

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ МІКРО-, МЕЗО- ТА МАКРОРІВНЯ

Ірина ГРИШИНА

Аналіз існуючих наукових підходів до підвищення продуктивності діяльності персоналу підприємства. Обґрунтовано необхідність використання когнітивного підходу до мотивації персоналу підприємства.

Здійснено аналіз існуючих наукових підходів, щодо підвищення продуктивності діяльності персоналу. Обґрунтовано необхідність використання когнітивного підходу до мотивації персоналу підприємства.

The analysis of existent scientific approaches is carried out, in relation to the increase of the productivity of activity of personnel. Obgruntovano necessity of the use of the human going near motivation of personnel of enterprise.

Ключовим моментом сучасної системи поглядів на менеджмент є проблема гнучкості та адаптованості підприємства до постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Ця проблема повинна вирішуватися за умов урахування мотиваційного аспекту управління, оскільки саме персонал підприємства є основою його розвитку або занепаду в умовах динамічного середовища. Саме від мотивації персоналу залежить швидкість та ефективність реакції підприємства на необхідність здійснення змін, обумовлених факторами впливу.

Проблемам мотивації персоналу присвячені численні наукові праці вітчизняних і зарубіжних економістів, соціальних психологів та інших фахівців у сфері людської діяльності [1–8]: Д. Богині, Є. Ветужських, В. Гриньової, М. Дороніної, О. Єськова, Е. Кирхлера, А. Маслоу, Е. Лоулера, Е. Мерманна, К. Родлера, Г. Хаєта та ін. Однак, не ставлячи під сумнів теоретичну та практичну значущість досліджень вищезгаданих авторів, треба зазначити, що практика господарювання свідчить про ситуативну невідповідність теоретичних і практичних уявлень про доцільність застосування певних теорій мотивацій, що обмежує можливість повної реалізації професійних якостей персоналу, підвищення результативності, а отже, і максимальному зростанню ефективності роботи підприємства. Це пов'язано насамперед з високою складністю таких систем, як людина, колектив, підприємство і зовнішня соціально-економічна система. Розроблено безліч теорій мотивації, існує також багато варіантів їхнього групування та класифікації, однак практика управління потребує врахування в процесі використання теоретичної палітри специфіки господарювання у нестабільному середовищі, що обумовлює визначення відповідного підходу щодо мотивації персоналу підприємства.

Метою статті є аналіз існуючих наукових підходів щодо підвищення продуктивності діяльності персоналу, а також обґрунтування необхідності використання когнітивного підходу до мотивації персоналу підприємства.

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств основне завдання менеджменту в сфері забезпечення мотивації персоналу може бути представлено як пошук методів та засобів щодо виявлення актуальних потреб робітників та створення відповідних умов для прояву активності

Використання когнітивного підходу ...

працівника відповідно до його стійких особистісних властивостей (потреб, мотивів, цінностей, відносин тощо) [1]. З огляду на це доцільно визначити теоретичні підходи, що можуть бути використані як основа для вирішення зазначеного завдання. У табл. 1 наведено короткі характеристики підходів, наукових концепцій та шкіл, що історично склалися в менеджменті, довели свою ефективність у певних ситуаціях і можуть бути використані в процесі мотивації персоналу.

Таблиця 1

Наукові підходи, школи, концепції щодо мотивації персоналу [1–8]

Назва наукової школи, підходу, теорії, концепції	Мотиваційні аспекти, що використовуються в управлінні
Науковий менеджмент (Ф. Тейлор, Г. Гантт)	Організація праці й матеріальне стимулювання. Методи наукової організації праці
Класичний менеджмент (А. Файоль, Л. Урвік)	Принципи та методи гуманного, компетентного й морального менеджменту
Школа людських відносин (Е. Мейо, М. Паркер-Фоллет)	Стосунки працівників, соціальна взаємодія
Школа поведінкових наук (А. Маслоу, К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг)	Потреби, цілі, інтереси, мотиви, відносини працівників
Системний підхід (Л. фон Берталанфі, П. Друкер, Н. Вінер, Т. Пітерс та Р. Уотермен)	Властивості системи, системна сутність та властивості об'єктів
Ситуативний підхід (Г. Денісон, Ф. Лютанс)	Властивості ситуації, вплив ситуації та її сприйняття суб'єктом та об'єктом управління
Кількісний підхід в управлінні (Р. Аккоф, С. Бір, Р. Паскаль)	Прогноз результатів діяльності – на основі теорії імовірності, економіко-математичних і статистичних підходів, теорії дослідження операцій тощо
Процесний підхід (Е. Демінг, М. Хаммер та Д. Чампі)	Процеси діяльності як мотивуючі чинники
Теорія людського капіталу (А. Сміт, Дж. Мінсер)	Інвестиції в людський капітал, навчання
Біхевіористські теорії управління (Б. Скіннер, Г. Юкл)	Індивідуальний підхід, вплив на фактори, що зумовлюють поведінку працівника для досягнення цілей організації
Концепція розвитку людських ресурсів (М. Паркер-Фоллет, А. Маслоу, Д. МакГрегор)	Узагальнено-індивідуальний психологічний підхід, створення умов для росту задоволеності працею й віддачі
Японські методи управління (У. Оучі, К. Ісікава, Т. Оно, К. Омае)	Патерналістські стосунки, висока лояльність, співучасть в управлінні, творчість як норма, групова робота, постійний розвиток
Концепція управління людськими ресурсами (Ч. Барнард, Е. Петтігрю)	Стратегічні проблеми розвитку організації й орієнтація на кінцеві цілі організації, організаційна культура, комунікації, довгострокові цілі працівників
Партисипативне управління (Е. Лоулер)	Розподіл повноважень, процеси прийняття рішень
Організація, що навчається (К. Арджиріс, П. Сенге)	Організаційна культура, делегування повноважень, планування кар'єри й саморозвитку працівників
Лідерство (Д. МакГрегор, У. Бенніс)	Постановка цілей, делегування повноважень, увага, довіра

