

університет. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13880/1/18_102-110_Vis_727_Menegment.pdf.

17. Махонина Е. А. Проблемы внедрения интегрированной отчетности в Российской Федерации [Текст] / Е. А. Махонина // Молодой ученый. – 2014. – №20. – С. 340-343.

Надійшла до редакції 08.02.2015 р.

И.П. Булеев, д.э.н., проф.,

А.Н. Ревва, к.э.н.,

Е.И. Булеев, к.э.н.

МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАН¹

Двадцатый и начало XXI в. характеризуются тем, что ускоряются процессы глобализации в экономике, обостряется конкуренция между странами, транснациональными корпорациями, развитыми и развивающимися странами, идут процессы самоидентификации государств и наций. Расширилась сфера использования товарно-денежных и рыночных отношений. Сократилось количество государств, экономика которых функционировала на планово-директивных принципах. Экономическим мейнстримом стал либерализм, рыночные отношения. Однако произошедшие изменения не обеспечили устойчивого развития экономики, которая сохраняет цикличность, нелинейность развития, усилились глобальные системные и локальные социально-экономические кризисы. Продолжает увеличиваться разрыв между группами ведущих стран мира («семерка»,

¹ Статья подготовлена в процессе выполнения госбюджетной НИР «Механізми забезпечення інвестиційної активності підприємств для виробництва продукції з високою доданою вартістю» (2015-2018 рр., номер держреєстрації 0115U001639).

«восьмерка», «большая двадцатка»), развивающимися и пост-социалистическими странами. Многие ученые и специалисты приходят к выводу, что в масштабе глобальной и национальной экономик рыночные отношения, конкуренция не являются оптимальными составляющими их хозяйственных систем. Одним из подтверждений тому является жесткая плановая система внутри предприятий, ТНК, прогнозное планирование на уровне социально ориентированных экономически развитых государств (Франция, Швеция, Япония и др.). Переход экономики постсоциалистических стран к рыночным отношениям существенно активизировал все слои населения. Это теоретически объясняется тем, что все отношения (в сферах производства, распределения, обмена, потребления, труда, услуг и т.п.) стали рыночными, а факторы экономических отношений – товарными. Если в простом товарном производстве, плано-директивной экономике субъекты хозяйствования были мотивационно ориентированы на микроуровне, то с переходом к рыночным отношениям появляется мотивация субъектов рыночных отношений также на мезо- и макроуровнях. Материальной основой формирования и совершенствования системы мотивации в условиях рыночных отношений становятся все формы собственности (средств производства, условий труда, рабочей силы, необходимый и прибавочный труд), реализуемые от микро до макроуровня. Изменяется система подготовки и повышения квалификации работников физического и умственного труда, формируется система пожизненного повышения квалификации, обновляются вертикальные лифты ротации кадров, контрактная система формирования управленческих структур и др. То есть в условиях формирования системы мотивации эффективности труда необходим комплексный системный подход, основанный на максимальном использовании вертикально-сетевых методов мотивации и ответственности. Данные вопросы остаются недостаточно разработанными, чем объясняется актуальность проблемы.

Цель исследования – формирование концепции мотивации эффективности труда субъектов рыночных отношений в условиях многообразия форм собственности, вертикально-сетевой

организации производства и труда на микро-, мезо- и макро-уровнях путем прозрачного и рационального использования добавленной стоимости, материальных и моральных стимулов и ответственности.

Начиная с первых доступных для изучения источников исследователи находят подтверждение, что основу сознательной органической жизни составляет труд как целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование окружающего мира (среды) для удовлетворения материальных и духовных потребностей индивидов, групп, сообществ *homo sapiens* [1; 2]. Основоположники классической политэкономии утверждали, что «труд – отец богатства, а земля – его мать». Как главную составляющую в жизни человека и общества практически все мировые религии рассматривали необходимость повседневного труда. Такой подход четко прослеживается в христианских основополагающих учениях [3], где, с одной стороны труд рассматривается как нелегкая необходимость, с другой – как единственная возможность удовлетворения потребностей человека.

