



Державний вищий навчальний заклад  
«Національний гірничий університет»

# ЕКОНОМІЧНИЙ ВІСНИК

Національного  
гірничого  
університету

Науковий журнал

№ 1 (61) • 2018

Виходить 4 рази на рік • Заснований у березні 2003 р.

Економічна теорія  
Економіка регіонів  
Економіка промисловості  
Економіка підприємства  
Фінансовий ринок  
Фінанси галузі та підприємства  
Економіка природокористування  
Економіко-математичні методи прийняття управлінських рішень  
Менеджмент  
Маркетинг  
Розвиток економічної освіти

Дніпро  
2018

Головний редактор	Г. М. Пилипенко
Заступники головного редактора	О. Г. Вагонова, О. І. Амоша
Голова редакційної ради	В. Я. Швець
РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ (УКРАЇНА):	Л. Б. Баранник, А. В. Бардась, І. П. Булєєв, В. П. Вишневський, А. О. Задоя, О. В. Єрмошкіна, С. І. Кострицька, Є. В. Кочура, Н. І. Литвиненко, О. Ф. Новикова, Ю. Є. Петруня, В. І. Прокопенко, Ю. І. Пилипенко, Е. В. Прушківська, Т. Б. Решетілова, Шаповал В. М.
ЗАКОРДОННІ ЧЛЕНИ РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ:	О. Ю. Архіпов (Південний федеральний університет, м. Ростов-на-Дону, Росія), Г. К. Кошебасва (Карагандинський державний університет, м. Караганда, Казахстан), С. М. Левін (Кемеровський державний університет, м. Кемерово, Росія), В. Тарас (Університет Північної Кароліни, м. Грінсборо, США), М. Шефер (Науково-освітня асоціація «SERIKE», м. Мюнхен, Німеччина), Ш. Форліч (Вища банківська школа, м. Вроцлав, Польща)
	Журнал включено до Переліку фахових видань України, в яких можуть друкуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата економічних наук (Постанова президії ВАК України від 06.03.2015 № 261).
	Журнал індексується в: Google Scholar, Index Copernicus, ResearchBib з 2013 року.
Провідний редактор	Н. А. Черченко
Літературний редактор	М. Л. Ісакова
Комп'ютерна верстка	О. В. Казимиренко
	Журнал підписано до друку за рекомендацією вченої ради Державного вищого навчального закладу «Національний гірничий університет» (протокол №1 від 19.01.2018 р.) Наклад 300 прим. Зам. № _____ Підписано до друку 22.01.2018 р. формат 60x90/8. Ум. друк. арк. 15. Папір офсетний.
Журнал зареєстровано	у Державному комітеті інформаційної політики, телебачення і радіомовлення України. Свідоцтво про державну реєстрацію: КВ № 7070 від 18.03.2003 р.
Засновник та видавець	Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет», м. Дніпро. Інститут економіки промисловості Національної академії наук України, м. Київ. Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №1842 від 11.06.2004 р.
Адреса видавця та редакції	49027, м. Дніпро, пр. Дмитра Яворницького, 19, корп. 1 Тел.: +380 (56) 47-15-66, +380 (97) 115-75-45 e-mail: PilipenkoA@nmu.org.ua , web: ev.nmu.org.ua



State higher educational institution  
«National Mining University»

# ECONOMICS BULLETIN

of the National  
Mining University

Scholarly Journal

№ 1 (61) • 2018

Quarterly statement • Founded in March 2003

Economic theory  
Regional economics  
Industrial economics  
Economics of enterprise  
Financial market  
Branch and business finance  
Environmental management  
Econometrics in management decision making  
Management  
Marketing  
Development of economic education and training

Dnipro  
2018

Chief Editor	H. M. Pylypenko
Deputy Chief Editors	O. G. Vagonova, O. I. Amosha
Head of editorial board	V. Ya. Shvets
EDITORIAL BOARD (UKRAINE)	L. B. Barannik, A. V. Bardas, I. P. Bulieiev, V. P. Vishnevski, A. O. Zadoia, O. V. Iermoshkina, S. I. Kostrytska, Ye. V. Kochura, N. I. Lytvynenko, O. F. Novikova, Yu. Ye. Petrunia, V. I. Prokopenko, Yu. I. Pylypenko, E. V. Prushkivska, T. B. Reshetilova, V. M. Shapoval
FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL BOARD	O. Yu. Arkhipov (Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia) S. M. Levin (Kemerovo State University, Kemerovo, Russia) V. Taras (University of Northern Carolina, Greensboro, USA) M. Shefer (Scientific and educational association «SEPIKE», Magdeburg, Germany) S. Forlich (Wroclaw School of Banking, Wroclaw, Poland)
	The journal is included in the list of specialized publications of Ukraine and is qualified for publishing results of dissertation papers for the degree of Doctor of Philosophy and PhD Candidate (Resolution of the Presidium of State Commission for Academic Degrees and Titles of Ukraine of 06.03.2015 # 261).
	The journal is indexed in: Google Scholar, Index Copernicus, ResearchBib since 2013.
Senior editor	N. A. Cherchenko
Language editor	M. L. Isakova
Technical editor	O. V. Kazymyrenko
	Passed for printing under recommendation of Academic Council of State Higher Education Institution «National Mining University» (transaction №1 dated 19.01.2018). Number of copies printed 300. Order No ____. Passed for printing 22.01.2018. Sheet size 60x90 / 8. Presswork 15. Offset paper.
Journal was registered	at the State Committee for Informational Policy, Television and Radiobroadcasting of Ukraine on 18th March 2003. Certificate of state registration: KB # 7070.
Founder and editor	State higher educational institution «National Mining University», Dnipro, Certificate of Publisher ДК №1842 dated 11.06.2004 Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv
Address of editor and editorial office	19, Dmytra Yavornytskoho Ave., building 1, Dnipro, 49027 Tel.: +380 (56) 47-15-66, +380 (97) 115-75-45 e-mail: PilipenkoA@nmu.org.ua , web: ev.nmu.org.ua

## ЗМІСТ

Стор.

