

На рівні підприємства для управління компетентністю персоналу нами пропонуємо такі напрями:

- аналіз наявних ресурсів (особистісних характеристик, можливостей, теоретичних знань і практичних навичок і вмій);

- оцінка потреб підприємства в персоналі відповідно до цілей, завдань обраної стратегії на перспективу;

- оцінка потреб підприємства у розвитку компетентності персоналу (первинна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, отримання другої вищої освіти).

Таким чином, формування та управління компетентністю персоналу є важливою складовою стратегічного управління підприємством і сприяє зростанню конкурентоспроможності окремого працівника, продукції, підприємства в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нагаєв В. М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант) : навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 198 с.
2. Воробей С. Модель компетенцій как элемент системы управления персоналом / С. Воробей // Новости турбизнеса. – 2007. – № 9. – С. 46–47.
3. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук. – 2-ге вид., допов. – К. : КНЕУ, 2003. – 298 с.
4. Недашківська Т. Професійна компетентність та компетенції державного службовця: об'єм термінологічного значення понять / Т. Недашківська // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2008. – № 1. – С. 73–81.
5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Електронний ресурс] : учеб. материалы / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова. – Режим доступу : <http://www.cordis.ru>
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.

УДК 331.101

ЕВОЛЮЦІЯ СУТНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

В. В. Бенях

Найбільш актуальні проблеми соціально-економічної науки про працю питання пов'язані з мотивацією і економічною поведінкою всіх суб'єктів господарської діяльності.

В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких залежить підйом економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету тощо. Головним фактором успіху у вирішенні даної проблеми є мотивація праці.

Вивченню теоретичних і практичних проблем еволюції мотивації праці, мотивації та

самотивації праці, теорій і класифікації мотивації праці присвячено ряд наукових праць, зокрема таких авторів, як У. Петті, А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, О. Шелдон, Д. Рікардо, Ш. Фур'є, Р. Оукен, Е. Мейо, А. Файоль, Ф. Ротлісберг, Ч. Барнард, О. Гастева, П. Керженцева, П. Єсманського, М. Вітке, І. Шпильрейна, К. Кекчеєва, Девід Мак-Клелланд, Г. Цеховський, І. В. Вернадський, Т. Шульц та ін.

Метою написання статті є висвітлення сутності еволюції мотивації праці, з'ясування потреб, мотивів, стимулів і основних класифікаційних ознак теорій мотивації і систематизація еволюції наукових уявлень.

Еволюція сутності мотивації праці у своєму розвитку пройшла довгий і не легкий шлях. Проблему, що стосується в першу чергу самої людини, її способів підвищення продуктивності роботи за допомогою мотивації розглядали в своїх працях древні та великі вчені.

Ще задовго до нашої ери було законодавчо встановлено рівень заробітної плати царем Вавилоном Хамурапі для деяких своїх підданих, але лише його послідовнику Навуходоносору II вдалося за допомогою заробітної плати стимулювати робітників. Вперше про необхідність досліджувати причини мотивації людей запропонував перський цар Кир [2, с. 12].

Наукове осмислення проблеми мотивації розпочалося одночасно із зародженням капіталізму. Ще в XVII ст. представник класичного напрям, англієць Уільям Петті говорив про те, що поряд із землею головним джерелом багатства є праця. З огляду на цей постулат, головним фактором соціально-економічного розвитку країни є праця, що можливо лише при умові створення мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності [3, с. 8].

Перші спроби наукового підходу до усвідомлення сутності мотивів людини і тих сил, що спонукають до праці, стали з'являтися на етапі переходу від традиційного суспільства до індустріального. У XVIII ст. Адам Сміт, класик англійської політичної економії, вважав головним мотивом діяльності людини особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної вигоди, природне бажання людей покращити свій добробут.

На початку XX ст. на час виникнення «школи наукового управління» життя працюючих суттєво не змінилося, незважаючи на певні технологічні досягнення. Ф. Тейлор, засновник школи «наукового менеджменту», та його послідовники (Г. Гант, Ф. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, О. Шелдон та ін.) доповнили уявлення про методи мотивації, об'єктивно визначивши поняття «достатнього денного виробітку», запропонували тим, хто виробляв продукцію понад норму, платити пропорційно до їх внеску. Успіх був настільки значним, що позитивні відгуки зберігаються й нині.

