



Луцай Л. А.,
Черкасов А. В.,
Рудь Ю. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Представлено аналіз результатів дослідження мотиваційного потенціалу персоналу підприємства в системі соціального управління. Визначено склад і взаємозв'язок елементів концепції мотиваційного розвитку персоналу. Обґрунтовано базові принципи, на яких ґрунтується розвиток мотиваційного потенціалу персоналу, досліджено можливість їх практичного використання з метою подолання проблем, що гальмують розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління.

Ключові слова: мотиваційний потенціал, розвиток, соціальне управління, концепція, елементи, принципи.

1. Вступ

Розвиток будь-якого підприємства залежить від значного спектра чинників і визначаються його потенціалом. При цьому потенціал відображає можливості підприємства у різних сферах функціонування, які можуть бути реалізованими. Чітке розуміння керівниками потенційних можливостей щодо розвитку підприємства створює базу для прийняття стратегічних, оперативних і тактичних рішень системи соціального управління персоналом (ССУП) торговельних підприємств. Нагальним питанням для пошуку шляхів розвитку торговельного підприємства є розвиток мотиваційного потенціалу персоналу, який є складовою частиною загального потенціалу підприємства. Особливого значення цей напрямок набуває в умовах економічної кризи, яка плекає за собою соціальних стандартів працівників торгівлі й сфери послуг.

У той же час, в Україні фундаментальний напрямок наукових досліджень з проблем мотиваційного потенціалу персоналу на підприємствах загалом та, на торговельних зокрема, потребує подальшого розвитку. Мотиваційний потенціал розглядається у наукових працях, присвячених загальним проблемам управління персоналом, але їх зміст обмежений, він не торкається а ні проблем, а ні рішень щодо формування системи мотиваційного потенціалу персоналу з одночасним визначенням та взаємозв'язком організаційно-економічних, соціально-психологічних та інституційних важелів його удосконалення.

Таким чином можна зробити висновок, що необхідно розробити концепцію мотиваційного розвитку персоналу та обґрунтувати механізм її впровадження. Цим обґрунтовується актуальність проведення даних досліджень.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Мотивація як соціальна складова процесу управління персоналом є результатом досліджень таких корифеїв мотивації, як: А. Маслоу [1], Д. МакКлелланда [2], а також українських та російських вчених: А. М. Дятло-

ва [3], А. М. Колота [4], Л. А. Луцай [5], О. О. Масюка [6], А. Г. Поршнева [7] та багатьох інших.

На особливу увагу заслуговує мотивація персоналу. Управління за допомогою мотивації можна вважати класичним прикладом організації процесу управління персоналом на основі соціальних пріоритетів [8]. У рамках цього наукового підходу з 80-х рр. XX ст. розроблені мотиваційні моделі, які знайшли практичне застосування на підприємствах розвинених країн для управління персоналом, і вважаються найефективнішими на цей час. Але рамки мотиваційного управління в умовах довготривалої економічної кризи треба розширити за рахунок розробки й впровадження системи мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління. Це дасть змогу зняти напруження в суспільстві та буде сприяти подоланню негативних наслідків системної кризи в Україні.

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження є процес мотиваційного потенціалу підприємства в системі соціального управління.

Метою поведених досліджень була розробка складу і взаємозв'язку елементів, які створюють концепцію мотиваційного розвитку персоналу, обґрунтування процедури її реалізації за допомогою запропонованих операцій, визначення принципів розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити наступні основні задачі:

1. Визначити сутність мотиваційного потенціалу підприємства, його місце в системі соціального управління персоналом підприємства.
2. Обґрунтувати концепцію мотиваційного розвитку персоналу, яка включає теоретико-методологічні основи, методичний інструментарій та елементи, що забезпечують мотиваційний розвиток персоналу підприємства.
3. Сформулювати базові принципи, на яких ґрунтується розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління.
4. Обґрунтувати прикладні засади використання принципів системності, результативності, об'єктивності

для подолання проблем, які гальмують розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП.