### ***ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ***

<b>Прушківська Е. В., Якубовський С. О.</b> Економічний розвиток та роль науки в сучасному суспільстві: теоретико-методологічний контекст.....	<b>9</b>
<b>Shynkaruk L. V., Baranovska I. V., Milman L. M.</b> Investment resources of households as a factor of economy modernization of Ukraine .....	<b>16</b>
<b>Волошенюк В. В., Чернобаєв В. В.</b> Світовий досвід використання науки та інновацій у стимулюванні сучасного соціально-економічного розвитку .....	<b>24</b>
<b>Федорова Н. Є.</b> Перспективи та напрями використання науки з метою забезпечення прогресивного соціально-економічного розвитку в Україні.....	<b>36</b>
<b>Сарнацький О. П., Корчєбний Р. С.</b> Розвиток економічних інтеграційних процесів у Латинській Америці в 60-х-80-х рр. ХХ ст. ....	<b>48</b>
<b>Ковальчук К. Ф., Петрова Л. В.</b> Теоретичні питання щодо податкового адміністрування.....	<b>54</b>
<b>Герашенко С. О., Колотило М. Б.</b> Прямі іноземні інвестиції в Україні в умовах інтеграції у світове господарство .....	<b>60</b>
<b>Гулько К. І.</b> Сервісна функція митних органів: потенціал теоретичного аналізу.....	<b>69</b>
<b>Корчинський І. О.</b> Аграрна сфера: суспільно-економічний та організаційно-технологічний конструкт з позицій архітектоніки .....	<b>74</b>

### ***ЕКОНОМІКА ПРОМИСЛОВОСТІ***

<b>Гришаніна О. О.</b> Обґрунтування інвестиційних рішень щодо впровадження інноваційних технологій вуглевидобутку .....	<b>82</b>
<b>Бондарчук О. М., Темченко Г. В., Максимова О. С.</b> Оптимізація ефективності діяльності промислового підприємства гірничої галузі .....	<b>89</b>
<b>Овчар П. А., Голубка С. М.</b> Стратегія розвитку автотранспортної системи: зміст та особливості формування.....	<b>102</b>

### ***ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА***

<b>Дубей Ю. В.</b> Напрями ефективного управління оборотними активами промислових підприємств .....	<b>109</b>
---	------------

### ***ФІНАНСОВИЙ РИНОК***

<b>Соляник Л. Г.</b> Фінансові важелі інноваційного розвитку України .....	<b>117</b>
--	------------

<b>Okunevych I. L., Hlivecka M. O. Neobank: bubble or paradigm shift? .....</b>	<b>129</b>
<b>Разумова Г. В. Формування та виконання бюджетів на прикладі м. Нікополь .....</b>	<b>138</b>

### ***МЕНЕДЖМЕНТ***

<b>Макаренко С. М., Казакова Т. С., Прокопчук О. Д. Удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку в закладах вищої освіти .....</b>	<b>144</b>
<b>Пицур Я. С., Черченко А. Л. Мотивация труда и ее стимулирование в управлении персоналом .....</b>	<b>153</b>
<b>Шаповал В. М., Герасименко Т. В., Шпак М. В. Управління розвитком туризму (на прикладі Дніпропетровської області) .....</b>	<b>159</b>

### ***ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ***

<b>Вагонова О. Г., Аржевічев Д. В. Економічна оцінка пріоритетних напрямків можливого використання сховищ відходів уранового виробництва .....</b>	<b>167</b>
<b>Terekhov Ye. V., Litvinov Yu. I. Development of ecological enterprise in conditions of use of technogenic land .....</b>	<b>173</b>
<b>Шаповал В. А., Мормуль Т. М. Стратегия предпринимательского использования восстановленных земель: международный опыт экономического развития местных общин .....</b>	<b>181</b>

## CONTENTS

	Pages
<b><i>ECONOMIC THEORY</i></b>	
<b>Prushkovskaya E. V., Yakubovsky S. A.</b> Economic development and role of science in modern society: theoretical-methodological context .....	9
<b>Shynkaruk L. V., Baranovska I. V., Milman L. M.</b> Investment resources of households as a factor of economy modernization of Ukraine .....	16
<b>Volosheniuk V. V., Chernobaev V. V.</b> World experience of use of science and innovations in promoting modern social and economic development .....	24
<b>Fedorova N. E.</b> Perspectives and directions of using science to ensure the progressive social and economic development in Ukraine .....	36
<b>Sarnatskiy O. P., Korchebniy R. S.</b> Development of economic integration processes in Latin America in 60-s – 80-s of the 20-th century .....	48
<b>Kovalchuk K. F., Petrova L. V.</b> Theoretical issues of organizing tax administration.....	54
<b>Herashchenko S. A., Kolotilo M. B.</b> Foreign direct investments in Ukraine in conditions of integration to the world economy .....	60
<b>Gunko, K. I.</b> Service function of customs authorities: theoretical analysis of potential...	69
<b>Korchynsky I. O.</b> Agrarian sphere: social-economic and organizational-technological construct from the point of view of architectonics .....	74
<b><i>INDUSTRIAL ECONOMICS</i></b>	
<b>Hryshanina O. O.</b> Justification of investment decisions on implementation of innovative technologies of coal mining .....	82
<b>Bondarchuk O. M., Temchenko H. V., Maksymova O. S.</b> Efficiency optimization of industrial mining companies activity .....	89
<b>Ovchar P. A., Golubka S. M.</b> Strategy of automotive transport system development: contents and features of formation .....	102
<b><i>ECONOMICS OF ENTERPRISE</i></b>	
<b>Dubiei Yu. V.</b> Directions of efficient management of current assets of industrial enterprises .....	109
<b><i>FINANCIAL MARKET</i></b>	
<b>Solianyuk L. H.</b> Financial levers of innovative development of Ukraine .....	117
<b>Okunevych I. L., Hlivecka M. O.</b> Neobank: bubble or paradigm shift? .....	129

