

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 3

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Європейський вимір реформування публічного
управління в Україні”
м. Київ, МАУП, 24 листопада 2016 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2016

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 28 09.16)*

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.;
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. 3: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Європейський вимір ре-
формування публічного управління в Україні”, 24 листопада 2016 р. / ред-
кол.: М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2016. — 208 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

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

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

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

ЗМІСТ

Бідзюра Іван Павлович

Філософія системної цілісності рівнів публічного управління
та рівнів аналізу проблем адміністрування..... 8

Романенко Євген Олександрович, Чаплай Ірина Віталіївна

Міжнародний досвід формування державної політики
у сфері інформаційно-комунікаційних технологій..... 10

Баєва Олена Вікторівна

Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу..... 13

Лісовський Петро Миколайович

Україна як соціокомунікативний тренд у постсучасності:
екзистенціальний вибір..... 16

Мелков Юрій Олександрович

Філософські засади децентралізації: “Grassroots democracy”
та проліферація ідентичностей..... 18

Перекуда Євген Вікторович

Децентралізація як напрям становлення системи
публічного управління: проблеми реалізації..... 21

Сафонова Віра Євгенівна

Управління якістю і якість управління (освітній аспект)..... 24

Дегтяр Олег Андрійович, Мурашев Сергій Павлович

Законодавча база природокористування
в автотранспортному комплексі України..... 27

Непомнящий Олександр Михайлович, Прав Юрій Григорович

Сутність інноваційної стратегії підприємства
при формуванні правової держави..... 30

Юлдашев Олексій Хашимович

Нужно ли отменять хозяйственный кодекс?..... 32

Баєв Вадим Вікторович, Цибух Валерій Іванович

Аналіз тенденцій в туристичній індустрії України в умовах економічної
та соціальної нестабільності..... 36

Бисенбаєв Фаиз Куанович

Проблема определения цели и границы деятельности государства
в истории европейской политической философии..... 40

Бігдаш Володимир Дмитрович

Розвиток страхового захисту в системі публічного управління
в процесах економічних реформ в Україні..... 46

Бовш Людмила Андріївна

Перспективи становлення медичного туризму в Україні..... 48

Бондаренко Наталія Олександрівна

Соціальне проектування: суть та призначення..... 50

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація в загальному розумінні — це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. З точки зору поведінки людини мотивація — це процес свідомого вибору того чи іншого типу діяльності в результаті комплексного впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів.

З точки зору управління мотивація визначається: як функція керівництва, завдання якої — створити у підлеглих стимули до праці з повною віддачею; як тривалий вплив на робітника з метою зміни його структури цілісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Мотивація як основна функція менеджменту пов'язана з процесом спонукання себе та інших людей до діяльності через формування мотивів поведінки для досягнення особистих цілей і цілей організації.

Зміст функції мотивації полягає в: визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробці систем винагороди за роботу, що виконується; застосуванні різноманітних форм оплати праці; використанні стимулів до ефективної взаємодії працівників в колективах і в підприємстві в цілому [4, 187].

Згідно теорії функціональних систем П. К. Анохіна немотивованої поведінки не існує [1, 93]. Мотивація створює особливий стан функціональних систем — “передпускову інтеграцію”, яка забезпечує готовність організму до виконання відповідної діяльності за рахунок активації аферентного синтезу й акцептора результатів дії.

Мотивацію в фізіології розглядають як активний стан мозкових структур або системно-організовані збудження в центральній нервовій системі, які спонукають вищих тварин або людину на поведінку, спрямовану на задоволення своїх потреб. Згідно теоретичної концепції П. В. Симонова потреби, мотивації та збудження нервового апарату емоцій — це тісно пов'язані між собою, самостійні ланки адаптивної поведінки, які мають різні представництва в головному мозку. В організмі людини об'єктивно існують потреби, які не залежать від свідомості мотивація — це усвідомлення цієї потреби, що приводить до формування цілі активності [6, 7].

