



Рис.1. Відображення соціально-психологічних взаємовідносин у колективі

(Складено автором на основі проведеного дослідження)

Отже, соціально-психологічний клімат – це психічний настрій всього колективу. Від того, яка атмосфера панує у ньому, залежить діяльність колективу, віддача кожного працівника, продуктивність їх діяльності. Тому саме особа керівника повинна забезпечити сприятливу атмосферу у колективі, доброзичливі взаємовідносини, невимушену атмосферу, щоб не було жодних суперечок, непорозумінь і протиріч. Соціально-психологічний розвиток колективу та успішне формування сприятливого соціально-психологічного клімату прямо впливає на успішність роботи підприємства. Тому це питання потребує детальної уваги, а одним із пріоритетних напрямків його вирішення є створення дієвої психологічної служби на підприємстві, яка буде займатись налагодженням сприятливого клімату для роботи та загального розвитку колективу.

Список використаних джерел

1. Андреева М.П. *Профессиональные задачи социальной психологии в новой ситуации* /М.П. Андреева // Психологический журнал. – 2005. – Том 26. – № 5. – С. 9-13.
2. Вертель В.В., Комашня А.О, Федорчук І.В. *Соціально-психологічний клімат колективу* /В.В. Вертель, А.О. Комашня, І.В. Федорчук //Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2012. – №40. – С. 292-295.
3. Савчин С.Я. *Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження* /С.Я. Савчин //Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. – 2010. – Том 12. – Частина 5. – № 3(45). – С. 245-251.

Наталія МЕЛЬНИК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Кондрацька Л. П.

Тернопільський національний

економічний університет

НОВІ МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ДО ПРАЦІ В УМОВАХ КРИЗИ

За умов, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблеми мотивації набули важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише при створенні належної

мотиваційної основи, здатної спонукати персонал до активної трудової діяльності. Найважливішими питаннями є формування сучасної трудової мотивації праці, створення та використання нових методів оцінки якості роботи персоналу, які б мотивували працівників та сприяли високій результативності. У зв'язку з цим, великого значення набуває запровадження єдиної системи оцінки складності та якості праці персоналу, яка сприятиме стимулюванню діяльності, випуску конкурентоздатної продукції. У цьому аспекті найбільш складною проблемою є якісна та кількісна оцінка ефективності праці всього персоналу і розробка механізму мотивації його високопродуктивної праці, що відповідатиме ринковим умовам господарювання і тим самим забезпечить успішну діяльність підприємства.

Питанням формування мотиваційного механізму присвячені праці вітчизняних і зарубіжних учених. Проте малодослідженим і водночас вкрай актуальним в умовах сучасної вітчизняної економіки залишаються проблеми визначення напрямів розвитку мотиваційного механізму, який би забезпечив активізацію інноваційних процесів у ринковій економіці.

Процес нового розвитку, що базується на кожному витку досягнутого рівня науково-технічного прогресу та створеного рівня мотивації інноваційної діяльності, у сучасних умовах вітчизняної економіки потребує формування спонукальних факторів розвитку.

Для створення та розвитку відповідної системи мотивації має бути задіяний мотиваційний механізм нового розвитку, глибинним змістом розгортання якого є імплантація цілей інноваційного розвитку в інтереси споживачів, товаровиробників й інших суб'єктів ринку.

В антикризових програмах, які приймаються на різних рівнях державного управління в Україні, питання про сенс трудової діяльності навіть не ставиться, хоч однією з складових кризової ситуації економіки є криза праці, оскільки повністю девальвовані трудові цінності, а праця втратила свою змістоутворюючу функцію та перетворилася із способу життя у засіб виживання.

Зміст праці, як свідчить трудовий досвід, не зводиться тільки до матеріальної зацікавленості. Для формування сильної трудової мотивації необхідно, щоб людина виходила за межі задоволення тільки особистих матеріальних потреб, але і бачила соціальну цінність своїх зусиль.

Вирішити проблему створення нового мотиваційного механізму на даному етапі, на жаль, не спроможна жодна із реформ, які проголошено в країні. Так, приватизація ліквідує монополію держави на робочі місця, не стимулює підвищенню кваліфікації, розвитку в ініціативі, творчості в роботі, оскільки не дає можливості робітникам брати участь у володінні власністю. Вивільнення робочої сили та створення конкуренції на ринку праці також не формують сильну трудову мотивацію, а тільки дещо призупиняють процеси подальшої деградації робочої сили. Головна мета, з точки зору мотиваційних процесів, - зробити кожного працівника реальним власником своєї робочої сили, надати йому можливість відчувати переваги своєї праці за умов ринкового господарства.

