

нещасних випадків на виробництві (Кв) в цілому у світі складає 1 до 700 (це при тому, що у більшості країн статистичні спостереження враховують нещасні випадки з непрацездатністю 3 дні і більше). У країнах Європи аналогічний показник складає, наприклад у Німеччині – 1 до 1280; Словаччини – 1 до 280, Польщі – 1 до 140. В Україні даний показник складав 1 до 11,2 (2009 рік) та 1 до 9,0 (2013 рік), складаючи в середньому 1 до 10,0. Крім нещасних випадків зі смертельним результатом у світі відбувається 860000 інцидентів з травматичними наслідками [5].

А тому конкурентоспроможна робоча сила, на нашу думку – це сукупність кількісних та якісних характеристик індивідів, яка узгоджена в результаті співвідношення попиту роботодавців на робочу силу і пропозиції своїх можливостей власників робочої сили на ринку праці.

Отже, відсутність єдиного підходу до визначення конкурентоспроможності робочої сили, а також повномасштабна та довготривала економічна криза в Україні і зростання її значущості стали причиною необхідності теоретичного дослідження різноманітних поглядів на конкурентоспроможність робочої сили, що уможливило уточнити сутність цієї категорії.

Література

1. О. Грішнова. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики // Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С.3-7.
2. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. – С.12-16.
3. Цимбал О. Особливості використання категорії конкурентоспроможності стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу // Зайнятість та ринок праці: Фах. міжвід. наук. зб. – Вип.9. – К., 1999. – С.216-227.
4. Bionic Hill Віктор Галасюк. <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/v-ukraine-proizvoditelnost-truda-v-4-raza-nizhe-chem-v-evrope-523994.html>.
5. Глевацька Н.М. Соціальна відповідальність бізнесу у сфері охорони праці як чинник посилення його конкурентоспроможності / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півняка; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – Т.1. – 629 с. – С.455-463.

Грінка Т.І., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності. У сучасній практиці функціонування системи навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування перевага надається підвищенню їх кваліфікації шляхом періодичного направлення до навчальних закладів. Не приділяється належної уваги здійсненню цілеспрямованої роботи щодо

професійного розвитку кадрів безпосередньо в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, не знаходять належного застосування такі високорезультативні та економічні види підвищення кваліфікації, як навчання на робочому місці, самоосвіта, що широко застосовується в розвинених країнах.

В сучасних умовах необхідним є створення нового мотиваційного механізму, який би не лише стимулював, а ще й ставив би службовця перед необхідністю постійного оновлення своїх професійних знань, умінь та навичок.

Для визначення мотиваційних чинників професійного навчання державних службовців регіону автором був обраний метод опитування, розроблена анкета.

Результати проведеного дослідження представлені у табл.1.

Таблиця 1

Результат проведення дослідження стосовно діючої системи мотивації державних службовців до професійного навчання

№	Способи мотивації	Оцінка									
		5	% до к-сті опитуваних	4	% до к-сті опитуваних	3	% до к-сті опитуваних	2	% до к-сті опитуваних	1	% до к-сті опитуваних
1.	Підвищення заробітної плати, премії	341	68,2	112	22,4	28	5,6	16	3,2	3	0,6
2.	Просування по службі	264	52,8	149	29,8	45	9	30	6	12	2,4
3.	Визнання з боку керівництва	134	26,8	87	17,4	123	24,6	93	18,6	63	12,6
4.	Визнання з боку колег	127	25,4	114	22,8	74	14,8	86	17,2	99	19,8
5.	Бажання вважатися знавцем своєї справи, справжнім професіоналом, фахівцем високої кваліфікації	96	19,2	135	27	168	33,6	63	12,6	38	7,6
6.	Щорічні додаткові відпустки	238	47,6	137	27,4	86	17,2	28	5,6	11	2,2
7.	Стабільна робота без загрози звільнення	118	23,6	163	32,6	97	19,4	76	15,2	46	9,2
8.	Самостійність при виконанні робіт	86	17,2	93	18,6	154	30,8	71	14,2	96	19,2
9.	Різноманітність виконуваних робіт	63	12,6	127	25,4	91	18,2	106	21,2	113	22,6
10.	Престижність	84	16,8	173	34,6	128	25,6	43	8,6	72	14,4
11.	Соціально-побутове забезпечення	195	39	106	21,2	84	16,8	93	18,6	22	4,4
12.	Пенсійне забезпечення	121	24,2	154	30,8	108	21,6	72	14,4	45	9

