

УДК 331.101

Костін Д. Ю.

Харківський національний університет радіоелектроніки

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Визначено напрями трансформації системи матеріального стимулювання у розвинених країнах, які відбуваються під впливом переходу до нового способу виробництва. Виявлено та розкрито причинно-наслідкові зв'язки між зміною способу виробництва та еволюцією потреб найманих працівників. Розкрито їх вплив на механізми матеріального стимулювання трудової діяльності. Узагальнено зарубіжний досвід матеріального стимулювання трудової діяльності.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, механізми матеріального стимулювання, трудова діяльність, вартість робочої сили, оплата праці, заробітна плата, наймана праця.

Постановка проблеми. Становлення у розвинених країнах світу нового постіндустріального способу виробництва значно змінило зміст, склад та структуру потреб найманих працівників. З одного боку, з'явилися якісно нові потреби, з другого боку, відбулася зміна порівняної значущості вже існуючих потреб. Усе це змусило роботодавців шукати такі механізми матеріального стимулювання трудової діяльності, які б відповідали новим господарським реаліям. У зв'язку з цим існує необхідність, по-перше, виявити та розкрити напрями трансформації системи матеріального стимулювання у розвинених країнах, а також визначити фактори, що їх зумовлюють; по-друге, узагальнити зарубіжний досвід матеріального стимулювання трудової діяльності та виявити можливості його адаптації на вітчизняних паливно-енергетичних підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу змін, які відбуваються у системі матеріального стимулювання трудової діяльності під впливом переходу до постіндустріального способу виробництва, приділяється значна увага як з боку вітчизняних, так і зарубіжних науковців (М. Армстронг, Т. Стівенс [1, с. 8], А. Бузгалін [3], Д. Верба, Ю. Зайцев [9], В. Гриньова [6], О. Грішнова [7], А. Колганов [4, с. 132], А. Колот [11; 12, с. 276], Е. Лоулер [21], Д. Львов [5, с. 304], О. Марченко [2, с. 215-225], М. Семикіна [14, с. 12], А. Соболевська [15], С. Цимбалюк [17, с. 3], Л. Шевченко [2; 18-20] та інші).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте причинно-наслідкові зв'язки між змінами у виробничих відносинах, поява нових потреб та зумовлена цим трансформація механізмів матеріального стимулювання залишається недостатньо дослідженими. Систематизації та узагальнення потребують напрями трансформації. Існує також необхідність у виявленні можливостей використання зарубіжного досвіду на вітчизняних підприємствах.

Мета статті. Метою статті є визначення напрямів трансформації системи матеріального стимулювання у розвинених країнах, які відбуваються під впливом переходу до нового способу виробництва; встановлення при-

чинно-наслідкових зв'язків між зміною способу виробництва та еволюцією потреб найманих працівників, виявлення та розкриття їх впливу на механізми матеріального стимулювання трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Починаючи з середини ХХ ст. під впливом науково-технічної революції у світовому господарстві почалася поступова зміна способу виробництва. Основною рисою нового, постіндустріального способу виробництва та його відмінністю від попереднього, індустріального, є орієнтація на використання інтелектуальних компонентів – знань, інформації, науково-технічних досягнень як самостійних, подекуди вирішальних факторів господарського розвитку. Невід'ємність цих компонентів від людини суттєво підвищує її роль у процесі суспільного виробництва, принципово змінює ціннісні орієнтири та мотиви господарської поведінки. Головним критерієм суспільного прогресу за таких умов виступає вже не нагромадження матеріально-речового багатства, збільшення випуску та удосконалення продукції, а розвиток самої людини та її здібностей.