Розвиток теорій мотивації пов'язаний з доктриною «людських відносин». Її автором

є американський соціолог Елтон Мейо, який проводив експерименти на текстильній фабриці в Філадельфії. За результатами дослідження він зробив висновок, що вирішальний вплив на трудову активність і збільшення виробітку справляють не стільки матеріально – речові, скільки морально – психологічні чинники. У цій теорії було визнано той факт, що участь робітників у виробництві є не тільки техніко-економічним процесом з метою отримання заробітку, а й складним соціально-психологічним процесом [1, с. 18].

Подальший розвиток наукової думки набуває інноваційний зміст за Д. Мак-Грегором, який пропонує нові способи активізації праці – залучення працівників до управління підприємством [4, с. 384]. У визначенні мотивації праці суттєвого значення набувають наукові підходи до розуміння ієрархії потреб розроблені А. Маслоу, К. Альдерфером, Д. Мак-Клеландом.

Аналіз наукових праць показує, що уявлення про форми і методи мотивації праці змінювалися одночасно з розумінням змісту й природи людських потреб, еволюцією суспільного розвитку в цілому. Потреби відграють ключову роль у розумінні сил, що спонукають людину до виробного-економічної діяльності, праці взагалі. Розмір необхідних потреб і засоби їх задоволення являють собою продукт історії і в значній мірі залежать від культури.

Одним із перших дослідників, з праць якого стало відомо про складний світ потреб і їх вплив на мотивацію трудової діяльності став американський психолог Абрахам Маслоу, який створив ієрархію потреб. Згідно з якою людина прагне задовольнити спочатку первинні потреби – фізіологічні, безпеки та захищеності, а потім вторинні – соціальні, повага й успіх, самовираження. Теорія Маслоу зробила значний внесок у розуміння того, що лежить в основі інтересів і дій людей. Поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба ієрархічної структури [4, с. 27].

Класифікацію потреб А. Маслоу доповнив також Д. Мак-Клелланд, який особливу увагу приділяє вторинним потребам вищих рівнів влади, успіху та причетності, допускаючи, що потреби нижчих рівнів у сучасному сус-

пільстві здебільшого задоволені. Згідно з цією теорією керівник повинен мотивувати діяльність першої категорії людей просуванням по службі, підвищеною відповідальністю; другої категорії – задачами з обмеженими ступенями ризику та відповідною самостійністю; третьої категорії – можливістю широкого соціального спілкування та низькою формалізацією контактів. Теорія потреб Мак-Клелланда приваблива тим, що допомагає виробітку практичних рекомендацій і засобів з удосконалення мотивації праці на підприємстві. Але вона, як і попередні теорії, не враховує різноманітність пріоритетних [3, с. 375].

Подальші зрушення в мотивації праці пов'язані з ім'ям американського соціолога Фредеріка Герцберга, який висунув двофакторну теорію задоволення працею. В своїй теорії Герцберг обґрунтував дві категорії – гігієнічні фактори та мотивація, що впливають на задоволення працею і мотивацію трудової діяльності. Гігієнічні фактори пов'язані з навколишнім середовищем, у якому відбувається трудовий процес, а мотивація – з характером і змістом праці.

У 30-ті рр. XX ст. почала зароджуватися теорія очікувань, яка пов'язана з працями К. Левіна, але головним її розробником мотивації праці вважають Віктора Врума. Згідно з теорією Врума мотивація буде вдалою в тому випадку, коли затрати праці (зусилля) працівників принесуть бажаний результат, результати дадуть очікувану винагороду, а отримана винагорода принесе очікуване задоволення, яке називають валентністю [4, с. 24].

Американським психологом Стейсі Адамсом за результатами дослідження була сформульована теорія справедливості, за якої працівник співставляє свою затрачену працю і отримані винагородами з витраченою працею та отриманими винагородами інших працівників.

