

Results. *The main problems and perspectives of training of competitive specialists by the system of higher education are investigated. The factors that complicate preparation of competitive specialists by the system of higher education are determined. The reasons of the imbalance of the training structure of specialists with higher education with the needs of the economy are analyzed. The phenomenon of excessive qualification (non-matching of qualification levels of the workplace and labor force) was investigated. The main directions of the improvement of schooling of competitive professionals by the system of higher education based on innovation changes are offered.*

Originality. *Mismatching the qualification levels of the workplace and the labour force (the phenomenon of overqualification) was analyzed as a result of a low quality of jobs, inconsistency of education quality with the requirements of employers.*

Conclusion. *The main directions of the improvement of schooling of competitive professionals by the system of higher education taking into account the influence of innovation changes were proposed, especially:*

- *improvement of the regulatory and legal framework of the state youth policy in order to promote productive employment of youth;*
- *development of a proposal for modernization of the toolkit for conducting monitoring studies on the job placement of graduates of higher educational institutions in the framework of implementation of measures for the implementation of the National Qualifications Framework;*
- *intensification of the process of introducing innovative technologies and modern forms of organization of the schooling process (distance education, open online courses);*
- *encouraging social partners to develop curricula; preparation of educational standards;*
- *stimulating the development of public-private partnership, developing mechanisms for multi-channel financing of educational institutions (endowment);*
- *systematic review and updating of the list of occupations under which training is being conducted, in accordance with the needs of economic development; development of methodological bases for forecasting the needs of the economy in the labor force by occupation and types of economic activity.*

Key words: *competitiveness of professionals; higher education system; qualifications; motivation and incentive; employment; occupational groups; skills*

*Одержано редакцією: 27.11.2017
Прийнято до публікації: 13.12.2017*

УДК 331.101.3: 65

МАКЛАКОВ Сергій Миколайович,
аспірант кафедри економіки та підприємництва,
Центральноукраїнський національний технічний
університет, м. Кропивницький, Україна
sergey.maklakov@disla.ua

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ФУНКЦІОНАЛЬНО-ЗМІСТОВНИЙ ОПИС

У статті обґрунтовано актуальність дослідження соціально-економічної мотивації персоналу. Сформульовано загальний зміст мотивації. З метою розкриття змісту соціально-економічної мотивації, представлено її ідейну схематичну інтерпретацію у двовекторному ракурсі. Охарактеризовано економічну та соціальну наслідковість мотивації персоналу. Запропоновано матрицю функцій і завдань соціально-економічної мотивації персоналу.

Ключові слова: *мотивація, соціально-економічна мотивація, методи мотивації, інструменти і важелі мотивації, економічна і соціальна наслідковість мотивації, заробітна плата, соціальні пільги, ефективна праця.*

Постановка проблеми. Теоретико-прикладні дослідження мотивації персоналу набувають особливої актуальності. Деформоване інституціональне бізнес-середовище не

сприяє застосуванню прогресивних мотиваційних методів. Більшість суб'єктів бізнесу орієнтовані на «експлуатаційну» модель використання людських ресурсів, жодним чином не ставлячи за мету оптимізувати соціально-економічні ефекти від розвитку трудового потенціалу. З іншого боку, в Україні поступово розвивається сектор зайнятості, сформований з конкурентоспроможних видів економічної діяльності – інформаційних технологій, фармацевтики, фінансової та страхової діяльності, авіаційного транспорту, складського господарства та допоміжної діяльності у сфері транспорту [1]. У провідних ділових центрах України, де бізнес-активність є найвища, поступово зростає рівень вимог фахівців до умов використання своїх кваліфікацій. Такі процеси змушують науковців до якісних та прикладних досліджень на тематику мотиваційної діяльності в системі управління персоналом.

Оскільки процес мотивації може бути дуже різноманітним та багатоаспектним, одним з цікавих зрізів його дослідження є соціально-економічний. Тому дане дослідження покликане звернути увагу науковців і практиків на особливості здійснення саме соціально-економічної мотивації, що потребує належного теоретико-методичного супроводу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дане дослідження виконане з використанням напрацювань українських і зарубіжних науковців, присвячених розгляду мотивації загалом та її окремих соціально-економічних аспектів. Найбільш ґрунтовні й авторитетні напрацювання з мотиваційної діяльності закладені такими авторитетними авторами, як О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова [5], Л. Лісогор, І. Петрова, М. Семикіна [8], Л. Шаульська, С. Цимбалюк та ін. У даній праці, окрім того, використано напрацювання М. Волкової [10], І. Замули [6], Л. Михайлової [4], О. Фудорової [7], Т. Харченко [4], К. Шиманської [6], а також інші науково-інформаційні джерела.