4. Результати досліджень мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління підприємством

Потенціал підприємства — це його можливості щодо створення та забезпечення перспектив функціонування [9]. До складу загального потенціалу підприємства входить потенціал мотиваційних ресурсів, під яким слід розуміти комплекс мотиваційних дій, спрямованих на оптимальне використання наявних ресурсів в умовах конкретних соціально-економічних відносин.

Мотиваційний потенціал підприємства як його можливість щодо формування перспективи розвитку, зумовлюється здатністю, мотивами та потребами персоналу

досягти визначеної цілі [10]. Нагальним питанням для пошуку шляхів розвитку торговельного підприємства є розвиток мотиваційного потенціалу персоналу. В результаті проведених досліджень запропоновано концепцію мотиваційного розвитку персоналу, зміст якої включає теоретико-методологічні основи, методичний інструментарій та інструменти, що забезпечують мотиваційний розвиток персоналу (рис. 1).

Мета розробки концепції визначається як наукове обґрунтування комплексного управлінського інструментарію посилення мотиваційної дії організації на персонал для активізації процесу розвитку його потенціалу. Методологічним базисом для розробки концепції стала ССУП, що дозволяє забезпечити регульоване відтворення соціальних процесів в трудовому колективі за допомогою представлення процесу управління у вигляді дискретних послідовних процедур.

