

Вважаємо, що саме використання КЖЦ дасть змогу підвищити ефективність підприємств з експлуатації автодоріг, буде стимулювати впровадження сучасних проектних і будівельних рішень, матеріалів і технологій, що будуть збільшувати довговічність дорожніх об'єктів. Крім того, нова контрактна модель дозволить створити сучасну систему управління автострадами, а самі автодороги – від будівництва до обслуговування – будуть експлуатуватися по інноваційній технології життєвого цикла, що буде попереджати теперішню ситуацію зі станом доріг.

Література:

1. И.Блохина. Строительство автодорог в условиях бюджетного дефицита: КЖЦ / [електронний ресурс] – Режим доступу: www.finmarket.ru

УДК 336.21

Костін Д. Ю.

Харківський національний університет радіоелектроніки

**ЗМІНИ У СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ОБУМОВЛЕНІ ПЕРЕХОДОМ ДО НОВОГО
СПОСОБУ ВИРОБНИЦТВА**

Kostin D.U.

**CHANGES IN THE SYSTEM OF MATERIAL INCENTIVES WORK,
DUE TO TRANSITION TO THE NEW METHOD OF PRODUCTION**

Вже декілька десятиліть поспіль світова економіка переживає складний цивілізаційний перехід, сутність якого складає поступова зміна способу виробництва. Економічною основою нового, постіндустріального способу виробництва виступає власність на інформацію, з якою працівник з'єднується безпосередньо, без посередника капіталіста. Специфіка інтелектуальної праці передбачає, що робітник володіє усіма необхідними навичками для створення готового інформаційного продукту та подекуди можливостями придбання у власність необхідних засобів виробництва. Поступово долається відчуження працівника від засобів виробництва та створеного продукту, пом'якшується протиріччя між найманою працею і капіталом, завдяки чому власник робочої сили отримує можливість не тільки ефективно протистояти, а й суттєво впливати на поведінку роботодавця.

Трансформація відносин власності змінює мотивацію працівників. Володіючи невідчуженими унікальними здібностями, що є головним джерелом доходів фірми, вони намагаються реалізувати усі права, пов'язані з використанням власної робочої сили, претендуючи не тільки на оплату результатів праці, а й на повну компенсацію вартості робочої сили, а також на частку додаткового доходу. На думку багатьох дослідників, зміни у системі мотивації зумовлюють необхідність упровадження нових моделей найму робочої сили, перегляду розподілу кінцевого продукту.

Так, наприклад, М. Семикіна наголошує, що «на тлі ... перетворення індустріального суспільства в постіндустріальне... широко застосовуються нетрадиційні методи матеріального стимулювання персоналу, такі, як участь у розподілі прибутку, безоплатна передача акцій, пайова участь, накопичення коштів на спеціальних рахунках» [1, с. 11-12]. Аналогічна точка зору простежується у працях А. Колота [2, с. 276]. Д. Львов підкреслює, що працівники, які мають унікальні знання і вміння, одержують монополію на їх використання у вирішенні специфічних, нестандартних завдань, що стоять перед фірмою, та всі права на квазіренту шляхом участі у прибутках [3, с. 304]. С. Цимбалюк взагалі пропонує включати винагороди, що не належать до фонду оплати праці (дивіденди, проценти, позики на поліпшення житлових умов), та виплати з прибутку (премії, бонуси, виплати за програмами участі у прибутку) до складу компенсаційного пакету, який надає роботодавець найманому працівнику [4, с. 3]. Цікавою є точка зору Л. Шевченко, яка пов'язує трудову винагороду з особливостями використання прав на робочу силу, у результаті чого оплата праці може набувати форм трудової ренти, інвестиційного доходу, заробітної плати, страхової премії, частини підприємницького прибутку, нематеріальних доходів і платежів, запланованих на майбутнє [5, с. 25-29].

