

УДК 332.14

ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ І СТИМУЛЮВАННЯМ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ РЕГІОНУ

ТАРАСЕНКО Д. Л.,
к.держ.упр., доцент,
Донецький державний університет
управління (м. Маріуполь)

У статті розглядається питання обґрунтування методологічних підходів до управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності персоналу в соціально-економічній системі регіону на основі застосування системно-динамічного підходу.

Ключові слова: системно-динамічний підхід, регіон, соціально-економічна система, управління мотивацією, стимулювання трудової діяльності, персонал, методологічні підходи.

В статье рассматривается вопрос обоснования методологических подходов к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала в социально-экономической системе региона на основе применения системно - динамического подхода.

Ключевые слова: системно-динамичный подход, регион, социально-экономическая система, управление мотивацией, стимулирование трудовой деятельности, персонал, методологические подходы.

The article considers the study of methodological approaches to the management of motivation and work stimulation of personnel in the social and economic region through the application of the system-dynamic approach.

Keywords: system-dynamic approach, region, social and economic system, motivation management, promotion of employment, staff, methodological approaches.

Постановка проблеми. Методологія системно-динамічного підходу мотивації і стимулювання трудової діяльності в соціально-економічній системі регіону передбачає розгляд питання як на особистісному рівні, так і на управлінському рівні. Управлінський підхід передбачає розгляд мотивації і стимулювання праці через управлінську діяльність, що є складовою частиною системи управління персоналом підприємств та організацій в регіоні.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства проблеми, пов'язані з ефективною мотивацією і стимулюванням праці, є актуальними.

Тому розгляд методичних основ управління цими процесами і їх практичного застосування мають особливе значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам підвищенню мотивації і трудової діяльності відображено у працях відомих економістів

О.А. Митрофанової [4], С.С. Андрєєва [3], Є.М. Бабосова [1], В.І. Франчука [2] тощо.

Мотивація праці, яка належить до складних системних утворень вимагає управління, як зазначив Бабосов Є.М., кожна з соціальних, від самої великомасштабної, який є суспільство в цілому, і аж до окремої особистості, в процесі свого функціонування і розвитку потребує здійснення управління [1, с. 37], адже він не розглядав це питання на рівні соціально-економічній системі регіону.

Метою статті є обґрунтування сутності методологічних підходів до управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності персоналу в соціально-економічній системі регіону на основі застосування системно-динамічного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під управлінням мотивацією і стимулюванням праці в нашому дослідженні ми будемо мати на увазі процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління на об'єкт управління мотивацією і стимулюванням підприємства.

Як і будь-яка управлінська діяльність, управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності має структуру, яка представлена на рис. 1.