У продовження здійснених напрацювань, дана публікація покликана узагальнити теоретико-прикладні основи щодо розгляду змісту соціально-економічної мотивації.

Мета та завдання дослідження. Метою статті є формулювання змісту соціально-економічної мотивації персоналу з систематизацією її важелів та інструментів, а також характеристикою соціальної та економічної наслідковості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація у загальному сенсі є складним управлінським процесом, який об'єднує дію внутрішніх мотивів з зовнішніми цільовими впливами. Процес мотивації може мати різний вимір здійснення – людський і функціональний. Зокрема, у функціональному вимірі мотивація може спрямовуватись на процеси: мобільності (переміщення, професійний розвиток, (кар'єрне просування, неперервне навчання), економічної активності (підприємництво і самозайнятість, зайнятість в окремих видах діяльності); громадянської активності (голосування на виборах, участь у громадських, профспілкових організаціях і політичних партіях, участь у різних формах самоуправління територіальних громад); результатів праці (продуктивність, ефективність, інноваційність). Людський вимір розгляду мотивації передбачає можливість її впливу на окрему людину, групу людей (у т. ч. персонал підприємства чи організації, окремого виду діяльності чи цілої галузі), суспільну групу (соціум територіальної громади, населення регіону чи країни і т. д.).

Дане дослідження фокусує увагу на вимірі дослідження мотивації на рівні персоналу та з погляду впливу на результати праці. У даному контексті актуалізується дослідження соціально-економічної мотивації праці персоналу, яку доцільно розглядати у двовекторному ракурсі – з погляду застосування економічних та соціальних методів мотивації (внутрішньо-організаційний вектор) та з погляду економічного та соціального значення мотивації (зовнішньо-наслідковий вектор).

На рис. 1 подано схематичну інтерпретацію ідеї змістовної сутності соціально-економічної мотивації у двовекторному ракурсі.

З рис. 1 бачимо, що зміст соціально-економічної мотивації закладають методи її здійснення, які можуть бути дуже строкатими. У табл. 1 відображено їх розподіл з відповідністю до груп важелів.

