

К. А. ВЕЙНГАРД

<https://orcid.org/0000-0002-1114-4718>

Межрегиональная Академия управления персоналом, м. Киев

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ И МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ КАК ВАЖНЕЙШИЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОДУКТИВНОЙ ПРЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки, 2018, вип. 56(2), с. 32–37

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2018-02-32-37>

Рассматриваются основные теоретико-методологические подходы к объяснению радикальных изменений в формировании экономического сознания человека, его мотивации к труду, ко всем сферам жизнедеятельности. Речь идет о культуре бизнеса, управленческой деятельности в ряде стран мира, об экономической культуре, крайне необходимой в условиях рыночного хозяйствования в современной Украине.

К причинам, привлекающим все большее внимание к феномену “экономическое сознание”, относятся, во-первых, радикальное изменение сущности, характера труда, практической деятельности человека в современных рыночных условиях хозяйствования. Во-вторых, в XX веке представлены совершенно отличные формы не просто организации труда, а управления персоналом. В научном обороте ныне кроме феномена “труд” активно функционируют “трудоустройство”, “экономическая культура”, “персонал”, “управление персоналом”, “стратегическое управление”, “человекоцентризм в управлении персоналом” и другие, требующие еще более глубокого исследования.

При всем обилии специальных работ по данной проблематике, проблемы экономического сознания, мотивации деятельности персонала, управления человеческими ресурсами требуют более глубокого анализа, с учетом следующих теоретических наработок и концептуальных методолого-практических подходов: а) стратегического (П. Селезник, К. Ендрюс, А. Уандлер); б) формального (И. Ансофф, П. Вак, Дж. Стейнер, М. Гулд, Е. Кемпбелл); в) аналитического (М. Портер, К. Хаттен, Д. Шинделл); г) предпринимательского (Г. Аллисон, Дж. Пфеффер, В. Этли, Г. Салансик); д) учебного (обучающегося) (Д. Куинн, Г. Хемел, К. Прахалада, Ч. Линдблон, К. Аджири); е) трансформационного (Г. Минцберг, Д. Миллер, А. Чандлер, К. Смоу, Р. Майлс) и др.

Отметим, что во всех видах управления человеческими ресурсами ныне на первое место выдвигаются экономическое сознание, новейшие управленческие технологии, связанные не столько даже с профессионально-предметной подготовкой людей, сколько с их психологическим сознанием. На первый план при этом выдвигаются именно научные методы управления, задача которых состоит в том, чтобы главным образом обеспечить стабильное развитие и функционирование коллективов за счет стратегического управления. В свою очередь, управление призвано быть максимально человекоцентристским, антикризисным, преследовать цель создания результативного, безопасного труда. Должна обеспечиваться, а также максимально реализовываться цельная стратегия положительного развития коллективов, в которых творческий, деятельный труд существенным образом стимулируется, получает максимально объективную оценку и вознаграждение.

Стратегия — это некая своеобразная модель, образец “идеального коллектива”, как такового. Обосновываются такие новейшие тенденции совершенствования труда и управления, прежде всего за счет максимального перехода к так называемому программно-целевому управлению, возрастания роли информационно-аналитических компьютерных систем.

В управлении, как целостном социальном институте в будущем, будут доминировать такие аспекты управления, как: нормативно-правовой; организационный, кадровый и, особенно, технологический. Подчеркивается, что в будущем управление все больше будет зависеть от способности преодолевать кризисы, конфликты, нетрадиционные ситуации.

Эти и другие аспекты проблемы труда, производительной деятельности человека невозможно реализовать положительно без соответствующего экономического сознания, мотивации труда человека (личности).

Проблемы подбора, подготовки, организации работы с человеческими ресурсами, мотивации персонала, стимулирования его деятельности, в первую очередь, обусловлены характером государственной политики и области труда, в том числе отраслевой, ведомственной, региональной и непосредственно реализуемой на рабочих местах людей. Существует естественно система (с ее разновидностями) подбора, расстановки, использования кадров с применением различных методик, методов, приемов, но главным образом есть методы оценивания персонала трех основных видов: количественные, качественные (описательные) и комбинированные (промежуточные). Именно, обучение, профессиональная подготовка, формирование культуры труда, умение работать в коллективе и формируют экономическое сознание, как соответствующее осознанное, целенаправленное отношение к труду, его выполнению [4]. При этом важнейшим фактором повышения продуктивности работы человека (персонала) есть его мотивация, во многом связанная непосредственно с психологическими особенностями работы с людьми (работы Г. Гассена, К. Менгера, Дж. Б. Кларка, В. Визера, Н. Новальской, Н. Лукашевича, Н. Фроловой и др.).