Технологічні та соціально-економічні трансформації, якими супроводжується становлення постіндустріального способу виробництва, зумовлюють появу нових потреб, зміну порівняльної значущості їх окремих форм, а відтак спричиняють значні зміни і у мотивації працюючих та системі матеріального стимулювання трудової діяльності. Серед найбільш вагомих факторів, що їх визначають, на нашу думку, доцільно виділити такі:

- *вирівнювання балансу економічної влади між найманою працею і капіталом.* Економічною основою нового способу виробництва виступає власність на інформацію, з якою працівник з'єднується безпосередньо, без посередника капіталіста. Специфіка інтелектуальної праці передбачає, що працівник володіє усіма необхідними навичками для створення готового інформаційного продукту та подекуди можливостями придбання у власність необхідних засобів виробництва [10, с. 24]. Поступово долається відчуження працівника від засобів виробництва та створеного продукту, значна частка кваліфікованих працівників стає співвласниками, пом'якшується протиріччя між найманою працею і капіталом: власник робочої сили отримує можливість не тільки ефективно протистояти, а й суттєво впливати на поведінку роботодавця. Інструментами економічної влади найманого працівника за таких умов можуть бути: висока ступінь унікальності та специфічності людських ресурсів, що беруть участь у трансакціях на ринку праці; монополізація окремих видів зайнятості; членство у профспілках та профспілкова діяльність; наявність альтернативних джерел доходів (від володіння цінними паперами, нерухомістю, банківськими депозитами тощо); можливість підтримувати асиметрію ринку на власну користь [9, с. 19; 18, с. 9].

Трансформація відносин власності змінює мотивацію працівників, зайнятих в інтелектуальному виробництві. Володіючи невідчуженими унікальними здібностями, що є головним джерелом доходів фірми, вони намагаються реалізувати усі права, пов'язані з використанням власної робочої сили, а відтак претендують 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, пере-

гляду розподілу кінцевого продукту (А. Колот [12, с. 276], А. Бузгалін, [3], Д. Львов [5, с. 304], Л. Шевченко [18, с. 9-10], С. Цимбалюк [17, с. 3], М. Семикіна [14, с. 12], О. Марченко [2, с. 31, 36] та інші).

Так, наприклад, М. Семикіна наголошує, що «на тлі появи ознак поступового 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» [14, с. 11-12]. Аналогічна точка зору висловлюється у працях А. Колота [12, 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 [5, с. 304]. А. Бузгалін та А. Колганов також вважають за доцільне побудову відносин між працівниками-носіями знань та власниками капіталу фірми на основі укладання угод про розподіл частини прибутків [4, с. 132].

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 [17, 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 [19, с. 25-29].

Проте не всі науковці погоджуються з тим, що в умовах переходу до постіндустріального способу виробництва баланс економічної влади між найманою працею і капіталом вирівнюється. Так Ю. Зайцев та Д. Верба, досліджуючи особливості оплати праці в інформаційному суспільстві, дійшли висновку про те, що у деяких випадках фірми схильні компенсувати зниження якості праці однієї професійної групи додатковим навантаженням на інші, а не підвищенням витрат на навчання [9, с. 19]. З. Гафуров, І. Ніколаєнко вказують на перетворення експлуатації на самоексплуатацію. На підкоренні капіталу не просто робочої сили, а людини як особистості наголошують, А. Бузгалін та А. Колганов [4, с. 136-137], О. Задорожна [8, с. 31]. На посиленні експлуатації наполягає В. Мандибура: зростання межі пенсійного віку (ФРН), ліквідація гарантій зайнятості для окремих груп працівників (Іспанія, Італія, Франція), подовження тривалості робочого дня до 50 годин попри протести профспілок (Японія, Нова Зеландія, Австралія, США, Велика Британія) [13, с. 28-29]. А. Колот вказує на те, що за останні 20 років відбулася «десоціалізація відносин між найманою працею і капіталом» [11, с. 3];

- *унеможливлення традиційних форм примусу до праці*, побудованих на особистій та економічній залежності працівника від власника засобів виробництва. 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 [20, с. 223].