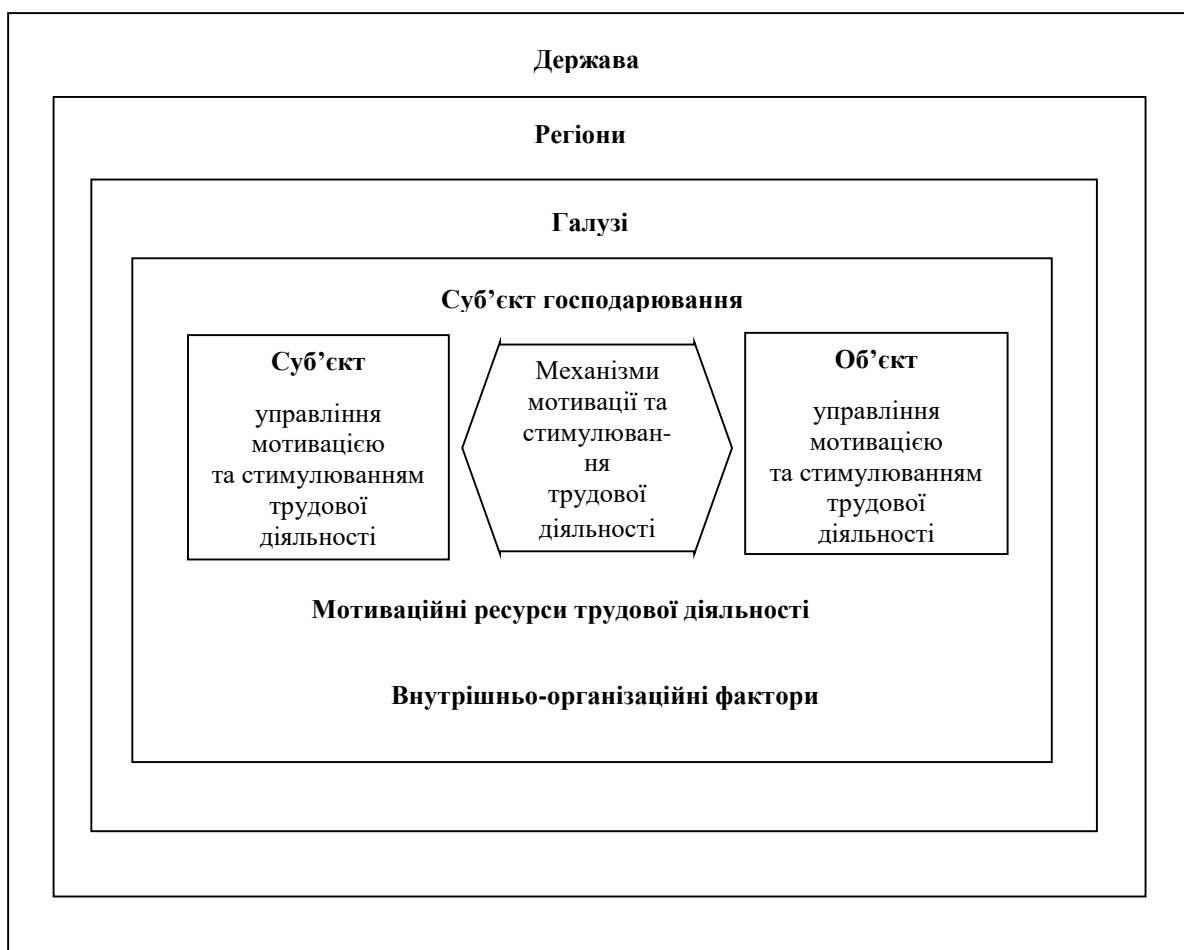


Рис. 1. Управлінська структура мотивацією та стимулюванням трудової діяльності

Як бачимо з рис. 1 процес управління передбачає наявність, як суб'єкта, так і об'єкта управління. Причому управління [2, с. 25] полягає в такому впливі суб'єкта управління на об'єкт управління щоб система досягла поставленої мети.

Активним початком системи управління є суб'єкт, надаючи керуючий вплив на об'єкт, з метою максимального використання всіх наявних в ньому потенційних можливостей. Однак, суб'єкт завжди відчуває вплив об'єкта, що вимагає відповідності суб'єкта потребам свого оптимального функціонування. Чим вище ступінь відповідності суб'єкта і об'єкта, тим ефективніше управління [2, с. 80].

В якості суб'єкта управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності виступають:

- суб'єкти управління державного рівня;
- суб'єкти управління регіонального рівня;
- суб'єкти управління галузевого рівня;
- підприємство, організація;
- суб'єкти управління персоналом підприємства;
- первинні колективи підприємства включаючи і неформальні групи;
- працівники.

Об'єктом управління в розширеному значенні виступають усі ті на кого направлено мотивуюча дія весь персонал від топ-менеджерів до рядових співробітників.

Механізми мотивації та стимулювання трудової діяльності є елементом процесу управління та основою взаємодії об'єкта і суб'єкта управління, які впорядковують, регулюють і стабілізують ці взаємодії. За рахунок механізму мотивація стимулювання здійснюється як перехід від потреби працівника до його реальної трудової поведінки.

Ресурси мотивації і стимулювання трудової діяльності включають всі ресурси управління персоналом, що забезпечують реалізацію мотивуючого впливу на персонал. Ресурси організації в області управління персоналом і їх мотиваційне значення наведено в табл. 1. [4, с. 196].

