

УДК 338 (477)

В. І. Гунько, к.е.н., доцент

Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ

**ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ ДЕРЖАВИ У МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ДО ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ****V. I. Gunko**

Cherkasy Institute of Banking of NBU University of banking

**ENHANCING OF THE STATE ROLE IN THE MOTIVATION OF EMPLOYEES
IN EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF INTELLECTUAL POTENTIAL**

У статті визначено методи мотивації працівників підприємств і установ до інтелектуальної праці творчого характеру. Відзначено необхідність забезпечення синхронізації та адекватності позитивних внутрішніх чинників і позитивних зовнішніх стимулів, які пропонуються державою у сфері зайнятості.

Ключові слова: мотивація, інтелектуальний потенціал, державна політика, зайняте населення.

In the article the methods of the motivation of employees of enterprises and establishments to intellectual creative labour are determined. The necessity of providing of synchronization and adequacy of positive internal factors and positive external stimulus which are offered by the state in the field of employment is indicated.

Key words: motivation, intellectual potential, state policy, employed population.

Вступ. Провідною ланкою вдосконалення державної політики регулювання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення (ПЗН) має бути зростання ролі держави у мотивації зайнятого населення до інтелектуального саморозвитку та максимального використання інтелектуального потенціалу у сфері праці. Світова практика свідчить про використання різноманітних методів мотивації працівників, серед яких основними є: застосування заохочень; накладання стягнень; наділення фахівців додатковими обмеженими і контрольованими повноваженнями; підвищення авторитету професійних знань; формування позитивних якостей керівника, які б викликали повагу і пошану співробітників, тощо. Проте сьогодні у вітчизняній практиці, на жаль, переважають методи дестимулюючого впливу.

У формуванні наукових уявлень щодо ролі держави у мотивації до ефективної праці інтелектуальних працівників вагомий внесок належить зарубіжним та вітчизняним науковцям, серед яких: В. Іноземцев, О. Амоша, В. Геєць, С. Пасека, І. Петрова, М. Семикіна, Н. Сисоліна, Т. Шпильова та ін. Разом з тим ця проблема потребує досліджень та доведення рекомендацій.

Постановка завдання. Метою статті є визначення шляхів підвищення ролі держави у мотивації населення до ефективної реалізації та розвитку інтелектуального потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Мотивацію зайнятого населення в національній економіці до використання та розвитку інтелектуального потенціалу слід розуміти як процес довготривалого сукупного впливу на свідомість і трудову поведінку працівників різноманітних внутрішніх і зовнішніх чинників, які досягають мотиваційного ефекту в разі адекватності позитивної стимулюючої дії в певному напрямі. У табл. 1 наведено методи мотивації працівників підприємств та установ до інтелектуальної праці творчого змісту.

Аналіз теорії і практики довів, що мотиваційні чинники, важелі, методи впливу на рівні держави, регіонів, підприємств можуть не завжди збігатися з реальними потребами, цінностями, культурними орієнтирами населення, бути не лише позитивними, а й негативними, діяти в різних напрямках, з різною стимулюючою дією, різною силою та інтенсивністю впливу. Якщо інтереси, цінності, очікування зайнятого населення не забезпечуються достатніми стимулами, або в реаліях мають місце антистимули (низька оплата праці, недооцінка трудової та інноваційної активності тощо), відбувається розчарування, руйнація мотивів до плідної інтелектуальної діяльності, знижується її продуктивність, з'являється явище імітації науковості і творчості, деінтелектуалізація трудових процесів.