<b>Razumova H. V.</b> Formation and implementation of local budgets on the example of Nikopol town.....	<b>138</b>
---	------------

#### ***MANAGEMENT***

<b>Makarenko S. M., Kazakova T. S., Prokopchuk O. D.</b> Improving employees motivation to professional development at higher educational institutions .....	<b>144</b>
--	------------

<b>Pitsur Ya. S., Cherchenko O. L.</b> Labour motivation and stimulation in personnel management.....	<b>153</b>
---	------------

<b>Shapoval V. M., Herasymenko T. V., Shpak M. V.</b> Management of tourism development (on the example of Dnepropetrovsk oblast).....	<b>159</b>
--	------------

#### ***ENVIRONMENTAL ECONOMICS***

<b>Vagonova O. H., Argevichev D. V.</b> Economic evaluation of priority directions of possible use of uranium waste storage territory .....	<b>167</b>
---	------------

<b>Terekhov Ye. V., Litvinov Yu. I.</b> Development of ecological enterprise in conditions of use of technogenic land.....	<b>173</b>
--	------------

<b>Shapoval V. A., Mormul T. M.</b> Strategy of entrepreneurial use of reclaimed land: international practices of economic development of local communities .....	<b>181</b>
---	------------



УДК 331.101.3

## УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*С. М. Макаренко, к. е. н., makar0684@gmail.com,  
Т. С. Казакова, асистент, textil.ks@gmail.com,  
О. Д. Прокопчук, студентка, elenaprkrck@gmail.com,  
Херсонський державний університет*

Виявлено особливості проведення світових та вітчизняного рейтингів оцінювання закладів вищої освіти. Проведено аналіз основних показників діяльності закладів вищої освіти. Визначено основні умови максимізації вірогідності інвестування у професійний розвиток. Досліджено особливості щорічного рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

**Ключові слова:** світові рейтинги, науково-педагогічні працівники, професійні компетентності, лінійна регресія, інвестиції у професійний розвиток, фінансова окупність, мотивація персоналу.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах постійного зростання рівня конкуренції між закладами вищої освіти ключовою складовою успіху стає забезпечення перманентного зростання професійних компетентностей науково-педагогічних працівників як основи надання якісних послуг здобувачам вищої освіти. Кожен керівник закладу вищої освіти, що прагне забезпечити ефективне функціонування не лише в короткостроковій, а й в довгостроковій перспективі, повинен постійно впроваджувати заходи, пов'язані з оновленням здобутих знань і підвищенням професійної компетентності підлеглих працівників. Зазначене можливе лише при розробці та запровадженні обґрунтованої системи мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку, що і визначило актуальність теми дослідження, її завдання та зміст.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження специфіки мотивації до професійного розвитку персоналу проводили у своїх аналітичних працях як фахівці органів державної влади (Державна служба статистики України, Міністерство освіти і науки України) [8, 10, 14], так і представники наукової спільноти: Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк [1], О. О. Герасименко [3], Б. А. Камінський [4], Н. М. Олійник [5], Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик [7], О. Г. Об-

мок [8], Г. Півняк, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась [11], О. В. Скібіцька [16]. Незважаючи на вагомий напруження, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу, особливо щодо визначення обґрунтованої методики рейтингового оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу та удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку.

**Формулювання мети статті.** Метою даної статті є дослідження особливостей функціонування закладів вищої освіти та удосконалення процесів рейтингового оцінювання та мотивації персоналу до професійного розвитку в закладах вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Удосконалення процесів мотивації праці персоналу, в тому числі й науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, є одним з найважливіших елементів забезпечення ефективного функціонування та розвитку суб'єктів господарювання усіх форм власності. Відсутність обґрунтованої системи оцінювання ділової активності й належних засобів мотивації на кожному етапі науково-педагогічної кар'єри може призвести до втрати стимулів підлеглими працівниками до перманентного самовдосконалення й якісного та своєчасного виконання покладених на них функціональних обов'язків.

Проведений автором [1, с.123] порівняльний аналіз найбільш відомих світових рейтингів закладів вищої освіти (The Times Higher Education World University Rankings, The Academic Ranking of World Universities, The QS World University Rankings) свідчить, що основним чинником забезпечення високої конкурентоспроможності закладів вищої освіти в світі виступає наукова та дослідницька діяльність. Водночас, при складанні рейтингів закладів вищої освіти в Україні враховуються переважно кількісні, а не якісні показники, зокрема: кількість кандидатів (докторів філософії) та докторів наук, професорів і доцентів серед штатних співробітників закладів вищої освіти; членство вітчизняного закладу вищої освіти в міжнародних об'єднаннях закладів вищої освіти; ресурсне забезпечення освітнього процесу; кількість наукових публікацій, які опубліковані в закордонних виданнях тощо [1, с.123]. Зазначене вище призвело до того, що основним завданням топ-менеджменту закладів вищої освіти стала кількісна підготовка здобувачів вищої освіти без врахування сучасних тенденцій на відповідних ринках трудових ресурсів. Як наслідок, не завжди випускники, навіть з високим рівнем підготовки за обраними спеціальностями, відповідають професійним компетентностям, які висуваються до даної кваліфікації на ринку трудових ресурсів. Указане може призвести до зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, та втрати стимулів до здобуття якісних знань у навчальних закладах. Ключовим завданням більшості інтелектуально обдарованої молоді може стати не здобуття знань, навичок, компетентностей за актуальними напрямками діяльності, а фактичне отримання диплома як основи для кар'єрного зростання.

