

– подальший розвиток і вдосконалення політичних відносин шляхом відкриття максимального простору для самоуправління суспільства на всіх рівнях його соціально-політичної організації;

– побудова справді демократичної, соціальної, правової держави з ефективно діючим парламентом, професійним висококваліфікованим урядом, незалежними судовими органами;

Гармонізація політичної системи українського суспільства разом з ефективними економічними перетвореннями покликані забезпечити політичну та соціально-економічну безпеку держави, високий життєвий рівень її громадян.

### Література

1. Богданова, Т. І. Якість життя населення – як мета соціально-орієнтованої держави / Т. І. Богданова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. / голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський нац. екон. ун-т. – Одеса, 2009. - Вип. 37. – С. 8-15.
2. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
3. Алексеев, С. Б. Суть економічної стабілізації / С. Б. Алексеев [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн. : [archive.nbuv.gov.ua/portal//Alexeev.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal//Alexeev.pdf).
4. Школяр, Н. А. Экономическая стабилизация: политика и практика: учебное пособие для студентов, специализирующихся на вопросах анализа и разработки краткосрочных и среднесрочных программ государственного регулирования / Н. А. Школяр. – М.: РУДН, 1997. – 48 с.
5. Чубовська, О. С. Політика та економіка в сучасній Україні [Електронний ресурс] / О. С. Чубовська, Ю. В. Секунова. – Режим доступу до журн. : <http://www.sworld.com.ua/konfer39/80.pdf>
6. Малишев, В. Кримінальне законодавство України потребує вдосконалення / В. Малишев, В. Бесчастний. // Віче. – 2010. – № 14. – С. 14-16.
7. Шинкарук, Л. В. Макроекономічні передумови та перебіг економічної кризи в Україні / Л. В. Шинкарук // Економічна теорія. – 2010. – №2. – С. 61.

Присянчук В.Л., здобувач  
Університет економіки та права «КРОК»  
м. Київ

## МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Мотивація трудової активності працівників є однією з найважливіших функцій керівників підприємств. Ефективна мотивація заохочує або спонукає працівників усіх рівнів діяти, виконувати свої посадові функції та виробничі обов'язки. Рівень якості мотиваційного механізму визначає організаційний рівень системи управління, продуктивності виробництва і рівень ефективності використання усіх ресурсів підприємства [1, 2].

Дослідженню і розвитку теоретичних та практичних питань мотивації та стимулювання праці приділили серйозну увагу зарубіжні та вітчизняні вчені і фахівці: Гандлер Г.Х., Герчиков В.І., Гончаров В.В., Гончаров В.Н., Данюк В.М., Друкер П., Колот А.М., Костишина Т.А., Петрова І.Л., Семикіна М.В., Мінцбергер Г., Річі Ш., Мартін П., Пітер Ф., Цимбалюк С.О. та багато інших.

Незважаючи на велику кількість розроблених науковцями мотиваційних методик, залишається актуальним подальше їх практичне удосконалення для посилення трудової активності працівників в напрямку інноваційного розвитку підприємства.

Дослідження стану мотиваційного механізму в управлінні транспортним підприємством виявило відсутність стратегічного підходу до формування компенсаційної політики і необхідність розробки стратегії розвитку мотиваційного механізму підприємства.

Майбутня стратегія розвитку мотиваційного механізму повинна стати постійно діючою цільовою програмою, реалізація якої гарантовано забезпечить підприємству сталі конкурентні переваги на ринку морських господарських послуг. Концептуально ця програма має містити такі стандартні програмні атрибути:

- об'єкт і предмет впливу;
- спеціальні цілі і задачі;
- принципи, методи, функції впливу на об'єкт програми (основні правила, способи і дії стосовно формування компенсаційного пакету й підготовки та проведення компенсаційної політики);
- формалізовану процесну складову (форма і сутність процедур реалізації програмних цілей і задач);
- організаційну структуру (функціональні обов'язки, склад програмної групи, режим роботи тощо).

Оргструктура програми моніторингу і розвитку мотиваційного механізму має представляти собою групу людей, в яку включені на принципах програмно-цільового управління фахівці різних відділів адміністрації та профкому підприємства, а також незалежні фахівці-науковці. Тобто, усі члени програмної групи залишаються працювати в складі своїх підрозділів (окрім, можливо, керівника групи), виконують свої звичайні функціональні обов'язки і вказівки своїх штатних керівників. Але усі роботи і вказівки керівника програми (програмної групи) з планових питань програми моніторингу і розвитку мотиваційного механізму, заздалегідь узгоджених з їх штатними керівниками, вони виконують обов'язково і в першочерговому порядку. Усунення можливих тимчасових організаційних протиріч відбуватиметься на рівні вищого керівника, якому буде підпорядкована цільова група програми.

Пропонується такий алгоритм створення і початку реалізації постійно діючої цільової програми-стратегії розвитку мотиваційного механізму підприємства:

1. Створення відповідної організаційної структури – госпрозрахункового центру моніторингу і розвитку мотиваційного механізму (далі – Центр). Центр має бути підпорядкований заступнику директора з управління персоналом або директору підприємства.

2. Розробка Положення про Центр моніторингу і розвитку мотиваційного механізму на основі запропонованої концепції. Центр не матиме владних функцій. Його діяльність побудована на добровільній зацікавленій горизонтальній співпраці різнопрофільних підрозділів підприємства задля єдиних, важливих для усього підприємства, цілей.

3. Розробка помісячного плану роботи Центру на рік.

Створення Центру – важливий крок до консолідації і координації розпорошених раніше зусиль багатьох фахівців декількох підрозділів

підприємства, підпорядкованих трьом заступникам директора і профкому, спрямованих на вирішення одного з найважливіших питань – активізація людського капіталу, як головного ресурсу будь-якої господарської діяльності.

Синергетичний ефект програмно-цільового методу управління пояснюється й тим, що на перехрещенні знань, думок, сперечань і пошуків різнопрофільних фахівців в напрямку однієї цілі завжди народжуються нестандартні та неочікувані ефективні інноваційні рішення. Програмно-цільовий підхід до управління великими підприємствами добре зарекомендував себе на протязі останніх кількох десятиліть в багатьох розвинених країнах. Певний досвід використання принципів і методів програмно-цільового управління є й в Україні[3]. Ефективна робота Центру забезпечуватиме додаткові конкурентні переваги підприємства в боротьбі за свою частку у вантажопотоках і в прибутках світового морського господарського комплексу.

### Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник.- К.:КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Чернушкіна О.О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва [Текст] : дис. канд. економ. наук : 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Оксана Олександрівна Чернушкіна ; – ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”, Київ, – 2012. - 181с.
3. Опыт применения программно-целевого подхода к управлению предприятием. – Новосибирск: ИЭиОПП АН СССР, 1984. – 168 с.

Псяровський О. І., аспірант  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький

## ПРОБЛЕМИ ЗАГОСТРЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день існує безліч проблем пов'язаних із соціально-трудовими відносинами в Україні. І метою моєї доповіді є окреслити декілька з них.

Почнемо з того, що, власне, є соціально-трудовими відносинами.

Грішнова О. А. дає визначення соціально-трудовим відносинам як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Отже, перша і основна ознака це – відносини між найманими працівниками і роботодавцями. В результаті будь-яких відносин виникають спори, протиріччя та непорозуміння. В процесі соціально-трудових відносин всі труднощі, які виникають між працівниками та роботодавцями вирішуються за допомогою соціального діалогу.