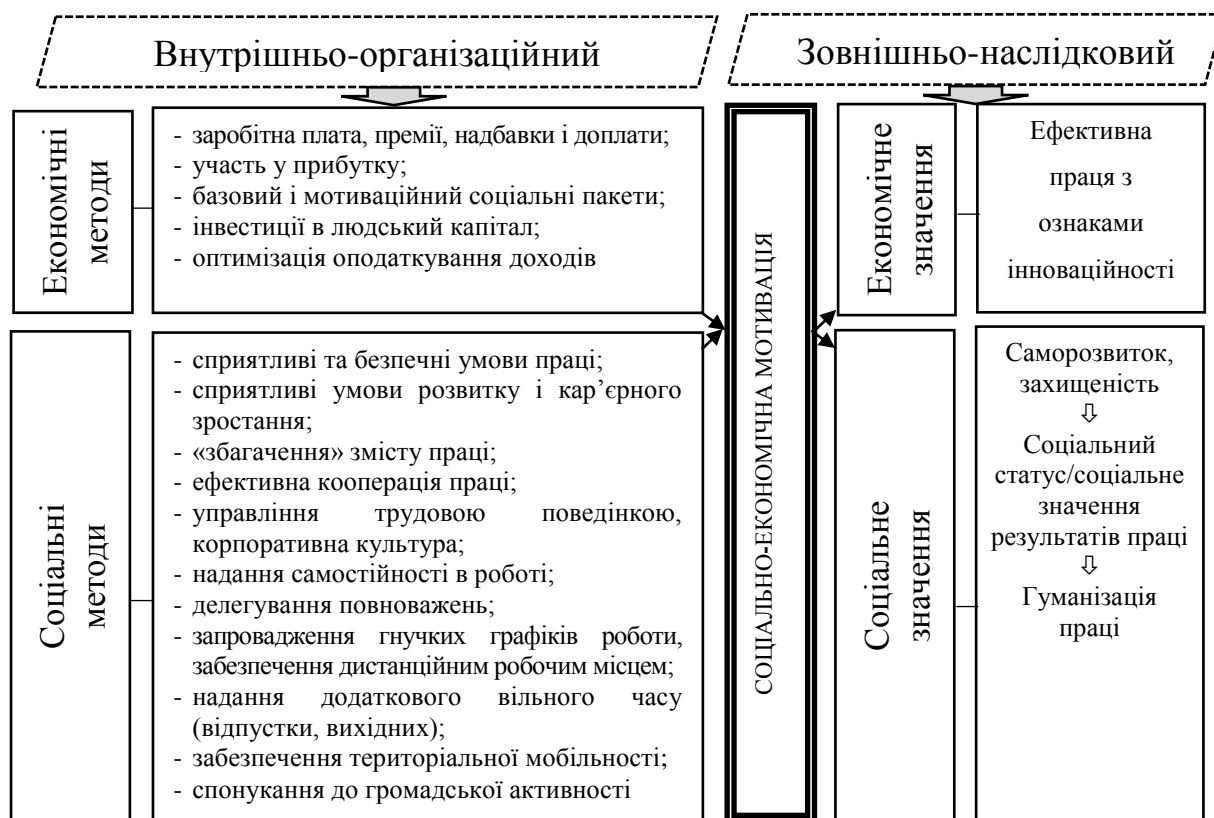


Рис. 1. Двовекторність розгляду сутності соціально-економічної мотивації
Джерело: побудовано автором

У групі економічних методів, окрім заробітної плати, зберігають вагомість інші інструменти впливу. Зокрема, на окрему увагу заслуговують пільгові важелі соціально-економічної мотивації, які проявляються у формуванні базового та мотиваційного соціальних пакетів. Особливого значення набуває мотиваційний пакет. Зокрема конкурентний його вид передбачає включення різних пільг, пов'язаних з забезпеченням здоров'я, відпочинку і розваг. Компенсаційний соціальний пакет включає різного роду відшкодування особистих витрат, які виникають у ході виконання професійних обов'язків. Для прикладу, це можуть бути витрати на транспорт, зв'язок, оренду або придбання житла в іншому місті та ін.

Таблиця 1

Важелі та інструменти соціально-економічної мотивації персоналу

№ з/п	Важелі	Інструменти
Економічні методи		
1	Грошові	- заробітна плата – погодинна, відрядна; основна, додаткова; - премії – разові і багаторазові, індивідуальні і колективні, виробничі і за певний період (місяць, квартал, рік); - надбавки – за професіоналізм, трудовий стаж, високі досягнення праці, виконання важливої роботи та ін.; - доплати – за інтенсивність (напруженість), шкідливість праці, за роботу в нічний час, за суміщення посад та ін.
	Власності	- участь у прибутку – виплати за участь у капіталі (дивідендів), виплати за результатами праці
	Пільгові	- монетарні і немонетарні соціальні пільги: - базовий соціальний пакет – загальнообов'язкове соціальне страхування; соціальні пільги і гарантії, передбачені колективним договором; - мотиваційний соціальний пакет – конкурентний і компенсаційний
	Знаннєві	- інвестиції в людський капітал – безкоштовні тренінги, семінари, стажування, оплата/компенсація вартості навчання (підвищення кваліфікації, перекваліфікації)
	Податкові	- оптимізація оподаткування доходів – застосування оптимізаційних схем з дотриманням норм чинного законодавства

№ з/п	Важелі	Інструменти
Соціальні методи		
2	Безпекові	- сприятливі та безпечні умови праці – безпека, ергономіка, комфорт робочого місця, використовуваних приміщень; наближеність до інших робочих місць
	Розвитку	- сприятливі умови розвитку і кар'єрного зростання – належне матеріально-технічне, інформаційне забезпечення; прозора конкуренція та умови кар'єрного просування; - «збагачення» змісту праці – пониження (при можливості) монотонності праці, надання додаткових професійних обов'язків; - надання самостійності в роботі – домінування цілі над засобами досягнення; - делегування повноважень – партисипативне управління; - забезпечення територіальної мобільності – відрядження, ротація (між філіями, компаніями ділових партнерів і т.д.)
	Комуні-каційні	- ефективна кооперація праці – узгодження професійних обов'язків, ситуативна діяльність у робочих групах, взаємна підтримка; - управління трудовою поведінкою, корпоративна культура – норми (формальні, неформальні) поведінки, методи контролю за трудовою дисципліною; - спонукання до громадської активності – участь у профспілкових заходах, діяльності різних громадських об'єднань, політичних структур
	Темпо-логічні	- запровадження гнучких графіків роботи – неповний робочий день, ковзний робочий час, вільний графік; - забезпечення дистанційним робочим місцем – вдома, у коворкінг-центрах; - надання додаткового вільного часу – відпустки (у т.ч. творчої), вихідних