Сущность, содержание, формы проявления труда глубоко исследованы в работах философов и экономистов, теории трудовой стоимости и др. Так, обобщив работы предшественников, К. Маркс исследует труд простой и сложный, квалифицированный и неквалифицированный, физический и умственный, производительный и непроизводительный, свободный и принудительный и т.д. [4, с. 204-208]. Он отмечает, что труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, подготовки и производство которой требует большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то проявляется она зато в более высоком труде и окупается поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях.

По форме и организации труд подразделяется на индивидуальный и общественный (групповой, коллективный, совмест-

ный). Побуждающим фактором труда является необходимость удовлетворения индивидуальных (личных), групповых (коллективных), совместных (общественных) материальных и духовных (интеллектуальных) потребностей индивида, коллектива. Все это проявляется на макро- (мировом, региональном), мезо- (национальном, региональном), микроуровне (предприятия, организации), индивидуальном (личностном).

В современной экономической литературе превалирует исследование отношения индивидуальных (личных) потребностей, форм и методов их удовлетворения.

В публикациях современных отечественных и зарубежных ученых в центре внимания находятся вопросы мотивации эффективности труда индивида, группы, бригады, производственного коллектива.

В работах отечественных и зарубежных специалистов детально разработаны вопросы нормирования труда [5-8], формы и системы его оплаты [9-14], соотношения динамики производительности труда и заработной платы, системы стимулирования труда. При этом большинство работ касаются указанных вопросов микроуровня, субъектов рыночных отношений, индивидов. Недостаточно глубоко исследованы вопросы соотношения мотивации и стимулирования эффективности труда на уровне субъектов рыночных отношений. Вопросы мотивации труда на мезо- (регионы, территориальные громады), макроуровне (отрасли, государства), уровне международных отношений (глобальный уровень) остаются до сих пор недостаточно разработанными, и нуждаются в глубоких исследованиях. Этим также объясняется актуальность данного исследования.

Примерно в середине XX в. теоретиками, исследователями и практиками выдвинуты положения относительно оценки отношения носителей рабочей силы к труду. Наиболее распространены теории X, Y, Z [12; 14, с. 401]. Согласно теории X работник недобросовестно относится к труду, ленив и т.д.; во втором случае (теория Y) работник добросовестно относится к своему труду, инициативен и т.п., в третьем случае (теория Z) имеет место сочетание первого и второго. В определенной мере вознаграждение за труд, основной формой которого является

заработная плата, уравнивает отношение индивида к труду, сглаживая крайние негативные моменты.

В экономической литературе детально описаны формы и системы заработной платы [5; 7-9; 14]. Основными формами заработной платы являются сдельная и повременная. Они непосредственно обладают определенными стимулирующими свойствами, некоторые посредством систем заработной платы (прямая сдельная, сдельно-премиальная, косвенная сдельная, повременно-премиальная и др.) усиливают их стимулирующую функцию. Стимулирующая функция заработной платы реализуется также путем научно обоснованного сочетания меры труда и уровня его оплаты. Конкретный уровень объема работ и уровень его оплаты регулируются посредством тарифной системы, элементами которой являются тарифная ставка и соответствующий ей уровень квалификации (тарифный разряд). Тарифные ставки размещены в тарифной сетке, имеющей 6-8 (иногда больше) разрядов, которые различаются между собой на 10-15%. Уровень квалификации определяется по тарифно-квалификационным справочникам, в которых приведен перечень производственных характеристик работ и требований к работникам, которые должны их выполнять (уровень образования, профессиональные навыки и др.) Кратко изложенные здесь формы и системы заработной платы широко использовались и используются в странах, находящихся на индустриальном этапе развития. Основными недостатками их является преимущественно принудительный, внешний вектор воздействия. Не учитываются при этом побудительные мотивы качественного выполнения работниками своих заданий, слабо реализуется стимулирующая роль участия работников в собственности, в управлении, в возможности более полной самореализации личности. Многие положения таких систем стимулирования слабо адаптированы к коллективным формам организации труда, умственному, творческому труду. Поэтому в условиях перехода к V-VI технологическим укладам, постиндустриальному этапу развития общество от стимулирования труда все больше ориентируется на системы мотивации труда.

