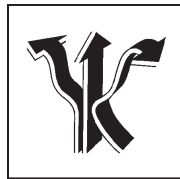


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

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;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).*

*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. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” 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

Мороз-Ольшанська Н. В., Ольшанська О. П. <i>Культура як засіб людського розвитку в контексті євроінтеграційних процесів України</i>	297
Середюк К. В. <i>Підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств України..</i>	299
Скиба Г. І. <i>Сучасний стан підвищення кваліфікації працівників бухгалтерії як вагомий фактор їх психічного пристосування до умов сучасної економіки.....</i>	302
Сладкевич В. П., Вітюк А. С. <i>Удосконалення управління конкурентоспроможністю підприємств молочної галузі України</i>	305
Сладкевич В. П., Краснокутська О. О. <i>Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення процесу управління підприємствами</i>	307
Сомов Д. О. <i>Позитивні та негативні тенденції у практиці мотивації персоналу в Україні</i>	310
Сомов Д. О., Миронова М. Ю. <i>Розробка основних напрямів вдосконалення системи управління персоналом на ТОВ “Відродження”</i>	314
Тімко Н. І. <i>Облікова ставка як інструмент реалізації грошово-кредитної політики</i>	317
Тьорло В. О., Бевзан Ю. С. <i>Проблеми розвитку елеваторного господарства України в період становлення ринкових відносин</i>	321
Тьорло В. О., Мірошніченко В. В. <i>Проблеми розвитку транскордонного співробітництва західних регіонів України ...</i>	323
Філіна Г. І. <i>Управління ефективністю компанії на основі її фінансової архітектури</i>	326
Філіппов М. І., Мотов О. В. <i>Удосконалення управління торговельною діяльністю підприємств на ринку легкових автомобілів.....</i>	329
Филиппов М. И., Чжан Паньсин <i>Социально-экономическая эффективность профессионального развития персонала в СК “Украинская страховая группа”</i>	332
Цімошинська О. В. <i>Проблеми та шляхи удосконалення організації формування звітної інформації для складання балансу підприємства за міжнародними стандартами</i>	336
Бондаренко Е. В. <i>Сучасний стан функціонування венчурних інвестиційних фондів в Україні</i>	340
Дорофєєва К. О. <i>Удосконалення управління мотивацією праці на підприємстві</i>	343
Сенін М. Г. <i>Впровадження податку на виведений капітал в Україні</i>	346
Сотворенний М. М. <i>Проблеми дефіциту державного бюджету та шляхи їх подолання.....</i>	349

ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПРАКТИЦІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Успіх найбільш розвинених країн засвідчив, що стійкі конкурентні переваги організацій та національних економічних систем набуваються за умов переходу від підходу екстенсивного використання природньо-ресурсного потенціалу до підходу, заснованого на використанні знань [1].

За таких умов фокус уваги зміщується на персонал, як на джерело та носій нових знань, творчості, інновацій. Персонал перестає бути категорією недиференційованих ресурсів та перетворюється на інтелектуальний капітал суб'єктів господарювання [2].

Звідси виникає необхідність комплексного підходу до проблем підвищення ефективності праці персоналу: його мотивація, адаптація, навчання, розвиток, створення сприятливих соціально-психологічних умов та належне техніко-технологічного забезпечення.

Мотивація є ключовим чинником в підвищенні продуктивності. Вона спрямована на стимулювання мотивів та потреб будь-якої людини в досягненні цілей особи та організації [3].

Свідома поведінка людей визначається значним переліком мотивів до діяльності та до підвищення її ефективності, які пов'язані із внутрішніми організаційними чинниками: соціально-психологічним кліматом в колективі, цікавістю праці, організаційними цінностями, можливістю навчання та розвитку, соціально відповідальною діяльністю організації та іншими чинниками.

Наріжний камінь в наукову розробку проблем мотивації трудової діяльності поклала ціла низка відомих науковців, серед яких найбільш відомими є Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум а також О. Шелдон, А. Файоль, та Е. Мейо.

