



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 7

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції
“Теоретико-методологічні засади та соціальна практика
модернізації України: політичні, юридичні, економічні
та психологічні проблеми”
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2018 р.*

*IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного
розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.*

*Міжнародної наукової конференції
“Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні:
стан, проблеми, тенденції розвитку”
м. Київ, МАУП, 7 грудня 2018 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 31.10.18)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 7: Матеріали. звітн. наук.-практ. конф. “Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми”, 29 листопада 2018 р.; IV Всеукр. наук.-практ. конф. “Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”, 14 листопада 2018 р.; Міжнар. наук. конф. “Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку”, 7 грудня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2018. — 372 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018

Гайдукевич Г. А. Миротворча психологічна операція: перший досвід.....	49
Головач Н. В. Модернізація організаційного механізму управління районами Києва (великих міст).....	53
Масловська О. М. Вплив інституціоналізованих та неінституціоналізованих факторів на функціонування політичної опозиції в Україні.....	56
Туриніна О. Л. Психологічні умови забезпечення продуктивності іміджу.....	59
Ільянова А. О. Особливості корпоративного іміджу як феномену міжособистісної взаємодії.....	62
Бисенбаев Ф. К. Социально-нравственные добродетели политического сообщества	65
Яровой Т. С., Спінул К. О. Електронне урядування в системі публічного управління: імплементація досвіду ЄС.....	71
Курчина Т. О., Медвідь Ф. М., Твердохліб А. І., Чорний Е. В. Заснування наукового товариства ім. Т. Шевченка як важлива віха у становленні української науки і освіти (до 100-річчя НАН України)	73
Ганак М. Информационно-коммуникативное обеспечение управления человеческими ресурсами в современной системе государственного управления.....	77
Карпюк С. В. До питання про теоретико-практичне обґрунтування феномену “державна служба” в сучасних умовах формування демократичних систем державного управління: постановка проблеми	80
Бадура Р. Мотиваційні аспекти управління персоналом – дієвий засіб забезпечення ефективної діяльності сучасного працівника	83
Педоренко Н. В. Мотивування майбутніх медичних сестер до навчально-пізнавальної діяльності	86
Константинівська А. К. Механізми застосування інструментів електронної демократії	88
Ничипорук Д. О. Масова бідність і міграція як індикатори деградації соціальної структури України	90
Вишневська А. С. Основні проблеми соціалізації молоді в сучасній Україні.....	93
Каплонюк А. О. Адаптація європейського досвіду державного управління як вагомий крок до шляху у європейське майбутнє	96

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – ДІЄВИЙ ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПРАЦІВНИКА

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

Проблеми мотивації персоналу достатньо плідно аналізуються такими зарубіжними фахівцями, спеціалістами з менеджменту, маркетингу, психології і т. п., 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. Терещенко, Я. Ядов та інші.

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 знаходиться 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 в сфері менеджменту людських ресурсів виділимо і проблему мотивації персоналу, оскільки за своїм багатоманіттям, багатоаспектністю вона фактично переважає інші: проблеми в умовах ринкових систем господарювання.

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

В процесі розгляду людини (людський фактор) як важливішого фактору 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 в цілому, його структура) і т. ін.

Стан, результат діяльності людини величезною і майже вирішальною мірою (окрім освітньої, професійної підготовки, досвід 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” [5, с. 13].

Мотивація – це (у спрощеному розумінні) спонукання людини до дії. А тому, як пишуть, зокрема, російські фахівці у 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, с. 5].

Вважаємо, що абсолютно доречною є точка зору української дослідниці у галузі менеджменту людських ресурсів В.Г. Воронкової, яка мотивацію людини (персоналу) розглядає не інакше, як один із факторів соціалізації особистості. На її думку, – і ми її сповна поділяємо: “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 у ту чи іншу соціальну групу. Компоненти соціалізації: освіта, виховання, сукупність стихійних впливів на становлення особистості” [1, с. 187]. В цьому ж плані поняття і сенс мотивації праці розглядає і відомий український соціолог М. Лукашевич [4], інші вчені.

Існує немало різних теорій мотивації персоналу, найпоширенішими серед них 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 широко відомою є концепція партисипативного управління, що фактично поєднує різні форми самоврядування в процесі управління.

Більшість теорій мотиваційної діяльності, що розроблялися ще в кінці 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 зосереджена, як відомо, на розробці трьох теорій управління на мотиваційній основі – “Х”; “У”; “Z”. Згідно першої теорії поведінку людини мотивують біологічні потреби, другої – мотивують таку поведінку соціальні проблеми й бажання добре працювати, а згідно теорії “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 у хорошому, дієздатному колективі.

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

Висновки

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

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 “людино центристських” 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.; ґ) спеціальні наукові розробки, що стосуються безпосередньо мотиваційних технологій.

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

Джерела

1. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навч. посібник / В. Г. Воронкова. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 192 с.
2. Кучер Г. Нові підходи до організації оплати і стимулювання праці / Економіст / Г. Кучер. – 1989. – № 7. – С. 56–59.
3. Луис Фрайре. Управление человеческими ресурсами и поведением людей в чрезвычайных ситуациях (безопасность). Автор. дис. Доктора философии в области управления человеческими ресурсами. – К., 2016. – 28 с.
4. Лукашевич Н. П. Теория и практика качеств управленческого персонала / Н. П. Лукашевич. – К.: МАУП, 1999. – 451 с.
5. Меншиков Л. И. Оценка деловых качеств управленческого персонала / Л. И. Меншиков. – М.: Знание, 1975. – 380 с.
6. Соломадина Т. О., Соломадин В. Г. Управление мотивацией персонала / в таблицах, схемах, тестах, кейсах // Т. О. Соломадина, В. Г. Соломадин. – М.: ООО Журнал “Управление персоналом”, 2015. – 128 с.