У сполученні зі зростанням продуктивності праці, збільшенням обсягу випуску продукції це призводить до розширення можливостей задоволення матеріальних потреб, зниження їх порівняльної значущості. Залишаючись вагомими, вони перестають бути домінуючими, особливо для працівників інформаційного сектору. На перший план висуваються нематеріальні потреби у самореалізації, розширенні свободи вибору, реалізація яких неможлива в умовах економічного примусу. За таких умов роботодавець змушений формувати ставлення до працівників як до партнерів, підкорювати творчу працю капіталу на базі не примусу, а шляхом пошуку компромісу [20, с. 222].

Економічне партнерство пов'язане з суттєвими змінами у соціальному статусі зайнятих: працівники набувають рис, функцій і повноважень, що в індустріальному суспільстві вважалися притаманними власникам засобів виробництва. Робітник стає самостійнішим, виходить з-під контролю керівництва. 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 [15, с. 96-97];

- *зміна способу взаємодії у системі «індивід – група – суспільство»*. Технологічні зміни у продуктивних силах суспільства, поява факторів виробництва, саме існування яких має сенс тільки за умов їх колективного використання (глобальна мережа Internet тощо) стали підґрунтям соціально-економічної деформації відносин власності. З одного боку, на думку А. В. Бузгаліна, у постіндустріальній економіці відбувається зниження порівняної значущості приватної власності, оскільки провідне місце займають ресурси, які втратили ознаки обмеженості [3, с. 12-14]. За таких умов матеріальні обмеження, накладені на дії людини, поступово знімаються, поступаючи соціальним та інституціональним обмеженням [2, с. 18-19]. Відтак одним з вагових мотивів господарської діяльності стає участь у формуванні та регулюванні таких обмежень: членство у профспілках, організаціях роботодавців, соціально-трудоного партнерство, посилюється значення договірного регулювання оплати праці.

З іншого боку, широкого розповсюдження набувають асоційовані форми власності, що зумовлює зміну відносин конкуренції всередині організації на партнерські, солідарні, кооперативні відносини. Формується новий тип корпоративної культури – організації, що навчається, у якій полегшується трансфер індивідуального та колективного знання [2, с. 174]. Це дозволяє сут-

тево пом'якшити одне з головних протиріч постіндустріального суспільства – протиріччя між інформаційним привласненням одних соціальних груп, що призводить до зростання їх матеріального благополуччя, та зростанням інформаційного відчуження інших, що відповідно знижує їх добробут;

- *основними факторами виробництва стають знання та інформація, творчі здібності людини, її здатність створювати та використовувати інформаційні продукти.* За таких умов праця набуває інтелектуального, інноваційного, творчого характеру, що підвищує ступінь задоволеності нею. Водночас продукт такої праці важко піддається точній оцінці. Як зазначає О. С. Марченко, вимір абсолютно нематеріальних результатів інтелектуальної праці набуває форми оцінки працівника, його місця і ролі у виробничому процесі, ступеня специфічності знань і навичок, рівня реалізації трудового потенціалу [2, с. 225]. За таких умов роботодавця змушений налагоджувати тісні партнерські стосунки з найманими робітниками, застосовувати не процесуальні, а змістовні концепції мотивації, враховувати більш складну ієрархію потреб людини.

Важливим напрямом матеріального стимулювання зайнятих в інформаційному секторі виробництва виступає інвестування у інтелектуальні ресурси як у фірмово-специфічний капітал фірми. Слід підкреслити, що у цьому процесі зацікавлений не тільки працівник, який оволодіває новими знаннями, отримує підґрунтя для нагромадження особистого інтелектуального капіталу, а й фірма. Для фірми інвестиції у інтелектуальний капітал дають змогу поліпшити діловий клімат, підвищити ефективність роботи і управління, створити стабільний трудовий колектив. Працівники прагнуть скоріше опанувати нові види діяльності, підвищити доходи, стати більш конкурентоспроможними на ринку праці, зменшуючи таким чином залежність від роботодавця.

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 [2, с. 218]. Але особливого значення набувають витрати на корпоративну освіту, оскільки під час навчання, як зазначає Л. С. Шевченко, 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 [19, с. 180-181].