Працівник, зайнятий в інформаційному секторі виробництва, – не тільки співвласник невіддільних від нього засобів виробництва. Він економічно забезпечений вагомими соціальними гарантіями як з боку держави, так і безпосередньо роботодавця, інституціональним закріпленням власних прав у трудовому контракті, колективних договорах і угодах, участю у профспілках, наявністю альтернативних видів доходів тощо. Економічна влада найманого працівника суттєво посилюється виникненням у фірми значних трансакційних витрат на пошук нових працівників, важкістю трансферу неформалізованих знань, залежністю ринкової вартості сучасної фірми від інтелектуального капіталу працівників.

За таких умов роботодавець змушений формувати ставлення до працівників як до партнерів. Форми реалізації економічного або соціально-трудоного партнерства різноманітні: децентралізація управління, заміна жорсткої ієрархії гнучкими формами організації бізнесу, дефрагментація виробництва, розповсюдження дистанційних трудових відносин, партисипатія. Відповідні зміни відбуваються і у механізмі надання матеріальної винагороди: зростає роль преміювання, пов'язана з груповою винагородою; перемінні виплати спрямовуються на команди і робочі групи, а також на внесок індивіда у колективні зусилля по удосконаленню бізнесу.

Важливим напрямом матеріального стимулювання зайнятих в інформаційному секторі виробництва виступає інвестування у інтелектуальні ресурси як у фірмово-специфічний капітал фірми. Інвестиції у фірмово-специфічний людський капітал можуть набувати різних форм, а саме: витрати фірми на адаптацію працівників до фірмової технології, витрати на додаткове навчання, тренінги, підвищення кваліфікації працівників; витрати на створення внутрішньої мережі робочих та проектних команд; витрати на закріплення у

фірмі специфічних інтелектуальних трудових ресурсів. Але особливого значення набувають витрати на корпоративну освіту, оскільки під час навчання формується специфічна робоча сила, яка може бути реалізованою переважно в межах конкретної фірми та її технологічної спеціалізації, або навіть інтерспецифічний кадровий ресурс, який може бути використаний лише всередині даної фірми [5, с. 180-181].

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються при переході до нового способу виробництва, суттєво змінюють баланс економічної вдали між найманим працівником і роботодавцем. Невідчуженість нових факторів виробництва від найманого працівника дає можливість останньому інтенсивніше впливати характер перерозподілу. За таких умов мотивація працівника значно розширюється: його цікавить не тільки розмір матеріальної винагороди, а й наявність інституційно закріплених можливостей якнайповніше реалізовувати права власності на свою робочу силу.

Саме із цим, на нашу думку, пов'язані зміни у системі матеріального стимулювання трудової діяльності:

- у *характері матеріальної винагороди*: підвищується роль заходів, спрямованих на компенсацію вартості робочої сили (витрати роботодавця на соціальне, медичне, пенсійне страхування, придбання житла, транспорт, зв'язок тощо); збільшується ціна праці;

- у *механізмі сплати матеріальної винагороди*: перехід від встановлення окладів за внутрішньофірмовою системою ранжування відповідно до оцінки робіт до встановлення окладів і ставок на основі гнучкого сполучення цін ринку праці, індивідуальних і групових результатів та рівня компетенції працівника; зростання ролі варіативної частки оплати праці;

- *розповсюдження нових форм матеріального стимулювання*: участь у прибутках, придбання опціонів, акціонуванні; інвестиції у нагромадження людського капіталу та подальше його закріплення у межах даної фірми як інтерспецифічного ресурсу.

Література:

1. Семикіна, М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / М. В. Семикіна ; ДУ "Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України". – К., 2004. – 36 с.

2. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст] : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

3. Введение в институциональную экономику [Текст] : учеб. пособие / под. ред. Д. С. Львова. – М. : Экономика, 2005. – 639 с.

4. Цимбалюк, С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування [Текст] / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. - №1. – С. 3-10.

5. Шевченко, Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : Право, 2009. – 280 с.