Мета даної статті полягає у дослідженні соціально-економічних чинників та трендів, які склалися у сучасній практиці побудови та використання систем мотивації персоналу суб'єктами господарювання в Україні.

Мотивація діяльності має дві сфери прояву одночасно: соціальну та економічну. Вони пов'язані між собою, оскільки в ринковій економіці при горизонтальному розподілі праці, задоволення потреб відбувається через обмін продуктами праці за допомогою грошей.

Наприклад, потреба у високому статусі забезпечується витратами на представницький автомобіль, елітне житло, дорогий одяг і т. д. Але щоб забезпечити цю соціальну потребу виникає необхідність у забезпеченні сукупності інших економічних та соціальних потреб: визнання професійних здобутків керівництвом та пов'язане з цим підвищення на посаді та у збільшенні заробітної плати; потреба будувати доброзичливі стосунки (формує коло прихильників, послідовників, партнерів).

Слід зазначити, що змістовні щодо роботи чинники мотивації мають більший пріоритет для розвинених країн та для працівників з високим рівнем стабільних дохо-

дів. Для країн, в яких розмір заробітної плати є низьким пріоритетними є чинники матеріального стимулювання. Це можна пояснити тим, що рівень економічної винагороди за працю забезпечує лише базові фізіологічні потреби людини у їжі, житлі, безпеці. В цілому можна побачити, що прояв до задоволення вищих соціальних потреб посилюється при забезпеченні нижчих фізіологічних, що узгоджується з теорією ієрархії потреб А. Маслоу.

Рівень оплати праці – це ще й рівень поваги роботодавця, рівень його соціальної відповідальності по відношенню до працівників. А це вже питання особистих цінностей власника та цінностей організаційної культури, яку він формує на власному підприємстві.

В Україні співвідношення, наприклад, енергозатрат і заробітної плати складає 70 % на 10 %, коли в Німеччині приблизно – 35 % на 35 %. У зарубіжних країнах частка заробітна плата у структурі собівартості продукції складає приблизно від 30 до 50 відсотків, коли в Україні – від 5 до 7 відсотків.

З цього випливає, що власники підприємств в Україні бажають підвищувати продуктивність не за рахунок інтенсифікації праці внаслідок використання більш прогресивних техніки та технології (при відповідному підвищенні і рівня оплати праці), а за рахунок екстенсивного збільшення кількості працівників з низьким рівнем оплати праці. Тобто домінує філософія та цінності колоніальної країни та феодального підходу до робочої сили. Спостерігається не розуміння основ економіки знань, сформованої в економічно розвинутих країнах.

Підвищення рівня мінімальної оплати праці в Україні має позитивну тенденцію та об'єктивні передумови. Значна кількість роботодавців, які виплачують заробітну плату “в конвертах” вимушені збільшувати частку офіційних виплат у структурі винагороди. Це сприяє виведенню з тіні грошових потоків та наповненню пенсійного та інших соціальних фондів, оскільки збільшуються і обсяги відрахувань до них.

Чинники матеріального стимулювання праці в Україні будуть мати значний вплив, оскільки є значний розрив в рівнях оплати праці з розвиненими країнами, для яких характерна домінанта чинників самовираження, самореалізації, змісту роботи тощо [4].

За даними Європейського інституту статистики Eurostat, жителі Великобританії в середньому отримують – 3118 євро, німці отримують – 2980 євро, датчани – 2947 євро, шведи – 2576 євро на місяць, середня зарплата жителя України за даними Держкомстату на серпень місяць 2017 року становила – 7114 грн або близько 230 євро [5].

Проте, до мотивації необхідно підходити комплексно: суміщати використання матеріальних та нематеріальних методів мотивації праці. Людина завжди залишається особистістю і потребує поваги та нормальних умов праці. Тому ігнорування чинника поваги навіть при значному рівні оплати праці буде лише тимчасово втримувати людину на робочому місці і не буде сприяти підвищенню рівня продуктивності.