Отримані висновки підтверджуються матеріалами, що були опубліковані Всесвітнім економічним форумом стосовно рейтингу країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності у 2017–2018 роках [12]. Незважаючи на відносно високі позиції за складовою «вища освіта та професійна підготовка» (35 місце у 2017–2018 роках серед 137 країн світу), оцінка якості шкіл менеджменту є дуже низькою (88 місце). Низьким є і ступінь підготовки персоналу при

навчанні за місцем роботи (88 місце). Також за рівнем початкової освіти Україна займає 51 місце. І це не зважаючи на той факт, що за наявністю учених та інженерів Україна займає 25 місце.

Проведений вище аналіз свідчить про те, що, незважаючи на наявність відносно великої кількості вчених та інженерів в Україні спостерігається низька якість науково-дослідних інститутів (60 місце) та здатність до інновацій (51 місце), що підтверджується не лише майже відсутністю співпраці університетів та промисловості в дослідженнях та розробках (73 місце), низьким рівнем витрат компаній на дослідження і розробки (76 місце) та державних закупівель високотехнологічної продукції (96 місце), а й фактичною неможливістю втримати й залучити таланти до господарської діяльності (відповідно 129 та 106 місця). Тобто, знання, отримані сучасною науковою спільнотою, яка залишилася в Україні, починають мати теоретичний характер та є неможливими для ефективного використання бізнесом у сучасних умовах нестабільного внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища.

Для більш детального дослідження проведемо аналіз основних показників діяльності вищих навчальних закладів України (табл. 1). Результати проведеного аналізу в таблиці 1 свідчать, що кількість студентів, які здобувають вищу освіту за обраною спеціальністю, невпинно скорочується. У 2015/2016 навчальному році в порівнянні з 2010/2011 навчальним роком зменшення складало від 33,3% або на 0,69 млн осіб у закладах вищої освіти III–IV рівнів акредитації до 34,5% або на 121,3 тис. осіб у закладах вищої освіти I–II рівнів акредитації. Водночас, кількість закладів, що готують майбутніх фахівців, скоротилася лише від 12,7% серед закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації до 23,2% серед закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації. Зазначене пов'язано, передусім, зі зміною системи підготовки студентів від масового до індивідуального охоплення шляхом зменшення кількості студентів у групах та концентрації уваги на виконанні індивідуальних робіт у межах матеріалу, викладеного на лекційних і семінарських заняттях [5, с.152].

## Аналіз основних показників діяльності вищих навчальних закладів України

Показник	Навчальні роки		Відхилення	
	2010/11	2015/16	абсолютне	відносне, %
I - II рівнів акредитації				
Кількість закладів, од.	483	371	-112	-23,2
Кількість студентів, тис. осіб	351,4	230,1	-121,3	-34,5
Викладацький склад, осіб:				
1. Науково-педагогічні працівники:				
– кандидати наук	114	170	+56	+49,1
– доктори наук	23	34	+11	+47,8
– доценти	52	62	+10	+19,2
– професори	22	33	+11	+50,0
III - IV рівнів акредитації				
Кількість закладів, од.	330	288	-42	-12,7
Кількість студентів, млн. осіб	2,07	1,38	-0,69	-33,3
Викладацький склад, осіб:				
1. Науково-педагогічні працівники:				
– кандидати наук	66689	61266	-5423	-8,1
– доктори наук	13367	13072	-295	-2,2
– доценти	44608	42414	-2194	-4,9
– професори	12158	11476	-682	-5,6

\*Складено та розраховано на основі [10]

Враховуючи низький рівень оплати праці науково-педагогічних працівників спостерігається негативна тенденція до зменшення їхніх якісних показників у закладах вищої освіти. Так, незважаючи на відносно спрощені умови отримання ученого звання доцента та професора у період з 2011 по 2015 роки, загальна кількість зазначених працівників у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації у 2015/2016 навчальному році знизилася від 4,9% або на 2194 особи серед доцентів до 5,6% або на 682 особи серед професорів у порівнянні з 2010/2011 навчальним роком. Також потрібно враховувати, що при скороченні чисельності науково-педагогічних працівників у першу чергу скорочують чисельність викладачів, які не мають наукових ступенів, що дозволяє вважати результати проведеного аналізу обґрунтованими.

При здійсненні аналізу якісної складової науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти потрібно враховувати й той факт, що обов'язковою умовою при вступі до аспірантури/докторантури за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів є гарантування від закладу подальшого пра-

цевлаштування аспіранта/докторанта за умови успішного захисту та здобуття відповідного ступеня. Як наслідок, найбільш питома вага осіб, які захистили дисертацію, працюють у відповідних закладах вищої освіти, що може в подальшому призвести до низького рівня практичної підготовки науково-педагогічних працівників та знизити якість наданих освітніх послуг.

Зазначене частково підтверджується запропонованою та побудованою Л. І. Безтелесною й А. В. Печенюк [1, с.127] моделлю лінійної регресії для визначення впливу наукової активності науково-педагогічних працівників на діяльність закладів вищої освіти, яка показала від'ємний вплив чисельності кандидатів наук (докторів філософії) (незалежна змінна  $X_3$ ) на отриманий валовий прибуток (в освіті). Проте, вважаємо, що її використання у даному вигляді є дещо не коректним, що також підтверджується наявністю мультиколінеарності між незалежними змінними, що свідомо не було враховано авторами. Також під час проведення детального аналізу виникли питання щодо показника  $X_1$  (кількість друкованих робіт, од.), так як його кількісне

зростання не є свідченням якісного вдосконалення, що, як підсумок, може й не мати позитивного впливу на зростання валового прибутку в освіті та отримання міжнародних і державних грантів за якість наукової та дослідницької діяльності.