Таблиця 1

**Методи мотивації працівників підприємств та установ
до інтелектуальної праці творчого змісту**

Методи прямого стимулюючого впливу	Методи опосередкованого стимулюючого впливу	Методи дестимулюючого впливу
Індивідуалізація заробітної плати на основі врахування освітньо-професійного розвитку, кваліфікації, компетентності, трудових заслуг	Повне або часткове відшкодування витрат на підвищення кваліфікації, перепідготовку	Зрівнялівка в оплаті праці або слабовідчутна різниця в доходах працівників, які мають різний рівень освіти, кваліфікації, різний внесок у творчі досягнення колективу
Надбавки залежно від рівня освіти, кваліфікації, наукового ступеня	Кар'єрне зростання, зміна статусу залежно від творчих успіхів	Систематичне невиконання обіцянок керівництва; неможливість запатентувати розробки, комерціалізувати їх з вигодою для авторів
Винагороди за розробку і впровадження інновацій	Членство у наукових товариствах, профкомі	Переведення на нижчу посаду в умовах скорочення кадрів; зменшення зарплати
Доплати за складність, напруженість роботи	Придбання акцій; участь в управлінні; участь у розподілі прибутку	Відміна пільг, доплат, надбавок на тлі погіршення фінансового стану підприємства
Надання пільг, субсидій, соціальних пакетів працівникам-новаторам	Участь в обговоренні питань новаторського змісту	Затримки у виплаті заробітної плати, премій та винагород, їх малий розмір
Матеріальні та соціальні заохочення за досягнення в освітньо-професійному зростанні	Участь в обговоренні питань новаторського змісту; залучення до взаємних консультацій	Зрівнялівка у преміях; заохочення не враховують розмір індивідуального творчого внеску у досягнення колективу, здобуття наукового ступеня
Пенсійне забезпечення, що враховує творчі досягнення, вагому участь у розробці новаторських ідей, розробок	Розширення самостійності щодо постановки та вибору завдань творчого змісту, засобів їх реалізації	Обмеження самостійності, зайва регламентація зайнятості творців, жорсткий контроль, позбавлення свободи творчості

Примітка. Розроблено автором за результатами узагальнення наукових джерел [1; 2; 3; 5; 7].

Як наслідок зростає небезпека недовикористання ІІЗН, інтелектуальних втрат (зокрема, на основі інтелектуальної міграції в країни, де пропонуються більш привабливі стимули для праці і життя, творчої самореалізації). Виконаний мотиваційний моніторинг у процесі дослідження довів обмеженість і слабкість визначальних мотиваційних чинників, задіяних в економіці України, що не спрацює на активізацію використання та розвитку ІІЗН.

Таким чином, вирішальне значення для успішної мотивації зайнятого населення до ефективного розвитку та використання інтелектуального потенціалу має синхронізація та адекватність позитивних внутрішніх чинників (інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій) та зовнішніх стимулів, що пропонуються в державі (табл. 2).

Загострення конкурентної боротьби країн в інтелектуально-інноваційній сфері, у свою чергу, доводить, що програш у мотивації працюючих до використання й розвитку ІІЗН має довготривалі негативні наслідки, що є небезпечним для національної економіки.

Завдяки правильним акцентам у державній політиці на користь мотивації інтелектуального розвитку та використання ІІЗН творчий потенціал середнього працівника, наприклад, в Японії використовується на 60–75 %, у США, країнах ЄС – на 45–50 %. В Україні, де продуктивність праці є утричі меншою, ІІЗН використовується, за приблизними оцінками, не більше як на 15–20 % [4, с. 288]. Справедливо додати, що з урахуванням наслідків останньої фінансово-економічної кризи можливості реалізації ІІЗН значно погіршилися, що зумовило послаблення мотивації працюючих до прояву творчої активності [3, с. 215–220].

Немає сумнівів у тому, що після кризового стану економіки повинна проводитись активна стимулююча політика держави, спрямована на піднесення мотивації працездатного населення до ефективної зайнятості, цілеспрямованого нарощування інтелектуального потенціалу та його реалізації у праці.

Враховуючи низький рівень розвитку економіки, повільні темпи зростання основних макроекономічних показників, держава має посилити вплив мотиваційних важелів на трудову поведінку зайнятого населення заради прискорення соціально-економічного розвитку, активізації інноваційної діяльності, інтелектуальної праці творчого змісту.

