

БОДАРЕЦЬКА

Ольга Миколаївна

МЕЛЬНИК

Ольга Григорівна

ЖЕЖУХАВолодимир Йосипович
zezukhavj@gmail.com

аспірант кафедри зовнішньо-економічної та митної діяльності, Національний університет "Львівська політехніка"

завідувач кафедри зовнішньо-економічної та митної діяльності, Національний університет "Львівська політехніка"

доцент кафедри зовнішньо-економічної та митної діяльності, Національний університет "Львівська політехніка"

УДК 331.101.3:65.012.4

ПОНЯТТЯ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**CONCEPT OF MOTIVATION TECHNOLOGIES OF PERSONNEL OF ENTERPRISES**

У статті розвинуто сутність поняття технологій мотивування персоналу підприємств і конкретизовано його зміст. Розглянуто історичний ракурс формування змістового наповнення поняття «технологія». Обґрунтовано поширений підхід до розгляду поняття технології у площині виробничих процесів і ототожнення цього поняття із поняттям технологічного процесу. Доведено, що поняття технології виходить за межі виключно технологічних галузей знань і практики. Встановлено, що у широкому трактуванні поняття «технологія» акцент робиться на процедури, операції, тобто фактично складний процес розподіляється на більш прості частини. Виявлено, що завдяки технології різні прийоми, ланки, етапи, методи тощо, які пов'язані із мотивуванням персоналу підприємств, вибудовуються у логічну послідовність, тим самим забезпечуючи цілісність. Обґрунтовано співвідношення понять «технологія» і «процес», а також «технологія» і «метод».

В статті розвинуто сутність поняття технологій мотивації персоналу підприємств і конкретизовано його содержание. Рассмотрен исторический ракурс формирования содержательного наполнения понятия «технология». Обоснован распространенный подход к рассмотрению понятия технологии в плоскости производственных процессов и отождествление этого понятия с понятием технологического процесса. Доказано, что понятие технологии выходит за пределы исключительно технологических отраслей знаний и практики. Установлено, что в широкой трактовке понятия «технология» акцент делается на процедуры, операции, то есть фактически сложный процесс делится на более простые части. Обнаружено, что благодаря технологии разные приемы, звенья, этапы, методы и т.д., связанные с мотивацией персонала предприятий, выстраиваются в логическую последовательность, тем самым обеспечивая целостность. Обоснованно соотношение понятий «технология» и «процесс», а также «технология» и «метод».

This article contains development of concept of technologies of reason of personnel of enterprises and specifies his maintenance. This article examines the historical foreshortening of forming of the semantic filling of concept «technology». The article examines the widespread going near consideration of concept of technology inplane production processes equation of this concept with the concept of technological process. The article proves that the concept of technology goes out outside the exceptionally technological areas of knowledge and practice. The article sets that in wide interpretation of concept «technology» an accent is done on procedures, operations, that actually a difficult process is distributed on more simple parts. The article discovers that due to technology different receptions, links, stages, methods and others like that, which are related to reason of personnel of enterprises, line up in a logical sequence, the same providing integrity. The article examines correlation of concepts «technology» and «process», and also «technology» and «method».

Ключові слова: мотивування, технологія, персонал, підприємство, працівник**Ключевые слова:** мотивация, технология, персонал, предприятие, работник**Keywords:** motivation, technology, personnel, enterprise, worker**ВСТУП**

Ринкові умови господарювання, глобалізаційні процеси та інші обставини зумовлюють необхідність кардинальної зміни систем мотивування персоналу більшості вітчизняних підприємств. Сьогодні

важливо не просто впроваджувати інноваційні технології мотивування персоналу, а робити це так, щоб працівники були дійсно мотивованими досягати стратегічні та тактичні цілі, а також реалізувати місію, візію і стратегію. Дієві такі технології дають

змогу підвищити ефективність та якість роботи персоналу, стимулюють ініціативність, інноваційність і креативність працівників, підвищують рівень корпоративної культури, а також дають змогу підприємству покращувати свої конкурентні позиції у бізнес-середовищі завдяки людському чиннику.

