

більш оптимальним здається реформа, що має на меті укрупнення адміністративних одиниць, адже лише так можна врахувати усі поточні диспропорції від економічних до соціальних.

## **ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ З ТОЧКИ ЗОРУ ТЕОРІЇ «Х» І «У» Д. МАКГРЕГОРА**

**Попова О.В.**

*Науковий керівник – Можайкіна Н.В., канд. екон. наук, доцент*

Проблеми мотивації працівників підприємств завжди були і залишаються найбільш актуальними. Це пов'язано з тим, що мотивація персоналу не тільки сприяє підвищенню продуктивності праці на підприємстві, а сприяє розвитку економіки в цілому.

Існує безліч теорій мотивації, покликаних стимулювати робітників для підвищення якості їх роботи. Однією з таких теорій є теорія «Х» та «У» Макгрегора. Він вважав, що існує два основних варіанти ставлення людини до праці. Відповідно до теорії «Х», працівники за своєю природою ліниві і безініціативні. Вони працюють тільки через гроші або щоб уникнути покарання. Їх не цікавить підвищення кваліфікації та просування на службі, адже це вимагає значних зусиль і додаткової відповідальності. Такі робітники прагнуть отримувати високу заробітну плату, приклавши до роботи якомога менше зусиль. Виходячи з теорії «У», працівники мають зовсім інші якості. Їм подобається власна робота, вони вважають її не просто необхідністю, а невід'ємною складовою свого життя. Такі робітники цінують можливість професійного зростання, просування по службі, визнання і відповідальності. Працівники такого типу мають схильність творче підходити до виконання покладених на них обов'язків. На відміну від робітників, представлених в теорії «Х», вони прагнуть до саморозвитку і самореалізації.

Залежно від того, до якого типу належать працівники, виділяють два стилі керівництва: авторитарний та демократичний. Авторитарний стиль слід застосовувати до працівників категорії «Х». Він базується на жорсткому контролі та примусі до праці. Для підвищення працездатності підлеглих використовується зазвичай матеріальне стимулювання. Демократичний стиль, призначений для співробітників категорії «У», акцентує увагу на використанні творчих здібностей працівників, дає змогу брати активну участь у прийнятті рішень, зводячи контроль з боку керівництва до мінімуму. Слід зауважити, що найбільш ефективним є саме демократичний стиль керівництва. Висока результативність цього стилю пояснюється тим, що він надає перевагу механізмам

впливу, що реалізують потреби більш високого рівня: потреби в приналежності, високій меті, автономії і самовираженні. Більшість економічно розвинених країн використовує цей стиль керівництва, що забезпечує високу продуктивність праці.

Наприклад, на підприємствах США керівники пропонують робітникам, крім систем винагороди, медичне страхування за рахунок фірми, програми підвищення кваліфікації, корпоративні заходи і багато іншого. Такий вплив мотивує підлеглих краще виконувати покладені на них обов'язки, що призводить до підвищення ефективності роботи підприємства в цілому. На рівні країни результатом виступає покращення стану економіки. В Україні ставлення до працівників зовсім інше. В країні використовується авторитарний стиль керівництва, який заснований на примусі. На підприємствах України система мотивації або зовсім відсутня або використовуються способи негативної мотивації, як правило, ними є штрафи (за порушення дисципліни, запізнення, неякісно виконану роботу). Керівники не цінують своїх підлеглих, про що свідчать несприятливі умови праці. Українці в свою чергу бажають працювати в західних організаціях або їх представництвах в Україні, так як система мотивації та стимулювання праці в них більш прогресивна. Це призводить до міграції кваліфікованих кадрів. Продуктивність підприємств знижується. Такі умови праці створюють значні перепони для економічного розвитку країни.

Мабуть всі погоджуються з думкою, що Україні необхідно змінити стиль керівництва з авторитарного на демократичний. Та проблема полягає у тому, що в нашій країні демократичний стиль керівництва не дасть такого результату як в більшості розвинених державах. Основною причиною є те, що більшість українців, на жаль, належать до категорії працівників «Х», тобто мають низький рівень зацікавленості в роботі, працюють тільки через гроші. Проте, такому ставленню до праці є свої пояснення. Перш за все, причиною того, що українців в роботі цікавлять тільки гроші є низький рівень життя в країні. Більшість українців мають низький рівень доходів і робота для них є лише способом хоч якось прогодувати себе і свою родину. В таких умовах ніякої мови про мотивацію і бути не може. Поки не задоволені потреби базового рівня, людина не відчуває потреби в самореалізації. Отже, найголовніше що необхідно зробити для підвищення продуктивності робочих, забезпечити працівнику гідну оплату праці. По-друге, необхідно сформувати культуру праці і певну систему цінностей, яка в перспективі може стати фундаментом для подальшого розвитку і сприяє можливості працівникам підприємств перейти з категорії «Х» у кате-

горію «У», а керівникам змінити стиль управління з авторитарного на демократичний.

## **ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ**

*Райна Д.О.*

*Науковий керівник – Можайкіна Н.В., канд. екон. наук, доцент*

Трудова міграція в останні роки стала одним з найбільш поширених явищ на Україні. Втопившись від відсутності реформ і очікування кращих економічних умов життя в Україні, мільйони співгромадян намагаються поліпшити свій фінансовий стан і реалізувати кар'єрні очікування в інших країнах. Найчастіше такими країнами виступають країни Європи, такі як Польща, Італія, Іспанія, Португалія, Німеччина, Чехія та деякі інші країни Північної Європи. Точних даних, скільки співвітчизників зараз працює за кордоном, немає, оскільки при виїзді з країни фіксується лише факт, а не мета виїзду. Однак за оцінками Держслужби зайнятості, зараз за кордоном працює понад 5,5 млн українців. Ринок праці українських трудових мігрантів останнім часом розширився в Італії та Польщі відзначається найбільша частка осіб без офіційного статусу. І саме в цих країнах (відповідно 78,1 % та 75,6 % загальної кількості трудових мігрантів) працювали за наймом у домогосподарствах. А робота на підприємствах, в установах, організаціях частіше спостерігається у країнах, де мігранти легалізувалися, отримали дозвіл на проживання та на роботу (Чеська Республіка, Португалія, Іспанія) або мали тимчасову реєстрацію (Угорщина). Розмір зарплати вітчизняних працівників за кордоном становить 30–60 % від суми, яку отримують постійні мешканці країн-реципієнтів за таку саму роботу. Проте цей заробіток втричі більший, ніж в одного штатного працівника, зайнятого в економіці України. До того ж наші співвітчизники не висувають надто високих вимог щодо умов праці та побуту, а це вигідно роботодавцям.

Але при цьому всьому, перебуваючи за кордоном, наші заробітчани зіштовхуються з низкою проблем, пов'язаних із нелегальним перебуванням, наслідком цього стає їх соціальна незахищеність, залежність від роботодавців і посередників. У Чеській Республіці, Португалії та Іспанії – понад половина трудових мігрантів з України отримали дозвіл на проживання та на роботу. В Італії відповідна частка склала 31,9 %, в Угорщині та Польщі – близько 22 %. Тим, хто перебуває у нелегальному становищі, досить часто заробітна плата затримується. Важливе значення у сфері соціального захисту трудових українських мігрантів має соціальне страхування. Найбільша частка охоплення мі-