Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Всеукраїнська Академія наук публічного управління

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 4

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Українське суспільство: контури інновацій”
м. Київ, МАУП, 30 березня 2017 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 22.02.17)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, доц.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.;
В. І. Цибух, канд. філос. наук, доц.

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 4: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. "Українське суспільство: контури інновацій", 30 березня 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 348 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2017
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2017

Яровой Тихон Сергійович
Парламентаризм як засіб розвитку демократії та формування інституту державної служби 261

МОЛОДІ ВЧЕНІ

Жук Андрій Михайлович
Особливості розуміння "регіоналізму" в європейському союзі та Україні..... 265

Зубков Станіслав Володимирович
Методи інформаційних технологій в задачах управління медичним закладом..... 267

Картавцева Юлія Валеріївна
Захист прав інтелектуальної власності в умовах розвиненого соціуму..... 270

Климков Іван Ілліч
Інформаційно-комунікативні технології як основа інноваційної політики держави 273

Кривоберець Марина Миколаївна
Сучасні орієнтири розвитку рекреаційного туризму в Україні..... 276

Ладнюк Максим Олександрович
Морально-ідейні цінності і переконання як чинник інституційних перетворень в Україні..... 279

Лебеденко Сергій Борисович
Політична культура США. Уроки для українського суспільства 281

Лучка Ігор Юрійович
Ділова репутація суб'єкта господарювання в умовах розвиненого соціуму 284

Мурашев Сергей Павлович
Современная проблематика государственного управления природопользованием в автотранспортном комплексе..... 287

Павленко Олександр Вікторович
Колективна власність в контексті розвиненого соціуму..... 289

Падун Наталія Петрівна
Мотиваційні аспекти у сфері економіки — важливий фактор продуктивної виробничої діяльності в умовах ринку..... 293

Пастернак Андрій Олександрович
Особливості конституювання прав людини в контексті розвитку демократичної, правової, суверенної держави..... 298

Рибка Андрій Олександрович
Генезис теорії людського капіталу 302

Савенок Вячеслав Володимирович
Планування території адміністративного району як ефективний засіб державного регулювання її використання..... 305

Сопова Дана Олегівна
Філософський аспект академічної чесності як проблеми інноваційного суспільства 308

Стефен Сінікіем Азаікі
Міжнародні аспекти подолання бідності: уроки для Нігерії та України..... 311

Н. П. ПАДУН
докторант, МАУП

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ У СФЕРІ ЕКОНОМІКИ — ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ПРОДУКТИВНОЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ РИНКУ

Будь-яка перетворююча, продуктивна, а, понад усе, суто економічна діяльність людини завжди обумовлена відповідними інтересами, запитами, потребами і, в кінцевому випадку де термінується спонукальними мотивами, що в цілому становлять мотивацію.

У сучасних умовах ринкових трансформацій природно змінюються умови життя, запити і потреби, характер праці, робочі відносини між суб'єктами трудової діяльності, технологічні, виробничі процеси, а тому радикально трансформуються і мотиваційні процеси.

Мотиваційні аспекти трудової (власне, усякої діяльності) досліджуються багатьма фахівцями, серед яких виділимо роботи перш за все таких вітчизняних і зарубіжних фахівців як А. Л. Володимирів [1], В. М. Гринова і І. А. Грузіна [2], Г. А. Дмитренко [3], А. В. Калина [4], М. І. Карлін [5], А. Я. Кібанова [6], О. В. Крушельницька і Д. П. Мельничук [7], М. П. Лукашевич [8], Н. В. Линник [9], Е. Мерман [10], У. Оучі [11], Т. О. Соломанідіна і В. Г. Соломанідін [12], В. П. Сладкевич [13], В. Н. Слиньков [14], В. Л. Ясинський [15] та ін.

Феномен "мотивація" — складний і неоднозначний. Сам термін "мотивація" вважають походить від латинського movere — рухати. У загальному плані під мотивацією частіше всього, або найбільше розуміють і вбачають силу волі людини, завдяки якій вона має змогу і намагається досягти бажаного — мети, задовольнити будь-які свої інтереси і потреби.

Мотивація — це невід'ємна складова процесу спілкування в ході спільної діяльності людей, це відповідна соціальна взаємодія, що має свої особливості і певний характер. "Соціальна взаємодія у сфері праці, — пише український філософ М. П. Лукашевич, — це форма соціальних зв'язків, що реалізуються в обміні діяльністю і при взаємодії. Об'єктивною основою взаємодії людей є близькість або розходження інтересів, мети, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, складовими її ланками є знаряддя та предмети праці, матеріальні і духовні блага" [8, с. 9].