Слід зауважити, що за останні роки суттєво підвищилось значення прийомів та методів мотивування персоналу підприємств. Це призвело до того, що в умовах сьогодення традиційне поняття методів мотивування все частіше замінюється поняттям технологій мотивування. Тим самим актуалізується необхідність більш ґрунтовного підходу до мотивування працівників. В умовах загострення конкуренції у межах технологій мотивування важливо чітко визначати потреби цільової аудиторії (якими є працівники), використовувати інноваційні прийоми, будувати дієву систему прямого і зворотного зв'язку, формалізувати структуру відповідних бізнес-процесів, впроваджувати програмні й апаратні засоби їхнього автоматизування тощо.

Вагомий внесок у розроблення теоретико-прикладних положень у сфері технологій мотивування персоналу зробило чимало вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких варто виокремити праці Є. Абаєвої, І. Алексєєва, С. Алексєєвої, М. Альберта, Л. Балабанової, С. Богачова, В. Боднара, О. Виноградової, Ю. Вінтюка, В. Данюка, В. Діденка, Г. Дмитренка, Н. Дорошенко, С. Дуди, С. Іванова, Г. Іванченко, Є. Ільїна, О. Іляш, А. Кабанова, С. Каверина, Є. Крикавського, О. Кузьміна, Л. Кучер, Ю. Леонової, А. Лебедевої, В. Літинської, А. Літягіна, П. Маковєєва, Н. Малої, І. Маринича, В. Матюшкіна, О. Мельник, М. Мескона, М. Письменної, Н. Поляняського, Ж. Поплавської, І. Скворцова, Є. Тарасевича, О. Філатової, О. Чернушкіної, Н. Чухрай, Є. Шарпатової, В. Яцурига ін. Основними науковими доробками авторів у цій сфері є розвиток сутності поняття «мотивування», типологія стимулів, мотивів і методів мотивування, виявлення взаємозв'язку мотивування із інноваційним розвитком організацій, обґрунтування способів мінімізування демотиваційних чинників, виокремлення системи показників оцінювання результатів мотивування, забезпечення «мотиваційної гігієни», оптимізування базової та бонусної частин заробітної плати тощо. Попри чималу кількість напрацьовань у цій сфері, низка актуальних завдань із вказаної тематики досі не розв'язана. Зокрема, теоретичне обґрунтування сутності технологій мотивування є одним із найважливіших завдань під час виявлення й обґрунтування напрямів удосконалення існуючих технологій мотивування персоналу на підприємствах та підвищення їхнього інноваційного рівня.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Відповідно до поставленої проблеми у статті слід розвинути сутність поняття технологій мотивування персоналу підприємств і конкретизувати його зміст.

РЕЗУЛЬТАТИ

Розглядаючи сутність поняття «технологія», слід звернути увагу на неоднозначності трактування його змісту. Зокрема, як зазначає О.О. Руденко [19, с. 16], ще в стародавні часи технологію трактували як «майстерність робити речі». З позиції автора технологія – це «сукупність методів обробки, виготовлення, зміни стану, властивостей, форми сировини, матеріалу або напівфабрикату, здійснюваних у процесі виготовлення продукції». У Великій радянській енциклопедії технологію трактують як «сукупність прийомів та способів одержання, обробки чи переробки сировини, матеріалів, напівфабрикатів чи виробів, що здійснюються в різних сферах промисловості, у будівництві тощо» [2]. М. Остапчук і А. Рибак акцентують увагу на тому, що технології включають низку технологічних операцій, які у свою чергу передбачають різноманітні перетворення [17, с. 11]. На думку П.Д. Дудко [21, с. 168] технологія включає технологічні операції «добування, оброблення, перероблення, транспортування, складування, збереження, які є основною складовою частиною виробничого процесу». Як сукупність виробничих методів і процесів у визначеній галузі виробництва, а також науковий опис способів виробництва технологію трактують С.І. Ожегов та Н.Ю. Шведова [16, с. 797]. Таким чином, значна група теоретиків і практиків поняття технології розглядають у площині виробничих процесів і фактично ототожнюють це поняття із поняттям технологічного процесу. Такий підхід – зрозумілий, адже історично поняття технології формується саме у виробничій сфері. Попри те, слушною є думка Т.Н. Сосніної [22, с. 265], яка акцентує увагу на тому, що поняття технології вже давно вийшло за межі виключно технологічних галузей знань і практики. Сьогодні, на думку автора, це поняття щораз частіше вживається у педагогіці, економіці, психології, соціології, політиці тощо.