Розробки Ф. Тейлора, П. Дракера, Д. Мак-Грегора дали поштовх Едварду Локу розробити теорію постановки цілей, яка стверджує, що готовність людини витрачати певні зусилля, виконувати роботу на визначеному рівні в значній мірі залежать від таких цілей: складності (відображає ступінь професіоналізму та

рівень виконання, необхідний для досягнення цілей), специфічності (відображає кількісний вимір, точність і визначеність цілей), прийняття (характеризує, наскільки людина сприймає поставлену перед нею ціль як власну), прихильності (вказує готовність людей втрачати зусилля певного рівня для досягнення цілей). За цією теорією останнім кроком є задоволення працівника результатом. Вагомий внесок у розробку цієї теорії зробили науковці Т. Раєн та Г. Латем.

Відповідно до теорії посилення Б. Скінера, поведінка людини зумовлена результатом її дії в подібних ситуаціях у минулому. Згідно з теорією, працівники минулий досвід проєктують на ті завдання, які виконують зараз. При цьому вони можуть відмовитися від тих завдань, які в минулому призвели до небажаного результату. Деякі фахівці вважають, що теорія Скінера в деякій мірі образлива для людини, тому що вона стверджує, що майбутня поведінка працівника переважно передбачувана, що обмежує можливість вільного вибору [5, с. 56].

Теорію очікувань і теорію справедливості пов'язує та поєднує так звана модель Портера – Лоулера. Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, у якій головним є такі елементи: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Головна суть даної моделі полягає в тому, що саме результативний труд дає задоволення.

Протягом усієї історії економічної думки мотиваційні теорії розвивались і суттєвий внесок у створення та розвиток зробили українські вчені. Так, М. Вольський вважав, що необхідно поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини. Г. Цеховський у своїх працях зробив висновок, що багато людей намагається покращити своє становище не тільки завдяки власній праці, а й за рахунок інших. М. Туган-Барановський особливе значення приділяв психологічним почуттям, трудовим традиціям, моральним і релігійним поглядам. Він одним із перших наголошував на значущість духовності в розвитку економіки та розробив чітку класифікацію потреб, виділивши п'ять їх груп: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потре-

би, альтруїстичні, потреби практичного характеру. Також слід згадати таких учених, як І. В. Вернадський, М. Х. Бунге та інші, які для еволюції сутності мотивації праці зробили великий внесок і їх вклад у цю галузь є вагомим [1, с. 24].

Дослідженням процесів мотивацій, вивченням потреб, мотивів і стимулів ефективної праці активно займаються такі радянські вчені, як В. Ядов, А. Здравомислов, В. Моін, Н. Наумова, І. Біляєва, В. Ропсінова, С. Стримулін, Ю. Кокін, Р. Яковлев та ін. В їхніх поглядах для формування мотивів розглядаються потреби, серед визначальних мотивів виокремлюється «заробітна плата», «змістовність праці», «умови праці», з'ясовується ієрархія мотивів, що відбиває суспільну значимість праці. Ручка А. та Сакада Н. вважали головними такі фактори, як професіональне зростання, організація праці, санітарно – гігієнічні умови праці та інші.

Значний внесок у дослідження механізмів стимулювання праці зробив російський соціолог В. Г. Подмарков, виділяючи три групи мотивів: мотиви забезпечення – оцінка відповідної сукупності матеріальних засобів, що необхідні для забезпечення життєвих потреб працівників і їх інтерес у заробітку; мотиви визнання – усвідомлене прагнення індивіда реалізувати в праці свій духовний і фізичний потенціал; мотиви престижу – прагнення працівника реалізувати свою соціальну роль, брати участь у суспільно корисній діяльності.

Погляд українських економістів (А. М. Колота, В. М. Данюка, В. М. Абрамова) полягає в тому, що в сучасних умовах економічної трансформації мотивації праці здійснюється за допомогою як традиційних, так і нових складових. Одні складові пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням належних умов праці, інші – пов'язані з формуванням особистості працівника, його професійною підготовкою та рівнем культури. Треті складові пов'язані з залученням працівників до управління виробництвом, розвитком співпраці та соціального партнерства.