Отдельные авторы отождествляют мотивацию и стимулирование [14, с. 401], что совершенно необоснованно и неприемлемо как в теории, так и в практике. Современные менеджеры-практики рассматривают теорию мотивации с точки зрения психологических особенностей человека. Особенности большинства направлений мотивационных теорий могут быть сведены к теориям: потребностей по А. Маслоу; X/Y МакГрегора; двух факторов Герцберга; продуктивности МакКлейланда; ожиданий Врума.

В основе мотивационного поведения человека, согласно мотивационным теориям, находится мотив, который С. Мочерный определяет как «то, что побуждает человека к активной деятельности и ради чего эта деятельность осуществляется. Мотив означает комплекс явлений, побуждающих человека (работника и собственника) к хозяйственной деятельности. Элементами мотива являются потребности, инстинкт, эмоции, установки, ценности, идеалы. Формы его проявления – желания, стремления, склонности и др. Основной элемент мотива – потребности (среди них выделяют биологические и социальные). В рамках биологических потребностей выделяют базовые (в еде, одежде и т.п.) и производственные (связанные с мотивом личного развития). Побудительными являются и неосознанные мотивы. Осознанные мотивы являются адекватными (выступают как определенная цель) и неадекватными (выступают как мотивации – высказывания, оправдывающие определенные действия) [14, с. 400].

Приведенные выше высказывания известных отечественных и зарубежных экономистов свидетельствуют о необходимости различать мотивы, мотивацию, стимулы, стимулирование и др., которые в определенной степени исследованы на уровне личности (человека), но крайне недостаточно исследованы на уровне громады, общества, то есть на мезо- и макроуровнях.

Взаимосвязь мотивации и стимулирования на уровне индивида и предприятия приведена на рис. 1 [9, с. 47].

Обзор доступной литературы дает основание утверждать, что системы стимулирования и мотивации на уровне индивида,



Рис. 1. Схема формирования механизмов мотивации и стимулирования труда на предприятии

небольших групп (бригад, звеньев), предприятий любых организационно-правовых форм и форм собственности детально разработаны как в зарубежной, так и в отечественной теории и практике. Однако уровень их исследования существенно различается. Если на современных предприятиях и в организациях индустриальных и постиндустриальных государств на микроуровне мера труда и мера вознаграждения тесно взаимосвязаны, то в постсоциалистических государствах эта связь утрачена. Реально деградировали работы по нормированию и оплате труда. Системы мотивации практически отсутствуют либо подменяются системами стимулирования, заработной платой. При этом

заработная плата, которая теоретически должна выполнять функции воспроизводства рабочей силы, стимулирования эффективности труда, регулирования движения и распределения рабочей силы, фактически редко комплексно реализуется как на уровне хозяйствующих субъектов, так и в отношениях «предприятие – органы местного управления (громады)», «предприятие – органы регионального управления», «предприятие – государство – гражданское общество». Неудовлетворительное использование мотивационных систем на микроуровне, практическое отсутствие систем мотивации эффективности труда на мезо- и макроуровнях в постсоциалистических странах и Украине привело к кризисным явлениям в экономике названных стран. К примеру, по состоянию на конец 2015 г. экономика Украины находится в глубоком социально-экономическом кризисе, который усугубляется на фоне мировых и региональных проблем, сдерживающих темпы роста как мировой экономики в целом, так и экономики конкретных стран.