Таким чином, слід звернути увагу і на те, що поняття технології розглядається також і з інших позицій. Зокрема, в Економічній енциклопедії [7, с. 627] його трактують як «поєднання, послідовність, взаємозв'язок організаційних, інформаційних, розрахунково-обчислювальних та інших операцій і процедур у процесі здійснення управлінських функцій». З позиції В.Р. Весніна [3, с. 11] технологія є «сукупністю методів і прийомів реалізації управлінських функцій». На думку [12, с. 38], технологію слід трактувати як «метод здобуття практичних цілей». Як «дії, знання, методи та фізичні предмети (техніка), які використовуються в роботі для отримання результату» технологію розуміє О.С. Віханський [4, с. 266]. Д. Хей та Д. Морріс [23, с. 284] технологію трактують з позиції інформації, яка входить у технологічний процес. У роботі А.В. Нікітіна та Є.А. Шафіуліна [15, с. 511] технологія трактується як «сукупність послідовної зміни способів оброблення чи перероблення матеріалів та (чи) інформації».

О. Кузьмін та О. Мельник [9, с. 266] вживають поняття «технологія управління», під яким розуміють

безперервний, динамічний, послідовний, стійкий, мінливий, цілеспрямований процес, який має циклічний характер; вона формується завдяки безперервному перебігу функцій менеджменту, кожна з яких є складовою цього процесу». В.І. Пересунько [18, с. 6] вживає поняття «технологія управління персоналом», під яким розуміє «впорядковану сукупність методів та інструментів впливу на діяльність персоналу, необхідних для здійснення функцій управління». Є.М. Коротков [8, с. 350-351] технологію управління трактує з позиції просторово-часового організування заходів для цілеспрямованого впливу на об'єкт. Це ж поняття у роботі Є.А. Лихолобова [11, с. 8] трактується як чітко регламентований набір дій на визначений управлінський об'єкт задля досягнення конкретних цілей. А.Н. Миронов [14, с. 46] поняття юридичної технології трактує як «складну цілеспрямовану модель із використання техніко-юридичних засобів відповідно до визначених правил, спрямовану на розроблення правових актів, їх удосконалення та систематизацію». М.Г. Анохін та М.Ю. Павлютенкова [1, с. 43] розглядають поняття інформаційної технології, яку трактують як «систему наукових та інженерних знань, а також методів і засобів, які використовуються для створення, збирання, передавання, зберігання й оброблення інформації». Таким чином, у широкому трактуванні поняття «технологія» акцент робиться на процедури, операції, тобто фактично складний процес розподіляється на більш прості частини, які деталізованіше вказуватимуть, як діяти.

У роботі Є.І. Гайсина [5, с. 144] технологія трактується як «сукупність найбільш доцільних прийомів, способів і процедур, спрямованих на досягнення найбільш оптимальних та ефективних результатів у будь-якій сфері діяльності у визначений час й у визначеному місці». Різні погляди щодо розуміння цього поняття висвітлено також у праці Я. Сичова та М. Моїсєєва [20, с. 165-166]. Автори, зокрема, щодо технології використовують такі змістові трактування: 1) комплекс організаційних заходів, операцій та прийомів, спрямованих на виготовлення, ремонт та обслуговування виробів з номінальною якістю та оптимальними витратами й обумовлюються поточним рівнем розвитку науки, техніки та суспільства в цілому; 2) обсяг знань, які можна використовувати для виробництва товарів та послуг з економічних ресурсів; 3) сукупність методів оброблення, виготовлення, зміни стану, властивостей, форми сировини, матеріалів чи напівфабрикатів, що здійснюються у процесі виготовлення продукції.

Таким чином, слушною є думка І. Єсіповського [6, с. 191], який вказує на те, що поняття «технологія» характеризується універсальністю. Як свідчить вищезазначене, з позиції різних авторів технології включають низку операцій, процедур, процесів, алгоритмів, методів тощо. Вірно зазначають [10, с. 191], що технологію у широкому розумінні слід трактувати як «спосіб перетворення будь-яких вхідних елементів у вихідні, що є спільним для усіх наведених вище визначень».

В аналізованому контексті варто звернути увагу на важливість чіткого ідентифікування об'єкту, із яким пов'язується технологія як поняття і визначається її сутність. Такими змістовими «прив'язаними» об'єктами можуть бути, наприклад, управління, навчання, маніпулювання, бюджетування, планування, контролювання, очищення повітря, викладання, лобювання тощо. Вибір того чи іншого об'єкту залежить в першу чергу від поставлених цілей, а також від потреб практики.

