

**Міністерство освіти і науки України
Херсонська обласна державна адміністрація
Херсонський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій
Державний вищий навчальний заклад
«Херсонський державний аграрний університет»
Інститут післядипломної освіти та дорадництва ДВНЗ «ХДАУ»
Громадська організація «Глобальний погляд»**

ЗБІРНИК ТЕЗ

II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ»



17 жовтня 2018 року

м. Херсон

Оргкомітет конференції

Кирилов Юрій Євгенович – доктор економічних наук, доцент, ректор ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Бутрій Дмитро Степанович – в.о. першого заступника голови Херсонської обласної державної адміністрації;

Яремко Юрій Іванович – доктор економічних наук, доцент, перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Аверчев Олександр Володимирович – доктор сільськогосподарських наук, професор, проректор з наукової роботи ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Грановська Вікторія Григорівна – кандидат економічних наук, доцент, декан економічного факультету ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Потравка Лариса Олександрівна – доктор економічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри публічного управління та адміністрування ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Вольська Олена Михайлівна – доктор наук з державного управління, професор кафедри публічного управління та адміністрування ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Кольцова Діана Вікторівна – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»;

Білорусов Сергій Георгійович – кандидат технічних наук, доцент, заслужений працівник освіти України, директор Херсонського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій;

Абсава Людмила Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, голова Громадської організації «Глобальний погляд»;

Карташова Ольга Григорівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет».

УДК 35: 33.021.8

Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ: збірник тез доповідей II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 17 жовтня 2018 р. – Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2018. – 221 с.

У матеріалах конференції висвітлені передові науково-практичні результати досліджень, отримані в галузі публічного управління та адміністрування. Для студентів, аспірантів, науковців та фахівців.

© Колектив авторів, 2018
© ДВНЗ «ХДАУ», 2018

Воронкова В.Г. СИНЕРГЕТИЧНІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	45
Горяинов А.Н. ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ УКРАИНЫ С ПОЗИЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ТРАНСПОРТНОЙ СТРАТЕГИИ.....	47
Ігнатко М.І. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА УКРАЇНИ.....	50
Карковська В.Я. УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ: АКТУАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	52
Карташова О.Г. ІНДЕКС ДЕМОКРАТИЧНОСТІ МІСТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ СПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	54
Кобиця І.А. ПРАВОВІ АСПЕКТИ «СОЦІАЛЬНИХ СІРИТ» В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	57
Костишин Е.І., Нагірняк М.Я. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	58
Лебедева Н.А. ОСОБЕННОСТИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ К ИСКУССТВУ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	61
Луговий А.Ю. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	63
Мельник В.В. РОЛЬ КУЛЬТУРИ У РОЗБУДОВІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ЕКОНОМІЧНОМУ ЗРОСТАННІ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ КУЛЬТУРНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	65
Мирна О.В., Кононенко В.І. ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМ СЕКТОРОМ.....	68
Опар Н. В. СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ: АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ.....	70
Орел В.В., Сидоренко С.В. СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ФОРМА ГРОМАДЯНСЬКОГО УПРАВЛІННЯ.....	72
Панкратьєва Т.Л., Ворона В.О. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	74
Решетова Г.І., Смагін А.С. ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З ІНСТИТУТАМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА У ВИМІРАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	77
Рудік Н.М. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	79
Сердюк О.І., Аванесов С.Г. ПАРТИЦИПАТОРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ СУСПІЛЬНО- КОРИСНОЇ АКТИВНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	81
Серєда О. А. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	83

мігрантів» або «соціальна сирота». Лише з 1 січня 2016 року в Україні набрав силу закон «Про зовнішню трудову міграцію», в якому вперше згадуються діти трудових мігрантів та їх права.

Втім, хоча цей закон гарантує захист соціальних прав дітей трудових мігрантів, у тому числі право на задоволення їхніх «національно-культурних, освітніх, духовних і мовних потреб», **в документі не прописаний механізм, завдяки якому ці потреби мають здійснюватися**, так само не є зрозумілим, на які кошти це відбуватиметься [2].

Отже, до першочергових проблем у сфері роботи з соціальними сиротами можна віднести удосконалення нормативно-правової бази та **відсутність соціальних центрів та організацій, що б підтримувалися державою**, для надання допомоги дітям трудових мігрантів. На сьогодні в регіонах, де зареєстровано найбільше трудових мігрантів (Волинська, Хмельницька, Тернопільська, Чернівецька, Закарпатські області) соціальних служб навіть менше, ніж у регіонах, де ця проблема не стоїть так гостро.

Література

1. Загарницька І. Сучасне дитинство в контексті міграційних процесів: українські реалії [Електронний ресурс] // Вісник Інституту розвитку дитини Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 17. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Vird/2011_17/Pdf/32.pdf
2. Лизун І. Ф. Соціальні потреби дітей трудових мігрантів [Електронний ресурс] // Педагогічний альманах. – 2011. – Вип. 11. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/soc_gum/pedalm/texts/2011_11/042.pdf

Костишин Е. І.

кандидат історичних наук, доцент
доцент кафедри гуманітарних дисциплін та соціальної роботи,

Нагірняк М. Я.

кандидат історичних наук, доцент
доцент кафедри гуманітарних дисциплін та соціальної роботи
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У сфері надання соціальних послуг триває масштабна реформа, яка передбачає суттєві зміни в організації роботи соціальних служб. Ефективне управління соціальною службою передбачає діяльність, скеровану на досягнення мети соціальної служби через постановку завдання, розподіл сфер відповідальності та повноважень з використанням ресурсів, лідерства і

зворотного зв'язку. У той же час, ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб соціального працівника, а також правильного використання стимулів до праці. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості соціального працівника набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал у сфері державної служби до ефективної діяльності.

Мотивація персоналу, зайнятого у сфері соціальної роботи, має специфічні форми впливу в кожному із основних напрямів – матеріальній, трудовій, статусній мотивації.

Особливістю матеріальної мотивації соціальних працівників є те, що засоби винагороди у цій сфері обмежені. Звідси випливає і обмеженість використання засобів додаткової заробітної плати – премій, винагороди тощо.

Водночас роль матеріальних стимулів у цій сфері очевидна. Численні соціологічні обстеження, які проводяться через працівників різних сфер економічної діяльності, свідчать про пріоритетність для них саме матеріальних (грошових) стимулів. Грошова винагорода є якщо не серцевиною, то базисом системи мотивації персоналу, без забезпечення якого важко говорити про ефективність дії всіх інших мотиваційних засобів.

Для практики управління важливе значення має знання факторів, що впливають на мотивацію до праці. Їх обґрунтовану класифікацію здійснив Ф. Герцберг, виокремивши фактори – мотиватори (що викликають позитивний стрес) і фрустратори (що провокують негативний стрес) [1]. До мотиваторів належать: просування по службі; переживання успіху й досягнень; можливість творчого і ділового зростання; схвалення результатів роботи, заохочення; високий ступінь відповідальності.

До фрустраторів належать: міжособові стосунки з колегами та керівництвом; політика організації та адміністрації; умови праці; безпосередній власний контроль за роботою.

Послідовність мотиваційних засобів повинна включати: посилення матеріального стимулювання у напрямку індивідуалізації стимулів до праці за конкретні здобутки в діяльності та її результати; усунення дій фрустраторів у діяльності соціального працівника, а саме забезпечення персоналу соціальних служб необхідними матеріальними засобами, офісною технікою, приміщенням відповідно до науково обґрунтованих норм, транспортом. Транспортне забезпечення в контексті специфіки соціальної роботи не можна вважати додатковими пільгами, оскільки для соціального працівника наявність службового автомобіля у багатьох випадках є умовою здійснення його трудових обов'язків; розвиток мотиваторів, серед яких передусім важливі такі, як можливість самореалізуватись в роботі, підвищити свою професійну майстерність, спілкуватись з колегами, допомагати клієнтам, а також досягти певних успіхів у роботі.

В управлінні соціальною роботою винятково важливими є методи задоволення соціальних потреб: формування духу «єдиної команди» у працівників служби (або центру) соціальної роботи; організація нарад, семінарів, конференцій з питань соціальної роботи для надання можливості задоволення потреб у спілкуванні, обміні досвідом, надбанні нових ідей; створення елементів організаційної культури в центрах (службі) соціальної роботи (відчуття належності, причетності, формування специфічних моральних норм, правил, цінностей в організаціях такого типу); залучення соціальних працівників до розробки і прийняття управлінських рішень, розробки програм, внесення практичних пропозицій щодо покращення соціальної роботи; делегування прав і повноважень підлеглим, надання їм представницьких функцій; розвиток кар'єри соціального працівника, застосування обґрунтованих критеріїв для підвищення рангів у межах певних категорій персоналу, переведення на нову посаду, присвоєння звань, почесних титулів, що є потужним моральним стимулом до праці; навчання соціальних працівників: участь у тренінгах, в роботі курсів підвищення кваліфікації з видачею сертифікатів або посвідчень [2].

Планування кар'єри можна виділити як один із чинників мотивації. Кар'єру визначають як сукупність усіх посад (кваліфікаційних рівнів), що вміщуються в одне трудове життя. Розрізняють два види кар'єри: фахову і внутрішньо-фірмову. Планування кар'єри слід розглядати як розробку офіційної програми, моделей просування персоналу по службі, які визначають перспективу його зростання за певних умов, допомагають кожному працівникові розкрити свої здібності та докласти їх якнайліпше до реалізації цілей організації [3].

Отже, вивчення потреб мотивації соціального працівника, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дасть змогу виробити ефективну політику в галузі праці соціально-трудова відносин.

Література

1. Данюк В. М., Петюх В. М. Менеджмент персоналу/ В. М. Данюк, В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації /О. Байда // Вісник національного Хмельницького університету. – 2010. – № 14. – С. 55–57.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.