

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**



**Полтава
2019**

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

**ЗБІРНИК
НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ**

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ПОЛТАВА
ПУЕТ
2019**

Друкується відповідно до наказу по університету № 135-Н від 20 серпня 2019 р.

Редакційна колегія:

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ).

Заступник головного редактора – **С. В. Гаркуша**, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. М. Бобух**, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземної мов та перекладу ПУЕТ.

Відповідальний редактор:

К. Ю. Вергал, к. е. н., доцент директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ.

Члени редакційної колегії:

О. О. Ємець, д. ф.-м. н., професор (за спеціальністю Комп'ютерні науки), завідувач кафедри математичного моделювання та соціальної інформатики ПУЕТ;

В. В. Карцева, д. е. н., професор (за спеціальністю Фінанси, банківська справа і страхування), завідувач кафедри фінансів та банківської справи ПУЕТ;

Т. А. Костишина, д. е. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

В. А. Кулик, д. е. н., доцент (за спеціальністю Облік і оподаткування), завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту ПУЕТ;

Г. В. Лаврик, д. ю. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри правознавства ПУЕТ;

Т. В. Онішко, д. і. н., професор (за спеціальністю Інформаційна, бібліотечна та архівна справа), завідувач кафедри документознавства та інформаційної діяльності в економічних системах ПУЕТ;

Л. М. Шимановська-Діаніч, д. е. н., професор (за спеціальністю Менеджмент), завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ.

Збірник наукових статей магістрів. Інститут економіки, управління та інформаційних технологій. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – 504 с.

ISBN 978-966-184-361-4

У збірнику представлено результати наукових досліджень магістрів спеціальностей: Інформаційна, бібліотечна та архівна справа освітня програма «Документознавство та інформаційна діяльність»; Комп'ютерні науки освітня програма «Комп'ютерні науки»; Менеджмент освітня програма «Менеджмент та адміністрування»; Облік і оподаткування освітня програма «Облік і аудит»; Фінанси, банківська справа і страхування освітня програма «Фінанси і кредит»; Публічне управління та адміністрування освітні програми «Публічне адміністрування» та «Міське самоврядування»; Економіка освітня програма «Управління персоналом та економіка праці».

УДК 33+3.077+004](062.552)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.
Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПУЕТ заборонено*

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом і економіка праці»

<i>Мусієнко Г. В.</i> Формування системи мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету.....	474
<i>Несен І. С.</i> Методи розвитку персоналу підприємства	479
<i>Пащенко Ю. В.</i> Деякі аспекти діяльності центрів надання адміністративних послуг.....	484
<i>Степанян К. Н.</i> Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин.....	489
<i>Чуприна В. О.</i> Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.....	496
<i>Уманець В. О.</i> Формування компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства	502

6. Головна сторінка Центру надання адміністративних послуг в м. Полтава [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cnap-pl.gov.ua> (дата звернення 09.10.2019). – Назва з екрана.

УДК 331. 101

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*К. Н. Степанян, магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом та економіка праці»*

*О. В. Тужилкіна, доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії, к. е. н., доцент –
науковий керівник*

Анотація. У статті розглянуті проблеми, що виникають у процесі формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин. Узагальнені теоретичні аспекти побудови ефективної системи мотивації персоналу, та перспективні напрями роботи з персоналом. Внесено пропозиції щодо формування системи мотивації як складової соціально-трудових відносин.

Ключові слова: мотиви, система мотивації, соціально-трудові відносини.

Abstract. The article deals with the problems that arise in the process of forming the motivation of the personnel of the enterprise as a component of social and labor relations. Generalized theoretical aspects of building an effective system of staff motivation, and promising areas of work with staff. Suggestions on the formation of the system of motivation as a component of social-labor relations have been made.

Key words: motives, system of motivation, social and labor relations.

Постановка проблеми. У сучасних умовах одним з основних показників, який визначає можливості розвитку окремого підприємства і національної економіки загалом, є рівень конкурентоспроможності, який в свою чергу формується в результаті

дії багатьох чинників, серед яких найбільш важливим слід виділити рівень мотивації персоналу.

Аналіз рівня мотивації персоналу виступає джерелом для ухвалення управлінських рішень по підвищенню рентабельності, технічного і організаційного реформування виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, регулюванню соціально-трудових відносин і т. ін.

Найважливішим завданням підприємств в сучасних умовах господарювання є підвищення рівня мотивованості працівників. Вирішення цього завдання ускладнене економічною. Вихід з даної ситуації можливий тоді, коли з'явиться і запрацює потужний мотиваційний механізм підвищення ефективності праці.

