

Можливість №4: лояльність споживачів до продукції соціального підприємства зростає. Споживацька культура українців змінюється у кращий бік, якщо 10 років тому увагу звертали здебільшого на ціну, то зараз переглядається і країна-виробник, і термін придатності, й інгредієнти, а також наявність соціальної складової. Відчуття причетності до корисної справи, та ще й у досить простий спосіб купування необхідного товару чи послуги стає вагомим аргументом на користь соціальних підприємств, а тим більше на фоні підтримки національного товаровиробника. Оскільки малого бізнесу в Україні відносно мало, то соціальні підприємці можуть легко знаходити своїх покупців, формувати більш свідому культуру споживання, а відтак спільно вирішувати нагальні соціальні проблеми у громадах.

Можливість №5: соціальне підприємництво підтримується міжнародними фондами і організаціями. На перший погляд, задавши параметри пошуку "підтримка соціальних підприємств" в інтернеті, ми не побачимо жодного результату, який би відповів на запитання "де взяти ресурси на стартап?" Проте, існує багато пропозицій, які дотичні до соціального підприємництва, хоч і називаються по-різному.

Аналіз соціального підприємництва в Україні дозволив виявити основну проблему його недостатнього розвитку у вигляді відсутності законодавчої бази. Також до бар'єрів, які перешкоджають розвитку соціального підприємництва, можна віднести: 1. Брак державної підтримки на етапі становлення або розширення соціальної організації. Етап становлення соціальної організації, як і будь-який інший, несе в собі найбільшу кількість ризиків. Саме на початковому етапі відбувається банкрутство більшості соціальних організацій, отже, потрібна державна підтримка для розвитку подібних організацій на початковому етапі. 2. В даний час соціальне підприємництво не має привілеїв у порівнянні з традиційними комерційними та некомерційними організаціями, що призводить до неможливості визначення кількості соціальних підприємців в Україні в цілому або в будь-якому регіоні. А також, при однакових умовах соціальні підприємці програють традиційним в зв'язку з меншою рентабельністю і соціальними цілями[2].

#### **Використані джерела**

1. Соціальне підприємництво: Чому це тренд? Оксана Семеник. URL: <https://www.buro247.ua/lifestyle/cartier-womens-initiative/social-entrepreneurship-trend.html>
2. Овсянюк-Бердадіна О.Ф. Соціалізація бізнесу: суспільні та ринкові прояви. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019 . № 1(63). С.48-53

Наулік Яна, Глад Віталій  
Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Острроверхов В. М.)

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ТА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

Проблематика розвитку професійної освіти безпосередньо пов'язується з дестабілізацією у сфері освіти, зайнятості, що є наслідком прояву таких негативних тенденцій, як: вкрай низький рівень оплати праці, що не спонукає працівників професійної освіти до високопродуктивної праці; відтік висококваліфікованих кадрів із професійної освіти, що не дозволяє забезпечити їх подальший інтенсивний інноваційний розвиток; дефіцитність молодого освіченого персоналу в професійній освіті, що є наслідком відсутності впевненості випускників освітніх закладів у гідній оплаті праці – з одного боку, а з іншого боку – відсутності налагодженої системи професійної орієнтації у цих закладах поруч із можливістю кар'єрного зростання молодих фахівців в професійній освіті.

Основними причинами виникнення окреслених проблем, які характерні для розвитку професійної освіти України на сучасному етапі, можна по різному пов'язати із загальними економічними процесами, що протікають в освіті.

Критичний погляд на такі питання дозволяє відокремити погляди українських вчених – економістів, у яких не враховуються важливість мотивації працівників, важливість удосконалення системи управління персоналом – як напрямків подальшого розвитку професійної освіти України. Так, широкий аналіз літературних джерел дозволяє виокремити наступну проблему, яка характеризується функціонуванням мотивації в професійній освіті.

Освідомлення такого ствердження пов'язано з визначенням головної функції, яку повинна виконувати мотивація на думку зарубіжних вчених – А. Маслоу та Р. Френкіна. Так, на думку Абрахама Маслоу задоволення потреб не обмежується лише врахуванням чинників задоволення від праці, що призводить до виникнення у працівника потреб більш високого порядку та потребує врахування зовнішніх чинників відносно місця його праці [6, с. 235]. Р. Френік вважає, що функції мотивації реалізуються за умови: поведінки в процесі адаптації; визначення чинників, що активізують поведінку; врахуванню особистих якостей людини, сили волі тощо. При цьому Р. Френкін особливу увагу приділяє необхідності успішної взаємодії людей із зовнішнім середовищем [7, с. 70].