Інвестиціям у людський капітал притаманні значні ризики. З одного боку, для фірми існує пряма загроза втрати очікуваних доходів у випадку звільнення працівників, значні трансакційні витрати на пошук нових працівників. З іншого боку, ризикує і сам працівник, який втрачає можливість працевлаштуватися в інших фірмах. Функцію забезпечення інвестицій за таких умов виконують: 1) соціальні гарантії – інвестиції у закріплення і збереження кадрів, наприклад, капіталовкладення у створення соціальної інфраструктури, що забезпечує високий рівень якості життя (житло, відпочинок, медичне обслуговування) [2, с. 223]; 2) зміщення ак-

центів з підтримки внутрішнього балансу окладів всередині організації на підтримку зовнішньої конкурентоспроможності зарплати на зовнішньому, у тому числі міжнародному ринку праці [21, с. 27; 15, с. 96]).

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 у сфері інтелектуального виробництва 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 (рис. 1):

- *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 внутрішньо фірмовою системою ранжування відповідно до оцінки робіт та їх співвідношення у компанії 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.

Кумулятивним результатом зазначених змін стає поява зростаючих можливостей задоволення матеріальних потреб, що значно знижує їх порівняльну значущість. Особливо підкреслимо, що вони не зникають, просто наявність інституційних умов їх реалізації відсуває їх на другий план у порівнянні з іншими видами потреб.

З іншого боку, зміни у характері праці, яка набуває творчих, змістовних, інноваційних рис, змінює тип соціальної взаємодії у системі «індивід – група – суспільство» з конкурентного, антагоністичного на партнерський, кооперативний, солідарний. З'являється потреба у розбудові корпоративної культури на засадах економічного партнерства. Мотивуючими чинниками знов виступає наявність інституційних умов, що забезпечують реалізацію партнерських відносин, а саме: широке залучення працівників до управління, партисипатія; можливість брати участь у внутрішньофірмовому трансфері знань, корпоративній освіті; участь у формуванні соціальних, інституційних обмежень діяльності фірми.

Нові вимоги до робочої сили зумовлюють підвищення її вартості, а значить і збільшення витрат роботодавця на залучення кваліфікованих кадрів. За таких умов прискорюється впровадження працезберігаючих технологій, частина робочої сили вивільняється. Водночас кваліфікована праця відрізі-



Рис. 1. Зміни у системі матеріального стимулювання трудової діяльності, обумовлені переходом до постіндустріального способу виробництва

няється високою продуктивністю, тому паралельно зі скороченням кількості зайнятих підвищується валова додана вартість. Особливо помітний цей процес в індустріальному секторі виробництва. Роботодавці змушені вдаватися до створення такої системи матеріального стимулювання трудової діяльності, яка б з одного боку сприяла залученню і закріпленню кваліфікованих кадрів на підприємстві, з іншого – дозволяла би акумулювати прибутки для вирішення завдань технологічної модернізації та розвитку.

Висновки і пропозиції. Перехід до нового постіндустріального способу виробництва спричинив значні зміни у системі потреб найманих працівників. Серед найбільш вагомих змін можна виділити такі: підвищення ролі нематеріальних потреб, пов'язаних з накопиченням людського капіталу; зниження порівняльної значущості матеріальних потреб, більш повний ступінь їх задоволення; посилення потреб у інституційному закріпленні можливостей повної реалізації прав власності на робочу силу; розбудова організаційної культури на засадах економічного партнерства, виробничої демократії.

Під впливом зазначених змін відбувається суттєва трансформація системи матеріального стимулювання у розвинених країнах світу, основними напрямками якої є: зміни у характері матеріальної винагороди (збільшення ціни праці, підвищення ролі заходів, спрямованих на компенсацію вартості робочої сили); зміни у механізмі сплати матеріальної винагороди (перехід від встановлення окладів за внутрішньофірмовою системою ранжування до встановлення окладів на основі сполучення цін ринку праці, результатів праці та рівня компетенції працівника; зростання ролі варіативної частки зарплати); розповсюдження нових форм матеріального стимулювання (участь у прибутках, акціонування, інвестиції у людський капітал).