Чинна ще за часів командно-адміністративної системи управління оплата праці керівників і фахівців стає гальмом на шляху переходу до ринкової економіки, оскільки не враховує особистого трудового внеску кожного

у загальні підсумки роботи підприємства. Посадові оклади, що діють в сучасній Україні, не дозволяють оцінити цей внесок, оскільки не достатньо враховують компетентність, ініціативність, заповзятливість, організаторські та інші важливі якості керівника (фахівця). Крім того, схеми посадових окладів фахівців і керівників побудовані в такий спосіб, що чим вища посада, тим менший приріст окладів. Все це робиться з метою економії коштів на оплату праці. відбувається традиційне зрівнювання оплати праці фахівців різного рівня кваліфікації. За умов ринкової економіки заробітна плата має стати не просто винагородою за індивідуальні зусилля й особисті результати, але і часткою оцінки внеску працівника в комерційний успіх підприємства.

Деформація на ринку робочої сили призводить до того, що за рівну працю одержується нерівна заробітна плата, некваліфікована праця оплачується частіше вище кваліфікованої, руйнується інженерно-технічне ядро трудового потенціалу. Тому система заходів по реструктуризації оплати праці в Україні повинна зайняти відповідне місце в формуванні ефективного мотиваційного механізму. Крім традиційних систем, доцільно використовувати і такі, як:

- участь у прибутках;
- система бонусів;
- участь в акціонерному капіталі;
- оплата транспортних витрат або закріплення транспортних засобів за керівними робітниками;
- програми медичного обслуговування;
- навчання;
- різні види страхування;
- пільги та компенсації, які формально не пов'язані з результатами праці;
- надання пільгових кредитів тощо.

Ці системи спрямовані на стимулювання престижності праці, ініціативи, творчої активності, тобто різних аспектів мотиваційного ядра особистості.

Одним із методів впливу на людей за різних політичних систем з метою отримання бажаного результату є метод «батоба і пряника», який поступово трансформувался, перетворившись в систему найпростіших економічних та адміністративних стимулів і санкцій. Ця система максимально ефективна при досить низькому змісті робіт, авторитарних методах керівництва та неможливості знайти іншу роботу (з різних причин). Сюди можна віднести пропорційні доплати і утримання за рахунок державного та місцевих бюджетів, роботу на умовах адміністрації, колективний підряд тощо.

Таким чином, для успішної мотивації співробітників підприємства необхідно надати їм можливість задовольняти певні активні потреби внаслідок виконання виробничих завдань, розподілених диференційовано, з урахуванням індивідуальних особливостей кожного працюючого. Цей процес буде супроводжуватися підвищенням відданості інтересам організації та зростанням продуктивності праці. Кожна людина повинна розглядатися не як засіб для досягнення мети, а як особистість, до якої потрібний індивідуальний підхід. Тобто робота значною мірою повинна відповідати інтересам, здібностям працівника, сприяти розвитку його особистості. Елементами праці, які розвивають особистість, є такі, що носять творчий характер, дозволяють

використовувати знання і здібності, стимулюють підвищення загального та професійного рівня, роблять можливим і заохочують участь працівника в управлінні та плануванні на підприємствах. Збагачення праці творчими елементами, постійне зростання участі робітників в удосконаленні умов виробництва та інші процеси сприяють тому, що праця все більше стає дійсно життєвою потребою.

Потрібно також враховувати, що елементи змісту праці, які розвивають особистість, пов'язані з двома іншими прогресивними елементами, а саме:

- розвиток особистості обумовлює високу готовність до зростання продуктивності праці і виступає чинником, який підвищує цю продуктивність;
- розвиток особистості створює передумови для оптимізації навантаження в змісті праці.

Мотивація високопродуктивної праці дозволяє забезпечити не тільки поновлення нормальної працездатності працівника, але й підвищення вартості його праці, визначення його місця в загальній структурі соціальних цінностей, формування нової трудової свідомості та трудової етики.

Список використаних джерел

1. Robertson J. *Future Wealth. A New Economics for the 21 Century.* – L. – N.Y., 2013. – P.13.

2. Україна у першому кварталі 2015р.: Повідомлення Державного комітету статистики України // Урядовий кур'єр. – 2015. – №88(5217). – С. 6.

3. Lyotard J.-F. *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge.* – Manchester, 1984. – P. 5.

4. Drucker P. F. *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society.* New Brunswick (US) – L., 2014. – P. 288.

Віктор МОГИЛЕВСЬКИЙ

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Мазур В. С.

Тернопільський національний
економічний університет

МІСТО – МРІЯ В ОБ'ЄДНАНИХ АРАБСЬКИХ ЕМІРАТАХ. ІНВЕСТИЦІЇ В НЕРУХОМІСТЬ ДУБАЙ

Країна ОАЕ з'явилася менше 45 років тому. Однак за цей короткий час держава пустелі змогла перевершити розвинені країни світу. У чому ж її секрет?

Культурна спадщина Дубай налічує 5 тисяч років. До 1940 років в Дубаї заробляли на життя видобутком перлів. Але з тих пір, як Японія навчилася штучно вирощувати перлини, місцеві жителі відчули погіршення продажів. У людей не було коштів для існування, більшість були неосвіченими. В Дубаї навідувалися лише ловці перлів, торговці й контрабандисти, які шукали притулку. Щоб хоч якось підтримати економіку, Шейх Саїд ухвалив рішення зробити з Дубая центр реекспорту. Було знижено оподаткування, що сприяло торгівлі [1, 50].