Виноградський М.Д. пов'язує трудову мотивацію з навчанням [1, с. 354]. При цьому особлива увага приділяється спонуканню працівників до підвищення кваліфікації з одного боку, а з іншого – організації ефективного навчання працівників у відлагодженій системі

«виробництво – освіта». Відтак, цей зовнішній вид мотивації безпосередньо пов'язується з підсистемою розвитку кадрів та інформаційного забезпечення в системі управління персоналом.

Семикіна М.В. та Уманський О.М. виділяють такий найважливіший вид мотивації, як «первинна мотивація молоді» [7, с. 30; 159, с. 17]. Уманським О.М. визначено, що первинна мотивація спонукає молодь до отримання престижної професії, оволодіння майстерністю, необхідною кваліфікацією. При тому, що цей вид мотивації здебільшого формується в системі освіти, таким складовим у системі управління персоналом підприємства, як реклама (маркетингу персоналу), професійна орієнтація (наймання персоналу) та розвиток персоналу також належить значна роль у формуванні первинної мотивації молоді, якщо її розглядати як потенційних працівників. Саме з цими підсистемами пов'язується мотивація трудового вибору Семикіною М.В. [7, с. 301].

На думку Мескона М., Альберта М. та Хедоури Ф. мотивація уявляє собою процес, за допомогою якого керівники спонукають працівників діяти таким чином, як було заплановано та організовано з метою досягнення цілей підприємства [5, с. 254].

Звужене визначення ролі мотивації призводить до недооцінки соціально-економічного значення як праці, так і робочої сили, формування її конкурентоспроможності, місця людського чинника в системі виробничих відносин. Відтак, виникають наукові погляди щодо задоволення лише первинних потреб, не приділяючи увагу вищим; окремими вченими – економістами мотивація не розглядається навіть як чинник щодо вирішення функціональних проблем управління персоналом на підприємстві [1, с. 394 – 395].

З наукової точки зору, недооцінка всебічного визначення ролі мотивації не дозволяє вивчити і врахувати мотивуючі чинники, що призводить до розбалансованості між мотивацією праці та регулюванням соціально-трудова відносин в професійній освіті, до загострення кадрових проблем на будь – якому закладі професійної освіти, пов'язаних із набором і комплектацією кадрами необхідної кваліфікації. Як зазначають окремі вчені – економісти, недооцінка ролі мотивації в науковому аспекті призводить до виникнення на практиці таких негативних явищ, як: дегуманізація праці, зниження якості трудового життя, порушення прав і свобод громадян [2, с. 6]; штучному зниженню ціни праці [4, с. 14]; відтоку кваліфікованих кадрів і зниженню продуктивності праці, «деградації» системи менеджменту персоналу [3, с. 57]. Безумовно, такі тенденції негативно впливають на розвиток освіти.

На нашу думку, опосередковане ставлення вчених – економістів до проблем в професійній освіті на основі розвитку мотивації та вдосконалення системи управління

персоналом унеможливило досягнення стратегічних цілей в освіті та забезпечення конкурентоспроможності.

### Використані джерела

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
2. Гончаров В.Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации: Монография. Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006. 200с.
3. Додонов О. Вдосконалення системи оплати праці як чинник підвищення конкурентоспроможності персоналу виробничих підприємств. *Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.2.* Київ: КНЕУ. 2005. С. 55-64.
4. Додонов О.В. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія / О.В. Додонов. – Луганськ: вид-во ТОВ «Віртуальна реальність», 2006. – 166с.
5. Додонов О.В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці: Монографія / О.В. Додонов: під заг. ред. д.е.н., проф. В.М. Гончарова. – Донецьк, СПД Куприянов В.С., 2007. – 200с.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.: Пер. с англ. – М.: "ДелоLTD", 1994. – 702с.
7. Мотивация и личность. 3-е изд. / Абрахаам Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
8. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Френкин. – 5-е изд. – СПб: Питер, 2003. – 651 с.: ил.
9. Семикіна М. Конкурентоспроможність у сфері праці: концепція, методи оцінювання та регулювання / М. Семикіна // *Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.2.* – Київ: КНЕУ. – 2005. – С.297-307.

Нетреб'як Уляна

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: викладач кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУТруш І.)

### СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Однією із найбільш успішних системних реформ сьогодення в Україні є реформа децентралізації, що передбачає створення фінансово спроможних та самодостатніх територіальних громад, наділених відповідними матеріальними, трудовими й фінансовими ресурсами, необхідними для реалізації програм економічного й соціального розвитку, надання населенню широкого спектру адміністративних та соціальних послуг.