Припущений об'єм вибірки визначався за формулою [2] і склав 384 особи :

$$n = \frac{1.96^2 (50 \times 50)}{5^2} = 384,16 \quad (1)$$

Був обраний рівень довіри, який дорівнює 95 %. Це говорить про те, що автор на 95 % впевнена в тому, що відсоток членів сукупності, які потрапили у діапазон $\pm e\%$, дорівнює відсотку членів вибірки, які увійшли до того ж діапазону похибки. При використанні відсоткової міри змінюваності (варіації) була врахована така обставина, що максимум варіації відповідей досягається при $p = 50\%$, що є найгіршим випадком. Тому приймаючи варіацію, яка дорівнює 50 %, точність, що дорівнює $\pm 5\%$, при 95%-ому рівні довіри, була розрахована відповідна вибірка.

За переконанням автора, при проведенні дослідження, необхідно подбати про те, щоб в отриманих статичних даних могла проявитися дія закону “великих чисел”, отже об'єм вибірки був збільшеним до 500 осіб. Опитування проводилося серед осіб, які займають посади державних службовців в регіоні різних вікових категорій, різних статевих груп, серед яких 76,6% становили жінки та 23,4% – чоловіки. Досліджені мотиви, які спонукають державних службовців до професійного навчання в порядку пріоритетності для кожного з опитуваної сукупності респондентів представлені в таблиці 2.

Результати дослідження показали, що державних службовців будуть мотивувати до професійного навчання такі фактори, як заробітна плата, міжособистісні стосунки з керівником та колегами. Такий факт говорить про низьку якість задоволення потреб нижчих рівнів, що значно знижує престижність роботи на державній службі. Відповідно, потреби вищого порядку також не можуть задовольнятися на належному рівні, адже їх реалізація залежить від задоволення базових потреб.

Таблиця 2

Розстановка мотивів до професійного навчання в порядку пріоритетності для державних службовців

Рейтинг мотиву	%	Способи мотивації
1	29,2	Підвищення заробітної плати, премії
2	20,6	Просування по службі
3	16,4	Щорічні додаткові відпустки
4	9,2	Соціально-побутове забезпечення
5	6,2	Визнання з боку керівництва
6	5	Визнання з боку колег
7	3,8	Пенсійне забезпечення
8	3,2	Стабільна робота без загрози звільнення
9	2,6	Бажання вважатися знавцем своєї справи, справжнім професіоналом, фахівцем високої кваліфікації
10	2,2	Самостійність при виконанні робіт
11	1,2	Престижність
12	0,4	Різноманітність виконуваних робіт

Для вдосконалення процесу професійного навчання державних службовців та підвищення ефективності їх діяльності варто вжити наступні заходи: запровадити систему дієвих стимулів, які мотивуватимуть працівника до якісного саморозвитку, а не формалізованого, як це відбувається зараз, збільшити соціальні гарантії, переглянути критерії підвищення у посаді, створити різнобічні умови для професійного розвитку державних службовців, значно посилити відповідальність працівників за виконання професійних обов'язків та за прийняті рішення.

Література

1. Закон України “Про державну службу” – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30445485.
2. Львовский Е.Н. Статистические методы построения эмпирических формул. – М: “Высшая школа”, 1998. – 239 с.

Дмитришин Б.В., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

ДОСЛІДЖЕННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ

На сьогоднішній день назріла необхідність переходу вищої економічної освіти на якісно новий рівень, що пов'язано з суттєвою трансформацією функцій професійної діяльності економістів та потребою у формуванні нових професійних компетенцій у тому числі і у фахівців з економічної кібернетики.

Загальновизнано, що сучасні спеціалісти з економічної кібернетики мають володіти комплексом знань як з ряду традиційних для нашої держави економічних дисциплін (економічна теорія, економіка підприємства, фінанси, інвестування, маркетинг, менеджмент) так і комплексу спеціалізованих, зокрема економіко-математичних методів, математичного аналізу та теорії ймовірностей, методів прийняття рішень, інформаційних систем і технологій, алгоритмізації процесів обробки інформації, системного аналізу, систем обробки даних та деяких інших.

Сучасний розвиток економіки потребує від фахівців з економічної кібернетики гнучко використовувати знання, якими вони володіють, знаходити рішення задач в умовах невизначеності, розпізнавати проблемні питання та відповідати на них. Тому на ряду з важливістю теоретичної підготовки загострюється потреба в розвитку їх професійних здібностей та компетентностей. На думку автора, визначальними з таких мають бути:

- аналітична компетентність;
- математична компетентність;
- економічна компетентність;
- компетентність у галузі економіко-математичного моделювання;
- компетентність у галузі інформаційних технологій.