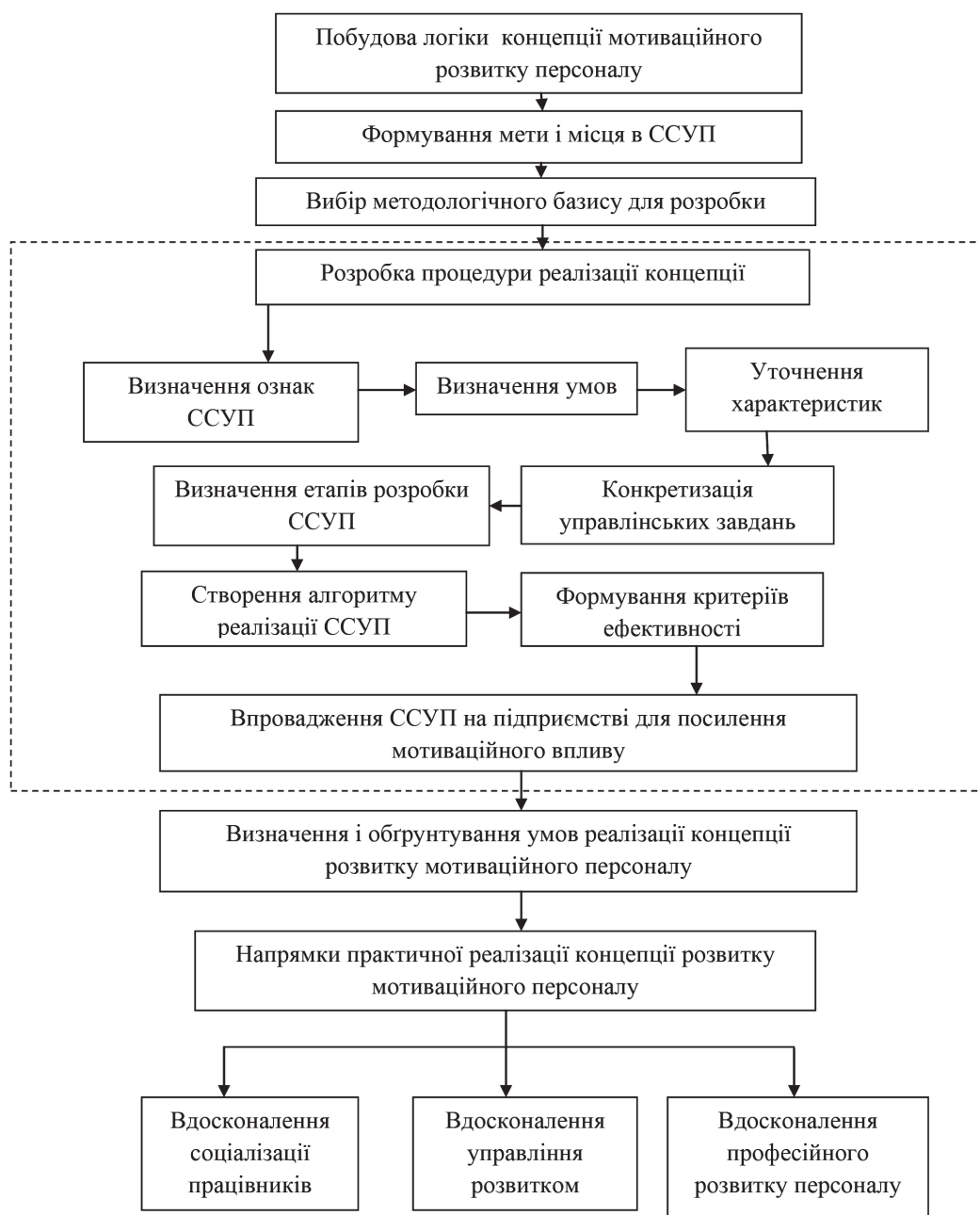


Рис. 1. Склад і взаємозв'язок елементів, які створюють концепцію мотиваційного розвитку персоналу

У системі інструментів управління персоналом концепція може розглядатися як «інтегратор», що об'єднує в собі використовувані організацією інструменти мотиваційного розвитку персоналу.

Розробка процедури реалізації концепції управлінського процесу представлена послідовністю наступних операцій: виділення ознак ССУП; визначення умов; уточнення сутнісних характеристик ССУП; конкретизація управлінських завдань; визначення етапів розробки; алгоритм реалізації ССУП; формулювання критеріїв ефективності; впровадження ССУП в практику управління персоналом.

З практичної точки зору, розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління ґрунтується на дотриманні низки принципів. По-перше, це принцип системності, який має як спільні риси з системою мотивування та системою мотиваційних ресурсів, так і специфічні, що визначаються «убудованістю» мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП та, зокрема – у підсистему «Мотивація».

Спільність рис полягає у тому, що, як і у будь-якій системі мотивування, мотиваційний потенціал персоналу ССУП формується та розвивається під впливом сукупності взаємопов'язаних внутрішніх і зовнішніх елементів і чинників, які визначають поведінку та потреби окремого працівника та персоналу у цілому, сприяють або гальмують досягнення цілей підприємства, виконують функції узгодження дій та знаходження консенсусу між суб'єктом (керівником) та об'єктом управління (підлеглим), формують певні стимули до праці та впливають на її продуктивність. Як при побудові будь-якої системи мотивування, розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП є важливішим стратегічним завданням для керівництва, оскільки являється передумовою підвищення продуктивності праці.

У той же час, мотиваційному потенціалу персоналу в ССУП, який є складовим елементом підсистеми «Мотивація», властиві й специфічні риси, відмінні від інших систем мотивації. Це зумовлює необхідність доповнення принципу системності задля розвитку мотиваційного потенціалу, виходячи зі структури ССУП, та спільних рис із системою мотивування.

Обґрунтування принципу системності розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП дозволяє дійти висновку, що цей процес є взаємоузгодженим із стратегічним розвитком ССУП, і пріоритетами вдосконалення підсистем ССУП. Виходячи з цього, на дотримання цього принципу та з урахуванням отриманих даних ступеню ефективності підсистем ССУП і визначених стратегічних пріоритетів стратегічного розвитку ССУП, розвиток мотиваційного потенціалу на торговельних підприємствах залежить від усунення негативного впливу внутрішніх (у першу чергу), та зовнішніх системних чинників впливу на поведінку та потреби працівників, що утворюються за відповідними підсистемами ССУП, та використанні позитивного впливу тих, які створені за підсистемами з нормативним значенням ефективності (дорівнює одиниці).