Джерело: узагальнено автором

Соціальні пільги відносять до економічних методів, оскільки, незалежно від монетарної чи немонетарної форми, їх основою є реальне фінансове забезпечення. Прикладами монетарних соціальних пільг можуть бути оплата лікарняних листків, доплати до пенсій, виплати у зв'язку з народженням дитини, оплата проїзду до місця праці, оплата транспортних витрат на подорожі, позики молодим сім'ям та ін. Приклади немонетарних соціальних пільг – надання туристичних путівок, знижки на придбання товарів підприємства чи ділових партнерів, безкоштовні абонементи (спортивні, культурно-розважальні заклади), безкоштовний мобільний зв'язок, доставка до місця праці й додому або надання у безоплатне користування автомобіля, що належить підприємству, комплексні обіди та ін.

Застосування інструментів економічної групи соціально-економічної мотивації трансформується в її економічне значення. Нами воно визначене як ефективна праця з ознаками інноваційності (див. рис. 1). Різні автори по-різному фокусують увагу на наслідковій значущості мотивації. Часто такою визначають продуктивну працю. Зокрема у статті Л. Михайлової і Т. Харченко зазначено про мотиваційний кругообіг таких складових, як «продуктивність праці – розвиток підприємства – удосконалення засобів мотивації – задоволення потреб працівника та організації» [4, с. 89]. Вважаємо, що економічне значення соціально-економічної мотивації слід прив'язувати до ефективної праці, поняття якої є більш широким. Ефективна праця має бути такою не сама по собі, а відобразитись в інноваційних процесах. Це означає, що вона має набувати ознак інноваційності. Це можливо за умов розвитку інноваційної зайнятості.

Як стверджують українські вчені, інноваційна зайнятість супроводжується структурними зрушеннями на секторальному, галузевому та національному рівнях, зменшенням зайнятості в обробній промисловості та одночасним зростанням частки зайнятих у сервісній економіці, посиленням ролі інформатизації, інтелектуалізації, гуманізації та креативності праці, підвищенням якості людського капіталу, виникненням нових типів зайнятості, змінами життєвого циклу професій і компетенцій, динамічним розвитком інноваційної підприємницької діяльності та поширенням нестандартних форм зайнятості [5, с. 321]. Бачимо, наскільки «глибинно-широким» є спектр впливу розвитку інноваційної зайнятості та наскільки важливим є це явище для ринку праці.

Щодо соціального значення мотивації (див. рис. 1) існують розгорнуті дискусії. Для прикладу, як пишуть І. Замула та К. Шиманська, соціальне значення мотивації з погляду результативної діяльності полягає в підвищенні якості продукції та послуг

підприємства як суспільних благ, що сприяє більш повному задоволенню соціальних та економічних потреб і запитів суспільства [6, с. 203]. На наш погляд, соціальне значення мотивації слід розглядати триступенево:

1) перший ступінь розкриває наслідковість соціально-економічної мотивації у сприянні саморозвитку особистості та забезпечення її захищеності. Саморозвиток є базовою умовою розвитку трудового потенціалу людини, підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці та, як результат, здатності задовольняти свої потреби (матеріальні і нематеріальні) через трудову діяльність. Захищеність відображає самооцінку рівня соціального захисту особи, гарантії працевлаштування та можливостей кар'єрного просування;

2) другий ступінь відображає наслідковість соціально-економічної мотивації у можливості набуття певного соціального статусу. Як стверджують фахівці, соціальний статус охоплює узагальнюючу характеристику становища індивіда в суспільстві – професію, кваліфікацію, освіту, характер виконуваної праці, посаду, матеріальне становище, наявність влади, партійну і профспілкову належність, ділові відносини, належність до демографічних або етнічних груп (національність, релігійність, вік, сімейне становище, родинні зв'язки) [7, с. 113]. Бачимо, що соціальний статус у значній мірі залежить від професії, зокрема соціального значення результатів праці. Дуже важливо, щоб у суспільстві формувалось і виражалось правильне ціннісне сприйняття певних професійних груп з належним відношенням у різних життєвих ситуаціях, починаючи з права на пільги і завершуючи особливим відношенням у побутовому спілкуванні;

