

3. Янчарська Л.В. Застосування технології колективно-індивідуальної мисленнєвої діяльності на прикладі дисципліни «Методика викладання економіки» / Л. В. Янчарська // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 42. – С. 430-437.

4. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. – Вид. 2-ге, доп. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.

Юрченко Г.М.

студ. групи МЕОА - 23

Науковий керівник – к.е.н., ст. викл. каф. МПА Винничук Р.О.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ З СОЦІАЛЬНО ВРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

Роми є найбільш вразливою соціальною групою, адже зазнають дискримінації не лише за расовою ознакою, а й за соціально-економічним станом [1]. Відповідно до ромської Стратегії [2] Україна декларує заходи позитивної дії, що сприятимуть інтеграційним процесам, проте, рівень ефективності їх впровадження дуже низький. За неофіційними даними НУО чисельність ромів в Україні становить 350 тисяч осіб, серед яких лише 38% офіційно працевлаштовані, на протигагу загальнодержавному показнику - 91,3% [3].

Так як велика економічна дистанція є одним із факторів дискримінації, можемо вважати, що подолання бідності сприятиме позитивній тенденції у процесах включення представників ромської громади в українське суспільство. Згідно з концепцією «нижньої фортуни» американського економіста Прахлад, підходом до подолання бідності є створення прибутку. Окрім цього подолання соціальної дистанції теж можливе через підвищення рівня працевлаштування, адже, робота у колективі дає змогу спілкуватись з представниками різних громад, що є засобом ефективного включення в суспільство. З результатів опитувань ГО «Рома України «ТЕРНПЕ» серед основних бар'єрів ефективного працевлаштування можна виділити:

- 1) відсутність достатнього рівня освіти та навичок (69%);
- 2) відсутність досвіду роботи (6,1%);
- 3) відсутність соціального капіталу (4,3%);
- 4) відсутність наявних робочих місць (0,7%);
- 5) негативний досвід у працевлаштуванні (8,3%);
- 6) дискримінація від роботодавців та колективу (11,6%).

Практика включення соціально вразливих груп населення у ринок праці – це фундаментальна ідея інклюзивної економіки – тієї, що створює можливість для всіх людей гідно працювати. Інклюзивна економіка є інструментом оздоровлення державної економіки, адже, стабільна зайнятість зменшує видатки на соціальне забезпечення, що покриваються державним бюджетом, і, у той же час формує нового платника податків у державний бюджет. Окрім цього, дослідження МакКінзі [4] стверджує, що різноманіття в організаціях підвищує ефективність діяльності на 35%. Таким чином впровадження ефективних моделей працевлаштування представників ромських громад є не лише важливою соціальною потребою України, як країни, що сповідує цінності відкритого суспільства, а й потребою економічного зростання.

Сьогодні вартість повноцінного закриття вакансії у два-три рази перевищує витрати організації на місячну оплату праці на цій вакансії [5]. Для зменшення видатків, інклюзивним підприємствам необхідно впроваджувати передові інструменти менеджменту персоналу. Так, дослідження ОС Tappet та Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами [6] свідчить, що 80% людей, що звільнились, приймають таке рішення ще у перші два тижні роботи. У світовій практиці цей період називається «онбординг» - механізм, за допомогою якого нові працівники здобувають необхідні знання, вміння та навички і стають повноцінними членами команди [6]. Ефективність цього феномену підтверджує дослідження CareerBuilder [7], роботодавці, які впровадили структуровану програму онбордингу, покращили продуктивність на 42% та знизили плинність кадрів на 31%.

Рекомендуємо державному сектору стимулювати створення інклюзивних підприємств, впровадження пропагувати політики відкритого набору та програм онбордингу.

1. Звіт Європейського центру прав ромів // Журнал Рух Зупинено – 2016. - №16. – с. 113.

2. Стратегія захисту та інтеграції ромів в українське суспільство станом до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.

3. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/rp/rp_reg/reg_u/rbn_2018_u.html.

4. МакКінзі. Дослідження впливу різноманітності на продуктивність підприємств [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx>.