Більшість науковців схильні класифікувати основні потреби в три основні типи: біологічні, соціальні та ідеальні [2, 67; 3, 109; 5, 211; 7, 38].

У своїх первинних біологічних формах потреба виступає як нестаток в чомусь, який відчуває організм. Біологічні потреби обумовлені необхідністю підтримувати сталість внутрішнього середовища організму — гомеостаз. Такі потреби виникають при відхиленні параметрів внутрішнього середовища організму від оптимального рівня й задовольняються при його досягненні.

В суспільстві та в тваринному світі існують різні шляхи задоволення потреб. Встановлено, якщо щурам запропонувати два способи добування їжі, то вони зволіють йти в тому напрямку, який вимагає менше зусиль [11, 259]. В експерименті, вже після кількох підкріплень піддослідні розподіляються на “працівників” та “парази-

тів”. “Паразит” навчається здобувати їжу за допомогою спеціального важеля. Проте, в присутності в клітці іншого, “працюючого” щура, він перестає користуватись важелем й надає перевагу кормові, який здобув працівник [9, 777]. Дослідження Mitchel та Masur були підкріплені й дослідями С. Colin [8, 123.]. Поділ на “працівників” та “паразитів” не залежить від статі тварини, від її становища в груповій ієрархії. Черговість задоволення потреби у збереженні гомеостазу за рахунок харчування в тваринному світі не залежить від того хто його приніс їжу, а встановлюється зоосоціальним рангом [7, 47].

Біологічні потреби людини відрізняються від аналогічних потреб тварин. Основна відмінність обумовлена рівнем соціалізації біологічних потреб людини, який істотно видозмінюється під впливом соціокультурних факторів.

Умовно можна виокремити дві основні школи фізіологів вищої нервової діяльності, з різними підходами до визначення природи соціальних і ідеальних потреб. Одна школа спирається на павловські уявлення про існування вродженої безумовнорефлекторної основи поведінки, що має універсальний характер і проявляється в поведінці як вищих тварин, так і людини. Друга базується в першу чергу на ідеях П. К. Анохіна, який розглядає свідомість, як сукупність мотивацій. Один з класиків цієї школи П. В. Симонов вважає, що особистість людини визначається перш за все сукупністю та ієрархією її потреб (мотивів). Особливості емоційного реагування та темперамент, не кажучи про такі властивості нервової системи як сенсорика, пам’ять, програмування та реалізація дій, мають другорядне значення. Хоча суб’єктивність емоцій є результатом неповторної індивідуалізації суб’єкта, неповторної історії формування її природних задатків та процесу онтогенетичного розвитку [7, 63].

Ідеальні потреби становлять біологічно обумовлену основу для саморозвитку індивіда. В цю групу включають: потребу в новизні, інформаційну потребу; потребу в компетентності; потребу в подоланні.

Потреба в новизні лежить в основі орієнтовно-дослідницькій діяльності індивіда й забезпечує тварині можливість активного пізнання навколишнього світу. Дві групи факторів мають відношення до актуалізації цієї потреби: дефіцит активації, що спонукає до пошуку нових стимулів та дефіцит інформації, що змушує шукати шляхи зниження невизначеності. Досліди на тваринах показали, що інтенсивність та розмаїтість дослідницьких реакцій помітно зростають у щурів, яких попередньо на дві години поміщали в інформаційно збагачене середовище — приміщення із набором нових, регулярно замінних предметів [12, 59].

При дослідженні потреб людини іноді як особливий вид потреби виділяють інформаційну потребу, що являє собою не “сенсорний голод” як такий, а потребу в різноманітній стимуляції. Незадоволеність інформаційної потреби може привести до порушень не тільки психічної рівноваги людини, але й життєдіяльності всього організму.