Наведені підходи та концепції мають різний ступінь практичної придатності для того, щоб бути застосованими у вирішенні проблеми ефективної мотивації персоналу підприємств. На певних етапах історичного розвитку соціально-економічних систем ті чи інші відображені мотиваційні аспекти були актуальними, оскільки забезпечували підвищення ефективності їхнього функціонування. Однак дослідження особливостей мотивації персоналу на теперішній час свідчить про необхідність зв'язку нових параметрів соціально-економічного розвитку з формуванням нового типу мотивованого робітника й формуванням нового типу корпоративної культури, що спирається на дослідження у різних сферах діяльності людини, тобто мова йде про необхідність активного використання когнітивного підходу до мотивації персоналу. Формування нових парадигм управління, що відповідають сучасним реаліям господарювання – парадигм «передбачення», «інноваційності», «якості» [1], детермінує їхню залежність від зростання значення досліджень і когнітивних практик у формуванні нового типу мотивованого робітника.

В межах когнітивного підходу до мотивації персоналу пропонується виділяти соціальний та особистісний напрямки. Соціальний напрямок передбачає інтелектуалізацію усіх сфер людської діяльності і створення таким чином у соціально-економічній системі відповідного високо-інтелектуального середовища. Теорія та практика менеджменту має суттєвий арсенал інструментів для розвитку цього напрямку.

Когнітивний підхід робить акцент на позитивних і добровільних аспектах поведінки персоналу, використовує такі поняття, як очікування, потреби і заохочення. Пізнання є складовим базовим елементом когнітивного підходу – це акт сприйняття певної інформації, на основі якої приймається рішення стосовно подальшої поведінки [2].

Особистісний напрямок когнітивного підходу до мотивації персоналу потребує активного врахування психологічних та соматичних аспектів розвитку людини, становлення її як творчої особистості, людини-професіонала. Саме цей напрямок керівництво підприємств дуже часто ігнорує, що призводить до зниження мотивації до ефективної праці навіть за умов суттєвих витрат підприємств на розвиток персоналу.

Взагалі сучасний менеджмент акцентує увагу на необхідності активного врахування психологічних аспектів мотивації. У психології розроблено велику кількість теорій і моделей мотивації, для розширення і модифікації яких дослідники мотивації використовують новітні досягнення інших розділів психології, що й є основою когнітивного підходу [3]. Однак не кожний керівник використовує ці розробки у своїй практичній діяльності, що значно звужує можливості забезпечення ефективної мотивації персоналу.

Дослідження мотивації в рамках теорії особистості дає змогу виявити, що основний акцент робиться на таких питаннях, як класифікація мотивів, типів спрямованості й т. ін. Для цього напрямку характерна орієнтація на особистісні детермінанти мотивації, а не на хід мотиваційного процесу. Інша група дослідників надає головне значення ситуації і виділяє різноманітні ситуаційні параметри для опису детермінації поведінки. Найбільших успіхів при дослідженні мотивації як динамічного цілісного процесу досягла третя група теорій, яка орієнтована на розгляд взаємодії особистості та психологічного оточення (ситуації) [4]. Цей напрям досліджень базується на вченні К. Левіна, який вважав, що поведінка є функцією особистості та психологічного оточення [5].

Наступні розробки мотивації на основі парадигм «особистість Ч оточення» зводилися до подальшої конкретизації та диференціації цієї узагальненої функції К. Левіна. Дж. Аткинсон, наприклад, виділив у мотивації особистісні детермінанти (стійкі узагальнені мотиви) і ситуаційні детермінанти (очікування, спонукальна цінність) [6]. У рамках цього напрямку інтенсивно досліджувалась головним чином мотивація досягнення. Одна з перших моделей мотивації досягнення – модель ризикового вибору, сформульована Дж. Аткинсоном, стала основою для подальших розробок мотивації як взаємодії «особистість Ч ситуація». Крім теоретичних поглядів К. Левіна для розробки когнітивних детермінант мотивації використовувалися поняття «очікування» Е. Толмена та модель прийняття рішення У. Едвардса [4].