Согласно официальной отчетности и публикациям ученых, средств массовой информации население Украины составило: в 1992 г. – 52 млн чел.; 2014 – 45,4; 2015 – 42,0 млн чел. При этом не учтено от 5 до 8 млн граждан Украины, легально и нелегально работающих за её пределами и на территориях, не подконтрольных органам центрального государственного управления Украины (Крым, отдельные города и районы Донецкой и Луганской областей). В 1,7 млн чел. оценивается вынужденная внутренняя миграция населения. Задолженность по заработной плате оценивается на начало 2016 г. около 2 млрд грн. Растут коммунальные платежи, органы местного и регионального управления испытывают дефицит бюджета. Положение усугубляется как спадом ВВП в целом по стране (за два последних года, по различным оценкам, ВВП снизился на 30-40%), так и падением примерно в 3 раза курса гривны по отношению к доллару США и евро, ростом инфляции (более 40% в 2015 г.), дефицитом государственного бюджета в целом.

В этих условиях быстрый выход из кризиса мало реален. Так, министр экономического развития Украины оценивает выход экономики на показатели 2012-2013 гг. за пределами 2020 г.

Примерно такие же сроки называют известные украинские политологи Р. Ищенко, М. Погребинский, Р. Бортник. Ситуация может измениться, если найдется государство или группа государств, готовых вложить в развитие экономики Украины в течение 3-5 лет по 70-100 млрд дол. США ежегодно. И тогда возможен более быстрый выход экономики из кризиса (через год – стабилизация и подъем, через 3-5 лет – превышение показателей 2013 г. на новой экономической базе). Главными условиями реализации данного проекта являются установление мира в стране, системные экономические реформы, гарантированная поддержка экономики Украины мировым сообществом, государственный подход правящей элиты к развитию внутреннего рынка, многовекторность экономического и политического сотрудничества. Варианты такого развития разработаны научными центрами НАН Украины и в случае их поддержки на уровне правительства могут быть быстро откорректированы, адаптированы к реальным условиям и внедрены.

Однако вышеизложенное не отрицает, а создает необходимость использования тех резервов и возможностей, которые имеются в государстве, на уровне местных органов управления, регионов, территориальных громад по повышению мотивации эффективного труда различными категориями работников, собственников, акционеров, населения. Это будет способствовать стабилизации работы субъектов рыночных отношений на всех уровнях.

В постсоциалистической Украине сформированы принципиально иные, по сравнению с периодом ее функционирования в составе СССР, условия. Если раньше основной формой собственности была общегосударственная, то в независимой Украине – частная собственность на средства производства. В связи с этим представители старшего поколения считают, что они лишены права собственности на средства производства и таким образом поставили себя в ряды оппозиции новым собственникам, ставшим таковыми в процессе ваучерной приватизации. Теперь наемные работники считают, что вопросы эффективности труда и производства их не касаются, что это забота

новых собственников, новых хозяев средства производства и условий труда. В определенной степени это близко к истине.

Новые собственники, как правило, являются выходцами не из производственных коллективов, а из торговой сферы, сферы управления, спекулятивного капитала и в своем большинстве не стали эффективными хозяевами и менеджерами. Подавляющее большинство средних и крупных приватизированных предприятий стали убыточными (до 80-90%). Новые хозяева не смогли сохранить производственные связи со своими смежниками, поставщиками и потребителями на внутренних и международных рынках. Предприятия зачастую закрываются, а оборудование продается как металлолом. Поэтому было бы целесообразно органам госуправления рассмотреть работу приватизированных предприятий по состоянию на 2015 г. и внести предложения по принятию Закона о заключении договоров (контрактов) с собственниками приватизированных предприятий. Последний обязывал бы собственников составить программы, дорожные карты по выводу предприятий из кризиса в течение трех лет. В случае невыполнения контрактов предприятия передаются в собственность трудовым коллективам также на условиях заключения контрактов с коллективом в лице совета трудового коллектива и профсоюзного комитета.

На предприятиях всех форм собственности следует вернуться к восстановлению нормирования труда, жесткой увязке уровня производительности труда и уровня его оплаты. Системы организации и оплаты труда должны предусматривать участие работников в управлении предприятиями, собственности, прибылях. Эти схемы известны в экономике развитых стран и могут быть использованы в практической работе отечественных предприятий.