При визначенні соціальних потреб та мотивів поведінки людини Девід Макклелланд виокремлює три основні: мотиви досягнення — прагнення домогтись найкращого вирішення складних проблем; мотиви афіліації — потреба в налагодженні добрих стосунків з оточуючими; мотиви влади — прагнення впливати на поведінку інших людей. Існують оптимальні співвідношення для тієї або іншої діяльності, проте висока мотивація досягнення у більшості випадків є бажаною і навіть необхідною [10, 276]. В 1961 році в своїй книзі “Суспільство досягнення” Д. Макклелланд навіть висунув гіпотезу, згідно якої мотивація досягнення є важливою заставою економічного процвітання. Визначивши ступінь виразності відповідного мотиву в суспільстві, можна з неабиякою вірогідністю пророчити тенденцію до економічного зростання.

На межі соціальних та вітальних потреб знаходиться клас “гібридних потреб” — етнічні потреби. На межі соціальних на ідеальних — потреба в ідеології, що нормує задоволення всіх інших вітальних, соціальних та духовних потреб людини. Без потреби слідувати нормам, прийнятим в даному суспільстві, існування соціальних потреб було б неможливим [7, 68].

За концепцією С. А. Богомаза (2002) природа стійких мотиваційних утворень обумовлена взаємодією соціальних установок з біологічними особливостями людини. На формування домінантних мотиваційних станів впливає спеціалізація півкуль головного мозку людини. В наслідок цього, людина виборче, за принципом відповідності, легко асимілює ті соціальні цінності, які співпадають з його вродженими установками. І навпаки, у випадку невідповідності цитоархітекτονіки кори великих півкуль головного мозку, засвоєння людиною соціальних цінностей може бути поверхневим та нестійким. Вочевидь, в такому випадку мотиваційна поведінка буде характеризуватись мінливістю та низьким ступенем передбачуваності [3, 108]. Фізіологічні механізми соціальних (вторинних) потреб мають в своїй основі спадкову, біологічну природу, проте реалізація цих потреб значній мірі залежить від конкретної ситуації та онтогенетичного досвіду.

Таким чином, з точки зору фізіології мотивація є суттєвим компонентом функціональної системи поведінки. Вона є особливим станом організму, яке зберігається на протязі всього часу — від початку поведінкового акту до отримання корисних для організму результатів. Мотивація визначає цілеспрямовану поведінкову діяльність організму й характер реагування на зовнішні подразники.

Джерела

1. Анохин П. К. Узловые вопросы теории функциональной системы. — М.: Наука. 1980. — 196 с.
2. Блум Ф., Лайзерсон А., Хорстедтер Л. Мозг, разум и поведение. — М.: Мир, 1988.
3. Данилова Н. Н., Крылова А. Л. Физиология высшей нервной деятельности. — М.: МГУ, 1989.
4. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. Ч. 2: Менеджмент / [За ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новацької]. — К.: Персонал, 2015. — 326 с.
5. Милнер П. Физиологическая психология. — М.: Мир, 1973.
6. Симонов П. В. Теория отражения и психофизиология эмоций. — М.: Наука, 1970. — С. 7.
7. Симонов П. В. Созидющий мозг. — М.: Наука, 1993. — 109 с.
8. Colin C. Determinisme social d'une differenciation comportementale en situation de contrainte alimentare // Bull. sfeca. — 1987. — V. 2. — N. 1. — P. 123–124.
9. Masur J., Candido Ch., Pestana M. Worker-parasite relationship: attempt to unduce worker behavior in naive and in parasite rats // Rev. brasil. biol. — 1978. — V. 38. — N 4. — P. 775–782.
10. McClelland D. C., Atkinson J. W., Clark R. A., Lowell E. L. The achievement motive. — N. Y.: Irvington, 1976. — 386 p.
11. Mitchel D., Fisch R., Calica D. Rats respond for food in the presence of free food: How free is the “free” food? // Learn. And Motiv. — 1982. — V.13. — N. 2. — P. 257–263.
12. Widmen D., Posellini R. Restricted daily exposure to environmental enrichment increases the diversity of exploration // Physiol. and Behav. 1990. — Vol. 47. — N. 1. — P. 57–62.