Цілісно, комплексно розглядаючи феномен "трудовий потенціал" відомий український теоретик в галузі праці А. В. Калина вказує на те що якісними компонентами трудового потенціалу є:

- психофізична компонента, пов'язана зі здібністю і схильністю людини до праці, станом її здоров'я, типом нервової системи, витривалістю;
- освітньо-професійна компонента, пов'язана з наявністю загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, відповідальністю, професійною майстерністю;
- соціально-мотиваційна компонента (підкреслено нами — А. Пастернак), пов'язана із соціальною зрілістю, рівнем свідомості, ідейної впевненості та раціональної поведінки, ініціативністю, діловитістю [4, с. 18].

Як бачимо, до визначальних складових мотивації А. В. Калина відносить: соціальну зрілість; рівень свідомості; раціональну поведінку; ініціативу і діяльність. Зрозуміло, що кожна з таких складових має розглядатися глибоко і максимально деталізовано. І все ж, на наш погляд, "найоб'ємнішою", цілісніше компонентою була і залишається спеціальна зрілість, оскільки вона складається з освіти, професійної підготовки, формування особистості, її свідомості, громадянської позиції і т. ін.

Досить часто мотивацію пов'язують з віком тих, кого мотивують до діяльності. Так, російські вчені-управлінці Т. Соломандіна та В. Соломандін мотивацію персоналу загалом поділяють на чотири слідуючих вікових групи:

- перша: до 25 років. Це вік, коли людина шукає стійких орієнтирів у житті. Її вимоги до кар'єри дещо розпливчаті, нечіткі, а запити до соціальної справедливості досить високі;
- друга: від 25 до 35 років. Це — процес сімейного, соціального та іншого становлення людини. Тут домінує бажання досягти кар'єри, соціального статусу. Майже головним мотивом діяльності є власний соціальний розвиток, високим є рівень матеріальних запитів і потреб;
- третя: від 35 до 50 років. Це час оптимального гармонійного розвитку людини, всіх її сторін життєдіяльності. Такий віковий стан вважається вершиною соціальної, професійної і функціональної зрілості людини. Стосовно професійної кар'єри, треба сказати, що у цьому віці формуються виключно реально обґрунтовані запити і вимоги;
- четверта: від 50 років і старше. В цьому віці є багато чого: досвід, знання, соціальний статус, майстерність. Однак, немало людей намагаються понизити інтенсивність своєї праці, подбати про пенсійне забезпечення і т. ін.

Мотивація має ще декілька специфічних особливостей. Так, мотив діяльності може бути довготривалим і короткотривалим, одноосібним і колективним (груповим) і т.ін. В залежності від вказаних та інших специфічних мотивів діяльності в реальній практиці обирається та модель мотивації, що найбільш відповідає реальній потребі.

"Мотивація, — пише німецька вчена Елізабет Мерманн, — йде із середини (мається на увазі людська особистість). Мотив — це внутрішня сила. Нею дуже важко керувати збоку, як і радістю, щастям або іншими позитивними почуттями. Але її швидко можуть знищити тиск і страх" [10, с. 13].

В процесі мотивування важливе значення має співпадіння інтересів того, кого мотивують, з інтересами групи колективу, в якому людина працює. Таке спів падіння — гарантія високих результатів праці.

З віком людини, її орієнтаціями, цінностями пов'язують такі основні моделі її трудової поведінки:

а) пасивно-адаптивна модель: притаманна людям, які мають низький рівень трудової активності, а тому і займають очікувано-пасивну позицію;

б) латентна (прихована) модель активності: багато в чому така поведінка є штучною. Мотивація працівника, в даному випадку, спрямована на те, щоб удавати з себе активного працівника, хоча він не є таким;

в) інструментальна: у такого працівника немає високих мотивів участі у праці, але сильні мотиви, наприклад, матеріальна зацікавленість в діяльності роблять свою справу;

г) самодіяльна: — це високий рівень орієнтації на зміст, характер праці. Свідомо обирається професія, присутня активна участь у трудовій діяльності і т. ін.

За різних обставин різкими є і стимули до праці, діяльності. Їх можна класифікувати так:

а) за видами: матеріальні, моральні;
б) за характером прояву: позитивні, негативні;
в) за ступенем приналежності стимулу до здійснення дії: випереджаючі, змінюючи;
г) за лагом між результатами діяльності і отриманням стимулу: безпосередні, поточні;
ґ) за ступенем і характером конкретності умов отримання стимулу: загальні, еталонні, змагальні і т. ін.

Зрозуміло, що у реальній, практичній діяльності, організації роботи персоналу деталізація стимулів до такої діяльності нібито виглядає досить надмірною, широкою, оскільки більшість керівників спростовують стимули, формально зводячи їх до двох різновидів — матеріальні й моральні.

Як вже підкреслювалося, мотиви праці кожної людини в першу чергу визначаються її потребами. "Потреби, — пишуть О. Крушельницька і Д. Мельничук, — це те, що неминуче викликає і супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуально в кожної людини. Потреби — відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і розвитку людини. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив [7, с. 292].