Потрібно враховувати, що професійна діяльність науково-педагогічних працівників має свою специфіку, яка відображається як на системі професійного розвитку, так і на процесі його мотивації. Науково-педагогічна діяльність передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації, результатом чого в основному є присвоєння наукового ступеня та вченого звання, що, в свою чергу, призводить до підвищення рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників за рахунок зростання тарифного розрядку та отримання відповідних доплат і надбавок. Крім того, додатковим елементом системи стимулювання науково-педагогічних працівників можуть бути присудження міжнародних та державних премій, виплати авторських гонорарів та винагород, надання грантів, укладання контрактів тощо [3, с.9].

На думку Б. І. Мокіна та Ю. В. Маримончик [7, с.28] ефективна система стимулювання науково-педагогічних працівників, зокрема докторів наук та професорів, передбачає заохочення підготовки висококваліфікованих науково-педагогічних працівників (тобто мотивування відносин) та виконання наукових робіт різного спрямування (орієнтація на процес) у вигляді надбавок до заробітної плати.

Б. А. Камінським [4, с.17] запропонована модель мотивації, яка орієнтована на кінцеві результати роботи науково-педагогічних працівників, що передбачає виплату щомісячних додаткових надбавок за науковий ступінь у поєднанні з заохоченням науково-дослідної роботи у вигляді одноразових виплат у формі премій, або доплат до окладу на поточний рік.

У своїх працях О. В. Скібіцька [16, с.10] обґрунтовує необхідність використання моделі преміювання науково-педагогічних працівників на основі оцінки їхньої професійної діяльності, яка дає можливість сформулювати кількісну оцінку результативності їхньої роботи. Тобто, в цьому випадку

має місце мотивування як кінцевих результатів, так і самого процесу науково-педагогічної діяльності.

На думку О. О. Герасименко [3, с.14], при розробці системи мотивації науково-педагогічних працівників до уваги варто приймати показники, які відображають кінцеві результати та враховують критерії новизни та практичної значущості результатів науково-технічних робіт.

Натомість О. Г. Обмок [10, с.85] пропонує використовувати рейтингову оцінку результатів праці науково-педагогічних працівників як елемент їхньої мотивації до високопродуктивної діяльності, що забезпечує посилення колективної зацікавленості науково-педагогічних працівників у покращенні кінцевих результатів діяльності закладів вищої освіти, отриманні вищих позицій у міжвузівських рейтингах.

Водночас, ми погоджуємося з думкою Л. І. Безтелесної та А. В. Печенюк про те, що існуючі системи заохочення науково-педагогічних працівників, у тому числі й до професійного розвитку, базуються на мотивуванні кінцевого результату у вигляді здобуття наукового ступеня та вченого звання, або процесу творчого пошуку й науково-дослідницької діяльності, чи відносин, які виникають у процесі професійного розвитку [1, с.120]. Проте, у сучасних умовах ведення бізнесу головним стає не здобуття диплому про закінчення закладу вищої освіти, отримання наукового ступеня чи вченого звання, а отримання додаткових якісних знань й навиків за обраним та актуальним напрямом діяльності. І, перш за все, мотивація до професійного розвитку повинна надходити, передусім, від самого працівника як головна складова підвищення його конкурентоспроможності на ринку трудових ресурсів.

Ми погоджуємося з думкою Г. Півняка, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась [12], про те, що без змін у роботі загальноосвітніх навчальних закладів, вища школа України ризикує потрапити до пастки, коли домінування гуманітарних спеціальностей значно перевищуватиме попит на ринку праці, а отже сприятиме зменшенню престижності вищої освіти загалом та розчаруванню широких верств суспільства в тих соціальних можливостях розвитку, які

надає людині краща освіта. Вирішувати зазначене потрібно за участю закладів вищої освіти одночасно із запровадженням у школах професійної орієнтації учнів, формування здатності до самостійного мислення, відповідального ухвалення рішень і планування власного життя.

Потрібно також враховувати, що активізація науково-технічного прогресу й інноваційної діяльності, інтеграція науки та виробництва є передумовами прискорення структурних трансформацій господарського комплексу регіону та України взагалі, й сприятиме досягненню рівня країн з ринками, що формуються (Китай, Бразилія, Мексика, Туреччина), та амбітного щорічного економічного зростання національної економіки більш, ніж на 10%. Роль державного та регіонального регулювання у цьому процесі полягає, по-перше, у визначенні напрямів науково-технічної та інноваційної діяльності щодо створення конкурентоспроможної за якістю і ціною продукції та надання послуг; по-друге, в застосуванні різноманітних методів і механізмів виробництва інноваційного продукту та інноваційної продукції для збільшення надходжень до бюджету. Цьому сприятиме створення узгодженого механізму управління інноваційними процесами, спрямованого на перетворення винаходів і технологічних відкриттів у комерціалізований продукт та прискорення впровадження ефективних науково-технічних розробок у виробництво.

Також необхідно забезпечити розроблення узгодженого механізму інвестування у професійний розвиток персоналу та підготовку фахівців за актуальними напрямками дослідження з метою активізації інноваційної діяльності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Інвестиції у професійний розвиток персоналу є одним із чинників підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності суб'єкта господарювання в цілому. Інвестиції в людський капітал – цілеспрямовані вкладення ресурсів у ті напрямки, що забезпечують покращення якісних параметрів людини, таких як працездатність (освіченість, інтелект, творчість, фізичне і психічне здоров'я, системи мотивації то-

що) [2].