Таблиця 1

Ресурси організації в області управління персоналом і їх мотиваційне значення [4]

Ресурси організації	Зміст ресурсу	Мотиваційне значення ресурсу
Організаційний	Формування організаційно-функціональної структури управління персоналом	Формування форм стимулювання праці з урахуванням вимог організації та вимог персоналу
Технологічний	Опис процесів і методів найму, відбору, підбору, розстановки, оцінки, навчання та перепідготовки, звільнення	Опис та вдосконалення процесів та методів оцінки задоволеності праці та оцінки кількості й якості результатів праці працівників
Управлінський	Формування процедур прийняття рішень і методів управління персоналом, контроль виконання рішень і ефективності системи управління персоналом	Формування і удосконалення процедур і методів управління мотивацією, контроль, ефективність системи управління персоналом

Продовження табл. 1

Інформаційний	Організація і здійснення збору, обробки, підготовки та аналізу інформації про персонал і результати праці	Організація і здійснення збору, обробки, підготовки про задоволеність працею, залежностей між використаними стимулами і результатами праці персоналу
Майновий (фінансовий)	Встановлення вимог до кількості та якості офісних приміщень і засобів праці, контроль дотримання встановлених вимог. Розвиток і вдосконалення майнового комплексу самої системи управління персоналом	Встановлення і удосконалення щодо «гігієнічних факторів», контроль дотримання встановлених вимог. Розвиток і удосконалення фінансової бази самої УМСП
Кадровий	Визначення кількісного і якісного складу і структури персоналу	Змінність кількісних і якісних мотиваційних характеристик
Репутаційний	Визначення вимог до робітників, які представляють організацію, формування на ринку праці іміджу організації як привабливого місця праці	Формування на ринку праці іміджу організації як привабливого місця праці

Управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності повинно здійснюватися за рахунок наступних загальних функцій управління:

Аналіз: оцінка існуючих в організації форм, методів і елементів системи мотивації, діагностики, мотивації та стимулювання праці працівників організації.

Планування: формулювання цілей управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності; визначення потрібних коштів для реалізації цих цілей; розробка методів, прогнозів і стратегічних планів розвитку мотивації та стимулювання трудової діяльності.

Організація: розробка оргструктури, забезпечення кадрами, фінансами, ресурсами; розподіл відповідальності і делегування повноважень з управління мотивацією трудової діяльності.

Мотивація: розробка методів мотивації та стимулювання діяльності персоналу з управління мотивацією; обґрунтування розроблених методів економічного і морального стимулу розвитку діяльності персоналу з управління мотивацією; розвиток творчого потенціалу у персоналу які виконують роботу з управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності.

Координація: аналіз різних інформаційних джерел; обговорення проблем; досягнення узгодженості виконання робіт з питань управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності.

Контроль: аналіз виконання плану робіт; виявлення причин відхилень від плану робіт; вжиття заходів щодо коригування всіх відхилень, від плану робіт з управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності.

Крім основних функцій управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності застосовуються специфічні функції, до яких можна віднести наступні:

Формування політики суб'єктів господарювання в області мотивації і стимулювання персоналу: визначення цілей і принципів політики в області мотивації та стимулювання.

Зміст системи мотивації та стимулювання праці персоналу: аналіз відповідності існуючої системи мотивації стимулювання праці персоналу та розробленої стратегії; оцінювання та обґрунтування основних напрямків мотивації та стимулювання персоналу.

Управління грошовою винагородою (оплатою праці): проведення грейдування посад (робочих місць); розробка основної і змінної частини оплати праці (системи преміювання).

Управління негрошовою винагородою (соціальний пакет): розробка структури соціального пакету і її змісту, соціального пакету за категоріями працівників.

Розробка нормативно-регламентуючих документів в області мотивації і стимулювання персоналу: визначення переліку нормативних документів, розробка положень про оплату праці, про преміювання, про стимулювання персоналу.

Моніторинг системи мотивації та стимулювання праці персоналу: розробка документів впровадження системи мотивації та стимулювання персоналу та оцінка ефективності впровадження системи; моніторинг та навчання фахівців по роботі з системою мотивації стимулювання трудової діяльності.