Нуждаются в усовершенствовании отношения работников, предприятий с органами местного управления. Одним из направлений этого может стать перечисление платы за использование трудовых ресурсов не по месту расположения предприятий, а в местный бюджет непосредственно по месту жительства (а не работы) работников. Эти средства должны иметь целевое использование на образование, подготовку кадров, здра-

воохранение, спортивно-физкультурное движение. Такой подход создает заинтересованность работников по месту их жительства, населения, территориальных громад в рациональном и эффективном использовании этих средств, что прямо и косвенно повышает эффективность труда работников предприятия всех форм собственности. Кроме того, если работник или житель данного населенного пункта вкладывает свои средства либо часть своего дохода в развитие производственной или социальной инфраструктуры, то эти средства на стадии их формирования следует освободить от всех форм налогообложения. Это касается и налогообложения пенсий как работающих, так и неработающих пенсионеров, средств на поддержку различных форм государственных служб, управлений, структур. Переход от «плоской» к прогрессивной системе налогообложения может существенно пополнить бюджеты всех уровней. Названные и ряд других мер по сокращению госаппарата, ограничению его вмешательства в процессы производства и управления производством позитивно влияют на демократизацию и децентрализацию управления производством, повышение эффективности труда на макро- и микроуровнях.

Известный американский исследователь Дж. Мозес применительно к экономике социализма утверждал, что рабочее самоуправление и децентрализация экономики на уровне предприятий неразделимы. Лишь экономическая реформа, предоставляющая предприятиям право устанавливать размеры заработной платы и долю прибыли предприятий на жилищное строительство и социально-культурные нужды, вместе с ответственностью за принятие решений могут создать материальные стимулы для серьезного отношения к самоуправлению со стороны управляющих и рабочих [15]. Это положение остается в силе и для предприятий постсоциалистической экономики, поскольку работники лишены права участия в выборе и принятии систем оплаты труда, распределения дохода, прибыли, формирования различных бюджетов (местного, регионального, государственного), а также права контроля над указанными процессами, серьезно влияющими на эффективность систем мотивации эффективного труда.

Мотивации эффективности труда на макроуровне существенно способствует привлечение широких масс населения к рациональному использованию природных ресурсов, распределению доходов природной ренты всеми жителями данного государства. Известно, что в штате Аляска (США), Норвегии и ряде арабских стран Ближнего Востока прибыль от добычи, переработки и реализации природных углеводородов распределяется не только для формирования федеральных, региональных и местных бюджетов, но также используется для формирования личных доходов каждого жителя данной страны, штата. В постсоциалистических странах рентные доходы от использования природных ресурсов присваивают собственники соответствующих производств и лишь частично (через систему налогообложения) рента попадает в государственный бюджет. Однако основная часть ренты присваивается олигархами. Известными отечественными зарубежными учеными доказана целесообразность использования ренты как основного бюджетобразующего источника, достаточно эффективного фактора формирования системы мотивации эффективного труда на макроуровне. Так, академик РАН Д. Львов [16] доказал целесообразность формирования бюджетов (федерального, регионального и местного) по схеме: рента природная; добавленная стоимость; начисления на доходы физических лиц. При этом более 50% доходов бюджета составляют рентные отчисления. За счет рентных доходов формируются общественные фонды национального дивиденда, схема распределения которого приведена на рис. 2 [16, с. 205].

Заинтересованность работников в росте эффективности труда может быть повышена путем прозрачных систем ценообразования, которые способны сохранять потребительские цены на уровне, доступном для большинства субъектов рыночных отношений, работающих и уже (еще) не работающих граждан. Методический подход к формированию цены, обеспечивающей ценовую конкурентоспособность продукции и учитывающей получение необходимой целевой прибыли, отображен на рис. 3.

Порядок расчета необходимого уровня цены:

1. Цена (C) единицы товара, обеспечивающая получение целевой прибыли, может быть определена по формуле



Рис. 2. Схема распределения и контроля использования общественного фонда национального дивиденда



Рис. 3. Этапы формирования и установление цен, обеспечивающих конкурентоспособность товара и ценовую прибыль

$$Ц = \frac{Пр + Дц}{О} + 3д.р,$$

где $Пр$ – сумма постоянных и части переменных расходов (условно постоянная часть добавленной стоимости) в денежном измерении;

$Дц$ – переменная часть добавленной стоимости в денежном измерении;

$О$ – объем производства данного вида товара в натуральном измерении;

$3д.р$ – дополнительные расходы (логистика, транзакционные издержки) на единицу товара (в денежном измерении).

