

Перелік посилань:

1. Plotnikova M. *Conceptual Basis for Ukrainian Rural Development* / M. Plotnikova // *Regional Formation and Development Studies*. – 2015. – № 3. – P. 134-144.
2. Plotnikova M. *Innovative character of rural territories social potential realization* / M. Plotnikova // *Management Theory And Studies For Rural Business And Infrastructure Development*. – 2014. – № 36. – № 4. – P. 956-958.
3. Plotnikova M. *Innovational investment development vector of rural territories* / M. Plotnikova, Y. Bogoyavlenska // *Management Theory And Studies For Rural Business And Infrastructure Development*. – 2014. – № 36. – № 2. – P. 382-393.
4. Батуріна Р. М. «Родова садиба» – один з напрямів сталого розвитку сільських територій // *Агроінком*. – 2013. – № 4-6. – С. 102-109.
5. Кропивко М. М. *Організаційні особливості створення родових садіб як альтернативної форми розвитку господарств населення* / М. М. Кропивко // *Науковий вісник Мукачівський державного університету*. – 2015. – № 2 (4), Ч. 2. – С. 24-29.
6. Плотнікова М. Ф. *Перспективи розвитку сільських територій та Концепція «Родової садіби»: соціально-екологічний аспект* / М. Ф. Плотнікова, М. Л. Васильєв // *Вісник ЖНАЕУ*. – 2014. – № 2. – С. 412-423.

ОСНОВНІ ФАКТОРИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ОСВІТИ (КЕЙС-СТАДІ ШКІЛ М. ЖИТОМИРА)

О.А. Вергун, здобувач вищої освіти

Науковий керівник: Т.В. Боцян

Житомирський державний університет імені І. Франка

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що в сучасному суспільстві відбуваються процеси реформування освіти, які підштовхують до пошуку нових механізмів управління нею. Одним з основних аспектів управління є управління персоналом, левову частку в якому займає мотивація [3, с. 89]. Актуальність питання мотивації діяльності педагогічних працівників, зумовлена тим, що велика кількість з них стоїти перед вибором: виїхати за кордон чи залишитись в Україні і зіткнутись з такими проблемами як:

- недооцінка висококваліфікованої праці;
- знецінення трудових цінностей;
- втрата престижу педагогічної діяльності;
- перетворення праці з основи способу життя в засіб виживання.

Таким чином постає питання чому люди працюють в сфері освіти і що їх мотивує та як власне мотивувати працівників до кращої діяльності. Для проведення дослідження нами було висунуто наступні гіпотези:

- 1) педагогічні працівники працюють в закладах освіти через те, що отримують задоволення від праці та бачать свій розвиток лише в цій сфері;
- 2) працівники працюють в закладах освіти через те, що мають довготривалу відпустку, соціальний пакет та стабільність зайнятості.

Метою роботи є з'ясування основних причини та мотивів, які спонукають педагогічних працівників працювати в сфері освіти.

Дослідження проводилось серед педагогічних працівників середніх шкіл міста Житомира протягом березня 2017 року. Назви шкіл в даній роботі не вказані, з персональних етичних міркувань та для виконання Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI.

В анкетуванні брало участь 100 працівників різних за віком та спеціальністю, в тому числі директори, завучі, вчителі та вихователі. Респондентам потрібно було дати відповіді на 15 запитань, вказавши ступінь вагомості за шкалою від 1 до 10 (1 – найменш значимий показник, 10 – найбільш значимий показник).

Результати дослідження відображені на рис. 1.

Результати анкетування показали, що для працівників середньої школи основними мотивами професійного розвитку є стабільність зайнятості – 62 % та задоволення від процесу і результату праці – 56,3 %. Далі йдуть такі показники як: наявність довгострокової відпустки – 47,1 % та можливість отримання соціальних компенсацій – 23,5 %. Найменш значимим є показник кар'єрного росту саме в цій структурі – 5,8 % та матеріального задоволення – 11,9 %.



Рисунок 1. Вагомість факторів мотивації працівників сфери освіти

Проаналізувавши основні фактори мотивації, які спонукають педагогічних працівників працювати в сфері освіти можемо підтвердити обидві гіпотези. Педагогічні працівники вмотивовані роботою в закладах освіти через те, що отримують задоволення від праці та мають довготривалу відпустку, соціальний пакет та стабільність зайнятості. Тобто працівники освіти можуть умовно бути розділені на дві категорії: персонал, який має страх втратити стабільну роботу та персонал, який зацікавлений в своїй роботі і її результатах [2, с. 90].

За таких умов управлінський вплив на педагогічних працівників може здійснюватися через їх внутрішній страх втратити місце роботи. Особливості такого впливу є перспективним напрямком подальших наших досліджень.

Перелік посилань:

1. Артеменко Л. Мотиваційні аспекти менеджменту / Л. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ; [редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 3 (21). – 288 с.
2. Гуров Ю. С. Функціональний аналіз управлінської діяльності менеджера закладу освіти / Ю. С. Гуров, Л. Ю. Москальова // Наукові записки. – Вип. 1. – К. : НПУ. – 2007. – С. 87-91.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Н.О. Весела, к.філол.н.

Донецький університет економіки та права, м. Бахмут

В сучасній світовій економічній системі, що характеризується глобалізацією та високою мінливістю умов функціонування господарюючих суб'єктів, підвищення конкурентоспроможності є ключовим чинником стійкого розвитку підприємств, галузей і національної економіки в цілому. Важливу роль у рішенні цієї проблеми має формування якості людського капіталу, що є визначальним чинником національної конкурентоспроможності на сучасному етапі глобалізації. За оцінками вчених, людський капітал є основним чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає.

Знання працівників як диференційований чинник стосуються всіх аспектів менеджменту, в тому числі стратегічної ефективності, маркетингу, організаційної структури та інвестицій в людський капітал. Кожен з них, безпосередньо або побічно, але завжди суттєво, залежить від здібностей людей розуміти та ефективно реагувати на непередбачені, глобальні стрімкі зміни [1].

Певний внесок у дослідження проблем людського капіталу здійснили українські вчені Д. Богиня, О. Єськов, О. Грішнова та ін. Однак, слід зазначити, що залишається багато невиріше-