Відтак, враховуючи вищезазначене, доцільно вживати поняття «технологія мотивування». Завдяки технології різні прийоми, ланки, етапи, методи тощо, які пов'язані із мотивуванням персоналу підприємств, вибудовуються у логічну послідовність, тим самим забезпечуючи цілісність.

Цікавою є думка Є.М. Короткова [8, с. 322], який акцентує увагу на деяких аспектах відмінності між поняттями «технологія» та «процес». На думку науковця, процес здебільшого ілюструє природний рух, у той час як технологія – це щось більш впорядковане, ефективніше, закономірніше, регламентованіше, завдяки чому досягаються більш ефективні результати. Таким чином, на думку автора, не завжди процес передбачає використання технології. Подібної думки дотримується А.В. Нікітін [15, с. 512], який стверджує, що технологія – це «не просто сукупність способів та їх зв'язок (як процес), а така їхня конструкція, яка дозволяє на кожному етапі здійснення конкретного виду діяльності досягти поставленої цілі з мінімальними витратами, виходячи з реальних умов реалізації цих способів». Враховуючи це, можна стверджувати, що залежно від поставлених цілей, а також конкретних умов їхнього досягнення, які визначаються різними обмеженнями, технології мотивування персоналу підприємств можуть бути різними. Відтак, аналізування таких технологій повинно передбачати виявлення цілей їхнього формування, етапів здійснення та опис тих особливостей здійснення кожного етапу, які допоможуть досягти найбільш ефективного результату з найменшими витратами.

Вивчення теорії і практики дає також змогу зробити висновок і про неможливість отождолення понять «технологія» і «метод». Метод традиційно трактується у літературі як спосіб досягнення конкретної мети. Як приклад, у роботі [13, с. 33] під методом діагностики автор розуміє «способи та прийоми цільового оцінювання стану заданих об'єктів з метою інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень щодо функціонування підприємства загалом та його окремих сфер». Таким чином, можна зробити висновок про те, що технологія – це більш ширше поняття, що включає у себе у т.ч. методи. Технологія, на відміну від методів, передбачає більш чіткішу логічну послідовність та алгоритмізацію конкретних дій, визначення етапів, операцій, завдань, ресурсного забезпечення тощо.

Враховуючи те, що як в межах підприємства, так і між підприємством і зовнішнім середовищем циркулює значний масив різноманітної інформації, можна зробити висновок, що технології мотивування персоналу у сучасних реаліях стали важливими

критеріями ефективності злагодженої роботи персоналу. Вони займають особливе місце у системі управління підприємствами, адже наділені такими властивостями, які здатні впливати на поведінку цільової аудиторії.

Практикою доведено, що сьогодні керівники підприємств у своєму розпорядженні мають значну кількість технологій мотивування, що включають, зокрема, матеріальну винагороду, умови праці, кар'єрне зростання, особистий успіх, надання цінних подарунків тощо. Для значної кількості працівників (наприклад, більш освічених чи тих, що перебувають на керівних посадах у компанії) більш рушійними мотиваторами є нематеріальні чинники, як от здобуття нових знань, залучення до прийняття стратегічно важливих рішень, можливість бути наставником, тренером чи коучером, престижність посади та ін. Доволі часто чинники-мотиватори для працівників змінюються із їхнім віком і професійним досвідом. Зокрема, молодь, що тільки розпочинає свій професійний шлях, часто мотивує в першу чергу можливість виконання цікавих завдань, сприятливе соціальне середовище у компанії, похвала перед колективом, використання сучасних засобів праці тощо. Для більш досвідчених працівників пріоритетними чинниками-мотиваторами будуть компенсаційний пакет, стабільність працевлаштування, самостійність у прийнятті рішень, можливість долучитись до визначення стратегії підприємства, бути наставником чи коучером тощо.

Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств здійснюється шляхом взаємодії суб'єктів – представників керуючої і керованої підсистеми суб'єкта господарювання. При цьому, кожен із цих суб'єктів має різні зацікавлення: працівники керованої підсистеми – мотиви, у той час як керуюча підсистема – очікування та інтереси.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи вищенаведене, технологію мотивування персоналу підприємств можна трактувати як логічно обґрунтований спосіб формування мотивації себе та інших працівників на досягнення особистих цілей та цілей організації, що базується на сукупності обґрунтованого управлінського інструментарію, прийомів та методів, спрямованих на прийняття оптимальних управлінських рішень у цій сфері.