Среди мотивационных факторов прежде всего выделяются материальные и моральные, которые, в свою очередь, имеют различные модификации.

Малоизученными, в частности, являются мотивации, связанные с факторами перемен, модернизацией производства. Но главное — мотивация во многом является человекоцентристской, обусловленной психологией человека, его стремлением к самосовершенствованию. Мотивация — это важнейшее средство повышения экономического уровня производства, эффективности экономики в целом, действенный механизм воспитания кадров, регулирования занятости в условиях рыночной системы хозяйствования. Это подчеркивают С. Брю, М. Вебер, М. Грегор, Жд. М. Кейнс, Я. Кораи, Дж. Клюи, К. Мак-Конелл, К. Маркс, А. Маршал, А. Маслоу, Д. Риккардо, Ж. Б. Сей, Р. Смит и другие специалисты в области управления персоналом (менеджмента) [3].

Формируя экономическое сознание, развивая самосознание работника, следует принимать во внимание, что современное управление в целом — это, главным образом, управление людьми, а потому в научном плане большое значение имеют различные теории и концепции так называемого человекоцентристского управления персоналом. Одной из составляющих этой концепции выступает проблема “конкурентоспособности работника”. Существуют также следующие концептуальные подходы к фундаментальным вопросам стратегического управления, в том числе и персоналом: дизайнерский; формальный; аналитический; предпринимательский; политический; учебный; трансформационный. Обращаем при этом внимание на реальную потребность в каждой организации иметь разработанную и реализуемую стратегию управления. Стратегия — это модель, образец, “идеал”, к которому стремится организация. Акцентируем также внимание на современном антикризисном управлении, где присутствуют такие моменты работы с персоналом, как заражение, внушение, убеждение. Заслуживает внимание также технологическая цепочка (технология) современного управления, разработанная украинскими учеными В. Федоренко, Ю. Сурминым, О. Чувардинским, С. Пальщей [5], которая состоит из нескольких составляющих: стратегия развития практики управления, стратегия развития управленческого образования. Последний аспект, на наш взгляд, в современной науке управления проработан менее всего. Слагаемые стратегии развития практики управления требуют анализа таких аспектов, как: кадровый; технологический; с указанием как проблем, так и слагаемых процесса совершенствования управления. Очевидно, следует обратить внимание и на проблемы конфликтов, кризисов, путей их преодоления, разрешения.

Наконец, в теоретическом плане необходимо различать понятия: “управление”, “управление кадровой работой”; “управление человеческими ресурсами”; “управление персоналом” и другие, представляющие методологическую основу данной проблемы и рассматривать непосредственные управленческие действия: планирование работы с кадрами; набор и отбор кадров; организация и выполнение работ; формирование и использование системы мотивации труда персонала; планирование профессионального и служебного развития работников; повышение квалификации кадров (работников); организация системы поддержки и стимулирования работников.

Считаем, что следует обращать внимание, главным образом, на три основные группы методов управления персоналом: экономические, социально-психологические, организационно-распорядительные и брать их за основу в новом экономическом управлении.

Большое значение и специфическую роль в стимулировании человека к труду, в его трудовой активности имеет овладение (и наличие у него) специально-экономическими знаниями. Украинский социолог И. Городняк, в частности, в 2005 году провела во Львовской области Украины интересное социологическое исследование, касающееся типологии субъектов адаптационного процесса в экономической сфере, результаты которого следует привести [1]. Социолог опросила методом интервью 600 человек взрослого населения г. Львова в возрасте 15–75 лет и по шкале “активность — неактивность (пассивность)” определила четыре основных типа личностей, а именно: активный тип личности (15,4 %); потенциально-активный (19,9 %); вынужденно-активный (26,1 %), потенциально-пассивный (26,1 %).

Отдельно И. Городняк отслеживала роль, значение социально-экономических факторов, их использование в деятельности людей, в соответствии с уровнем образования, возможностью получать такие знания и др. Вполне закономерно, что потребность в экономическом образовании, повышение такой потребности и потенциальное желание его получать, демонстрируют молодые работники и работники старше среднего возраста, что подтверждают и другие исследования такого же характера [2].

