

прихильників попередніх колоніальних настроїв, об'єднати суспільство заради розвитку власної держави та її економіки, інтегруватися у сучасний глобалізований світ, зберігши національні економічні, фінансові та культурні інтереси. Адже, основою причиною економічної та воєнно-політичної кризи України послужив непрофесійний та непатріотичний державний менеджмент, який провадився вихідцями із колоніального державного устрою.

### **Література.**

1. Райнерт Ерік С. Як багаті країни забагатіли... і чому бідні країни лишаються бідними / Ерік С. Райнерт. – К.: Темпора, 2015. – 444 с.
2. Україна: з третього світу в перший [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=DXTroO0d5js>
3. Владимир О. Національна грошова одиниця України: історичні аспекти розвитку та особливості найменування / О. Владимир // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – Вип. 1 (16). – С. 32-48. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17vomptb.pdf>
4. Інформаційний сайт Мінфін. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>

## **МОТИВАЦІЯ І ДЕМОТИВАЦІЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*Яценко М. Р., студентка*

*Науковий керівник: Древаль Ю. Д., д. держ. упр., професор  
Національний університет цивільного захисту України*

Мотивацією у загальному розумінні є сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Зміст системи мотивації праці полягає у складній сукупності взаємопов'язаних заходів, які зацікавлюють і стимулюють окремого працівника або трудовий колектив в цілому для досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Основоположниками дослідження різнобічних проблем мотивації були зарубіжні вчені А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер та Д. Мак-Клеланд. У їхніх працях загалом йдеться про те, що ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці, що потреби можуть бути об'єднані в окремі групи, впливають на її поведінку і

примушують діяти. На сьогодні окресленій проблематиці присвячують власні роботи С. Іваницька, М. Клітна, Л. Кича, А. Колот, О. Корніюк, В. Корягіна, В. Лазненко та деякі інші вчені.

У якості трудової мотивації першочергово слід розглядати прагнення працівника задовольняти певні потреби засобом діяльності у сфері праці. До таких потреб загалом відноситься створення та примноження різнобічних матеріальних благ. До невід'ємних складових мотивації слід віднести і потреби в задоволенні деяких нематеріальних факторів, зокрема можливість реалізації творчого потенціалу та внутрішнє переконання щодо необхідності дотримання правил безпеки. Як стверджують Г.В. Косовська та О.В. Крушельницька, «мотивація – це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють зацікавити її до активної сумлінної праці; це процес усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексом впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів» [1, с. 196].

Відтак, якщо процес мотивації персоналу – це дії, спрямовані на спонукання людини до досягнення цілей, то демотивацію можна позначити як дію чи бездіяльність роботодавця, в результаті якого у працівника знижується внутрішнє бажання працювати. Виявляється це дуже просто: на певному етапі своєї професійної діяльності співробітник починає «здавати» позиції, негативно висловлюватися про свою діяльність, колег, компанію та керівника, погіршується і якість його роботи. Співробітник через різні причини відмовляється від виконання своїх завдань, перекладаючи обов'язки на інших або зовсім не турбуючись про їх здійснення.

Останнім часом дослідники все частіше звертаються до зазначеного феномену. Проте, у спеціальних дослідженнях мова переважно йде про суто економічні наслідки такого відношення до праці. За оцінкою Б.-П. Кошового, наприклад, демотивація є «метазагрозою», оскільки вона «може негативно впливати на належне забезпечення безпеки інших складових ЕБП, є інтенсифікаційною загрозою, оскільки посилює ймовірність настання інших загроз у сфері управління персоналом [2, с. 82].

Традиційно вважається, що демотивація є «убивцею» продуктивності. Але, на що слід звернути особливу увагу, вона стає суттєвою загрозою і для належного забезпечення заходів з охорони праці. Демотивація, зокрема, негативно впливає на професійну адаптацію працівника, тобто постійного процесу активного

узгодження особистістю власних індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища (у даному контексті, вимогами робочого місця, особливостями стосунків з партнерами, організаційної культури тощо).

Відтак, мотивація та демотивація є важливими психологічними чинниками взаємин основних суб'єктів соціально-трудових відносин. Причому, мотивація є важливим фактором формування заходів з безпечної поведінки на робочому місці. Демотивація ж відзначається відверто негативними чинниками, слушно вважаючись «мета загрозою» для цивілізованого розвитку відносин в трудовому колективі. Першочергово це стосується якраз сфери охорони праці та безпеки на робочих місцях.

### **Література.**

1. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2003.
2. Кошовий Б.-П. О. Демотивація праці як особливий різновид загрози економічній безпеці приватного вищого навчального закладу / Б.-П. О. Кошовий. // Академічний огляд. - 2014. - № 2. - С. 77-84.

## **СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ**

*Заєць Г. П., аспірант*

*Науковий керівник: Токмакова І. В., д. е. н., професор  
Український державний університет залізничного транспорту,  
м. Харків*

В умовах формування інноваційної економіки значно зростає актуальність проблем, пов'язаних з ефективним керуванням кадровим потенціалом господарюючих суб'єктів. Персонал стає пріоритетним ресурсом, від якого залежить компетентність організації, її конкурентоспроможність в довгостроковому періоді.

Особливістю функціональної моделі управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту України, є те, що галузь знаходиться на завершальній стадії реформаційних перетворень, зміни управлінських ланок, необхідність яких обумовлена істотними змінами моделі взаємовідносин учасників ринку перевезень, характеру розвитку конкуренції, механізмів взаємодії залізничного транспорту з державою, суспільством і користувачами транспортних послуг.