Такої стратегії дотримуються країни світу, які виборюють лідерство на світових ринках. Так, уряд Японії погодив новий пакет антикризових дій розміром в 1,5 трлн ієн (62 млрд. дол.), метою якого є підтримка економічного зростання і допомога малому бізнесу в умовах зростаючого курсу ієни. На допомогу малому бізнесу піде майже 38 млрд. дол. із загального обсягу інвестицій.

Таблиця 2

**Мотивація зайнятого населення в національній економіці
до використання та розвитку інтелектуального потенціалу**

		МОТИВАЦІЯ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ	
		до ефективного розвитку ІІІ	до ефективного використання ІІІ
ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ ТА ВАЖЕЛІ СТИМУЛЮЮЧОГО ВПЛИВУ	ВНУТРІШНІ МОТИВИ	<ul style="list-style-type: none"> § Усвідомлення цінності знань; § інтерес до знань, інтелектуальної творчості, освітньо-професійного зростання; § прагнення до підвищення конкурентоспроможності, кар'єри шляхом навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації, саморозвитку. 	<ul style="list-style-type: none"> § Інтерес до праці інтелектуального змісту; § усвідомлення значимості роботи для задоволення актуальних економічних та соціальних потреб, забезпечення добробуту; § відповідність змістовності праці потребам, ціннісним орієнтаціям, уявленням про суспільну корисність, престижність праці, § потреби творчої самореалізації у праці.
	ЗОВНІШНІ СТИМУЛИ	<ul style="list-style-type: none"> § Інвестиції в охорону здоров'я, § забезпечення гідних стандартів життя, створення належних умов для розвитку творчих особистостей; § увага до виховання дітей, своєчасної профорієнтації учнівської молоді; забезпечення доступу талановитих дітей до якісної освіти; § державні та недержавні інвестиції в освіту населення; § призначення іменних стипендій талановитим студентам; § фінансування розвитку науки, винахідництва, кредитування освіти для бідних верств населення; § матеріальна та нематеріальна мотивація освітньо-професійного розвитку працівників з боку держави, органів місцевого самоврядування, неурядових організацій. 	<p>Економічна, соціальна, адміністративна, морально-психологічна мотивація до ефективної зайнятості в національній економіці та використання ІІІЗН, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> § оплата та стимулювання праці інтелектуального змісту за результатами, статусом або рангом (оплата праці, бонуси, надання пільг, дивіденди); § стимулювання прояву інноваційної активності та інтелектуальної творчості на основі надання позик, грантів, дотацій, кредитів, заохочувальних виплат, премій за розробку і впровадження інновацій; § методи соціальної підтримки авторів цікавих ідей, дослідників, раціоналізаторів та їхніх сімей, системи сертифікації та стандартизації, інформаційне забезпечення, бази знань та банки даних (поширення доступу до новітніх джерел інформації), система патентування винаходів.

Примітка. Схему запропоновано автором на основі узагальнення джерел [4; 6; 7].

Іншим прикладом є політика Китаю, який демонструє успіхи як в економічній, так і в соціальній сферах. Уряд приділяє особливу увагу забезпеченню продуктивної зайнятості населення. У 2008–2010 рр. виділялись кошти на організацію нових робочих місць (замість видачі допомоги по безробіттю), переселення частини працездатного населення з бідних районів на нові місця, де відкриваються нові підприємства і організується навчання та перенавчання кадрів.

В Україні, за розрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, кожна третя родина може вважатися бідною, якщо вона має лише одного працюючого. Крім того, дослідники відзначають український феномен «бідність працюючих», який стосується і тих, хто зайнятий в офіційному секторі економіки, і тих, хто працює без трудових книжок. Останні найбільш безправні: вони отримують заробітну плату в конвертах, при цьому відсутні відрахування до пенсійного фонду, не оплачуються лікарняні, умови праці часто не відповідають нормам, у разі трудових конфліктів на них не поширюється захист профспілок, трудового законодавства.