Здебільшого вважається, що управління мотивацією має здійснюватися шляхом використання ряду мотивів, домінуючими з поміж яких є:

- використання грошей як міра нагороди і стимул;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління;
- заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Мотиви — рухливий інструмент впливу на працівника. Так, ще у 1946 році в процесі анкетування робітників на одній з американських фірм було отримано такі результати (робітників попросили розташувати у порядку першості десять винагород за працю):

1. Повне визнання та адекватна оцінка виконаної роботи.
2. Почуття належності до справ.
3. Співчутливе ставлення з боку менеджерів (інтерес до особистих проблем працівників, бажання допомогти).
4. Стабільність зайнятості.
5. Добра оплата.
6. Цікава робота.
7. Особисті контакти з менеджерами.
8. Просування по службі.
9. Сприятливі умови праці.
10. Дисципліна праці [13, с. 80–82].

А ось дані подібного опитування, проведеного вже в кінці 80-х років XX століття. Вони виявилися фактично протилежні вище наведеним:

1. Цікава робота.
2. Повне визнання та адекватна оцінка виконаної роботи.
3. Почуття належності до справ.
4. Стабільність зайнятості.
5. Добра оплата.
6. Просування по службі.
7. Сприятливі умови праці.
8. Особисті контакти з менеджерами.
9. Дисципліна праці.
10. Співчутливе ставлення з боку менеджерів (інтерес до особистих проблем працівників, бажання допомогти) [7, с. 300–301].

В багатьох випадках, особливо на великих підприємствах, фірмах, в колективах моніторинги трудової діяльності проводяться регулярно з тим, аби вдосконалювати стратегію управління персоналом. Діловий, результативний менеджмент без моніторингу трудової діяльності неможливий. Слід вказати на основні принципи здійснення такого моніторингу:

- *системність* — побудова набору оціночних показників для кожного напрямку мотивації трудової діяльності;
- *комплексність* — отримання й обробка соціально-економічної, соціологічної та психологічної інформації, яка характеризує стан і зміни в мотивації трудової діяльності;
- *аналітичність* — аналіз основних причин зміну стану мотивації трудової діяльності з врахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників;
- *періодичність* — регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації трудової діяльності;
- *виробничо-територіальний підхід* — досягнення оптимального поєднання виробничих і територіальних принципів проведення моніторингу службами мотивації.

На підставі вищевикладеного, доходимо до слідуючих основних висновків.

1. Мотивація праці, діяльності людини — феномен постійний у своєму існуванні, однак досить змінний у часовій, ситуативній динаміці.

2. Існує багато факторів, що реально обумовлюють характер і специфіку мотивації, що, у свою чергу, обумовлюють моделювання управління мотивацією.

3. В процесі розвитку ринкової економіки, в XXI столітті реального прояву набувають різноманітні теорії мотивації, які маємо перш за все брати до уваги в процесі організації діяльності людини.

Джерела

1. Владимиров А. П. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / А. П. Владимиров. — М.: ИД “Дашков и К”, 2002. — 300 с.
2. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. — Х.: ВД “ІНТЕК”, 2007. — 189 с.
3. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учеб. пособие. — 2-е изд., испр. / Г. А. Дмитренко. — К.: МАУП, 2002. — 192 с.
4. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. — К.: МАУП, 2004. — 272 с.
5. Карлін М. І. Напрями посилення ролі заробітної плати та інших видів стимулювання у механізмі оцінки високоякісної праці // Наук. вісник ВДУ / М. І. Карлін. — 1999. № 121. — С. 54–59.

6. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанова. — М.: ИНФА-М, 2006. — 498 с.
7. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К.: "Кондор". — 2006. — 308 с.
8. Лукашевич Н. П. Соціологія труда: Учеб. пособие. 2-е изд., допол. и испр. / Н. П. Лукашевич. — К.: МАУП, 2007. — 368 с.
9. Лынник Н. В. Материальное стимулирование авторов изобретений промышленных образцов и полезных моделей / Н. В. Лынник. — М.: ИНИЦ Рос — патента, 2001. — 84 с.
10. Мерман Элизабет. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Пер. с нем. / Элизабет Мерман. — Х.: Изд-во Гуманитарный Центр Е. В. Высочинова. — 2007. — 184 с.
11. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / Сокр. пер. с англ. / У. Оучи. — М.: Экономика, 1984. — 184 с.
12. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, текстах, кейсах) / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — М.: ООО "Журнал "Управление персоналом". — 2005. — 128 с.
13. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: курс лекций / В. П. Сладкевич. — К.: МАУП, 2001. — 215 с.
14. Слиньков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации / В. Н. Слиньков. — К.: Дакор, КНТ, 2008. — 336 с.
15. Ясинский В. Л. Нетрадиционные системы материального стимулирования труда / В. Л. Ясинский. — Одесса, 1992. — 241 с.