3) третій ступінь передбачає трансформацію попередніх ступенів соціальної наслідковості мотивації у процесі гуманізації праці. Гуманізація праці відображає комплекс змін у системі її організації, яка включає її безпеку (протидія травматизму, шкідливих впливів на здоров'я), нормування (спричинення втоми), зниження монотонності та підвищення змістовності праці, що забезпечує можливості саморозвитку (перший ступінь) людини. Процес гуманізації праці ставить цінність людини, – не лише її життя і здоров'я, але й потреби розвитку та самореалізації, вище за комерційні інтереси суб'єктів бізнесу.

Третій ступінь соціальної наслідковості підтверджує твердження М. Семикіної, що соціально-економічна мотивація конкурентоспроможної праці за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечити нову якість людської праці (трудовах послуг) у відповідності з ринковим попитом на засадах функціонування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці [8, с. 120].

У завершення розгляду змісту соціально-економічної мотивації подаємо авторське бачення її основних функцій і завдань (табл. 2). Їх доцільно відображати у матричній формі з розподілом на загальні (можуть стосуватись усіх видів мотивації) і специфічні (звужують функціональність та особливе значення соціально-економічної мотивації).

Таблиця 2

Матриця функцій і завдань соціально-економічної мотивації персоналу

<u>ЗАГАЛЬНІ ФУНКЦІЇ:</u>	<u>ЗАГАЛЬНІ ЗАВДАННЯ:</u>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>пояснювально-обґрунтовуюча</i> – аргументація доцільності поведінки персоналу - <i>регулятивна</i> – блокування одних дій та дозвіл інших - <i>комунікаційна</i> – забезпечення зв'язку між суб'єктом і об'єктом впливу (керівником і працівником) - <i>коригуюча</i> – механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій - <i>контролююча</i> – контроль за результатами праці внаслідок мотиваційних впливів 	<ul style="list-style-type: none"> - спонукання до самомотивації - забезпечення трудової дисципліни, формування норм корпоративної культури - формування корпоративної довіри - вплив на систему цінностей і мотивів персоналу - забезпечення ефективної мотивації з обґрунтуванням здійснюваних витрат

<u>СПЕЦИФІЧНІ ФУНКЦІЇ:</u>	<u>СПЕЦИФІЧНІ ЗАВДАННЯ:</u>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>продуктивної ефективності</i> – орієнтація персоналу на певні результати праці - <i>соціалізації</i> – усвідомлення соціальної ролі в мікро- і макросередовищі трудового колективу - <i>кар'єрна</i> – забезпечення можливостей кар'єрного просування - <i>інноватизації</i> – орієнтація персоналу на інноваційні результати діяльності (ціль) - <i>креативізації</i> – орієнтація персоналу на нестандартні підходи досягнення цілей (процес) - <i>кооперації</i> – спонукання до об'єднання зусиль з іншими суб'єктами в ході виконання професійних обов'язків - <i>мобільності</i> – здатність переміщень з професійною метою - <i>гуманізації</i> – дотримання суб'єктами впливу вимог домінування інтересів персоналу, пов'язаних з цілями гуманізації праці 	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення професійного розвитку - підтримка належного сприйняття цінності виконуваної праці - формування кар'єрних «драбин», соціальних ліфтів - підтримка середовища інноваційної праці - підтримка середовища креативної діяльності - формування сприятливих передумови для взаємодій усередині колективу та з залученням зовнішніх агентів - створення умов для професійного зростання через просторові переміщення та рух між посадами - неперервне вдосконалення можливостей праці з покращенням умов для самореалізації і розвитку людини

Джерело: побудовано автором за даними [9, с. 13; 10]

