

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність проблеми соціально-економічної мотивації персоналу до продуктивної праці суттєво зростає за умов євроінтеграції України. Для вітчизняних підприємств важливо обрати інноваційну модель розвитку. Для цього нагально необхідним є пошук ефективних мотиваційних механізмів для підвищення зацікавленості персоналу в ефективній праці, розробці інновацій, підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

На значимість соціально-економічної мотивації працівників в цьому контексті звертають увагу у своїх працях О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шаульська, С. Цимбалюк та інші українські вчені.

Мотивація у загальному сенсі є складним управлінським процесом, який об'єднує дію внутрішніх мотивів з зовнішніми цільовими впливами. Процес мотивації може мати різний вимір здійснення – людський і функціональний. Зокрема, у функціональному вимірі мотивація може спрямовуватись на процеси: мобільності (переміщення, професійний розвиток, (кар'єрне просування, неперервне навчання), економічної активності (підприємництво і самозайнятість, зайнятість в окремих видах діяльності); громадянської активності (голосування на виборах, участь у громадських, профспілкових організаціях і політичних партіях, участь у різних формах самоуправління територіальних громад); результатів праці (продуктивність, ефективність, інноваційність). Людський вимір розгляду мотивації передбачає можливість її впливу на окрему людину, групу людей (у т. ч. персонал підприємства чи організації, окремого виду діяльності чи цілої галузі), суспільну групу (соціум територіальної громади, населення регіону чи країни і т. д.).

На рис. 1 подано схематичну інтерпретацію ідеї змістовної сутності соціально-економічної мотивації у двовекторному ракурсі.

З рис. 1 бачимо, що зміст соціально-економічної мотивації закладають методи її здійснення, які можуть бути різними за змісту та спрямованістю. Зауважимо, що наше дослідження фокусує увагу на вимірі дослідження мотивації на рівні персоналу та з погляду впливу на результати праці. У даному контексті актуалізується дослідження соціально-економічної мотивації праці персоналу, яку доцільно розглядати у двовекторному ракурсі – з погляду застосування економічних та соціальних методів мотивації (внутрішньо-організаційний вектор) та з погляду економічного та соціального значення мотивації (зовнішньо-наслідковий вектор).



Рис. 1. Методи соціально-економічної мотивації

Джерело: побудовано автором

Отже, з нашої точки зору, соціально-економічна мотивація за своїм змістом передбачає передусім поєднання економічних та соціальних методів впливу. Така мотивація робить акцент на можливості соціалізації особи через результати трудового діяльності.

Між тим, здійснення соціально-економічної мотивації може бути доволі варіативним. На рівні підприємств й організацій має розроблятися прийнятний механізм соціально-економічної мотивації з набором стандартизованих важелів та інструментів впливу, доповнений можливостями індивідуальної мотивації з урахуванням специфіки діяльності підприємства та перспектив його інноваційного розвитку.

Список використаних джерел

1. Семикіна, М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М.В. Семикіна. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.
2. Волкова, М.В. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства / М.В. Волкова, В.С. Шевченко // «Глобальні та національні проблеми

економіки». Електронне наукове фахове видання. – Випуск 9, лютий 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-9-2016>

3. Семикіна, М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. – Кіровоград: КОД, 2012. – 216 с.

*Мантур-Чубата О.С., к.е.н., ст. викл.,
Гортинич М.А., студ.
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет,
м. Хмельницький*

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Актуальність обраної тематики обумовлюється необхідністю підвищення ефективності реалізації державної політики зайнятості населення країни, чому сприятиме чітке усвідомлення тієї ролі, яку виконує Державна служба зайнятості в цій сфері.

Даному питанню приділяли увагу в своїх дослідженнях Л.В. Бондарчук, О.В. Бражко, Я. Діденко, Б.С. Довжук, М.І. Десненко, Н. Зезека, А.В. Казановський, Л.С. Лісогор, Ю. Туранський, В.Г. Федоренко, А.Т. Чемерис, О.Г. Чувардинський, О.В. Шепетін. Не применшуючи значення наукового внеску праць зазначених авторів, все ж підняте питання не втрачає своєї актуальності, а навпаки, його вагомість значно підвищується в умовах економічної кризи, що й обумовлює доцільність проведення дослідження за обраним напрямком.

Метою дослідження є визначення проблем організації діяльності Державної служби зайнятості в Україні та внесення пропозицій щодо їх вирішення. Задля досягнення поставленої мети передбачається виконати наступні завдання: розглянути особливості здійснення кожної форми діяльності служби, визначити їх ефективність та вплив на зайнятість населення, з'ясувати чинники, що негативно впливають на діяльність даного органу, та надати пропозиції щодо вирішення існуючих проблем.

Викладення основного матеріалу. Державна служба зайнятості (ДСЗУ) була створена для реалізації державної політики зайнятості України. Від ефективності та продуктивності її діяльності залежить соціально-економічний стан всієї країни, бо безробіття як негативний чинник значно уповільнює економічний розвиток будь-якої держави. Для досягнення оптимального рівня між попитом та пропозицією робочої сили діяльність Державної служби зайнятості повинна бути ефективною.

ДСЗУ повинна постійно розвивати та удосконалювати свої методи та форми діяльності. З цього приводу, дуже вдало пише Л.В. Бондарчук, а саме: «Щоб швидко й ефективно реагувати на зміни, які сьогодні відбуваються, та ефективно розвиватися в умовах конкуренції, організації мають постійно вдосконалювати свою діяльність, вносити зміни в організаційну структуру та технології надання послуг, забезпечувати підвищення професійного рівня кадрів» [1, с.11].