На процес управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності істотно впливають фактори, які пов'язані з суб'єктом і об'єктом управління рис. 2.



Рис. 2. Фактори управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності

Зміст факторів, що впливають на управління мотивацією і стимулюванням праці представлено в таблиці 2. У групу факторів зовнішньої середовища додані технологічні фактори. Перераховані фактори повинні обов'язково застосовуватися в комплексі, а не окремо. Тільки за цих умов можна розраховувати на значні результати підвищення ефективності праці, за рахунок правильної побудови системи мотивації та стимулювання трудової діяльності працівників.

Таблиця 2

Зміст факторів, що впливають на управління мотивацією і стимулюванням праці [4, с. 200]

Фактори УМСП	Зміст факторів
1	2
Фактори, що зв'язані з суб'єктом управління	
<i>Фактори зовнішньої середовища організації</i>	
Політичні	Направлення та особливості політики держави у оплаті праці, соціальному захисту, соціальній допомозі і соціальній підтримці населення; трудове законодавство
Економічні	Стан національної економіки, що впливає безпосередньо на добробут населення, стан національного ринку праці. Стан економіки регіону, муніципальної освіти за місцем розташування організації, стан регіонального ринку праці.
Екологічні	Екологічна ситуація, створювана в місцях проживання персоналу, доступність рекреаційних зон, що знаходяться поза місцями проживання персоналу.
<i>Внутрішньо-організаційні фактори</i>	
<i>Загальні - фактори, рівнодіючі по відношенню до всього персоналу організації</i>	
	Інвестиційна, цінова, економічна, кадрова політика організації; корпоративна культура; стиль управління; організаційна структура; система поділу і кооперації праці; Статут організації; колективний договір; правила внутрішнього розпорядку; штатний розклад; посадові інструкції
<i>Приватні фактори, пов'язані безпосередньо зі здійсненням трудової діяльності кожним працівником</i>	
Стосовно організації	Просторові (розташування підприємства, умови виробництва і місця проживання); транспортні (зручність і тривалість пересування від дому до роботи і назад); житлово-побутові (можливість отримання і поліпшення житлових умов і т.п.); дозвільні (можливість відпочинку, рекреації та ін.).
Стосовно робочого місця	Зміст трудової діяльності; умови праці; фізіологічні, санітарно-гігієнічні, естетичні та ін.; технічна оснащеність робочого місця; умови роботи: тривалість робочого часу, режим робочого часу, змінність; організація праці; морально-психологічний клімат в колективі; можливість підвищувати кваліфікацію, умови оплати праці.
Фактори, що зв'язані з об'єктом управління	
<i>Об'єктивні фактори</i>	
Демографічні	Стать, вік, сімейний стан, здоров'я
Соціальні	Належність до певної соціальної групи; рівень освіти; приналежність до соціально-територіальної спільності; приналежність до громадських організацій; активність життєвої позиції

Продовження табл. 2

Професійні	Професія, спеціальність, кваліфікація, спеціальна освіта, стаж роботи
<i>Суб'єктивні фактори</i>	
Особистісні	Інтереси і потреби, соціальні установки, ціннісні орієнтації, ідеали
Психологічні	Темперамент, емоції, почуття, настрої, інтелект, самосвідомість, здатності
Трудові мотивації	Сприйняття громадської та особистісної значущості праці; задоволеність працею

З точки зору системно-динамічного підходу, управління мотивацією і стимулюванням працею слід розглядати як підсистему в системі управління персоналом соціально-економічної системи в регіоні яка представлена на рис. 3.

