УДК 030.567.2/4

Н. П. ПАДУН

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ПАРАДИГМАЛЬНИЙ РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наукові праці МАУП, 2016, вип. 51(4), с. 143–145

Розглядаються проблеми трансформації мотиваційних факторів трудової діяльності та відповідного розвитку існуючих шкіл наукового управління персоналом.

Актуальність досліджуваної проблеми — мотивації трудової діяльності — обумовлена низкою специфічних особливостей, притаманних діяльності персоналу саме сьогодні — у XXI столітті. Серед таких особливостей вкажемо на найсуттєвіші.

По-перше, в умовах трансформації сучасних ринкових відносин принципово змінився статус людини-працівника. Якщо раніше — навіть у XX столітті — велика увага приділялась технічному оснащенню виробництва, впровадженню новітніх, більш прогресивних засобів праці, то нині будь-яка сфера діяльності, особливо при створенні предметів, товарів тощо, стає максимально людиноцентричною. Тобто головне, від чого залежить результативність праці, — людина, її знання, здібності, навички трудової діяльності. З цього приводу відомий український вчений — управлінець Г. А. Дмитренко пише: "Дослідження тенденцій світового менеджменту дає змогу одразу ж виділити провідну тенденцію (з огляду на призначення менеджменту) — домінуючу роль людських ресурсів перед факторами матеріально-технічного та іншого характеру" [3, *9*]. Доводячи, що всі негативні процеси, які відбуваються у світі, головним чином економічного характеру, цитований вчений пропонує так звану людиноцентристську модель управління суспільством загалом, а економікою зокрема [2].

По-друге, є підстави стверджувати, що для сучасного працівника (будь-якої сфери діяльності) принципово змінилися ціннісні орієнтації, насамперед потреби та інтереси, що є базовими факторами мотивації праці людини загалом. Інакше кажучи, "трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці нашої країни (в авторів йдеться про сучасну Україну), впливають на свідомість людей, структуру їх цінностей і мотивацію, тобто змінюється усвідомлення того, заради чого їм варто жити й працювати, на які ідеали спиратися" [1, *7*]. Справді, для багатьох людей, соціальних груп нині на перший план постають не просто потреби первинного — вітального характеру — їжа, одяг, житло тощо, а й проблеми соціального статусу, самореалізації і самовираження. Йдеться про надто високий рівень цінностей і потреб. У даному випадку піддаються певній "ревізії" попередні мотиваційні теорії А. Сміта (економічний інтерес, економічна вигода, як стимул до продуктивної праці), Ф. Тетора (оплачувати працю людини пропорційно її внеску у вироблену продукцію) та ін. Вочевидь, що є потреба детальніше звертатися до класифікації потреб, здійсненої свого часу саме російським вченим, економістом М. Туган-Барановським, який поділяв їх у такий спосіб: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти і потреби, альтруїстичні, потреби практичного характеру [8]. Так чи інакше,

© Н. П. Падун, 2016

але за умов ринкової економіки ситуація з мотивацією праці виглядає дещо однозначно: створюються умови, коли людині погано, неефективно працювати просто невигідно. Те, що людина має бути центральною "фігурою" у питаннях підвищення продуктивності праці, обстоював ще класик теорії управління Ф. Тейлор, якого вважають основоположником класичної школи управління [7].

По-третє, змінилися принципи і підходи до формування колективів працівників, а відтак, і взаємини в колективах між працюючими. Тут передусім беруться до уваги специфічні методи відбору працівників, які напрацьовані до сьогодні. Український вчений В. М. Колпаков виокремлює такі з них: а) аналіз інформації про кандидата, що міститься в резюме про нього; б) збір інформації про кандидата на робоче місце; в) особисті опитування; г) тестування; ґ) групові методи відбору; д) експертні оцінки; е) співбесіди (інтерв'ю) [4, *145*]. Зрозуміло, що чим більше методів відбору використовується, тим об'ємніше, повніше виглядає "портрет" кандидата на дану ділянку роботи. Що ж стосується взаємин у колективі працівників, то тут треба мати на увазі таке. За планово-розподільчої ("соціалістичної") економіки основна увага концентрувалася на підвищенні ролі колективістських засад праці, менше уваги надавалося стимулюванню, мотивуванню індивідуальної трудової діяльності людини. Нині в умовах ринкової економіки спостерігається тенденція до все тіснішого поєднання індивідуальних і колективних стимулів, мотивів праці, а почасти індивідуальні мотиви все більш домінують. Тут доречно вказати на те, що тепер існують головним чином три теорії мотивацій, які поділяють на первісні, змістовні і процесуальні, це теорії "X", "Y" і "Z". "Y" поєднує проблему ставлення людини до праці визначально. Так, теорію "X" свого часу розробив Ф. Тейлор. Він розглядав людину-працівника загалом як малоініціативний суб'єкт, якого слід просто примушувати до праці, а потім, на додаток, відповідним чином і стимулювати. Основним заохоченням, стимулюванням, за цією теорію, було стимулювання матеріальне [7].