Наступним принципом, дотримання якого є необхідною передумовою розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП досліджених торговельних підприємств, є принцип результативності.

Виходячи з того, що для розвитку будь-якої системи мотивації персоналу необхідно управляти якістю

цього процесу, що вимагає застосовувати критерії для виміру результативності, спільність процесу розвитку мотиваційного потенціалу з іншими системами мотивації полягає у визначенні в якості критерію оцінки показника «продуктивність праці». Визначення саме цього показника в якості критерію результативності розвитку мотиваційного потенціалу зумовлюється встановленими проблемами при конкретизації заходів за визначеними пріоритетами стратегічного розвитку ССУП, і розрахунками коефіцієнтів ефективності витрат на її вдосконалення на досліджених торговельних підприємствах.

За принципом результативності розвитку мотиваційного персоналу торговельних підприємств закладено об'єктивні передумови щодо прогнозування основного показника для оцінки.

Цим принципом обумовлюється обґрунтування наступного принципу розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП торговельного підприємства – об'єктивності, пов'язаного з витратами на персонал, дотримання якого повинно надати керівнику можливість безпосереднього вирішення проблем негативного впливу на персонал внутрішніх чинників за підсистемою «Мотивація персоналу» на кожному з досліджених торговельних підприємств.

Обґрунтування принципу об'єктивності розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП є логічним продовженням двох попередніх принципів, оскільки: по-перше, пов'язується з необхідністю стримування чинників гальмування, які утворюються у внутрішній системі розвитку мотиваційного потенціалу, та безпосередньо впливають на поведінку й потреби окремого працівника та персоналу у цілому (рівень оплати праці, заохочення, компенсаційні виплати тощо); по-друге, при визначенні показника «продуктивність праці» в якості основного критерію оцінки реалізації мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП, саме ці чинники у процесі їх перетворення з гальмівних на такі, що забезпечують розвиток мотиваційного потенціалу в ССУП, повинні бути пов'язаними зі зміною цього показника.

Найголовнішим для розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП на торговельних підприємствах при дотриманні принципу об'єктивності є виконання умови щодо оптимального співвідношення між зміною продуктивності праці та заробітною платою працівників. Як показали результати проведених емпіричних досліджень, на підприємствах це співвідношення не витримується.

5. Висновки

В результаті проведених досліджень встановлено:

1) в системі соціального управління персоналом підприємства важливу роль займає мотиваційний потенціал, який обумовлюється здатністю, мотивами та потребами персоналу досягти визначеної цілі. Він ґрунтується на застосуванні ефективних управлінських технологій, що утворюють обґрунтовану концепцію мотиваційного розвитку персоналу;

2) у системі інструментів управління персоналом концепція розглядається з позиції інтеграції, яка об'єднує інструменти мотиваційного розвитку персоналу. Мета розробки концепції – наукове обґрунтування комплексного управлінського інструментарію посилення мотиваційної

дії організації на персонал для активізації процесу розвитку його потенціалу. Методологічним базисом для розробки концепції стала ССУП, що дозволяє забезпечити регульоване відтворення соціальних процесів в трудовому колективі за допомогою представлення процесу управління у вигляді дискретних послідовних процедур;

3) концепція розвитку мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП базується на трьох обґрунтованих базисних принципах — системності, результативності та об'єктивності;

4) апробація науково-методичних положень щодо розвитку мотиваційного потенціалу персоналу торговельних підприємств із урахуванням обґрунтованих принципів системності, результативності та об'єктивності дозволяє їх керівникам вирішити наступні практичні проблеми: виявити внутрішні та зовнішні чинники впливу на поведінку та потреби працівників, які пов'язані з підсистемами ССУП, де пріоритетною визначено підсистему «Мотивація персоналу», встановити чинники, які гальмують розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП і знайти шляхи їх нейтралізації при реалізації стратегічних пріоритетів соціального розвитку торговельних підприємств; забезпечити розвиток мотиваційного потенціалу персоналу в ССУП шляхом встановлення оптимальних співвідношень між заробітною платою та продуктивністю праці працівників.

