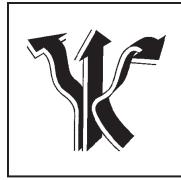


Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Всеукраїнська Академія наук публічного управління



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

*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

Вавренюк Сергій Анатолійович Державне регулювання соціальної сфери в умовах фінансової кризи на основі європейського досвіду.....	110
Вакуліч Тетяна Михайлівна Вплив соціальних факторів на формування невротичних розладів	113
Гайдукевич Геннадій Анатольевич Децентралізація: восток України.....	116
Гайдученко Світлана Олександрівна Соціокультурний аспект модернізації державного управління	120
Гатіатулліна Ольга Вікторівна Проблеми молоді як одна із сучасних соціальних проблем в Україні	123
Глушко Лариса Олексіївна Компетентністний концепт як сучасна основоположна ідея розвитку впевненості в собі у процесі соціалізації школярів.....	126
Головченко Валентин Васильович Державна (українська) мова як тема політико-правових дискусій	129
Гордієнко Михайло Григорович, Медвідь Федір Михайлович Інноваційне мислення як вимога соціального розвитку	132
Грабовенко Наталія Валеріївна Деінституціалізація дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в контексті соціальної політики.....	136
Дікареєв Олександр Іванович Неокласична модель політичного дослідження справедливості світового розвитку в триаді: “політичний процес — зміни політичного режиму — політичні актори, інститути, правові механізми та норми”	139
Дмитренко Тетяна Леонідівна Розвиток інформаційних систем як шлях до прозорості вексельного ринку.....	146
Довбик Катерина Сергіївна, Філіппов Михайло Іванович Сучасні тенденції розвитку системи управління інноваційними процесами на державних підприємствах в умовах економічної кризи.....	148
Дорошенко Володимир Сергійович Особливості дослідження соціальної політики як суспільного інституту.....	150
Дорошенко Лідія Степанівна Вплив організаційної культури підприємства на формування трудового потенціалу	153
Євсюкова Оксана Володимирівна Застосування інституціонального підходу у системі сервісного публічного управління	155
Захожай Костянтин Валерійович Вплив бюджетного процесу на соціальні проблеми сьогодення.....	157
Згалат-Лозинська Любов Олександрівна Проблема молодіжного безробіття та шляхи її вирішення.....	160
Калина Алла Василівна Мотивація персоналу як складова соціально-трудова відносин	163

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В умовах ринкової економіки зростають роль і значення перебудови системи мотивації та соціально-трудових відносин як основного джерела підвищення ефективності виробництва й добробуту населення. За таких умов важливим є системний підхід до визначення сутності соціально-трудової мотивації персоналу, механізму її регулювання й оптимізації на рівні взаємодії інтересів підприємства та працівника. Мотивація — це процес стимулювання будь-якої людини чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей як свого підприємства, так і особистих цілей. Це внутрішня сила, що спонукає індивіда до дії.

Мотивація праці — це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, а також О. Шелдон, А. Файоль, та Е. Мейо.

Відомими авторами сучасних теорій мотивації на Заході стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та інші.

Мета даної статті полягає у дослідженні соціально-економічної сутності мотивації трудової діяльності та розробленні комплексу теоретично-методологічних положень, що допоможуть розширити уяву про сутність мотивації праці на підприємствах.

Мотивація праці персоналу має економічну і соціальну сутність одночасно. Немотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг і продуктивність праці залишається низькою. Це при тому, що економіка підприємства, а також країни, в цілому, залежить не лише від технічного оснащення, комп'ютерів, матеріальних та енергетичних ресурсів, а й від людей, які ці ресурси виготовляють та використовують. У цьому й полягає економічна сутність мотивації персоналу. Соціальна складова цієї сутності виражається в самореалізації людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності. До економічних факторів мотивації насамперед відносяться способи винагородження праці, дія яких спрямована на задоволення матеріальних потреб працівників. Стосовно матеріальних виплат в даному випадку розглядається заробітна плата, премії, надбавки, доплати, пільги і т. ін.

Матеріальний стимул має традиційну основу, оскільки тривалий час застосовувався і за будь-яких умов легко сприймається. Надання домінуючого значення оплаті праці в системі мотиваційного механізму можна також пояснити важким фінансово-економічним становищем в Україні, відсутністю коштів для стимулювання працівників, низьким рівнем їх матеріального забезпечення. У той час, 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 грудень місяць 2016 року становила — 2879 грн або 104,3 євро.

Необхідно врахувати, що зростання збуджувальної дії грошей, а отже, і заробітної плати, як факту мотивації, відбувається до певної межі, яка забезпечує певне уявлення людини про задоволення її матеріальних потреб. Для забезпечення ефективної мотивації варто враховувати цю особливість, щоб проводити збільшення матеріальних виплат відповідно до зростання ефективності праці. Окрім того, уявлення працівників про розмір винагороди також є відносним показником. Тут важливу роль відіграє порівняльна оцінка розміру винагороди конкретного працівника із заробітною платою його співробітників. Якщо останні отримують більше, то у працівника складається враження, що розмір його винагороди не відповідає трудовому внеску.

Заслугує 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.

Сьогодні в Україні переглядається Кодекс законів про працю на основі рекомендацій Міжнародної організації праці.

Шляхів і способів для мотивації працівників досить багато. Для того, щоб вдало здійснювати мотивування трудової поведінки необхідно виявляти структуру мотивації мотивів і потреб, знати причини, що їх обумовлюють, за яких конкретних умов і яким чином можна виразити визнання результатів та націлити людей на досягнення більш високих показників продуктивності. Кожен співробітник, який прагне знайти та запропонувати щось нове в діяльності підприємства, свого структурного відділу, у своїй власній роботі, має заохочуватися. При вдалому поєднанні різноманітних факторів мотивації можна активізувати роботу працівників, підвищити їх інтерес до неї, що сприятиме самовдосконаленню і самореалізації, а також вплине на ефективність діяльності підприємства.