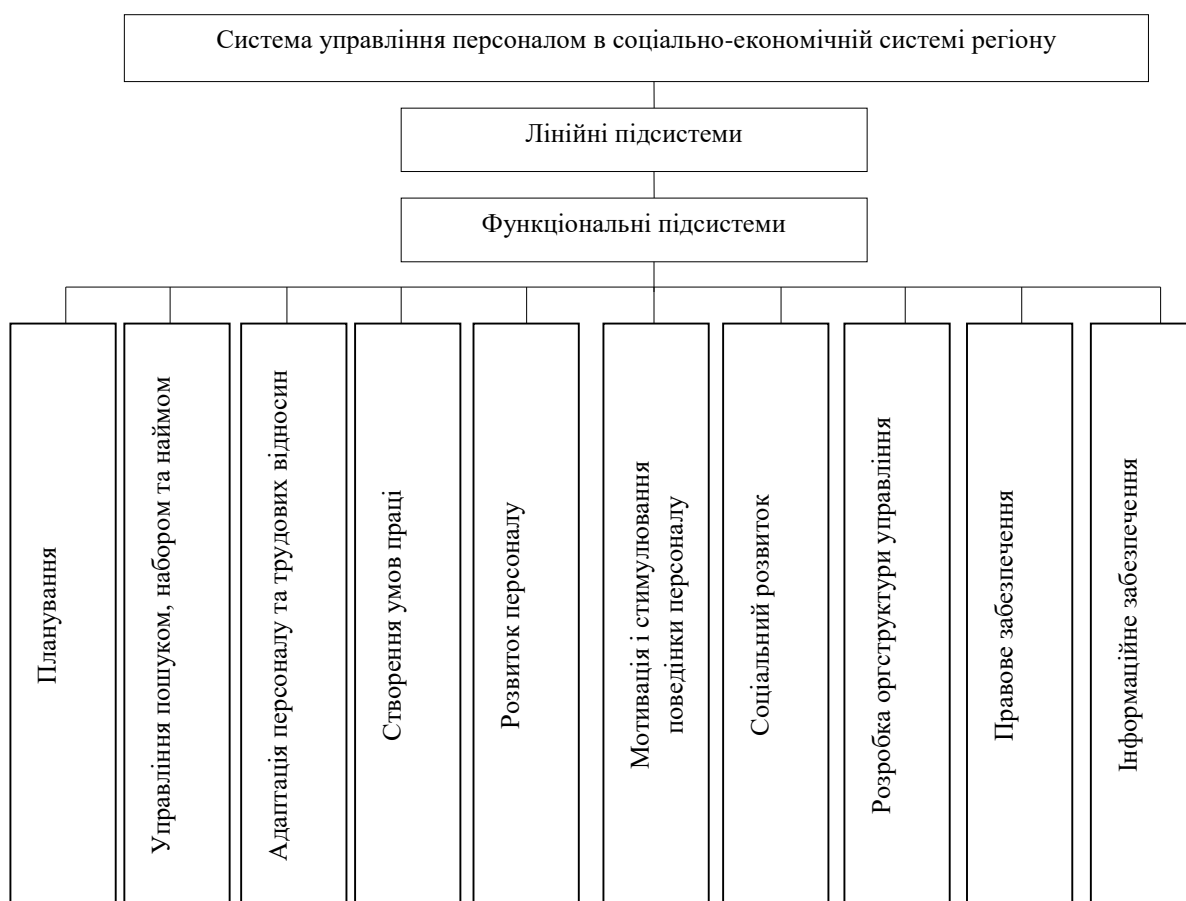


Рис. 3. Підсистема управління мотивацією і стимулюванням персоналу у системі управління персоналом в соціально-економічних системах регіону

Розглянемо мотиваційний вплив функціональних підсистем системи управління персоналом.

Підсистема планування персоналу.

Мотиваційний вплив, який має непряме значення, має місце в задоволенні потреби персоналу в змістовній праці, а обґрунтована чисельність персоналу оптимізує, дозволяє використовувати його відповідно до кваліфікаційного рівня,

а також оптимізувати трудове навантаження, що сприяє задоволенню фізіологічних потреб.

Підсистема пошуку, добору та персоналу.

Мотиваційне значення полягає в залученні необхідних організацій людей з необхідною мотивацією.

Підприємство має більш привабливі умови організації праці, сприяє задоволенню потреб не тільки в безпеці, а й у визнанні і самоврядуванні

Підсистема адаптації персоналу та трудових відносин.

Розвиток трудових відносин дозволяє задовольнити потреби в безпеці, самореалізації, повазі і статусі.