5. Чорнобиль О.В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві : автореф. дис. канд. ек. наук/О.В. Чорнобиль. – Кам'янець-Подільський, 2016. – 24 с.

6. Study explores the negative impact of an inadequate or seemingly absent onboarding program року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://press.careerbuilder.com/2017-05-11-Thirty-Six-Percent-of-Employers-Lack-a-Structured-Onboarding-Process>.

7. *State of the American Workplace року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://news.gallup.com/reports/199961/7.aspx?utm_source=SOAW&utm_campaign=StateofAmericanWorkplace&utm_medium=2013SOAWreport*

Якимець Т.А.
студ. групи МЕ - 37

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Любомудрова Н.П.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТА ЙОГО СТРУКТУРА

Мотиваційний механізм являє собою комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [1, с.16-20].

Механізм мотивації до праці зумовлюється системою інтересів та стимулів. Мотиваційний аспект управління працею широко застосовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. Мотиваційний механізм на підприємстві спрямований на виживання та досягнення успіху в умовах конкуренції. Функціонування цього механізму забезпечують мотиви конкуренції при створенні нової продукції і технології, підприємницькі стратегії, мотиви підприємницького ризику, мотиви підприємницьких реакцій на зміну зовнішнього оточення, мотиви внутрішнього підприємництва, які забезпечують гнучкість управління і сприйняття нововведень на самому підприємстві.

Дієвий мотиваційний механізм повинен забезпечувати успішне перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. Мотиваційний механізм управління поведінкою співробітників базується на таких чинниках, як система формальних процедур і правил виконання функцій і робіт, призначених для досягнення мети фірми та уявлення менеджменту про реальні інтереси, мотиви, потреби людей, що працюють в організації, способах їх задоволення, значущих цінностях і нормах поведінки.

Основними складовими мотиваційного механізму на підприємстві є:

- 1) вдосконалення системи заробітної плати, надання можливостей працівникам брати участь у прибутках організації;
- 2) вдосконалення організації праці, що включає постановку цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці [2].

На різних етапах ринкових перетворень мотиваційний механізм буде мати свою специфіку. Дієвість мотиваційного механізму може бути реалізована, перш за все, на основі його гнучкості, мобільності, поєднання мотивування працівників не лише на мікро-, але й макрорівнях. Зміни складних зв'язків елементів системи викликають відповідні зміни у системі мотивації.

У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо [3, с.337].

Зокрема мотиваційний механізм на підприємствах регулюється державою за допомогою мотиваційної політики. В Україні існує безліч проблем, пов'язаних з мотиваційною політикою: проблема взаємовідносин з керівництвом, незадоволеність розміром заробітної плати, умовами побуту та праці в цілому на підприємстві. Головною перешкодою на шляху вирішення цих питань - небажання управлінського персоналу замислюватися про умови життя і праці людей, які безпосередньо створюють прибуток.

За думкою Н. Кваша, мотиваційний механізм на підприємстві включає у себе комплекс економічних важелів та засобів соціального та морально-психологічного характеру, що є мотивами, які спонукають до праці та посилюють їх. Механізм мотивації змінюється за часом та у просторі. Ним можна управляти з метою посилення мотивації праці і навіть викликати до дії нові мотиви. Не можна не погодитися з Л. Лісогором, який вважає, що для створення ефективного мотиваційного механізму потрібно передбачити приблизно однаковий ступінь спонукання для керівників та підлеглих [4, 188-192с]

Таким чином, розробка ефективного мотиваційного механізму має стратегічне значення для підприємств. Розуміння, формування і задоволення потреб персоналу є основою створення цього механізму, а отже вирішальним кроком до досягнення мети діяльності підприємства. Запровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні.

1. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – №3. – 16-20 с.

2. Шишкін В. Мотиваційний механізм на підприємстві: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.: [тези доповідей] / відп. ред. Шишкін В. [Електронний ресурс] // Інтернет-конференції. – Режим доступу: до ресурсу: http://confnarv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/23-1-0-1196

3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2009. – 337 с.

4. Кваша Н. Некоторые вопросы мотивации труда в сельскохозяйственном производстве / Н. Кваша // Экономика Украины. – 2004. – №1. – 23-32 с.