Бизнес, в какой бы среде он не осуществлялся, должен быть социально ответственным и культурным, то есть цивилизованным. Речь идет не только о соблюдении правовых норм экономической деятельности. Так, С. Гриневская пишет следующее по поводу экономической деятельности в Украине: “Социально-ответственный бизнес в украинском обществе пребывает на начальной степени развития, что обусловлено преградами в формировании и становлении самой бизнес-деятельности (малого и среднего бизнеса), которая через неудовлетворительные социально-экономические условия в Украине так и не приобрела одобрительного отношения от населения”. (Детально см.: Грiневська С. М. Стан та проблеми економічної культури у підприємницькій сфері // Укр. соціум. 2017. № 1) [18]. Судя по обширной общественно доступной информации, многочисленным высказываниям политиков, правоведов, ученых, низкий уровень экономической культуры в Украине обусловлен наличием больших размеров коррупции, злоупотреблений в банковской сфере, нарушениями в сфере инвестиций и многими другими факторами. Как следствие — наличие больших размеров так называемой теневой экономики.

Что касается отсутствия в современной Украине культуры экономического бизнеса, то оно обусловлено тремя основными причинами:

- *институциональными* — их проявление в экономике связано с необознанностью, пренебрежением правовых норм представителями власти; отсутствием совершенного, деятельного законодательства; директивного менеджмента;

- рыночными — речь идет о несовершенстве, бездеятельности рыночных механизмов, которые обеспечивали бы действительно цивилизованные формы ведения бизнеса;
- социокультурными — наиболее сложная и труднообъяснимая группа причин, ибо она связана с состоянием (во многом консервативным) мышления, низким уровнем сознания, слабым влиянием культурных норм и правил ведения бизнеса. То есть речь идет о культуре предпринимательской экономико-хозяйственной деятельности [Гринеvська, с. 66].

Таким образом, можно делать вывод о том, что высокая экономическая культура обеспечивает конструктивное и цивилизованное взаимодействие бизнеса и общества и есть важнейшим условием здоровых общественных отношений в целом, обеспечивая как продуктивное развитие и самореализацию личности, так и процесс общественного развития в целом.

Источники:

1. Гордняк І. В. Особливості типології суб'єктів адаптаційного процесу в економічній сфері // Укр. соціум. 2017. № 1 (18). С. 53–59.
2. Коваліско Н. В. Хорунжий А. Г. Регіональна трудова мобільність. Львів: Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 2002. 165 с.
3. Лукашевич Н. П. Социология труда: учеб. пособие. 2-е изд., доп. и испр. Киев: МАУП, 2007. 368 с.
4. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. Киев: МАУП, 1991. 176 с.
5. Федоренко В. Г., Сурмін Ю. П., Чувардинський О. Г., Пальця С. В. Управление в Украине: пути совершенствования // Экономика и гос-во. 2009. № 7. С. 4–8.

Weingard K.O. Economic consciousness and motivation to work as the most important components of productive transforming human activity.

The reasons attracting more and more attention to the phenomenon of “economic consciousness” include, firstly, a radical change in the essence, nature of labor, and practical activity of a person in modern market economy conditions. Secondly, in the twentieth century, completely different forms are presented, not just labor organizations, but personnel management. In the scientific revolution, nowadays, in addition to the phenomenon of “labor”, “labor potential”, “economic culture”, “personnel”, “personnel management”, “strategic management”, “human centrism in personnel management” and others that require even more in-depth work .

Problems of selection, training, organization of work with human resources, motivation of staff, stimulation of its activities, primarily due to the nature of public policy and the field of work, including industry, departmental, regional and directly implemented in the workplace people. There is naturally a system (with its varieties) of selection, placement, use of personnel using various methods, methods, techniques, but mainly there are methods for evaluating personnel of three main types: quantitative, qualitative (descriptive) and combined (intermediate).

Among the motivational factors, first of all, material and moral ones stand out, which, in turn, have various modifications. Little studied, in particular, are the motivations associated with the factors of change, the modernization of production. But the main thing is that motivation in many respects is person-centered, conditioned by the psychology of the person, his striving for self-improvement.

Forming economic consciousness, developing the employee's self-consciousness, one should take into account that modern management as a whole is mainly human management, and therefore, from a scientific point of view, various theories and concepts of so-called human-centric personnel management are of paramount importance. One of the components of this concept is the problem of "employee competitiveness".

The author analyzes the more important preconditions for the formation of an effective conscious attitude of a person towards work in the new conditions of market economy, motivation to work. The emphasis is on the fact that first of all, it is necessary to take into account changes in the nature of labor, the peculiarities of the formation and organization of labor groups, but most importantly, to adopt a human centered model (the system of work with personnel). It is emphasized that the level of human labor activity depends not only on its education and professional training, but also on many psychological characteristics of qualities and circumstances that must be taken into account in the work with personnel in any field of public activity

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2018-02-32-37>

Надійшла 09 жовтня 2018 р.