Людина в організації працює в соціальному середовищі, вплив якого також має важливе значення. Працівники здійснюють порівняльну оцінку не тільки розміру винагород та трудових внесків, але й умов праці членів трудового колективу. Невідповідність витрат внескам, умов праці негативно впливає на вмотивованість працівників.

Зрозумілим і для працівників, і для управлінського персоналу є негативний вплив неадекватної оцінки та оплати праці працівникам. Нажаль в практиці бізнесу в Україні цю проблему намагаються “вилікувати” умовою не розголошення рівня оплати праці. Проте робітники розуміють, що така вимога доречна лише за дискримі-

наційної оплати праці. Соціально відповідальні компанії діють за умов прозорості та відкритості, що є віддзеркаленням більш соціально-орієнтованої кадрової політики та в цілому бізнесу.

Соціальна відповідальність бізнесу має низку переваг для власників та менеджерів підприємства і провідні українські компанії з 2008 року розпочали діяльність в цьому напрямку, що є прикладом для наслідування для інших підприємств.

Заслужовує на увагу система мотивації персоналу, яка застосовується в Нідерландах. Ключовим моментом, що визначає зацікавленість і активність працівників, є високий рівень соціальної захищеності, пільг і компенсацій. Основні напрямки мотивації захисту прав найманих робітників закріплені законодавчо у відповідних актах і положеннях. Керівництво фірм, установ і організацій має право відхилятися від них тільки у бік збільшення. Законодавством Нідерландів встановлено також, що за необхідності консультації лікаря працівнику надається дві оплачувані години, протягом яких він може здійснити візит до фахівця. На окремих підприємствах цієї країни за відсутності невиходів на роботу з яких-небудь причин (зокрема, через хворобу) протягом 3-х місяців працівник одержує додатково один оплачений день відпочинку.

Високий рівень соціальної захищеності не тільки добровільна воля власників підприємств в західних країнах, але й результат потужної роботи незалежних профспілок. Нажаль, сьогодні в Україні профспілки на підприємствах незалежні від керівництва лише формально та не демонструють прикладів активного відстоювання прав працюючих.

Перегляд трудового законодавства в останні роки демонструє значне лобіювання інтересів саме власників підприємств, оскільки не закріплює додаткових гарантій для працівників та навіть дещо знижує рівень їх соціальної захищеності.

Таким чином, мотивування до продуктивної діяльності в Україні знаходиться під негативним впливом національної практики ведення бізнесу у тіні, зменшення соціальних гарантій з боку роботодавців.

Роль держави на регулювання методів мотивації є важлива, оскільки саме вона встановлює мінімальний розмір заробітної плати, забезпечує соціальні гарантії та права працюючих, повагу до працівника як особистості, збереження його здоров'я та забезпечення безпечних, гідних умов праці.

Позитивна роль комерційних організацій, які переймають досвід компаній з розвинених країн щодо соціальної відповідальності, систем та розмірів оплати праці.

Слід зазначити, що актуалізується питання щодо розвитку та навчання персоналу, оскільки в цьому менеджмент підприємств вбачає прямий зв'язок із підвищенням продуктивності та необхідності збереження професіоналізму в умовах науково-технічного прогресу.

Література

1. Набатова О. О. "Економіка знань" як глобальна інновація [Електронний ресурс] / О. О. Набатова // Вісн. Нац. ун-ту "Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого". Серія : Економічна теорія та право. — 2013. — № 2. — С. 293–295.
2. Дегтяр А. О. Економіка знань як суспільний феномен сьогодення [Електронний ресурс] / А. О. Дегтяр, О. І. Крюков // Теорія та практика державного управління. — 2012. — Вип. 4. — С. 3–9.
3. Дрогомирецька М. І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації [Електронний ресурс] / М. І. Дрогомирецька // Вісн. Одеського нац. ун-ту. Економіка. — 2013. — Т. 18, Вип. 1 (1). — С. 97–101.

4. Думанська В. Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій [Електронний ресурс] / В. Думанська // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 2. — С. 35–40.
5. Рівень зарплат в країнах Європи [Заголовок з екрану] / Новини Житомира. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://news.city.zt.ua/ekonomika/>