

УДК 331.08

Биц Ю.О.

Bits Y.

Науковий керівник: к.е.н. Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ
ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
FORMATION OF THE SYSTEM OF MANAGEMENT BY
MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF
INNOVATION DEVELOPMENT**

Глобальні тенденції економічного розвитку, стрімке зростання ролі інноваційних чинників, загострення міжнародної конкуренції вимагають пошуку принципово нових підходів до використання праці в Україні, здатних забезпечити інноваційні зрушення в економіці, її зростання, досягнення на цій основі високої якості життя населення [3].

Дедалі більше уваги приділяється оцінці персоналу як при прийнятті на роботу, так і в процесі її виконання – це викликано потребою забезпечення більш якісних результатів діяльності підприємства. Жоден напрям кадрової роботи в організації тією чи іншою мірою не може обійтися без оцінки персоналу. Орієнтація економіки на інноваційні зміни потребує, з одного боку, активного впровадження нововведень, пов'язаних із науково-технічним прогресом, оновлення матеріально-технічної бази, удосконалення організації виробництва, а з іншого – пошуку нових підходів до формування мотивації праці [2, с. 161].

Недостатня увага до питань соціального розвитку в державі призвела до знецінення та руйнації мотивації до продуктивної праці, погіршення умов трудової діяльності, якості трудового життя. Низька ефективність системи мотивації праці в Україні пов'язана, передусім, з тим, що

заробітна плата втратила відтворювальну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Соціальна несправедливість у розподілі трудових доходів є руйнівною для інноваційного розвитку, прояву інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили [4, с. 210-211].

Підґрунтям для формування та удосконалення системи мотивації праці в Україні має бути впровадження соціально-економічного механізму мотивації праці, що сформований на основі використання загальних законів еволюційного розвитку соціально-трудових відносин, застосування певних методів, інструментів, впливу зовнішнього і внутрішнього середовища на його формування. Такий механізм відповідає інноваційному розвитку економіки та враховує зміни в характері праці, зростання ступеня її інтелектуалізації та рівня освіченості сучасної людини, створення нових способів накопичення інноваційних знань та інструментів їх поширення і використання.

Список використаних джерел: 1) Бакуліна Н. М. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів /Н.М. Бакуліна //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль: Економічна думка. – Вип. 21, 2016. – С. 114-119.; 2) Кузьменко Л. М. Проблеми проведення оцінки персоналу /Л. М. Кузьменко // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі. – 2014. – С. 160–162; 3) Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу – 2015. – 592 с; 4) Музиченко А. С. Сучасні тенденції та особливості у формуванні мотивації праці на мезорівні в умовах руху до інноваційної економіки /А. С. Музиченко. – Умань : Жовтий О. О., 2013. – С. 207-215.