Використання інноваційних технологій мотивування персоналу на підприємствах підвищує імідж цих суб'єктів господарювання перед інвесторами, клієнтами та на ринку робочої сили. Окрім того, такі технології можна вважати особливим й індивідуальним «ноу-хау» підприємства, що є важливим чинником підвищення його конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості.

Перспективи подальших розвідок за проблемою повинні полягати у виокремленні й систематизації ознак технологій мотивування персоналу підприємств.

Список використаних джерел

1. Анохин М.Г. Информационно-коммуникационные технологии в политике / М.Г. Анохин, М.Ю. Павлютенкова // Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер.: Политология. – 1999. – №1. – С. 40–52.
2. Большая советская энциклопедия. – Т. 25. – М.: Советская энциклопедия, 1976.
3. Веснин В.Р. Менеджмент: [учебн.] / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 504 с.
4. Виханский О.С. Менеджмент: [учебн.] / О.С. Виханский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2005. – 669 с.
5. Гайсин Э.И. Политико-коммуникативные технологии: понятие и сущность / Э.И. Гайсин // Ученые записки Казанского университета. – 2011. – Том 15, кн. 5. – С. 143-149.
6. Есиповский И.Э. Совершенствование организации работ по внедрению техники и технологий двойного применения в условиях рынка: [автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 20.01.07 «Военная экономика»] / И.Э. Есиповский. – М., 1996. – 24 с.
7. Економічна енциклопедія: у трьох томах / Відп. ред. С.В. Мочерний. – К.: Видавничий центр «Академія». – Т.3. – 2002. – 864 с.
8. Коротков Е.М. Концепція російського менеджменту: [учебн. пособ.] / Е.М. Коротков / 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-консалтингово-предприятие «ДеКА», 2004. – 896 с.
9. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: [підручник] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: «Академвидав», 2003. – 416 с.
10. Кузьмін О.Є. Категорії «технологія» та «технологічний процес» в системі інноваційної діяльності машинобудівних підприємств / О.Є. Кузьмін, В.Й. Жежуха // Економічний простір: збірник наукових праць. – №27. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2009. – С. 188-194.
11. Лихолобов Є.А. Використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки на промисловому підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Є.А. Лихолобов; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 21 с.
12. Мартино Дж. Технологическое прогнозирование: [учебн. пособ.] / Дж. Мартино. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1977.
13. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – 344 с.
14. Миронов А.Н. К вопросу о понятии и элементах юридической технологии / А.Н. Миронов // Юридическая техника. – 2007. – №1. – С. 44-47.
15. Никитин А.В. О понятии «технология лоббирования юридических решений» / А.В. Никитин // Юридическая техника. – 2015. – №9. – С. 511-514.
16. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений /

Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.

17. Остапчук М.В. Система технологій (за видами діяльності): [навч. посібн.] / М.В. Остапчук, А.І. Рибак. – К.: ЦУЛ, 2003. – 888 с.

18. Пересунько В.І. Розвиток технологій управління персоналом промислового підприємства на демократичних засадах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / В.І. Пересунько; Східноукр. нац. ун-т. ім. В. Даля. – Луганськ., 2010. – 21 с.

19. Руденко О.О. Поняття та види організаційних технологій в системі управління органами прокуратури України / О.О. Руденко // Часопис Київського університету права. – 2013. – №4. – С. 148-151.

20. Сычева Я.Н. Понятие и сущность современных банковских технологий / Я.Н. Сычева, М.С. Моисеева // Тезисы конференции

[«Современные проблемы и тенденции развития ипотечного рынка»], (Тамбов, 23 марта 2015 г.). – Тамбов: Тамбовская региональная общественная организация «Общество содействия образованию и просвещению «Бизнес - Наука – Общество» (Тамбов), 2015. – С. 162-173.

21. Системы технологий: [учебн. пособие] / Под ред. П.Д. Дудко. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Харьков: ООО «Издательство «Бурун Книга», 2003. – 336с.

22. Соснина Т.Н. Понятие «технология»: объективные и субъективные основания его терминологического статуса / Т.Н. Соснина // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета. – 2010. – №1 (21). – С. 262-270.

23. Хэй Д., Моррис Д. Теория организации промышленности: в 2 т / Пер. с англ. Под. Ред. А.Г. Слуцкого. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Т.2. – 592с.