Висновки та перспективи подальших розвідок. Отже, соціально-економічна мотивація за своїм змістом передбачає поєднання економічних та соціальних методів впливу. Якщо економічні методи базуються на матеріальних інтересах об'єктів впливу, то соціальні – на задоволенні їхніх статусних потреб. Соціально-економічна мотивація робить акцент на можливості соціалізації особи через результати трудової діяльності. Водночас ефективність її праці має відобразитись в інноваційному аспекті, забезпечуючи таким чином позитивні впливи на прогресивні зміни суспільного характеру. Здійснення соціально-економічної мотивації може бути доволі варіативним. Якщо деталізувати у розрізі різних сегментів персоналу, то інструменти соціально-економічної мотивації бажано добирати з урахуванням гендерних, вікових, професійних, освітніх, кваліфікаційних, психологічних особливостей працівників. У даному контексті актуалізується розвиток ідей корпоративної індивідуалізації соціально-економічної мотивації. Це означає, що на рівні підприємств й організацій має розроблятися механізм соціально-економічної мотивації з набором стандартизованих важелів та інструментів впливу, доповнений можливостями індивідуальної мотивації. Обґрунтування переваг корпоративної індивідуалізації у мотиваційній практиці щодо персоналу буде предметом подальших наукових розвідок автора.

Список використаних джерел:

1. Які професії будуть затребувані і де платять найбільше в Україні (інфографіка) : Дивись.інфо (26.04.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://divys.info/2017/04/26/yaki-profesiyi-budut-zatrebuvani-i-de-platyat-najbilshe-v-ukrayini-infografika/>
2. Мінімальна заробітна плата з 2000 по 2018 : Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
3. Minimum wages, January 2008 and 2017 : EUROSTAT [Electronic resource]. – Access : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages,_January_2008_and_2017_YB17_I.png
4. Михайлова Л. І. Сучасні особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах / Л. І. Михайлова, Т. М. Харченко // Економіка АПК. – К., 2016. – № 5. – С. 87–92.
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е. М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.

6. Замула І. В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку / І. В. Замула, К. В. Шиманська // *Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control and Analysis*. – 2011. – Vol. 20, issue 2. – С. 201–211.
7. Фудорова О. М. Теорії соціального статусу: пізнавальні можливості і дослідницькі стратегії / О. М. Фудорова // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. – 2009. – № 881. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 24. – С. 110–116.
8. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / М. В. Семикіна // *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління*. Сер. 1 : Економіка і управління. – 2011. – № 2. – С. 117–124.
9. Мескон М. Х. Основы менеджмента. Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1997. – 704 с.
10. Волкова М. В. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства / М. В. Волкова, В. С. Шевченко // «Глобальні та національні проблеми економіки». Електронне наукове фахове видання. – Випуск 9, лютий 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-9-2016>.

References:

1. Yaki profesii budut zatrebuvani i de platiat naibilshe v Ukraini (infohrafika) [What professions will be in demand and where are paid the most in Ukraine (infographics)]. (26.04.2017). Website of Dyvys.info. Retrieved from <http://dyvys.info/2017/04/26/yaki-profesiyi-budut-zatrebuvani-i-de-platyat-najbilshe-v-ukrayini-infohrafika/> [in Ukrainian].
2. Minimalna zarobitna plata z 2000 po 2018 [Minimum wage from 2000 to 2018] (2018). Website of Minfin. Retrieved from <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> [in Ukrainian].
3. Minimum wages, January 2008 and 2017 (2018). Website of EUROSTAT. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages,_January_2008_and_2017_YB17_I.png [in English].
4. Mykhailova, L.I., Kharchenko, T.M. (2016). Suchasni osoblyvosti motyvatsii do pratsi v silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Modern features of motivation to work in agricultural enterprises]. *Ekonomika APK*, no. 5, 87-92 [in Ukrainian].
5. Liudskiy rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zainiatosti ta perspektyvy yikh rozvytku [Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development] (2016). Kol. monohr. za red. Libanovoi E.M., In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, 328 s. [in Ukrainian].
6. Zamula, I.V., Shymanska, K.V. (2011). Poniattia motyvatsii pratsivnykiv, yii vydy ta zviazok iz systemoiu bukhhalterskoho obliku [The concept of the motivation of employees, its types and the relationship with the accounting system]. *Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control and Analysis*, no. 20, issue 2, 201-211 [in Ukrainian].
7. Fudorova, O.M. (2009). Teorii sotsialnoho statusu: piznavalni mozhlyvosti i doslidnytski stratehii [Theories of social status: cognitive capabilities and research strategies]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody*, no. 24, 110-116 [in Ukrainian].
8. Semykina, M.V. (2011). Motyvatsiia pratsi: nova paradyhma v umovakh konkurentnoho seredovyscha [Motivation of labor: a new paradigm in a competitive environment]. *Chernihivskiyi naukovyi chasopys Chernihivskoho derzhavnoho instytutu ekonomiky i upravlinnia. Ser. 1 Ekonomika i upravlinnia*, no. 2, 117-124 [in Ukrainian].
9. Meskon, M.Kh., Albert M., Khedoury F. (1997). Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management], Moskva, 1997, 704 s. [in Russian].
10. Volkova, M.V., Shevchenko, V.S. (2016). Osoblyvosti formuvannia sotsialno-ekonomichnoi motyvatsii pratsi personalu pidpriemstva [Features of formation of socio-economic motivation of labor personnel of the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 9. Retrieved from <http://global-national.in.ua/issue-9-2016> [in Ukrainian].