Враховуючи, що соціально-економічна модернізація, яка здійснюється в Україні, неможлива без створення конкурентоспроможних систем матеріального стимулювання, нормалізації рівня оплати праці, перспективи подальших досліджень у цій сфері тісно пов'язані з пошуком нових форм та методів матеріального стимулювання, визначенням інституціональних передумов їх впровадження у практику роботи вітчизняних підприємств.

Список літератури:

1. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ.; под научн. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз [Текст]: монографія / [Шевченко Л. С., Гриценко О. А., Макуха С. М. та ін.]; за ред. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.
3. Бузгалин А. В. Частная собственность устарела [Текст] / А. В. Бузгалин // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – Серія «Економічна теорія та право». – 2011. – №3. – С. 5-19.
4. Бузгалин А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века [Текст] / А. Бузгалин, В. Колганов // Вопросы экономики. – 2006. – №3. – С. 125-141.
5. Введение в институциональную экономику [Текст] : учеб. пособие / под. ред. Д. С. Львова. – М. : Экономика, 2005. – 639 с.
6. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навчальний посібник / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.
7. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи [Текст] / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – 31. – С. 39-46.
8. Задорожная О. Г. Человек в экономике знаний [Текст] : монографія / О. Г. Задорожная. – Полтава : Скайтек, 2008. – 65 с.
9. Зайцев Ю. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства [Текст] / Ю. Зайцев, Д. Верба // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 13-19.
10. Иноземцев В. Fin de siecle. К истории становления постиндустриальной хозяйственной системы [Текст] / В. Л. Иноземцев // Свободная мысль – XXI. – 1999. – №8. – С. 19-43.
11. Колот А. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – №5. – С. 3-8.
12. Колот А. М. Мотивація персоналу [Текст] : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
13. Мандибура В. «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? [Текст] / В. Мандибура // Україна: аспекти праці. – 2009. – №2. – С. 26-33.

14. 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.
15. Соболевская А. А. Постиндустриальная революция в сфере труда [Текст]: монографія / А. А. Соболевская, А. К. Попов. – М. : ИМЭМО РАН, 2009. – 205 с.
16. Соціальна держава: досвід політико-економічного аналізу [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2012. – 275 с. // Депоновано в ДНТБ України 23.04.12 № 12 – Ук. 2012.
17. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування [Текст] / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – №1. – С. 3-10.
18. Шевченко Л. С. Социальная ответственность бизнеса как концепция и реальность [Текст] / Л. С. Шевченко // Бизнес Информ. – 2009. – №9. – С. 8-13.
19. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : Право, 2009. – 280 с.
20. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. – Харків : ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
21. Lawler E. E. Strategic Pay [Text] / E. E. Lawler. – San Francisco : Jossey-Bass, 1990. – 343 p.

Костин Д. Ю.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ: АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Резюме

Определены направления трансформации системы материального стимулирования в развитых странах, происходящие под влиянием перехода к новому способу производства. Выявлено и раскрыто причинно-следственные связи между изменением способа производства и эволюцией потребностей наемных работников. Раскрыто их влияние на механизмы материального стимулирования трудовой деятельности. Обобщен зарубежный опыт материального стимулирования трудовой деятельности.

Ключевые слова: материальное стимулирование, механизмы материального стимулирования, трудовая деятельность, стоимость рабочей силы, оплата труда, заработная плата, наемный труд.

Kostin D. Y.

Kharkiv National University of Radioelectronics

TRANSFORMATION OF MATERIAL INCENTIVES SYSTEM: ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE

Summary

Directions of material incentives transformation in developed countries, which are influenced by the transition to a new mode of production, are defined. Causal relationships between changes in the mode of production and the employees needs evolution has been discovered and revealed. Their impact on the material incentives of work activity is revealed. International experience of work activity material incentives is generalized.

Key words: material incentives, material incentives mechanisms, work activity, labor costs, wages, salary, wage labor.