Проблема ефективного використання ресурсів праці з особливою актуальністю постає за нових умов у зв'язку з трансформацією місця та ролі людини, по-перше, у системі виробничих відносин, по-друге, безпосередньо у виробничому процесі внаслідок поширення інформаційного поля трудової діяльності, ускладнення техніки та технології, орієнтації на гуманізацію виробництва. Першочергова значущість підвищення мотивації праці, створення нового мотиваційного механізму для виходу економіки з кризового стану, формування механізму стимулювання ефективності праці зумовили необхідність поглиблення досліджень даної проблеми.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти загальної теорії мотивації розглядалися в працях економістів різних шкіл та напрямів. Вперше проблема мотивації трудової діяльності у господарському житті та на виробництві була поставлена в роботах А. Сміта, Ф. Тейлора, А. Файоля, Е. Мейо, В. Оучи і ін.

В пострадянських країнах багато уваги приділялося питанню ефективності продуктивності праці та її розрахунку (А. Гастев, С. Струмлін, М. Йоффе). Але саме проблема мотивації праці в господарському механізмі, проблема виявлення мотивації до ефективної праці та методів спонукання до неї була поставлена лише в 60-ті роки в колективній монографії за редакцією А. Здравомислова, В. Рожина. Це дало поштовх до подальшого

розвитку цього напрямку (Л. Вигодський, В. Леонтьєв, С. Драго-марецький, І. Кокурина та ін.).

Постановка завдання: узагальнення теоретичних положень і методичних підходів щодо вдосконалення системи мотивації персоналу з метою покращення соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. В Україні традиційно у мотивації персоналу в більшості випадків застосовувався метод «ба-тога і пряника», коли на підприємствах використовували лише деякі з великої кількості складових мотивування персоналу. Тому на вітчизняних підприємствах домінували низька ефективність, безініціативність, відсутність креативності у персоналу, плінність кадрів. Вважаємо, що на даний час ефективне господарювання неможливе без впровадження сучасних підходів до мотивування працівників.

Аналіз складових мотивування персоналу дав змогу зробити висновок, що вони застосовуються на підприємствах, але не визначено ступінь охоплення, дієвості та відчуття їх персоналом. Нами проведений аналіз практичного застосування способів мотивування персоналу на українських та зарубіжних підприємствах, визначення їх рівня впливу на діяльність персоналу за допомогою аналізу інформаційних джерел.

Слід зробити висновок, що мотивування як функції управління та складової соціально-трудових відносин в Україні приділяється недостатньо уваги, що приводить до виникнення конфлікту інтересів і, як наслідок, спостерігається низька якість управління.

Ефективне управління мотивуванням персоналу вимагає розробки системного, комплексного і результативного мотиваційного механізму управління персоналом.

Для забезпечення ефективності діяльності підприємства необхідні відповідальні, високоорганізовані та ініціативні працівники з прагненням до трудової самореалізації, професійного зростання, задоволеності від досягнутих результатів діяльності, відповідальності та можливостями вияву ініціативи. Використання таких якостей працівника неможливе лише за допомогою традиційних форм матеріального стимулювання і жорсткого

зовнішнього контролю і покарань. Тому прагнення менеджменту підприємств досягнення цілей діяльності та отримання високих її результатів вимагає застосування якісно нових обґрунтованих підходів до розробки та застосування системного, комплексного і результативного мотиваційного механізму управління персоналом із урахуванням національного менталітету та сучасних умов соціально-економічного розвитку.

Погоджуємося з думкою, що «мотиваційний механізм включає комплекс економічних важелів і засобів соціального і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці або посилюють їх. Механізм мотивування праці змінюється в часі і просторі, мобільний, ним можна управляти з метою посилення мотивування праці і навіть викликати до дії нові мотиви.

На наш погляд, механізм мотивування ефективної праці повинен базуватися на комплексі організаційно-економічних, правових, соціально-психологічних важелях, засобах та інструментах, що забезпечують формування або стимулювання мотивів трудової активності.

На нашу думку, мотиваційний механізм є комплексом, який складається з взаємопов'язаних ланок (підсистем), що об'єднують, у свою чергу, множину різних елементів і блоків, функціонування яких обумовлюється наявністю зовнішніх і внутрішніх поштовхів. Мотиваційний механізм ефективної праці функціонує як одна з підсистем в комплексі з організаційними, економічними та соціальними підсистемами підприємства, що забезпечують формування або стимулювання мотивів трудової активності.

Для формування мотиваційного механізму слід враховувати індивідуальний підхід до мотивування діяльності працівників. Для вирішення цього складного завдання, В. Подмарков [4] висунув концепцію «стійкого мотиваційного ядра», суть якої полягає у визначенні стійких та найбільш поширених мотивів, що спонукають людину до праці.