МАКЛАКОВ Sergii Mykolayovych,
postgraduate student, Central Ukrainian National
Technological University, Kropyvnytskyi, Ukraine
sergey.maklakov@disla.ua

SOCIO-ECONOMIC MOTIVATION OF STAFF: FUNCTIONAL AND CONTENT DESCRIPTION

Abstract.

Introduction. *The study of socio-economic motivation is necessary to formulate specific recommendations for improving the use of economic and social methods of motivation. There is also important an assessment of the effects of motivational influence, that must manifest themselves in the efficiency of work and the processes of personality development.*

Purpose. The purpose of the article is to formulate the content of socio-economic motivation of personnel with the systematization of its levers and instruments, as well as the characteristics of social and economic consequences.

Methods. The methodical bases of the study are methods: dialectical, abstract-logical (knowledge of the essence of socio-economic motivation); systemic generalization (methods, levers and tools of socio-economic motivation); graphic (visual representation of some results) etc.

Results. The relevance of the study of socio-economic motivation of staff in the article was substantiated. The general content of motivation as a complex administrative process, combining the action of internal motives with external target influences, was formulated. The main dimensions of socio-economic motivation consideration (human and functional) were highlighted. The ideological schematic interpretation of socio-economic motivation in a two-vector perspective in order to reveal its content was presented. It includes a description of methods, levers and tools, as well as the implications of implementation. The levers and tools of socio-economic motivation of staff were systematized. Monetary, privileged, knowledgeable, tax and property levers in the group of economic methods were highlighted. The security, communication, temporal and developmental levers in the group of social methods were highlighted. The main economic instruments were indicated: salary, bonuses, allowances and surcharges; profit participation; basic and motivational social packages; investment in human capital; optimization of income taxation. Social instruments include: favorable and safe working conditions; favorable conditions for development and career growth; «enriching» the content of labor; effective co-operation of labor; management of labor behavior, corporate culture; providing autonomy in work; delegation of authority; introduction of flexible working schedules, provision of a remote workplace; providing extra free time; territorial mobility; induction of social activity. The economic and social implications of staff motivation was characterized. The economic implications should be oriented towards ensuring effective work with signs of innovation. The social implications should be manifested in three stages: self-development and security; change of social status; humanization of labor. The matrix of functions and tasks of socio-economic motivation of staff was proposed. The functions and the tasks for general and specific were divided. In particular, the general functions are explanatory-substantiating, regulatory, communication, corrective, controlling. The specific functions of socio-economic motivation are productive efficiency, socialization, innovation, creativization, cooperation, mobility, humanization, career function. Each of the functions is correlated with the tasks of socio-economic motivation of staff.

Originality. A detailed description of the tools, levers, functions and tasks of the socio-economic motivation of staff in this publication is done.

Conclusion. The results of the study allow to develop the methodology and practice of socio-economic motivation of the personnel, including in relation to corporate personalization in the application of methods of motivational influence.

Keywords: motivation, socio-economic motivation, methods of motivation, tools and levers of motivation, economic and social implications of motivation, salary, social privileges, effective work.

Одержано редакцією: 30.11.2017
Прийнято до публікації: 12.12.2017

УДК 338.439.63(477)

НИЖНИК Ірина Олегівна,
аспірант кафедри економіки
Уманського національного університету
садівництва, м. Умань, Україна
mrp1974@ukr.net

ЗАДОВОЛЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: СТАН ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

У статті досліджується сучасний стан задоволення продовольчих потреб на-селення України. Встановлюється, що сама критична ситуація із економічною доступністю продовольства та його якісними й безпековими характеристика-ми. Відмічається, що найбільш