Результати проведеного співавтором статті дослідження [7] свідчать, що для максимізації вірогідності залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій необхідно забезпечити, перш за все, виконання «закону економіки» – забезпечення рівного прибутку на рівний капітал. Відповідно до цього закону капітал, у щоб він не був укладений, повинен принести власникові такий самий прибуток як і капітал, укладений в інший бізнес. Зазначені положення дають підставу зробити наступний висновок – гроші, вкладені в різний час, у різні складові капіталу, в різних місцях мають бути рівновігідними, тобто повинна виконуватися рівність:

$$\frac{P_i(t)}{(1+r)^t} - \frac{P_j(t)}{(1+r)^t} = 0, \quad (1)$$

За будь-якого варіанту

$$Pd_i(t) = Pd_j(t) * k_s * k_p, \quad (2)$$

де  $P_i(t)$  і  $P_j(t)$  – сума доходів, отриманих від вкладень в чинники виробництва (наприклад, у професійний розвиток персоналу)  $i$  та  $j$  в період часу  $t$ ;

$r$  – позиковий відсоток (ставка дисконту);

$Pd_i(t)$  і  $Pd_j(t)$  – сума вкладень у чинники виробництва  $i$  та  $j$  в період часу  $t$ ;

$k_s$ ,  $k_p$  – коефіцієнти, що призводять до зіставного вигляду якісно різні чинники виробництва.

$t$  – період часу.

Зазначені коефіцієнти приводять різні вкладення в співставлений вигляд за якістю ресурсів і віддаленістю їх від місця споживання.

На прикладі діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначимо доцільність інвестування у професійний розвиток з метою отримання наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук) та вченого звання доцента.

В умовах обмеженості джерел фінансування з Державного та місцевих бюджетів України для забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників,

основним джерелом фінансування є власні кошти особистості. Для визначення доцільності інвестування у власний професійний розвиток визначимо можливі недоотримані вигоди та порівняємо їх з обсягом можливих витрат, пов'язаних з виконанням обов'язкових процедур для здобуття наукового ступеня доктора філософії й вченого звання доцента. Згідно з проведеними дослідженнями Л. І. Безтелесної та А. В. Печенюк [1, с.73] було встановлено, що середній розрив між випуском із аспірантури та захистом кандидатської дисертації становить 5 років; середній вік докторів філософії (кандидатів наук) на момент отримання диплома становить 34 роки.

Відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої постановою Кабінету міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 [15], різниця між тарифними коефіцієнтами асистента (науково-педагогічного працівника без наукового ступеня) та старшого викладача (науково-педагогічного працівника з науковим ступенем кандидата наук) у середньому складає біля 0,42 пункти. Станом на 01 травня 2018 року різниця у розмірі посадового окладу складає 740,04 грн.

За умови середнього обсягу навантаження у межах однієї ставки асистент з досвідом роботи від 3 до 10 років отримуватиме заробітну плату в обсязі 5000,56 грн ( $2,58 \cdot 1762 \cdot 1,1$  грн.), у той час як старший викладач з доплатою за науковий ступінь 15% біля 6607,5 грн ( $3,0 \cdot 1762 \cdot (1 + 0,15 + 0,1)$ ). Недоотримана вигода складатиме 1606,94 грн. Ураховуючи, що як асистент, так і старший викладач, у більшості випадків за дотримання зазначених умов не зможуть скористатися правом використання податкової соціальної пільги, то «чистий» розмір отримуваного додаткового доходу старшого викладача після сплати податку на доходи фізичних осіб (18%), військового збору (1,5%), профспілкових внесків (1% у разі вступу до первинної профспілкової організації) складатиме біля 1277,52 грн щомісяця. З урахуванням можливої виплати матеріальної допомоги на оздоровлення чи інших преміальних заохочень, річна сума додатко-

вого «чистого» доходу складатиме біля 16,6 тис. грн.

Можливе отримання у майбутньому вченого звання доцента дозволить збільшити тарифний коефіцієнт доцента на 0,42 пункти в порівнянні з тарифним коефіцієнтом старшого викладача та отримати додаткову доплату в розмірі 25% до посадового окладу. Заробітна плата доцента з досвідом роботи від 3 до 10 років станом на 01 травня 2018 року складатиме 9039,06 грн ( $3,42 \cdot 1762 \cdot (1 + 0,15 + 0,1 + 0,25)$ ). Недоотримана річна сума додаткового «чистого» доходу у порівнянні зі заробітною платою асистента складатиме біля 41,7 тис. грн.

Проведений аналіз діючих нормативно-правових актів та стандартів вищої освіти свідчить про те, що в умовах швидкого морального «старіння» знань, середній термін окупності капіталовкладень у професійний розвиток особистості для здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук) не повинен перевищувати 5 років. Протягом зазначеного терміну, враховуючи раніше здобутий досвід науково-педагогічної діяльності, особистість зможе пропрацювати щонайменше 3 роки на посаді старшого викладача з науковим ступенем доктора філософії (кандидата наук) та 2 роки на посаді доцента з науковим ступенем доктора філософії та вченим званням доцента. Ураховуючи, що протягом 2017 року посадові оклади (тарифна ставка) науково-педагогічних працівників зросли лише на 10%, при річному прирості індексу споживчих цін, розрахованому Державною службою статистики України, в розмірі 13,7%, а також фінансову нестабільність національної економіки, проведемо додаткове дисконтування майбутніх доходів за середньорічної ставки дисконту в розмірі 10%.

Отже, розмір дисконтованого додаткового «чистого» доходу (ДЧД) від інвестування у власний професійний розвиток за підсумками п'яти років складатиме:

$$\begin{aligned} \text{ДЧД} &= \frac{16,6}{1 + 0,1} + \frac{16,6}{(1 + 0,1)^2} + \\ &+ \frac{16,6}{(1 + 0,1)^3} + \frac{41,7}{(1 + 0,1)^4} + \frac{41,7}{(1 + 0,1)^5} = \\ &95,7 \text{ (тис. грн)} \end{aligned}$$

Проведені дослідження свідчать, що обґрунтованість та фінансова окупність інвестованих у професійний розвиток власних коштів, можлива за виконання наступних умов:

– загальна сума витрат у діючих цінах (станом на 01 травня 2018 року), пов'язаних із опублікуванням результатів дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), необхідними відраядженнями, організацією публічного захисту та сплатою обов'язкових організаційних платежів, не буде перевищувати 95,7 тис. грн.;

– здобутий науковий ступінь дозволить науково-педагогічному працівникові працювати щонайменше на повну ставку навчального навантаження.