Підсистема створення умов праці.

Гарні умови праці дозволяють забезпечити потреби в безпеці, а несприятливі умови праці створюють примусову мотивацію.

Підсистема розвитку персоналу.

Оцінка персоналу сприяє задовольнити потреби в повазі, самоповазі, визнанні, справедлива оцінка дозволяє сформувавши почуття захищеності, а несправедлива оцінка зменшує рівень задоволення в захисті.

Навчання персоналу формує мотив причетності, розвитку, визнання, самореалізація дозволяє реалізації потреб в творчості. Розвиток кар'єри дозволяє задовольнити матеріальні, соціальні та статусні потреби.

Підсистема мотивації і стимулювання поведінки персоналу.

Справедливу винагороду формує мотив самоповаги, а зростання оплати праці дозволяє задовольнити потребу у визнанні, соціальний статус, авторитет.

Підсистема соціального розвитку.

Надання соціальних послуг формує почуття відданості і повне стимулювання підприємства, а відсутність послуг, що надаються в соціальному пакеті значно знижує мотивацію.

Підсистема інформаційного забезпечення.

Гарна інформованість персоналу підвищує можливість задоволення потреби в захисті і безпеці.

Підсистема юридичного забезпечення.

Дозволяє формувати почуття захищеності, безпеки, стабільності, зменшує ризик примусу до праці.

Підсистема розробки оргструктури управління.

Мотиваційне значення даної системи заключається у визначенні ролі робітника трудової діяльності, його відповідальності, установлення прав та обов'язків. Формує почуття захищеності і безпеки.

Як бачимо усі підсистеми системи управління персоналом в більшій чи меншій мірі володіють мотиваційним потенціалом, який дозволяє створити додатковий ефект впливу на трудову поведінку персоналу.

Таким чином, система управління персоналом служить інструментом реалізації мотиваційного впливу на персонал, що дозволяє підвищувати результативність його трудової поведінки.

Висновки. Обґрунтування методологічних підходів до управління мотивацією і стимулюванням трудової діяльності дозволяє системно розглядати

проблему ефективності мотивації та стимулювання поведінки персоналу. Результатом ефективного управління мотивацією праці суб'єктів господарювання є формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності в соціально-економічній системі регіону.

Література:

1. Бабосов Е.М. Социология управления. Учебное пособие. / Е.М. Бабосов. 2-е изд. – Минск, Тетрасистемс, 2001. С.288.
2. Франчук В.И. Современные основы социального управления / В.И. Франчук. – М.: 1997, 96 с.
3. Андреев С.С. Теория социального управления. Субъект и объект социального управления / С.С. Андреев // Социально-гуманитарные знания. 2001. №1. С.80 – 96.
4. Митрофанова Е.А. Развитие системы и мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика. Специальность: 08.00.05 – Экономика управлением народным хозяйством. – М.: 2008, 341 с.

Methodology for systematic and dynamic approach to motivation and work stimulation in the social and economic system of the region involves consideration at both the personal and management levels. Management approach presupposes the study of motivation and work stimulation through management activities that are a part of the system of personnel management entities in the region.

At the present stage of the Ukrainian society development the issues related to the effective motivation and stimulation of labor are relevant.

Therefore, the study of methodological foundations of management of these processes and their practical applications are of a particular importance.

By motivation and labor control stimulation the process of stable influence on the subject of management motivation on the object of management and object management incentives is meant.

Mechanisms of motivation and stimulation of work is a part of the foundation of management and the ground for interaction of object and subject of management, which regulate and stabilize these interactions. Due to the mechanism of motivation stimulation the transition from employee needs to his/her actual working behavior is implemented.

The studied resources of motivation and stimulation of employment resources include personnel management, ensuring the implementation of motivating effect on staff.

In terms of the proposed system-dynamic approach, the motivation and labour incentives management is explained as a subsystem in the system of personnel management of social and economic system in the region, in terms of the following general management functions: analysis, planning, organization, motivation, coordination and control.

The result of the effective management of labor motivation entities is a formation of a motivation system and stimulation of work in the social and economic system of the region.