Отже, використання ефективних управлінських технологій, дотримання обґрунтованих принципів мотиваційного розвитку дозволять керівництву торговельних підприємств розвивати мотиваційний потенціал в ССУП та, на цих основах, вирішувати проблему соціального управління персоналом, досягти цілей стратегічного розвитку як самої ССУП, так і підприємства у цілому.

Література

- Maslow, A. N. Motivation and Personality [Text] / A. N. Maslow. — Ed. 2. — N.Y.: Harper & Row, 1970. — 369 p.
- McClelland, D. Power: The inner Experience [Text] / D. McClelland. — N.Y.: Irvington, 1975. — 672 p.
- Дятлов, А. Н. Общий менеджмент: Концепции и комментарии [Текст]: учеб. / А. Н. Дятлов, М. В. Плотников, И. А. Мутовин. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 400 с.
- Колот, А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання [Текст]: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
- Лутай, Л. А. Роль мотивації в управлінні дисципліною праці [Текст] / Л. А. Лутай // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. — 2006. — № 4(38). — С. 130–138.
- Масюк, Ю. Вдосконалення системи управління персоналом та роль HR-підрозділу у стратегічному управлінні підприємств сфери послуг [Текст] / Ю. Масюк // Вісник Львівського університету. Серія економічна. — 2008. — № 39. — С. 313–317.
- Поршнев, А. Г. Менеджмент: теория и практика в России [Текст]: учеб. / под ред. А. Г. Поршнева, М. Л. Разу, А. В. Тихомировой. — М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003. — 528 с.
- Мартиненко, М. М. Основи менеджменту [Текст]: підручник / М. М. Мартиненко. — К.: Каравела, 2008. — 496 с.
- Аветисова, А. О. Основи підприємницької і управлінської діяльності [Текст]: навч. пос. / А. О. Аветисова, Л. І. Пупченко, Ю. Ю. Юрченко. — Донецьк: ДонНУЕТ, 2007. — 184 с.
- Рудь, Ю. Н. Сутність та тенденції розвитку системи соціального управління персоналом на торговельних підприємствах України [Текст] / Ю. Н. Рудь // Наука и Экономика. — 2013. — № 4. — С. 149–153.

ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Представлен анализ результатов исследования мотивационного потенциала персонала предприятия в системе социального управления. Определен состав и взаимосвязь элементов концепции мотивационного развития персонала. Обоснованы базовые принципы, на которых основывается развитие мотивационного потенциала персонала, исследована возможность их практического использования с целью преодоления проблем, тормозящих развитие мотивационного потенциала персонала в системе социального управления.

Ключевые слова: мотивационный потенциал, развитие, социальное управление, концепция, элементы, принципы.

Лутай Лариса Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, Україна, e-mail: Lutay2012@yandex.ua.

Черкасов Андрій Володимирович, доктор економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, Україна.

Рудь Юлія Миколаївна, кандидат економічних наук, начальник фінансового відділу, ПАТ «Бетонмаш», Слов'янськ, Україна.

Лутай Лариса Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента, Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины, Киев, Украина.

Черкасов Андрей Владимирович, доктор экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины, Киев, Украина.

Рудь Юлия Николаевна, кандидат экономических наук, начальник финансового отдела, ПАО «Бетонмаш», Славянск, Украина.

Lutay Larisa, Personnel Training Institute of State Employment Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine, e-mail: Lutay2012@yandex.ua.

Cherkasov Andrey, Personnel Training Institute of State Employment Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

Rud Yuliia, PJSC «Betonmash», Slavyansk, Ukraine