Завдання, що постає перед державою – це вдосконалення політики доходів з метою досягнення такого їх рівня, щоб зайняте населення могло забезпечувати повною мірою як первинні потреби (фізіологічні, безпеки), так і потреби вищого порядку (творчої самореалізації, саморозвитку).

Для вирішення такого завдання державі необхідно проводити реформу оплати праці; змінити підходи до визначення прожиткового мінімуму в бік реалістичної оцінки можливостей виживання в умовах діючих цін, переглянути стандарти споживання; обов'язково підвищувати частку оплати праці у собівартості продукції, у ВВП.

На нашу думку, треба виправити ситуацію, коли невинувато знизилася роль держави у формуванні трудових доходів населення. Йдеться про державне регулювання мінімальної заробітної плати, від розміру якої залежить оплата праці усіх категорій зайнятого населення. Нагадаємо, що згідно з держбюджетом на 2013 р. прожитковий мінімум на одну працездатну особу (у розрахунку на місяць) встановлено у такому розмірі: з 1 січня 2013 року – 1176 грн., з 1 квітня – 1190 грн., з 1 липня – 1190 грн., з 1 жовтня – 1215 грн., з 1 грудня – 1230 грн. (розмір мінімальної зарплати встановлено аналогічним) [9].

І хоча останніми роками мінімальна заробітна плата стабільно зростала і нині досягла розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, треба визнати необхідність оновлення підходів щодо її визначення, оскільки вони:

1) є застарілими, орієнтовані на обмежені фінансові можливості держави, проте не відповідають реальним мінімальним потребам відтворення фізичних сил зайнятого населення;

2) не враховують повною мірою інфляційні процеси;

3) розраховані на компенсацію витрат простої праці, проте не передбачають компенсацію витрат на відтворення висококваліфікованої робочої сили, що потребує постійних нервових та інтелектуальних витрат на саморозвиток, професійне зростання, передбачає нервові навантаження емоційного характеру, що потребують значних вагомих витрат на навчання;

4) не враховують те, що працівник має утримувати сім'ю, орендувати або купувати житло, брати кредит, отже, розмір його заробітної плати обмежує можливості планування народження дітей і витрат, пов'язаних з їх вихованням, навчанням, матеріальним забезпеченням;

5) не враховують потреби розвитку інтелектуального потенціалу працівника, збагачення інтересів і потреб сучасної людини, можливостей проявляти мобільність, харчуватися переважно не вдома, мати значні витрати на транспорт, мобільний зв'язок тощо; використання сучасних підходів до споживання передбачає задоволення потреб споживачів не лише звичними споживчими товарами першої необхідності (їжа, одяг, побутова продукція), а й такими товарами, що сприяють задоволенню інфокомунікаційних потреб, а саме: у спілкуванні, інформаційному задоволенні, вмінні спілкуватися з іншими, мати доступ до інформації тощо.

Отже, слід констатувати, що державна політика визначення прожиткового мінімуму не відповідає завданням використання та розвитку ІПЗН. Офіційно встановлена мінімальна заробітна плата в таких умовах стає науково необґрунтованою. Крім того, майже для половини працюючих такий підхід на рівні держави породжує бідність, яка далі успадковується дітьми працівників через неспроможність сім'ї інвестувати в їх якісне навчання, отримання професії.

Для збереження розвиненого людського інтелектуального потенціалу в освіті, науці, галузях і сферах діяльності, які мають стратегічне значення для України, вважаємо за доцільне розробляти окремий соціальний стандарт прожиткового мінімуму для представників складної праці в межах професійних груп (сюди відносимо, наприклад, управлінську працю, працю освітян, науковців та інших творців у сфері інноваційної діяльності). Такий стандарт прожиткового мінімуму має компенсувати витрати особливо напруженої складної праці інтелектуального змісту управлінців, вчених, освітян, винахідників, раціоналізаторів, інноваторів у сфері медицини, культури тощо. Зазначений стандарт, звичайно, не може охоплювати масово працівників галузі, він має застосовуватися щодо особливо талановитих і продуктивних працівників з урахуванням результатів державної атестації, реального творчого внеску, відповідності професійним кваліфікаційним вимогам до працівників, зумовленим сучасним рівнем розвитку масових комунікацій, технологій, організації виробництва, інноваційної культури загалом.

