

Таким чином, гейміфіковані освітні програми корпоративного навчання повинні дозволяти «занурюватися» у гру та повертатися до реальності, згадувати про свої цілі та об'єднувати ці два світи.

Література

1. Гейміфікація. Матеріал з Вікіпедії – вільної бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wik>
2. Гейміфікація: працєю легше, працєю граючись [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pracja.com.ua/statti/gejmifikacija-pracjuj-legshe-pracjuj-grajuchys/134.html>
3. Гейміфікація – один з трендів сучасної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/samoyira/ss-53922372>
4. Это вам не игрушки: темная сторона геймификации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://newtonew.com/tech/gamification-dark-side>

УДК 331.22

Дудко С.В.,

аспірант,

Центральноукраїнський національний технічний університет,

м. Кропивницький

НОВА МОТИВАЦІЙНА РОЛЬ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ У КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКИХ РИНКІВ ПРАЦІ

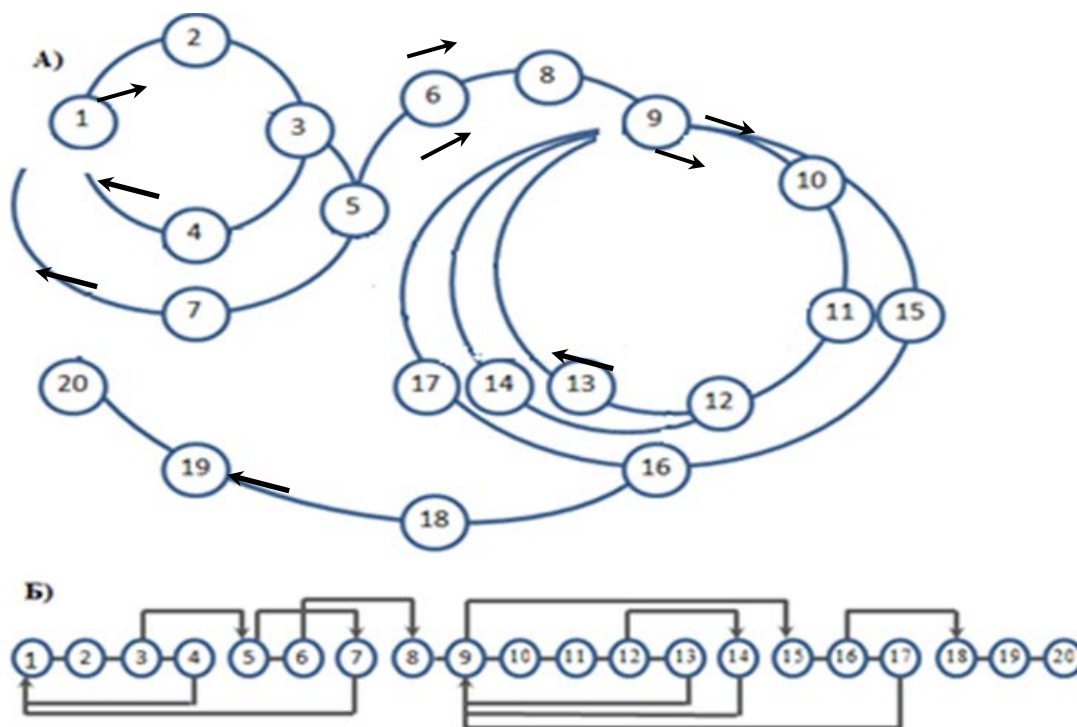
Досвід розвинених країн ЄС свідчить, що в умовах швидкого старіння знань, появи нових технологій виробництва, підвищуються вимоги до якості знань працівників. Це зумовлює нову мотиваційну роль служб персоналу підприємства [1, с.7]. Такі служби призначені не лише формувати найцінніший капітал підприємства – людський, активізувати його роль у діяльності підприємства, а й забезпечувати постійне підвищення його якості. В Україні поки переважає декларативний підхід до розв'язання цієї проблеми, що зумовлює поширеність формального ставлення значної частини персоналу до постійного освітньо-професійного розвитку [2, с.147].

З огляду на сучасні тенденції інноваційного розвитку та руху до економіки знань пріоритетного значення в діяльності служб персоналу сьогодні і надалі набуватиме управління мотивацією професійного розвитку персоналу. На службу персоналу має бути покладено діагностику та регулювання мотиваційного процесу діяльності загалом і професійного розвитку персоналу зокрема [3, с.116].

Одним із результатів такої діагностики, як показало наше дослідження, може стати циклограма мотиваційного процесу активізації діяльності працівника (рис.1), яка слугуватиме підґрунтям для розробки напрямів компенсаційної політики на підприємстві. Коментуючи схему, зауважимо, що виходимо з того, що структуру мотивів праці та професійного розвитку кожного працівника визначають передусім його потреби (П), уявлення про

необхідні цінності та блага (С). Для одержання цих благ працівнику слід докласти певні зусилля через певні дії, діяльність (Д), що, відповідно, передбачає певні витрати часу, сил, ресурсів (В).

