

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 51 (4–2016)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2016

Редакційна колегія

Курко М. Н., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Воронін В. М., д-р іст. наук, Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Мелков Ю. О., д-р філос. наук, доц., Отрешко Н. Б., д-р соціол. наук, доц., Перегуда Є. В., д-р політ. наук, проф. Піляєв І. С., д-р політ. наук, Попов В. Ж., д-р іст. наук, проф.

Юридичні науки

Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, доц., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Заросило В. О., д-р юрид. наук, проф., Ковальчук А. Ю., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, проф., Лисенко С. О., канд. юрид. наук, доц., Литвиненко В. І., д-р юрид. наук, доц., Матвеев П. С., д-р юрид. наук, доц., Муравйов К. В., канд. юрид. наук,

доц., Подоляка А. М., д-р юрид. наук, проф., Христинченко Н. П., д-р юрид. наук, доц., Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф.

Економічні науки

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, доц., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівеський О. І., д-р екон. наук, ст. наук. співроб., Романова Л. В., д-р екон. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, доц., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф.

Педагогічні та психологічні науки

Анісімов М. В., д-р пед. наук, проф., Грись А. М., д-р психол. наук, проф., Гуменникова Т. Р., д-р пед. наук, доц., Добрянський І. А., д-р пед. наук, проф., Коляденко Н. В., д-р мед. наук, доц., Кучерявий О. Г., д-р пед. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Рижиков В. С., д-р пед. наук, доц., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Шонша О. Л., канд. психол. наук, доц.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 13 від 28 грудня 2016 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: М. Н. Курко (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 51 (4–2016). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2016. — 192 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку політології, права і економіки.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” за наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.16 № 241 визнано як фахове видання з політичних наук (дата включення 26.05.10), юридичних наук (дата включення 31.05.11), економічних наук (дата включення 21.11.13).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

ЗМІСТ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	5	Посох О. С. Інформатизація торговельної діяльності та її вплив на роботу супермаркетів	74
Бондар Ю. В. “Хто керує минулим, той керує майбутнім...”	5	Осовський К. В. Правове регулювання державного санітарно-епідеміологічного нагляду та його роль у сфері охорони здоров'я	78
Дікареєв О. І. Історико-психологічний наратив у політогемності елітарної свідомості	15	ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	84
Колісниченко Р. М. Структурні особливості глобалістичної свідомості	25	Бойченко Е. Б., Васильчук Н. О. Діагностика кадрового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства	84
Колтаков В. М. Проблема політики і стратегії освіти	32	Романова Л. В. Роль маркетингу в мотивації економічної діяльності підприємств машинобудування	91
Martyshyn D. S. Social issues of christian life in social thought of the Ukrainian Orthodox Church: problem statement	37	Сафонова В. Є. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств	97
Benson S. R. Globalized islamic holy terrorism: factors & motivations	44	Бовш Л. А. Імперативи розвитку медичного туризму в Україні	108
Азіма Фаді Роль держави у розвитку творчості молодого покоління	50	Заяць Г. С. Людський потенціал соціальної сфери села: динаміка змін	118
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	55	Комарніцький І. О. Застосування засобів нейромаркетингу в діяльності готельних підприємств	122
Білоус А. О., Пастернак А. О. Специфіка порушення прав людини в умовах військових конфліктів: постановчо-концептуальний характер і особливості	55	Мушкин И. М. Интегрирование системы управления безопасностью предприятия в корпоративную систему	127
Хатнюк Н. С. Податковий обов'язок платника податків та держава: правовий взаємозв'язок	59	Скиба Г. І., Беженар І. М. Аспекти економічної безпеки аграрного підприємництва	132
Кожем'яка І. В. Передумови формування та генезис адміністративно-правового забезпечення екологічної безпеки в Чорнобильській зоні відчуження	66	Хижняк В. О. Дотримання прав споживачів та підвищення соціальної відповідальності бізнесу	139

Падун Н. П.

Парадигмальний розвиток мотиваційних
факторів трудової діяльності
та сучасних теорій управління персоналом 143

Савченко Є. О.

Державне регулювання
інноваційної діяльності 146

Таневски Д. Д.

Перспективи и тенденции развития
международного туризма 151

ПЕДАГОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ

НАУКИ 156

Vakhov I. S.

Theoretical foundations of the university
policultural education 156

Григор'єва М. І.

Процес довузівської освіти як важливий
етап системи підготовки майбутніх
менеджерів 161

Кметик С. В., Білоус А. О.

Методологічні
та технолого-організаційні засади

практичного використання
інтерактивних освітніх технологій
у системі вищої освіти 168

АКАДЕМІЧНЕ ЕСЕ..... 174

Ігнатченко А. А.

Академічне есе як жанр наукової
публіцистики 174

Бідзюра І. П.,

Бідзюра О. І.
Державно-церковні відносини,
свобода совісті і віросповідальна політика
в сучасній Україні 177

Нельга Т. О.

Культура вільного часу та можливість
задоволення культурно-дозвілєвих
потреб у сучасній Україні 179

Гончаренко Є. Ю.

Лексико-стилістичний аспект
формування вербального концепту
“резюме” німецькою мовою 182

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ..... 187

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 ХХІ столітті. Серед таких особливостей вкажемо на найсуттєвіші.

По-перше, в умовах трансформації сучасних ринкових відносин принципово змінився статус людини-працівника. Якщо раніше — навіть у ХХ 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,

але за умов ринкової економіки ситуація з мотивацією праці виглядає дещо однозначно: створюються умови, коли людині погано, не ефективно працювати просто не вигідно. 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; г) 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 “Х”, “У” і “Z”. “У” поєднує проблему ставлення людини до праці визначально. Так, теорію “Х” 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 теорією, було стимулювання матеріальне [7].

Пізніше, доповнюючи теорію “Х”, відомий теоретик економічної науки Д. Мак-Грегор сформулював теорію “У”. 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 “У” 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 ХХ 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 Gregor D. The Human Side of Enterprise: Studies in Personal and Industrial / D. Mc Gregor. — Englewood clifts (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.