Водночас, потрібно враховувати найголовнішу складову проведення вказаних заходів – це інтелектуальний розвиток особистості та отримання додаткових професійних компетентностей, які дозволять науково-педагогічному працівникові в майбутньому реалізуватися на ринку трудових ресурсів як успішному фахівцеві та отримати гідну заробітну плату в бюджетній та приватній сферах господарської діяльності.

Також під час удосконалення процесів мотивації персоналу, топ-менеджмент закладів вищої освіти повинен акцентувати увагу не лише на кінцеві результати та обґрунтуванні серед підлеглих працівників доцільності підготовки дисертаційних робіт, а й на запровадженні щорічного рейтингового оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників.

Цікавим, що заслуговує на увагу, є Положення про рейтингове оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу, розроблене в Херсонському національному технічному університеті [14]. За цим Положенням оцінювання результатів діяльності науково-педагогічних працівників здійснюється за двома частинами:

– постійна активність (коефіцієнт вагомості дорівнює 0,33), що характеризує кваліфікаційний потенціал викладача, накопичений ним за весь час роботи;

– активна частина (0,67), що враховує професійну компетентність, педагогічну майстерність та наукову і творчу активність

викладача за останні п'ять років.

На прикладі факультету економіки Херсонського національного технічного університету було встановлено, що в середньому бальний показник діяльності професорсько-викладацького складу в розрахунку на одну особу за підсумками 2016–2017 н. р. складав 1174,68 балів. Водночас, за наявності наукової публікації у періодичному виданні, яке включено до науково-метричних баз даних Scopus або Web of Science Core Collection, науково-педагогічний працівник отримає лише 75 балів за кожну публікацію, що складає 6,4% від середнього бального показника в розрахунку на одну особу. І це не зважаючи на той факт, що органи державної виконавчої влади спільно з топ-менеджментом закладів вищої освіти намагаються встановити тісний зв'язок між кількістю виділених місць на бюджетній формі навчання та кількістю публікацій науково-педагогічних працівників у періодичних виданнях, які включені до науково-метричних баз даних Scopus або Web of Science Core Collection. Як приклад, відповідно до прийнятого у березні 2016 року Положення про преміювання за публікації у виданнях, що індексуються в міжнародних науково-метричних базах Web of Science Core Collection (крім Emerging Sources Citation Index) та (чи) Scopus [16], Президент національного університету «Києво-Могилянська академія» здійснює відповідне преміювання співробітників університету. Розмір премії розраховується для кожної публікації окремо і при визначенні її розміру враховуються: кількість публікацій співробітника у виданнях, які включені у науково-метричні бази даних Scopus та Web of Science Core Collection (крім Emerging Sources Citation Index); кількість співавторів публікацій; квартиль журналу згідно науково-метричних баз даних Scopus та/або Web of Science.

Також, при проведенні оцінювання ефективності діяльності професорсько-викладацького складу Херсонського національного технічного університету враховувалося, що співробітник університету отримуватиме:

– від 50 (4,3% від середнього бального показника) до 100 (8,6%) балів за підготов-

ку та видання підручника чи навчального посібника в залежності від можливості отримання рекомендацій до друку від Міністерства освіти і науки України, інших центральних органів виконавчої влади, вченої ради університету;

– від 40 (3,4%) до 50 (4,3%) балів за виконання функцій відповідно виконавця та наукового керівника наукової теми.

І це не враховуючи той факт, що при поданні кандидатур претендентів на здобуття стипендій державного рівня (наприклад, Кабінету Міністрів України для молодих вчених), серед ключових показників, які характеризують досягнення претендента, є кількість опублікованих монографій, навчально-методичних робіт, а також участь у виконанні НДДКР.

Також відбулося фактичне прирівнювання кількості балів за підготовлені та опубліковані наукові публікації у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, або в іноземному рецензованому науковому виданні. Водночас, відповідно до третього абзацу підпункту 4 пункту 2 розділу II Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 року № 13 [9], передбачено, що за рішенням вченої ради вищого навчального закладу відсутність достатньої кількості наукових праць у наукометричних базах даних Scopus та Web of Science може бути замінена публікацією монографії англійською мовою в одному з міжнародних видавництв, перелік яких визначається рішенням вченої ради.

Ураховуючи специфіку функціонування окремих структурних підрозділів університету, результати проведеного оцінювання можуть показати кардинально різні значення серед науково-педагогічних працівників окремих кафедр, що, водночас, може бути не пов'язаним із якістю наданих освітніх послуг та функціональних обов'язків, які виконуються. Зазначене вище може виникнути передусім у зв'язку з відсутністю на державному та регіональному рівні можливостей оприлюднювати та здійснювати апробацію результатів проведених досліджень. Для усунення зазначених недоліків у систе-

мі оцінювання та створення загальноуніверситетського рейтингу необхідно запровадити механізм переведення показників активності в межах кожного структурного підрозділу в єдиний співставлений коефіцієнт і порівнювати лише отримані значення з показниками інших підрозділів.

Також потрібно запровадити обґрунтовану методику щодо визначення питомої ваги кожного з напрямів діяльності шляхом можливого запровадження рейтингового оцінювання з урахуванням коефіцієнтів компетентності кожного із залучених експертів.

**Висновки.** Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність удосконалення процесів мотивації науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти. Зазначене потрібно здійснювати не лише шляхом роз'яснення серед працівників обґрунтованості та фінансової окупності інвестованих у професійний розвиток власних коштів для здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), доктора наук, а й завдяки розробленню та запровадженню єдиної методики оцінювання ефективності діяльності професорсько-викладацького складу з урахуванням специфіки освітнього процесу та наукових досліджень кожного структурного підрозділу закладу вищої освіти, що може бути предметом подальшого наукового пошуку.