Запровадження соціального стандарту прожиткового мінімуму для представників складної висококваліфікованої праці дозволить забезпечити випереджальне зростання доходів інтелектуальної еліти, підняти престиж знань у суспільстві, повагу до працівників розумової творчої праці.

Сьогодні в умовах необґрунтовано малої величини прожиткового мінімуму, орієнтованого на відтворення простої (некваліфіковано) праці, адекватно малих розмірів мінімальної заробітної плати та малого діапазону між тарифними коефіцієнтами тарифної сітки (ЄТС) стає майже невідчутною різниця в оплаті праці працівників різних кваліфікаційних груп (передусім бюджетної сфери), що майже ніве-

лює різницю в оплаті праці, наприклад, доцентів і професорів, старших викладачів і асистентів. Така ситуація повністю руйнує мотивацію професорів до нових наукових досягнень, їх інноваційна активність будується переважно на ентузіазмі.

Реформування оплати праці має забезпечити, по-перше, випереджальне зростання доходів висококваліфікованих працівників, по-друге, відчутний тісний взаємозв'язок між зростанням рівня освіти, кваліфікації та отримуваною заробітною платою. Для цього важливо, щоб на українському ринку праці зросла затребуваність висококваліфікованої робочої сили. У цьому зв'язку принципового значення набуває різна мотивація держави і роботодавців щодо інвестування у розвиток робочої сили. Так, українських роботодавців масово приваблює використання дешевої робочої сили, отже, економія витрат. Їх менше цікавить віддача від інвестицій у навчання кадрів, оскільки це має віддалений ефект.

Разом з тим, в країні, що йде до економіки знань, витрати роботодавців на робочу силу мають не лише забезпечувати мінімальні потреби працівників, а й потреби в модернізації робочих місць, організації постійного навчання, забезпеченні доступу до сучасної інформації, комп'ютерно-технічному забезпеченні праці, створенні можливостей для досліджень, розробки інновацій, їх впровадження. Тому завдання державної політики в цьому контексті полягають у тому, щоб стимулювати роботодавців до збільшення витрат на робочу силу, особливо кваліфіковану. Інструментом мотивації роботодавців до створення модернізованих робочих місць, участі в підготовці висококваліфікованих кадрів, плідного співробітництва з університетами може слугувати пільгове оподаткування, надання грантів, спеціальної фінансової підтримки з боку держави у реалізації інноваційних проектів.

Ключове значення для збереження ІПЗН, запобігання інтелектуальної міграції має пошук шляхів подолання різниці між доходами зайнятого населення в Україні і країнах Західної Європи. Кількісно-якісні втрати людського інтелектуального потенціалу стали б значно меншими в разі створення більш конкурентоспроможної оплати праці. Зрозуміло, що подолання відставання в оплаті праці потребує, передусім, подолання відставання у продуктивності праці. Проте вартій уваги той факт, що за продуктивністю ми відстаємо в середньому втричі від розвинених країн Заходу, а за середньомісячною оплатою праці – у 6–20 разів (за розрахунками автора, на основі аналізу даних журналу «Євростат» [8]).