Дотримуючись такого контексту, мотив сприймаємо кортежем {П, С, В, Д}. Працівник змушений обирати компроміс (приймати рішення (Р)), оцінюючи співвідношення (матеріально та морально) між цінностями (С) та витратами (В), порівнюючи їх з іншими видами діяльності (Д'), що свідчить про не тривіальність такого завдання. По причині складності компромісу, самотивація здійснюється працівником переважно інтуїтивно або рефлексивно з покладанням на набутий досвід, отримані на момент прийняття рішення знання, набуті компетенції та навички (рис.1). Діяльність уявляємо послідовністю низки ситуацій, що супроводжуються певними діями. Стрижнева ланка рисунка – послідовність трьох внутрішніх циклів, а саме – (-9-10-11-12-13-9-)–(-9-10-11-12-14-9-) – (-9-15-16-17-9-), з переглядом дій (Д, Д') і аналізом співвідношень на предмет ($C/V \rightarrow \max$), чи, відповідно, ($V/C \rightarrow \min$). Вибір залишається за тією з передбачуваних дій, де $C/V \geq C'/V'$, або, відповідно, $C/V \leq C'/V'$. Стимулюючій функції мотивації (спонуканню до діяльності або зміни поведінки) відповідає ланцюг (-18-19-20-), направляючій функції (мотивованій поведінці, орієнтованій на досягнення конкретних цілей) – ланцюги (-9-10-11-12-13-9-; -9-10-11-12-14-9-; -9-15-16-17-9-); підтримуючій функції (мотивованій поведінці щодо прояву наполегливості у реалізації власних зусиль та досягненні конкретних цілей) – ланцюги (-1-2-3-4-1-; -1-2-3-5-7-1-; -1-2-3-5-6-8-9-).



Циклограма мотиваційного процесу активізації діяльності

- 1 – поточна ситуація;
- 2 – суб'єктивне сприйняття ситуації;
- 3 – оцінка ситуації на предмет сприйняття задоволеності нею;
- 4 – невдоволеності не відчувається;
- 5 – невдоволеність відчувається;
- 6 – виникнення потреби досягти задоволеності;
- 7 – досягти задоволеності потреби не уявляється можливим;
- 8 – аналіз можливостей задовольнити потребу;
- 9 – інтуїтивне виявлення передбачуваної дії;
- 10 – суб'єктивна оцінка цінності у разі реалізації передбачуваної дії;
- 11 – суб'єктивна оцінка витрат у разі реалізації передбачуваної дії;
- 12 – суб'єктивний аналіз співвідношення між цінністю і витратами;
- 13 – співвідношення сприймається неприйнятним;
- 14 – співвідношення сприймається прийнятним;
- 15 – вибір прийнятного варіанта дії;
- 16 – оцінка можливості реалізації дії;
- 17 – реалізація дії не видається можливою;
- 18 – реалізація дії видається можливою;
- 19 – активізація дії;
- 20 – отримання результату від реалізації дії.

Рис. 1. Циклограма мотиваційного процесу активізації діяльності працівника загалом і зокрема у сфері професійного розвитку.

Джерело інформації: розроблено автором.

Вважаємо, що побудову та аналіз наведеної циклограми прискорює застосування методів економіко-математичного моделювання в обробці результатів анкет-опитувальників. На цій основі створюється інформаційне забезпечення щодо вдосконалення компенсаційної політики підприємства, вибору адекватних стимулів для безперервного освітньо-професійного розвитку персоналу.

Література

1. Європейська інтеграція: Навч. посіб./за ред. М.І. Макаренка, Л.І. Хомутенко. – К.: «Центр учб. Літератури», 2016. – 344 с.

2. Семикіна М.В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: Зб. наук. ст. / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 144-148.

3. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011.– № 3.– С. 111–117.

**Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції,
виклики, шляхи розвитку**

УДК 331.5

Петюх В.М.,
канд. екон. наук, професор,
Щетініна Л.В.,
канд. екон. наук, доцент,
Рудакова С.Г.,
канд. техн. наук, доцент,
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ У СФЕРІ ПОСЛУГ

Трансформація ринку праці за сферами економічної діяльності має розглядатися не тільки через призму зміни кількісних пропорцій, але й через її якісну визначеність. Перетворенню результатів аналізу тенденцій на ринку праці України у практико-орієнтовані висновки заважає наявність різних підходів до класифікації послуг.

Досі не існує єдиного бачення поняття «послуга». Навіть у вітчизняному законодавстві відсутнє визначення поняття «послуга». Наявні визначення лише певних видів послуг, а саме: адміністративних, комунальних, соціальних та медичних послуг. Водночас, в українському законодавстві є цілий ряд положень про пільгове оподаткування та звільнення оподаткування певних видів послуг. За умови відсутності юридичного оформлення терміну «послуга» та її ознак може виникати підміна реального змісту операції послугою, звільненою від оподаткування. Наприклад, відповідно до п. 5.1.8 ст. 5 Закону України «Про податок на додану вартість» [1] звільняються від оподаткування поставки послуг реабілітаційними установами для інвалідів та дітей-інвалідів, що мають ліцензію на поставку таких послуг. Недобросовісні поставники цих послуг можуть надавати такі послуги не суб'єктам, зазначеним у правовій нормі, а іншим особам. Ще один приклад приховування реального змісту