На нашу думку, формування мотиваційного механізму підвищення ефективності праці має спиратися на комплекс принци-

пів, які визначають його структуру, завдання, цілі і послідовність формування. На підставі вивчення літературних джерел цей комплекс принципів виглядає так:

- мотивування людини визначається її потребами;
- потреби людини можна структурувати на певні ієрархічні групи, кожна з яких доповнює процес формування сукупного мотивування людини, створює індивідуальне мотивування;
- кожна з груп потреб характеризується двома основними показниками: інтенсивністю та важливістю. Інтенсивність визначається кількістю благ, необхідних для задоволення даної групи потреб, а важливість – пріоритетністю задоволення потреб даної групи порівняно з задоволенням потреб інших груп. Ці показники можуть бути виражені в кількісній формі, що також буде підґрунтям для побудови математичної моделі мотивування;
- залежність сукупного мотивування від груп потреб (мотивуючих факторів) має прямий характер, тобто, чим вищою є інтенсивність і/чи важливість даної групи потреб, тим вищим є сукупне мотивування;
- потреби кожної групи задовольняються відповідними характерними тільки для цієї групи засобами. Засоби (матеріальні, нематеріальні чи абстрактні блага), що задовольняють потреби однієї групи, можуть бути використані для задоволення потреб різних груп, так само, як різні групи потреб спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення різних цілей.

Мета мотиваційного механізму – створення необхідного ступеня мотивації праці. Мотиваційний механізм окремо взятого підприємства характеризується певними особливостями, проте головними складовими слід визначити: система оплати праці, структура організації праці, модель управління, і соціальні чинники.

Механізм мотивування ефективної праці змінний у просторі і часі, мобільний. Це пояснюється тим, що мотиви не лише винятково різноманітні внаслідок індивідуальності і різноманітності самих суб'єктів господарювання, але і дуже лабільні. Причина постійної нестійкості і мінливості пов'язана з їхньою суттю – діалектичною єдністю потреб і стимулів. І якщо мотиви, вини-

кають суб'єктивно на рівні особистості і передбачають ці властивості – рухливість і мінливість (хоча, зрозуміло, будь-яка потреба виникає під впливом об'єктивних обставин), то стимули мінливі лише зовні, що виявляється в зміні форм господарської діяльності людей. По суті ж, стимули, належать, насамперед, до об'єктивних умов господарювання, більш стабільні і регулярно впливають на потреби.

За нормальних умов господарювання використання різних важелів стимулювання сприяє зростанню потреб, а останні, у свою чергу, стимулюють суспільний розвиток. На рівні мотиву така взаємозалежність спричиняє особистий інтерес, мета якого – задоволення тієї чи іншої потреби, і одночасно виникає суспільний інтерес – розвиток економіки. Трудове мотивування особи залежить від стимулів із метою досягнення певних цілей і стимулів підприємства, організації і навіть держави. Тобто в межах механізму мотивування трудової діяльності формуються комплексні спонукальні імпульси, які зумовлюють трудову активність особистості, що, в свою чергу, призводить до повного чи часткового задоволення (чи незадоволення) потреб, або до виникнення нових, внаслідок чого відбувається зміна соціально-економічного середовища і створення суспільних благ.

Механізм мотивування ефективної праці як засіб формування або стимулювання мотивів трудової діяльності передбачає розробку методів, засобів, інструментарію активізації трудової поведінки персоналу на засадах узгодження інтересів суб'єктів господарювання, оптимізації відносин між привласненням і відчуженням. У процесі усунення протиріччя між привласненням і відчуженням може виникнути мотив до праці як внутрішня потреба в діяльності, як підприємницьке ставлення на рівні особистості.

Склад і взаємозв'язки елементів механізму мотивування трудової діяльності потребують конкретизації відповідно до предметної сфери діяльності кожного суб'єкта. Кожна предметна галузь діяльності має свої особливості. При розробці мотиваційного механізму слід враховувати специфіку діяльності підприємства.

Висновки. Виходячи з цього, в основу мотиваційного механізму має бути закладений системний підхід, що дозволяє інтегрувати економічні, соціальні та психологічні потреби персоналу в мотиви та стимули, реалізація яких сприятиме покращенню ефективності діяльності підприємства загалом. Формування мотиваційного механізму управління персоналом і підвищення ефективності праці на підприємстві є складним процесом – від побудови найпростіших систем матеріального стимулювання до створення й організації функціонування власне механізму мотиваційного управління як складової частини загального механізму управління підприємства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Завадский И. Факторы мотивации персонала в менеджменте / И. Завадский, Л. Червинская // Экономика Украины. – 1999. – № 9. – С. 53–59.
2. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа (социологическое исследование) / А. Г. Здравомыслов. – Москва : Мысль, 1967. – 392 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підручник] / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Подмарков В. Т. Человек в трудовом коллективе / В. Т. Подмарков. – Москва : Экономика, 2008. – 175 с.
5. Ревкова Н. О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентоздатності / Н. О. Ревкова // Регіональні перспективи. – 2001. – № 5–6. – С. 291–292.
6. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна ; за ред. Д. П. Богині. – Київ : Юніор, 2003. – 426 с.
7. Сорока И. В. Мотивация предпринимательства и труда: проблемы взаимообусловленности / И. В. Сорока. – Донецк : ДКИ, 2008. – 158 с.
8. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В. П. Сладкевич. – Київ : МАУП, 2001. – 168 с.
9. Соломанидина Т. О. Мотивація трудової діяльності персоналу / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – Москва : «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 278 с.