Останнє підводить до думки, що за використання в економіці ІПЗН роботодавці вітчизняним працівникам суттєво недоплачують. Причини такої ситуації вбачаємо не лише у підвищеній експлуатації праці (з приводу цього сумнівів не виникає), а й у тому, що частка оплати праці у собівартості продукції в Україні є у 2–4 рази нижчою, ніж у розвинених країнах. Там, де застосовують передові ресурсозберігаючі технології та найсучасніше обладнання, є можливість менше витратити на сировину, матеріали, а більше – на оплату висококваліфікованої робочої сили, постійне стимулювання розробки і впровадження інновацій. Для власників українських підприємств, які мають на 60–80 % фізично і морально застарілі основні фонди, обмежені фінансові кошти, більш вигідно сьогодні масово залучати до праці дешеву робочу силу, не опікуючись технічним переозброєнням праці.

Вважаємо, що державна політика в цьому сенсі має бути однозначно спрямована на модернізацію вітчизняних підприємств, надання пільг, стимулів, грантів тим підприємцям, які впроваджують ресурсозберігаючі технології, модернізують робочі місця і на цій основі поступово збільшують частку оплати праці у собівартості продукції, доводячи її до рівня 45–60 %. Лише на основі модернізації національної економіки можна поступово зменшити розрив у доходах українських працівників і зайнятого населення західних країн, відчутно підняти оплату праці висококваліфікованих працівників, зменшити інтелектуальну міграцію.

Отже, лише за умов дорогої висококваліфікованої робочої сили в Україні сформується адекватно висока мотивація до нарощування знань, інтелектуальної творчості, самореалізації у праці з найбільшим економічним, соціальним, інноваційним ефектом.

Важливим кроком у реформуванні оплати праці має стати подолання глибокої міжрегіональної, міжгалузевої диференціації середньомісячної заробітної плати, зменшення розриву у доходах малооплачуваних і високооплачуваних працівників, керівників і підлеглих. Видається доцільним з цією метою підняти роль соціального діалогу в суспільстві, за участю держави на засадах колективно-договірного регулювання умов оплати праці поступово долати ці протиріччя. Одночасно вважаємо важливим досягти зниження розриву в доходах за рахунок введення прогресивної системи оподаткування доходів.

З нашої точки зору, для вдосконалення державного регулювання мотиваційними процесами практичну значимість буде мати розробка пакетів мотиваційних моделей для окремих сфер діяльності та окремих професійних груп зайнятого населення з урахуванням специфіки та складності праці інтелектуального змісту. Мотиваційна модель має включати рекомендовану модель оплати праці, модель преміювання та модель соціальних компенсацій трудових і творчих зусиль, адаптовані до певної інте-

лектуальної сфери діяльності.

Наприклад, для працівників, залучених до інноваційної діяльності на підприємствах, мотиваційні моделі оплати праці мають використовувати специфічні підходи: по-перше, застосування почасової форми оплати праці з визначенням проектної годинної ставки, при цьому розрахована оплата праці може корегуватися залежно від особистого творчого внеску у спільний результат; по-друге, застосування відрядної форми оплати праці; по-третє, – виплата фіксованих надбавок за участь у проекті; по-четверте, – виплата премій. Нарахування премій проводиться після успішного завершення кожного етапу або після завершення усіх робіт. Порядок виплати премій за участь в інноваційній діяльності підприємства, критерії оцінювання індивідуального творчого внеску, виконаних робіт повинні бути передбачені окремими «Положеннями про преміювання», затвердженими на зборах трудового колективу. При цьому принцип індивідуалізації оцінки трудового внеску у матеріальному заохоченні має бути обов'язковим, як і моральний та соціально-економічний захист авторських прав винахідників, раціоналізаторів та інших творців.

Як соціальна складова мотиваційної моделі може виступати надання соціальних пакетів з диференціацією їх змісту залежно від категорії працівників-інноваторів, їх внеску у виконання певного інноваційного проекту або роботи інтелектуального змісту. Йдеться про повне або часткове відшкодування витрат працівників на житло, транспорт, зв'язок, харчування, лікування, отримання додаткової інформації, участь у наукових конференціях, публікаціях, придбання комп'ютерної техніки для користування в домашніх умовах в інтересах роботи тощо. Окреслене варто рекомендувати не лише підприємствам, а й науковим організаціям, закладам освіти для збереження та утримання найбільш талановитих і цінних вчених, дослідників та інших творців. Проте підставою для цього має слугувати не лише наявність фінансових коштів, урахування цих дій у колективних трудових угодах, а й створення відповідної законодавчої бази з правом автономії у вирішенні таких питань незалежно від форми власності (відсутність відповідної нормативної бази гальмує соціальну підтримку творців, особливо у бюджетних організаціях).

