционной политики, в том числе ее принципов, стратегических задач, стандартов по обеспечению прав человека [11, с. 16].

Основной раздел. Современная трудовая миграция является объективным и многогранным явлением, которое приобрело глобальный характер.

Влияние миграции на динамику использования экономического потенциала в исследованиях оценивается по-разному. Так, отмечается, что высококвалифицированная рабочая сила, преимущественно положительно влияет на экономический рост, а широкое привлечение иностранцев с низкой квалификацией приводит к снижению производительности труда. Однако, в условиях недостатка рабочей силы и отсутствия притока иностранных работников может существенно сократиться объем производства. Среди аргументов против миграции чаще приводятся: отрицательное влияние на занятость и увеличение нагрузки на систему социального обеспечения. Привлекая молодых, высокообразованных людей, которые являются наиболее производительными слоями общества, миграционные процессы являются своего рода демографической и экономической «инвестицией» в страны иммиграции и, в тоже время, способствуют старению населения и ухудшению трудового потенциала в странах эмиграции [9].

Миграция всегда значительно влияла на формирование количественного состава, возрастной и национальной структуры населения Украины. Недостаточность статистических данных значительно