Однією з когнітивних моделей, які претендують на узагальнення різноманітних явищ у сфері мотивації досягнення, є модель Х. Хекхаузена [7], відповідно до якої: перш ніж діяти, індивід ретельно

зважує альтернативи дій та їхніх наслідків і вибирає той варіант, який є найкращим. Ця модель ґрунтується на теоретичних поглядах Дж. Аткинсона, який виділяв три головні детермінанти мотивації досягнення: мотив, очікування, цінність. Мотив є особистісною детермінантою, а очікування й цінність – ситуаційними детермінантами. Модель Х. Хекхаузена є моделлю «очікування Ч цінність». У зв'язку з цими основними змінними розглядаються поняття «очікування» (суб'єктивна ймовірність) і «спонукальна цінність» [7]. Під мотивом розумілася цілісна, узагальнена диспозиція, а під мотивацією – стан, що виникає при взаємодії мотиву і релевантних йому аспектів ситуації. Якщо мотив є латентною диспозицією, то мотивація розуміється як актуалізація цього мотиву під впливом ситуацій. Х. Хекхаузен схильний зводити мотив до когнітивних утворень. Мотиваційний процес зводиться до інформаційного, який розуміється як оцінка подій з боку спонукальної цінності ймовірності їх досягнення. У моделі мотивація виступає як статичне утворення, в якому наперед задано те, що повинно з'явитися продуктом здійснення діяльності. Складний процес мотивації, що включає емоційні оцінки та спонукування, утворення мотиваційно-когнітивних синтезів різного рівня і процесів смислоутворення, в моделі підмінюється інформаційним процесом. Мотивація, що є єдністю афективних та когнітивних процесів, перетворюється на суто когнітивний процес. Поведінка в кінцевому підсумку визначається характером пізнавальних процесів. Тут явно проявляється вкрай інтелектуалістичний і раціоналістичний характер моделі. Вона складається з гіпотетичних конструктів, які не претендують на те, щоб відповідати реальним психічним процесам, а потрібні лише для опису тієї чи іншої спрямованості і характеру поведінки. Однак процеси, що лежать в основі суб'єктивної ймовірності, можуть мати не тільки пізнавальну, а й емоційну природу. Таким чином, в моделі Х. Хекхаузена не враховується одна з найбільш яскравих психологічних явищ – емоція. Функція емоцій нерозривно пов'язана з оцінкою і спонукуванням суб'єкта до дії. Місце цих реальних психологічних процесів у моделі займають гіпотетичні спонукальні цінності, виведені з суб'єктивної ймовірності успіху. Спонукальні цінності також інтерпретуються як продукт пізнавальних процесів. Реально ж цінності спонукування представлені у структурі мотиваційного процесу насамперед у вигляді безпосереднього спонтанного чуттєвого переживання, тобто у вигляді емоцій, на основі яких формується спонукальна цінність передбачати результати. Емоційні оцінки включаються у розвиток неформальної структури ситуації і в процес розвитку дії.

Отже, мотивація – це складний системний процес, який виступає як єдність афективних та когнітивних процесів і включає у свою структуру спонукальні компоненти (мотиви), регулятивні компоненти, компоненти причинного інтерпретації та ін. Узагальнені стійкі мотиви, перетворюючись на особистісні утворення, не втрачають своїх динамічних мотиваційних характеристик. Виділення особистісних мотивів дає змогу перейти від описового розуміння мотиву до такого, коли виявляється його складна структура для пояснення конкретної детермінації поведінки. В свою чергу, суб'єктивна оцінка менеджером емоційних проявів, що супроводжують раціональні оцінки поведінки працівників, стає мірою інтенсивності актуальних потреб і характеризує інтерналізовану потенційну мотивуючу дію засобу мотивації стосовно можливості їх задоволення [8].

Таким чином, в умовах економічної кризи та складної соціально-економічної ситуації, в якій опинилися підприємства нині, і яка потребує від них суттєвої економії на матеріальній мотивації, використання когнітивного підходу до мотивації персоналу підприємства значною мірою передбачає пріоритетне врахування особистісного напрямку, в межах якого ефективно управління перебігом емоційно-вольових процесів особистості дасть змогу забезпечити ефективну мотивацію, комплексним узагальнюючим результатом якої виступає результативність праці, що задовольняла б організаційні вимоги.

У подальших дослідженнях автор планує дослідити сутність та зміст суб'єктно-орієнтованого підходу до мотивації персоналу з метою його функціональної адаптації до практичної діяльності вітчизняних підприємств.

Література

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М. : Изд. МГУ, 1990. – 288 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 302 с.
4. Доронина М. С. Управление мотивацией : научное издание / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : Изд-во ХНЭУ, 2006. – 240 с.
5. Lewin K. *Frontiers in group dynamics* / K. Lewin // *Human Relations*. – 1947. – № 1. – P. 2–38; 143–153.
6. Atkinson J. W. *Introduction to motivation* / J. W. Atkinson, D. W. Birch. – New York : Van Nostrand Reinhold Co., 1978. – 405 p.
7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер, Смысл, 2003. – 864 с.
8. Ушкальов В. В. Управління емоційними потоками як чинник підвищення ефективності діяльності організації / В. В. Ушкальов // *Економіка розвитку*. – 2006. – № 2. – С. 47–49.