Важливо підкреслити, що при всій значимості матеріальної мотивації не можна недооцінювати роль нематеріальної мотивації у стимулюванні праці інтелектуального змісту, адже багато науковців, освітян, лікарів, державних службовців прикладають багато розумових, емоційних сил для виконання роботи високої інтелектуальної складності, при цьому виконують свої обов'язки незалежно від розміру оплати праці. Своєчасна нагорода за ефективну працю, інноваційні розробки, висока моральна оцінка інтелектуальної праці, як і належна організація праці, створення комфортних робочих місць не втрачають своєї значимості для підтримки мотивації до ефективного розвитку і використання ІПЗН.

Поряд з методами моральної та адміністративної нематеріальної мотивації держава має активно пропагувати за допомогою ЗМІ, соціального партнерства застосування на вітчизняних підприємствах низки інших широко відомих методів – ротації кадрів, гнучких режимів праці для творчих працівників, творчих відпусток, заохочення до творчості на основі організації закордонних стажувань, участі в управлінні тощо.

Зауважимо, що підтримку високої мотивації до розвитку ІПЗН сьогодні неможливо забезпечити без активної підтримки державою розвитку масових комунікацій. Саме масові комунікації стали одним із головних засобів передачі інформації через мас-медіа. За допомогою масових комунікацій можна впливати на думку респондентів, змінювати соціально-психологічні настрої серед населення, у тому числі зайнятого інтелектуальною працею, розширювати можливості інноваційної діяльності на всіх рівнях економіки.

Мотивація повинна відбуватися за допомогою не лише інструментів економічної та соціальної політики, засобів безперервного навчання, а й культурно-виховного навчання. Йдеться про літературні, мистецькі твори, фільми і телепередачі, які б виховували творчих особистостей. Вважаємо, що лише керівна роль держави за допомогою гнучкої політики може визначати інтелектуальну змістовність та інноваційну культуру роботи телеканалів, мас-медіа, сприяти піднесенню іміджу людини праці, цінності знань, інтелектуального зростання нації. В інтересах побудови інноваційної економіки та ефективного використання ІПЗН варто використовувати усі можливості науковців, новаторів, дослідників, винахідників та інших висококваліфікованих фахівців, закоханих в свою справу, творчо багатих людей. Супертехнології нічого самі по собі не дадуть, якщо не створити в Україні систему пошуку талантів, не підтримувати ініціативних і здібних працівників.

Висновки. Отже, важливим завданням у мотиваційних заходах держави видається створення середовища, орієнтованого на знання, на усіх рівнях регулювання економікою, що не тільки спонукатиме до прояву інтелектуальної активності у сфері праці, а й дасть широкі можливості щодо реалізації

власного ІІ з найбільшим ефектом.

Список літератури

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянін та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.
2. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : [монографія] / Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. ; за наук. ред. проф. Петрової І. Л. – К. : Дорадо, 2010. – 320 с.
3. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [кол. монографія] / Семикіна М. В., Гунько В. І., Пасека С. Р.; за ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
5. Петрова І. Л. Особливості стимулювання інноваційної діяльності / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць. – Маріуполь : Вега-Принт, 2009. – С. 139–142.
6. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць. – Маріуполь : ПДТУ, 2008. – С. 70–73.
7. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
8. Євростат. Мінімальна заробітна плата в країнах ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.
9. Законодавство України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5515-17>.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2013.

Відомості про автора

В. І. Гунько, кандидат економічних наук, доцент, Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ.