

ДО ПИТАННЯ ВИОКРЕМЛЕННЯ ПРОВІДНИХ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ ЯК ФАКТОРА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки, 2019, вип. 57(1), с. 91–95

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2019-01/57-91-95>

В умовах функціонування сучасної ринкової економіки мотивація в діяльності персоналу будь-якої виробничої чи іншої структури набуває особливої уваги. Зумовлено це тим, що ринкові відносини характеризуються багатьма справді складними, високо динамічними процесами, високою виробничою ефективністю, конкуренцією між учасниками трудового процесу, його інноваційністю. Усі такі процеси, однак, безпосередньо пов'язані з людським фактором, з проблемами управління людьми і в сумі складають можливості створювати стабільні, конкурентоспроможні, діяльнісні трудові колективи.

Проблеми мотивації персоналу достатньо плідно аналізуються такими зарубіжними фахівцями, спеціалістами з менеджменту, маркетингу, психології тощо, як Г. Адлер, Т. Беккер, М. Блауг, Д. Бодді, П. Друкер, Д. Долен, Р. Джойнер, М. Кейнс, Д. Д. Лідсней, Б. Мільнер, Монді Уейн, Р. Слетер та інші, а серед українських — О. Баєва, С. Берестяний, Д. Діденко, Г. Дмитренко, А. Єгоршин, В. Колпаков, М. Лукашевич, О. Новікова, С. Пирожков, В. Сладкевич, Н. Терещен, Я. Ядов та ін.

Окремо можна назвати досить велику групу українських вчених, що розробляють проблеми підготовки кадрового потенціалу, в тому числі і з використанням нових інноваційних, мотиваційних технологій: В. Авер'янов, І. Бідзюра, О. Валецький, В. Гейц, В. Калина, Н. Нижник, В. Сафонова.

Проблеми державного регулювання і сучасний стан кадрового потенціалу в сучасній Україні знаходяться в полі зору О. Вронської, О. Губи, Г. Дмитренка, В. Колпакова, І. Ляховича, М. Протасова, Ю. Сурміна, В. Сладкевича, О. Якубовського та інших дослідників.

Серед недостатньо досліджених проблем у сфері менеджменту людських ресурсів виділимо і проблему мотивації персоналу, оскільки за своїм бага-

томаніттям, багатоаспектністю вона фактично переважає інші: проблеми в умовах ринкових систем господарювання.

Дослідимо мотиваційні аспекти управління персоналом, від врахування яких вирішальним чином залежить суть, продуктивність праці людини (особистості). Йдеться про такі аспекти управління найперше стосовно працівників виробничої (матеріальної) сфери.

В умовах розвитку ринкових відносин поряд з феноменом “праця”, як надто складним явищем, усе активніше став використовуватися термін “людський капітал”. Його появу, пояснення вирішальною мірою пов’язують із працями Луїса Фрейре [3], з роботами вчених популярної і авторитетної Чиказької економічної школи Т. Шульца, Т. Беккера, Д. Минцера [3].

У процесі розгляду людини (людський фактор) як важливішого фактора продуктивної виробничої діяльності, варто в теоретичному і практичному планах виділяти такі аспекти: а) індивідуально-психологічний рівень (рівень особистості); б) рівень соціально-психологічний (рівень колективу); в) соціально-економічний, юридичний, соціологічний та інші рівні (рівень суспільства загалом, його структура) і т. ін.

Стан, результат діяльності людини величезною і майже вирішальною мірою (окрім освітньої, професійної підготовки, досвіду і т. ін.) пов’язаний із мотивацією, а вже потім — з мотиваційними аспектами управління персоналом. В. Меньшиков цитує відому німецьку дослідницю Елізабет Мерманн, яка зазначає: “Мотивація йде із середини [людини]. Мотив — це внутрішня сила. Нею важко керувати збоку, як і радість, щастя або інші позитивні відчуття. Але її швидко можуть знищити і страх” [5, 13].

Мотивація — це (у спрощеному розумінні) спонукання людини до дії. А тому, як пишуть, зокрема, російські фахівці в галузі управління персоналом Т. Соломадіна і В. Соломадін, “мотивація — це створення таких умов, які регулюють трудові відносини, в межах яких у працівника з’являється потреба самовіддано працювати, оскільки для нього це єдиний шлях досягнення свого оптимуму в задоволенні потреб” [6, 5].

Слушною є точка зору української дослідниці в галузі менеджменту людських ресурсів В. Г. Воронкової, яка мотивацію людини (персоналу) розглядає не інакше, як один із факторів соціалізації особистості. Вона пише: “Соціалізація — це засвоєння людиною самостійно і за допомогою цілеспрямованого впливу (виховання) певної системи цінностей, соціальних норм і зразків поведінки, необхідних для становлення особистості, знаходження свого соціального статусу (положення) у даному суспільстві. В роботі з персоналом важливо враховувати, що процес соціалізації безпосередньо пов’язаний з адаптацією працівника до соціального середовища організації, входження його в ту чи іншу соціальну групу. Компоненти соціалізації: освіта, виховання, сукупність стихійних впливів на становлення особистості” [1, 187]. В цьому ж плані поняття і сенс мотивації праці розглядають відомий український соціолог М. Лукашевич [4] та інші вчені.

Існує немало різних теорій мотивації персоналу, найпоширенішими серед яких до сьогодні є: 1) теорія потреб А. Маслоу; 2) теорія існування,

зв'язку і росту К. Альфреда; теорія двох факторів (умови праці і мотивуючі фактори) Ф. Герцберга; 4) теорія набутих потреб Мак-Клевланда (потреба досягнень; потреба співучасті; потреба влади). Такі теорії називають змістовними теоріями, оскільки вони стосуються сутнісних особистостей і характеристик мотивації. Існує немало також теорій мотивації персоналу, які називають професійними теоріями. Це, зокрема: теорія очікувань (В. Врум); теорія справедливості (Адамс); теорія Портера–Лоулера (поєднання теорій Врума і Адамса). Крім того, широковідомою є концепція партисипативного управління, що фактично поєднує різні форми самоврядування в процесі управління.

Більшість теорій мотиваційної діяльності, що розроблялися ще наприкінці ХХ століття, пов'язані, головним чином, з іменами таких відомих фахівців у галузі менеджменту, як Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, В. Оучі [2]. Їх увага була присвячена, як відомо, розробці трьох теорій управління на мотиваційній основі – “Х”; “У”; “Z”. Згідно з першою теорією поведінку людини мотивують біологічні потреби, другої – мотивують таку поведінку соціальні проблеми й бажання добре працювати, а згідно з теорією “Z” – мотивація людини до праці пов'язана з поєднанням біологічних і соціальних потреб і розрахована на хорошого професійного працівника, який, до того ж, бажає і любить працювати в хорошому, дієздатному колективі.

Існує немало й інших теорій мотивації персоналу, особливо в умовах гострих соціально-економічних проблем і криз, притаманних ринковій економіці в багатьох країнах.

Цілісно сучасну мотивацію людини (персоналу) можна подати за такою класифікацією:

- а) за основними групами потреб: матеріальна, трудова, статусна, комфортно-соціоцентрична, самореалізаційна;
 - б) за використовуваними способами: безпосередня, опосередкована (нормативна, примусова, стимулююча);
 - в) за джерелами виникнення: внутрішня, зовнішня (економічна, адміністративна тощо);
 - г) за своєю спрямованістю на досягнення цілей (позитивна, негативна).
- Мотивацію класифікують також як пряму і непряму та комплексну.

Так чи інакше, але мотивація – це специфічний мотиваційний (діючий) процес, що має свою логіку, послідовність (етапи мотивації).

Основні висновки.

1. У процесі дослідження феномену мотивація управління персоналом варто насамперед брати до уваги те, що у ХХ–ХХІ століттях суттєво змінилася праця, її характер, радикально змінилися і методи управління персоналом, мотиваційні аспекти в яких набувають ще більшого значення.

2. Спеціальну літературу, як теоретико-методологічну базу дослідження мотиваційних аспектів роботи з персоналом, управління персоналом становить література, яку класифікуємо у такий спосіб: а) роботи з фундаментальних основ управління (менеджменту); б) спеціальні наукові публікації з “людиноцентристських” аспектів управління; в) література з проблем

мотивації, мотиваційних аспектів управління персоналом; г) література, в якій аналізуються особливості умов праці, культури виробництва, його безпеки і т. п.; д) спеціальні наукові розробки, що стосуються безпосередньо мотиваційних технологій.

3. Береться до уваги, що у всіх системах управління людськими ресурсами на перше місце виходять мотиваційні управлінські технології, пов'язані з особистісними не стільки професійно-предметними, скільки морально-психологічними та іншими якостями.

Література

1. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Київ: ВД "Професіонал", 2004. 192 с.
2. Кучер Г. Нові підходи до організації оплати і стимулювання праці // Економіст. 1989. № 7. С. 56–59.
3. Луис Фрайре. Управление человеческими ресурсами и поведением людей в чрезвычайных ситуациях (безопасность): автореф. дис. ... д-ра философии в области управления человеческими ресурсами. Киев, 2016. 28 с.
4. Лукашевич Н. П. Теория и практика качества управленческого персонала. Киев: МАУП, 1999. 451 с.
5. Меньшиков Л. И. Оценка деловых качеств управленческого персонала. Москва: Знание, 1975. 380 с.
6. Соломадина Т. О., Соломадин В. Г. Управление мотивацией персонала: в таблицах, схемах, тестах, кейсах. Москва: ООО Журн. "Упр. персоналом", 2015. 128 с.

Badura Rudolf. Motivational Aspects of Personnel Management is an effective way of ensuring the effective work of a modern employee.

In the conditions of functioning of the modern market economy, motivation in the activity of personnel of any industrial or other structure receives special attention. This is due to the fact that market relations are characterized by many really complex, highly dynamic processes, high production efficiency, competition between participants of the labor process, its innovativeness. All such processes, however, are directly related to the human factor, the problems of human management and in the aggregate make it possible to create stable, competitive, active dream teams.

Among the insufficiently researched problems in the field of human resources management, we can distinguish the problem of staff motivation, because in its diversity, multidimensionality, it actually outweighs others: problems in the conditions of market management systems.

The purpose of the article is to investigate the motivational aspects of human resource management, the essence of which is crucial for the consideration of the work, the productivity of the person (personality). These aspects of management are first and foremost for the employees of the production (material) sphere. One way or another, but motivation is a specific motivational (acting) process that has its logic, consistency (stages of motivation).

The main conclusions.

1. In the process of investigation of the phenomenon, the motivation of personnel management should first of all take into account the fact that the XX–XXI centuries significantly changed the work, its character, radically changed and methods of personnel management, the motivational aspects of which take on even greater importance.

2. *Special literature, as a theoretical and methodological basis for the study of motivational aspects of human resources, personnel management is the literature, which is classified as follows: a) work on the fundamental bases of management (management); b) special scientific publications on “man centrist” aspects of management; c) literature on motivation issues, motivational aspects of HR management; d) literature, which analyzes the peculiarities of working conditions, culture of production, its safety, etc.; (e) special scientific developments relating directly to motivational technologies.*

3. *It is taken into account that in all systems of human resources management, motivational management technologies, which are connected with personal not so much professional-subject, as moral-psychological and other qualities, come first.*

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2019-01/57-91-95>

Надійшла 8 жовтня 2019 р.