Існуючі уявлення про методи мотивації праці суттєво розширили українські науковці, які займалися вивченням специфіки мотива-

ції до ефективної праці в умовах перехідної економіки (О. Амосов, С. Бандур, Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Дмитренко, В. Дієсперов, А. Колот, Г. Куліков, І. Петрова, В. Онікієнко, О. Уманський та ін). Їх дослідження довели необхідність реформування оплати праці й доходів в Україні, пошуку ефективних методів мотивації, адекватних етапу ринкових перетворень.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що еволюція наукових уявлень відбулася у руслі зміни різноманітних мотиваційних концепцій, у тісному зв'язку з радикальними, економічними, соціальними, духовними, екологічними змінами світу, що зумовлено світовими процесами глобалізації, умовами середовища та глибокими перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головну роль мають грати знання, інтелект тощо. М. В. Семикіна запропонувала нову систематизацію еволюції наукових уявлень про форми та методи мотивації праці, яка побудована за критеріями переходу суспільства від переважно індустріального до переважно інформаційного, що, в свою чергу, дозволяє виокремити два періоди розвитку. Перший період пов'язаний зі створенням теорій трудової мотивації класичного типу, що виникли в умовах дії чинників трансформації традиційного суспільства в індустріальне та розглядаються як витoki сучасного розуміння процесу спонукання людини до праці. Другий період відображає появу теорій трудової мотивації інноваційного типу, розвиток яких обумовлений чинниками трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне (інформаційне) [2, с. 29].

Отже, розглянуті теорії мотивації праці є основою для побудови мотиваційного механізму та мотиваційних моделей, як сукупність підходів і практичних намірів, що побудовані на певних пропозиціях і поглядах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : [курс лекцій] / В. П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.

2. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : [монография] / Г. Т. Куликов. – К. : Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, 2006. – 244 с.
3. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : [підручник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
5. Гребенюк Б. О. Еволюція поглядів на проблеми мотивації праці персоналу малих підприємств / Б. О. Гребенюк // Регіональні перспективи. Мотивація ефективної праці в ринковій економіці. – 2002. – № 3–4 (22–23). – С. 55–57.

УДК 338.436

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

Л. М. Арестова, Д. В. Глінкіна

Одним із найважливіших чинників забезпечення переходу суспільства до моделі сталого розвитку є підвищення економіко-екологічної ефективності господарської діяльності. Йдеться про необхідність зменшення обсягів природних ресурсів, що витрачаються на кожну одиницю виробленої продукції (а в підсумку – одиницю грошового еквівалента ВВП), зниження кількості забруднювальних речовин, відходів, утворення яких пов'язане з виробництвом одиниці продукції кожного із секторів (галузей) господарства й економіки загалом.

Нераціональні підходи до природокористування України протягом ХХ ст. призвели до того, що на межі другого і третього тисячоліть економіка країни мала одні з найнижчих у світі показники екологічної ефективності, тобто була однією з найбільш природоємних.

Метою даної статті є розробка методики оцінки виробництва екологічно чистої продукції рослинництва в сільському господарстві.

Оцінити рівень економіко-екологічної безпеки переробних галузей аграрного сектора економіки, зокрема в рослинництві, можна при використанні узагальнюючого показника (вихід шкідливих речовин, розраховуючи на одиницю продукції в натуральному вираженні).

Екологічний збиток – результат виробничо-господарської діяльності, зумовлений комплексною системою платежів за забруднення навколишнього середовища. Остання обставина радикально міняє методику використання міжгалузевих балансу стосовно рослинництва. Добре відомо, що перехід до екологічно більш безпечного типу сільськогосподарського виробництва не є вузькогалузевим, тому що ослаблення негативного впливу на природу в одній галузі найчастіше приводить до його зростання в інших галузях [1].

Втрати, що виникають при нераціональному використанні отриманої сільськогосподарської продукції, взаємозалежні з еколого-економічними характеристиками. Відповідно до діючої методики обліку витрат на екологозахисні заходи й плати за забруднення навколишнього середовища, які рівномірно розподіляються по всьому кількісному обсягу продукції, відповідно, як і витрати, що відшкодовуються виробниками по лінії міжгалузевих економічних витрат, по суті справи, відбувається подвійний негативний ефект. По-перше, на суспільство накладаються зайві витрати на відшкодування збитку, який завданий природному середовищу по всіх вищевказаних напрямках; по-друге, спостерігається безрезультатне використання ресурсного по-