2. Цена единицы товара, обеспечивающая ценовую конкурентоспособность продукции ($Цк$), может быть определена и оценена по формуле

$$Цк = Ц + НДСед.пр + Тж + Там + Зс \leq Цконкур,$$

где $НДС$ – налог на добавленную стоимость (в расчете на единицу товара) в денежном измерении;

$Тж$ – железнодорожный тариф или иные транспортные расходы на единицу продукции;

$Там$ – таможенные процедуры (для товара на экспорт) в расчете на единицу продукции;

$Зс$ – затраты по сертификации и прочим необходимым процедурам;

$Цконкур$ – цена единицы продукции конкурентов на рынках товаров.

Четкое понимание всеми работниками предприятия принципов формирования цен, обеспечивающих конкурентоспособность продукции на внутреннем и зарубежном рынках, получение необходимой и достаточной целевой прибыли, их связи с уровнем доходов работников (заработная плата, участие в прибылях и т.п.), может существенно повысить стимулирование труда на предприятии, мотивацию работников в эффективности их труда.

Создание эффективной системы мотивации труда всех уровней во многом зависит от политики государства в этих вопросах. Прежде всего государство должно обеспечить уважительное отношение к работникам реального сектора экономики, восстановить отношения состоятельности на производстве, оправдавшие себя формы и системы мотивации и стимулирования труда, функции заработной платы. На данном этапе развития экономики Украины государство совместно с иными субъектами хозяйствования должно обеспечить подготовку рабочих кадров, управленцев, инженерно-технических работников необходимой квалификации, приняв на себя максимум расходов на подготовку и переподготовку кадров, ориентированных на производство V-VI технологических укладов.

Высшие учебные заведения должны иметь от государства госзаказ на подготовку кадров, необходимых для восстановления и развития современных производств и технологий.

Наука (академическая и вузовская) должна иметь госзаказ на фундаментальные исследования, а финансирование необходимо обеспечить на уровне 1,7% ВВП, вместо нынешнего 0,37%, поскольку нефинансирование науки обрекает общество на деградацию, а государство – на разрушение. Следует также сформировать и поддерживать системы ротации кадров, обеспечив четкую работу «вертикальных лифтов» движения кадров, эффективную организацию их работы.

Выводы. Установлено, что система мотивации и системы стимулирования эффективности труда – это близкие, в чем-то совпадающие, но далеко не идентичные экономические категории. В системах стимулирования преобладают принудительные, не всегда экономические формы побуждения к труду. Системы стимулирования в большей мере характерны для государств и обществ, имеющих довольно низкий уровень развития, уровень доходов основной массы населения ниже научно обоснованного. Мотивация труда – категория более высокого порядка. Она имеет место в государствах и обществах достаточно высокого уровня развития, а доходы основной массы населения находятся на уровне научно обоснованного или превышают его. Системы мотивации позволяют гражданам самореализовать

свои способности и возможности, предоставляют возможность выбора желаемых профессий, постоянно повышать общий и профессиональный уровень. Системы мотивации имеют место на микро-, мезо- и макроуровнях. Активную роль в этом играют трудовые коллективы, предприятия, органы местного, регионального и государственного управления. Большинство постсоветских стран находятся на уровне, где действуют преимущественно системы стимулирования и лишь отдельные элементы системы мотивации.