Пізніше, доповнюючи теорію "X", відомий теоретик економічної науки Д. Мак-Грегор сформулював теорію "Y". За цією теорією основна "ставка" у процесі організації діяльності персоналу має робитися саме на кращу, активнішу, більш підготовлену частину працівників. Він вважав, що стимулювання до праці має використовуватися у такій логічній послідовності: самоствердження, моральне й матеріальне заохочення працівника, примушення до роботи [10]. Як бачимо, тейлорівське примушення за теорією "Y" знаходиться на останньому місці.

За теорією "Z", яку розробив В. Оучі [6], дещо домінуючими нібито є саме колективістські мотиви і стимули праці, хоча в центрі цієї теорії маємо працівника, який, поважаючи, розуміючи реальну потребу групової праці, дбає про стабільні цілі та власну перспективу. Важливо, що складовими, які забезпечують це поєднання (особистісного і колективного), є такі стимули, як матеріальне і моральне заохочення, самоствердження працівника, а також примушення. Закономірно виглядає принцип: вибір стимулів заохочення до праці — справа, головним чином, індивідуальна, пов'язана із конкретною особистістю.

Три наведені нами засади, що зумовлюють вибір і використання мотиваційних факторів праці, обумовлюють цілісну систему управління персоналом. Так, ще в першій половині XX ст. відомі теоретики управління М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі сформували і обґрунтували чотири основні школи управління: школа наукового управління; адміністративна школа; школа психології і людських відносин; школа науки управління (кількісна школа) [5, *61–71*]. З багатьох обставин, мабуть, найскладнішою і до сьогодні недостатньо поясненою є школа психології і людських відносин, тобто все, що стосується психологічних аспектів праці людини.

Більш розширеною, складною, але такою, що повніше відповідає багатьом аспектам трудової діяльності, і в тому числі мотиваційним аспектам, є класифікація шкіл управління, обґрунтована відомим українським управлінцем Г. В. Щокіним. Він вважає, що слід виокремити такі школи управління: кла-

сична школа управління; школа "людських відносин"; "емпірична школа управління"; "школа соціальних систем"; "нова" школа (як розвиток кількісної школи); менеджмент людських ресурсів [9, *215–223*].

На завершення розгляду означеної проблеми вкажемо на те, що різні школи управління персоналом загалом виділяють економічні й адміністративні (суто управлінські) методи управління персоналом. Можна погодитися з думкою В. М. Гриньової та І. А. Грузіної стосовно того, що одними лише економічними та адміністративними методами в умовах ринкової економіки стимулювати виробництво, підвищувати його ефективність неможливо [1, *20*]. Слід все більше уваги приділяти особистісним соціально-психологічним і біопсихологічним особливостям працівників. Тож цілком закономірно, що сучасні теорії управління персоналом об'єктивно розвиваються все більше у цьому напрямі.

Джерела

1. *Гриньова В. М.* Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. — Харків: ВД "ІНТЕК", 2007. — 184 с.

2. *Дмитренко Г. А.* Новый управленческий курс для Украины: условия формирования и технологии осуществления: научное издание / Г. А. Дмитренко. — Киев: "ДКС Центр", 2012. — 186 с.

3. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: учеб. пособие / Г. А. Дмитренко. — [2-е изд. испр.]. — Киев: МАУП, 2012. — 192 с.

4. *Колпаков В. М.* Методы управления: учеб. пособие / В. М. Колпаков. — [2-е изд. испр. и доп.]. — Киев: МАУП, 2003. — 386 с.

5. *Мескон М.* Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн. — Москва: Дело, 1952. — 410 с.

6. *Оучи У.* Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи; пер. с англ. — Москва: Экономика, 1984. — 184 с.

7. *Тейлор Ф.* Научная организация труда / Ф. Тейлор; пер. с англ. — [2-е изд.]. — Москва: НК ПС Транспечать, 1925. — 276 с.

8. *Туган-Барановский М. И.* Социальные основы кооперации / М. И. Туган-Барановский; редкол.: Л. А. Булочникова и др. — Москва: Экономика, 1989. — 496 с.

9. *Щекин Г. В.* Теория социального управления / Г. В. Щекин. — Киев: МАУП, 1996. — 721 с.

10. *Mc Cregor D.* The Human Side of Enterprrise: Studies in Perzonal and Industrial / D. Mc Cregor. — Engelewood clitts (N/J): Prentice-Hall, 1964. — 282 p.

Обґрунтовуються основні фактори зміни мотиваційних аспектів трудової діяльності, їх місце і сутність у теоріях управління персоналом, що розвиваються в умовах ринкової економіки.

The basic factors of change of motivational aspects labour activity, their place and essence, are grounded in the theories of management a personnel, which develop in the conditions of market economy.

Обосновываются основные факторы изменения мотивационных аспектов трудовой деятельности, их место и сущность в теориях управления персоналом, которые развиваются в условиях рыночной экономики.

Надійшла 8 листопада 2016 р.