### Література

1. Безтелесна Л. І. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: монографія / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк. – Рівне : НУВГП, 2016. – 198 с.
2. Верба В. А. Розвиток компанії на принципах процесного управління / В. А. Верба // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Науковий журнал. – Вип. 1-2. – К., 2008. – С. 517–526.
3. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.02 / О. О. Герасименко. – К., 2003. – 21 с.
4. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів: автореф. дис. .. канд. екон. наук: 08.06.01 / Б. А. Камінський. – Л., 2006. – 21 с.
5. Макаренко С. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів / С. М. Макаренко, Т. А. Абелядьєва, Т. С. Казакова,



Н. М. Олійник // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпро : ПДАБА, 2017. – № 127. – С. 150–161.

6. Макаренко С. М. Інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства / С. М. Макаренко // Економічний простір: Збірник наукових праць. – 2009. – № 23/2. – Дніпропетровськ, – С. 20–25.

7. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПП. – 2004. – № 2. – С. 26–31.

8. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 року № 13 «Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

9. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – № 3 (80). – Том 2. – С. 83–90.

10. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/17 навчального року / Державна служба статистики України. – Режим доступу: URL: <http://ukrstat.gov.ua>

11. Півняк Г. Формування державного замовлення на підготовку фахівців інженерних та фізико-математичних спеціальностей / Г. Півняк, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась // Вища школа: Науково-практичне видання. – К., 2017. – № 2 (151). – С. 17–32.

12. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017–2018 [Електронний ресурс] / Економічний дискусійний клуб. – Режим доступу: URL: <http://http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>

13. Положення про рейтингове оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу Херсонського національного технічного університету, затверджене ректором Херсонського національного технічного університету 12 квітня 2016 року [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://kntu.net.ua/ukr/content/download/48525/285531/file/%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%20E2%84%96%205.pdf>

14. Постанова Кабінету міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

15. Преміювання співробітників НаУКМА за публікації у виданнях, що індексуються в наукометричних базах [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: [http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no\\_cache=1&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=974](http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=974)

16. Скібіцька О. В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи: автореф. дис. ... канд. екон. наук.: 08.09.01 / О. В. Скібіцька. – К., 2004. – 19 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*С. Н. Макаренко, к. э. н., Т. С. Казакова, ассистент, Е. Д. Прокопчук, студентка, Херсонский государственный университет*

Выявлены особенности проведения мировых и отечественного рейтингов оценивания учреждений высшего образования. Проведен анализ основных показателей деятельности учреждений высшего образования. Выявлены основные условия максимизации вероятности инвестирования в профессиональное развитие. Исследованы особенности ежегодного рейтингового оценивания деятельности научно-педагогических работников.

**Ключевые слова:** мировые рейтинги, научно-педагогические работники, профессиональные компетентности, линейная регрессия, инвестиции в профессиональное развитие, финансовая окупаемость, мотивация персонала.

## IMPROVING EMPLOYEES MOTIVATION TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

*S. M. Makarenko, Ph. D (Econ.), T. S. Kazakova, Assistant Lecturer, O. D. Prokopchuk, student, Kherson State University*

The specific features of conducting international and national evaluation ratings of higher educational institutions is educated. The analysis of main indicators of higher educational institutions activity is carried out. The basic conditions for maximizing the probability of investing into profes-

professional development are revealed. The specific features of annual evaluation rating of the academic staff performance are investigated.

**Keywords:** world rankings, academic staff, professional competence, linear regression, investments to the professional development of personnel, financial recoupment, motivation of the personnel.

*Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Бардасем А. В.*

*Надійшла до редакції 16.01.2018.*

УДК 351.330

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ЕЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*Я. С. Пищур, к. э. н., профессор, ГВУЗ «Львовский государственный университет внутренних дел», yaroslavps@ukr.net,*

*А. Л. Черченко, к. э. н., доцент, ГВУЗ «Национальная металлургическая академия Украины», aleksandrcherch@gmail.com*

В статье исследуется мотивация как функция управленческого труда, направленного на побуждение персонала к достижению наилучших результатов организации, и стимулирование, которое должно отвечать потребностям, интересам и способностям работника.

**Ключевые слова:** мотивация труда, персонал, потребности, мотив, стимул, стимулирование, заработная плата.

**Постановка проблемы:** Формирование рыночной экономики и ее рост в Украине требует активизации трудовой деятельности человека, что предусматривает учет как организационно-технических, так и социально-психологических факторов, определяющих особенности ее развития. Эти проблемы должны учитываться в процессе управления персоналом на предприятиях. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации кадрового потенциала. Система управления не будет эффективно работать, если не будет разработана эффективная модель мотивации.

Совершенствование технологии управления персоналом на отечественных предприятиях должно опираться на накопленный зарубежный опыт. Речь идет прежде всего об изучении и заимствовании руководителями предприятий зарубежного прогрессивного опыта государственного финансирования и стимулирования подготовки кадров, использование современных систем оценки персонала, формирования и применения системы материального поощрения разных категорий работников к высокоэф-

фективной трудовой деятельности, а также привлечение значительной части персонала к управлению производством. В повышении эффективности труда вопрос мотивации и стимулирования труда занимают важное место. Участие человека в системе общественных и, в частности, в производственных отношений определяется его желаниями, возможностями и мотивацией или побуждением к решению поставленных перед ним целей. По нашему мнению, процесс стимулирования является важным этапом в процессе управления персоналом и непридание ему должного внимания может привести к демотивации персонала, и, соответственно, к стагнации организации. Поэтому есть необходимость в развитии и внедрении научно обоснованных теоретических и практических рекомендаций по мотивации и стимулированию труда.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Широкий круг вопросов проблематики мотивации персонала, методов стимулирования труда исследовали многие ученые – представители ведущих отечественных и зарубежных научных школ. Большой вклад в развитие теории мотивации труда сделали такие известные украин-