В целях перехода к системам мотивации эффективности труда (без чего сложно ожидать выхода Украины из системного социально-экономического кризиса, продолжающегося почти четверть века и обострившегося в последнее время) целесообразно и необходимо:

прекратить вооруженное противостояние в отдельных регионах Украины, добиться согласия в обществе, делая акцент не на противоречиях, а на том, что объединяет общество, его основные классы, группы, граждан;

обеспечить рост отечественного производства, доходов населения, уменьшение разрыва уровня доходов различных групп населения, таким образом акцентируя внимание государства и общества на развитии внутреннего рынка;

выбрать вектор интеграции, являющийся дополнением к подъёму экономики на основе развития внутреннего рынка, повышения конкурентоспособности продукции;

сформировать систему мотивации труда, что является комплексной проблемой, охватывающей экономические отношения от микро- до макроуровня. В ее решении должны принимать участие все – от индивидуума, группы, коллектива, громады до общества в целом;

на уровне индивидуального работника, малого коллектива восстановить оправдавшие себя в условиях рыночной и планово-директивной экономики формы и системы оплаты труда;

провести анализ имеющихся нормативных и методических материалов по нормированию труда, формам и системам заработной платы, взаимоувязке соотношения темпов изменения эффективности труда и уровня заработной платы. Дорабо-

тать имеющиеся материалы, реализовать их в практической деятельности предприятий, организаций. К данной работе следует привлечь сотрудников институтов НАН, ВУЗов, нормативно-исследовательских центров и лабораторий;

отказаться от «плоской шкалы» налогообложения доходов населения, заменив её прогрессивной шкалой;

одним из источников формирования бюджета сделать природную ренту. Она должна также стать источником формирования общенародного дивиденда как формы участия населения в распределении природных богатств и индивидуальном использовании части природной ренты;

в формировании системы мотивации эффективности труда более полно использовать участие работников в собственности путём участия в прибылях, управлении, вертикальной профессиональной ротации кадров.

Использование изложенных и ряда других предложений по повышению мотивации труда будет способствовать выходу экономики постсоветских стран и Украины из кризиса.

Литература

1. Всемирная история экономической мысли. Т. 1-6 / МГУ им. М.В. Ломоносова. – Редкол.: В.Н. Черковен (гл. ред.) и др. – М.: Мысль, 1987-1997.

2. История экономических учений (современный этап): учебник / под общ. ред. А.Г. Худокормова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 733 с.

3. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового Завета. – М.: Российское Библейское общество, 2011. – 1276 с.

4. Маркс К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т.1. – М.: Гос. изд. полит. литературы, 1955. – 796 с.

5. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): монографія / М.Д. Ведерніков. – Хмельницький: НАП «Евріка», 2001. – 288 с.

6. Ковалев В.Н. Совершенствование организации производства и труда на горном предприятии / Н.П. Ковалев, И.М. Мартынов, В.П. Жученко. – М.: Кедр, 1978. – 174 с.
7. Мошенский М.Г. Нормирование труда и заработной платы при капитализме / М.Г. Мошенский. – М.: Мысль, 1971. – 300 с.
8. Орлов П.М. Нормирование труда в промышленности капиталистических стран / П.М. Орлов, Е.И. Арон. – М.: Изд. НИИтруда, 1960. – 52 с.
9. Булеев И.П. Мотивация труда в промышленности: теория и практика / И.П. Булеев, Е.И. Булеев, Г.С. Атаманчук, А.Н. Ревва. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2012. – 338 с.
10. Ковальов В.М. Трудовий потенціал регіону і розвиток, стимулювання, ефективність використання / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва. – Харків: УПА, 2011. – 204 с.
11. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
12. Оучи И. Методы организации производства (японский и американский подходы) / И. Оучи. – М.: Экономика, 1984. – 352 с.
13. Амоша О.І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О.І. Амоша, О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2011. – 200 с.
14. Мотивація теорії. Економічна енциклопедія. У 3-х томах. Т. 2. / відп. ред. Мочерний С.В. та ін. – К.: Академія, 2001. – 848 с.
15. Moses J.I. Worker Selt management and the Reformist Alternative an Soviet Labour Policy / J.I. Moses // Soviet Studies. №2. – P. 220.
16. Львов Д.С. Экономика развития / Д.С. Львов. – М.: Экзамен, 2000. – 510 с.

Представлена в редакцію 11.03.2015 г.