

5. Висновки

В результаті дослідження запропоновано концептуальну модель системи забезпечення економічної безпеки міста. Встановлено системний взаємозв'язок системи економічної безпеки міста з її зовнішнім та внутрішнім середовищем. Розглянуто наявні та потенційні інформаційні потоки в системі забезпечення економічної безпеки міста. Запропоновано використання технологічного підходу поетапного забезпечення економічної безпеки міста, з врахування особливостей та можливостей кожного міста.

Отримані результати розкривають, поглиблюють та встановлюють концептуальні основи системи забезпечення економічної безпеки міст та можуть бути базою для здійснення подальших досліджень в напрямку розробки методології та інструментарію формування організаційного механізму економічної безпеки міст України та їх практичного застосування.

Література

1. Геєць, В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство [Текст] : монографія / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін.; За ред. В. М. Геєця. – ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
2. Greer, B. European economic security: Security Europe's future [Text] / B. Greer, ed. by St. Flanagan, F. Hampson. – L., 1986. – P. 221–244.
3. Комеліна, О. В. Економічна безпека держави: оцінювання та стратегічні орієнтири забезпечення [Текст] : монографія / О. В. Комеліна, С. В. Онищенко, А. В. Матковський, О. А. Пугач. Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю. Кондратюка. – Полтава : ПолтНТУ, 2013. – 201 с.

4. Жаворонков, В. О. Стратегічне управління регіоном: економічна безпека, планування та розвиток [Текст] : монографія / В. О. Жаворонков, Г. В. Жаворонкова, В. О. Жмуденко. – Умань: ВЦП «Візаві» (Видавець «Сочинський»), 2010. – 270 с.

5. Васильєв, О. В. Формування системи управління економічною безпекою промислових підприємств [Текст] : зб. наук. праць / О. В. Васильєв, В. І. Мейта // Економічний аналіз. – 2013. – Т. 14. – № 2. – С. 138–145.

6. Иванюта, Т. Н. Основные подходы к формированию системы экономической безопасности на предприятиях [Текст] / Т. Н. Иванюта // Молодой ученый. – 2013. – № 4. – С. 215–223.

References

1. Gejec', V. M., Kyzym, M. O., Klebanova, T. S., Chernjak, O. I. et. al (2006). Modeljvannja ekonomichnoj bezpeky: derzhava, region. Za red. V. M. Gejca. VD «IN-ZhEK», 240.
2. Greer, B., Flanagan, St., Hampson, F. (1986). European economic security: Security Europe's future. L., 221–244.
3. Komelina, O. V., Onyshhenko, S. V., Matkovsk'kyj, A. V., Pugach, O. A. (2013). Ekonomichna bezpeka derzhavy: ocinjvannja ta strategichni orijentyry zabezpečennja. Poltav. nac. tehn. un-t im. Ju. Kondratjuka. Poltava : PoltNTU, 201.
4. Zhavoronkov, V. O., Zhavoronkova, G. V., Zhmudenko, V. O. (2010). Strategichne upravlinnja regionom: ekonomichna bezpeka, planuvannja ta rozvytok. Uman': VCP «Vizavi» (Vydavec' «Sochinsk'kyj»), 270.
5. Vasyl'jev, O. V., Mejta, V. I. (2013). Formuvannja systemy upravlinnja ekonomichnoju bezpekoju promyslovyh pidpryjemstv. Ekonomichnyj analiz, 14 (2), 138–145.
6. Yvanjuta, T. N. (2013). Osnovnie podhody k formirovanju systemy ekonomicheskoy bezopasnosti na predprjatyjah. Molodoj uchenij, 4, 215–223.

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор Дубіщев В. П.
Дата надходження рукопису 25.06.2015*

Плужник Андрій Васильович, асистент, кафедра економічної теорії та регіональної економіки, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, пр. Першотравневий, 24, м. Полтава, Україна, 36011
E-mail: andriy@pluzhnyk.com

УДК 331.108

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.47324

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА

© Л. Г. Миляева, Д. Ю. Федоркевич

В статье аргументируется необходимость перехода к нетрадиционной (мотивационной) концепции управления поведением персонала; обосновывается настоятельная потребность в разработке универсального инновационного подхода к классификации персонала, обеспечивающего внедрение мотивационной модели; предлагается оригинальная методика, базирующаяся на разграничении наемных работников на условные категории и составлении мотивограмм; представляются и анализируются результаты пилотной апробации авторского методического подхода

Ключевые слова: трудовая мотивация, мотивационная концепция управления поведением персонала, методический подход, условная мотивационная категория, мотивограмма

The article discusses the need for transition to the non-traditional (motivational) concept of management of behavior of the staff; substantiates the urgent need to develop a universal innovative approach to the classification of staff to ensure the implementation of motivational models; the original technique based on the separation of employees on the conventional categories and drafting motivation curve; introduce and analyze the results of the pilot of approbation of the author's methodological approach

Keywords: work motivation, motivational concept of controlling the behavior of the staff, methodical approach, conditional motivational category, motivation curve

1. Введение

Углубление рыночных отношений в экономике России привело не только к изменению характера социально-трудовых отношений, но и к усилению напряженности в социально-трудовой сфере: старые принципы управления персоналом оказались во многом неприемлемыми для современного этапа развития. Выход из сложившейся ситуации виделся в переходе от традиционной (классической) концепции управления поведением наемных работников к мотивационной (нетрадиционной), основными достоинствами которой являются [1]:

- 1) упор на постоянное развитие персонала, повышение квалификации сотрудников;
- 2) создание условий для максимального использования трудового и интеллектуального потенциала работников организации;
- 3) ориентированность правил поведения на интересы сотрудников, а не на рабочие места.

Между тем, несмотря на безусловные преимущества нетрадиционной концепции управления поведением персонала ее внедрение в систему персонал-менеджмента долгое время сдерживалось недооценкой директором предприятий «мотивационных рычагов» управления. Перелом, сопряженный с неформальным признанием работодателями высокой значимости совершенствования системы мотивации труда, с увеличением числа руководителей организаций «де-факто» нацеленных на реализацию мотивационных моделей, ориентировочно произошел в 2007–2008 гг. Подтверждением отмеченному, в частности, выступают результаты мониторинга кадровых проблем промышленных предприятий Алтайского края [2, 3].

Представляется, что внедрение мотивационной модели управления поведением персонала (сокращенно, мотивационной модели) сопряжено с внедрением принципиально нового подхода к классификации наемных работников. Таким образом, несовершенство имеющегося методического инструментария, нацеленного на выделение «условных ка-

тегорий» персонала, с одной стороны, и настоятельная потребность в реализации мотивационных моделей, с другой, являются неоспоримыми аргументами, подтверждающими актуальность обозначенной проблематики.

2. Анализ литературных данных

Справедливости ради необходимо отметить ряд специализированных методик классификации наемных работников, предназначенных для конкретного типа организаций. В частности, для реализации мотивационной модели управления поведением персонала научно-производственных объединений (НПО) была разработана методика [4], базирующаяся на учете специфики содержания труда, сопряженная с разграничением персонала на три условные категории:

- 1) с доминированием в содержании труда традиционной компоненты (ТРТ), предусматривающей трудовую деятельность исключительно в соответствии с возложенными на работника «типовыми» должностными (функциональными) обязанностями;
- 2) с преобладанием инновационной составляющей (ИНТ), отражающей способность работника к восприятию нововведений;
- 3) с преобладанием творческого труда (ТВТ), нацеленного на создание инноваций.

Для идентификации работников НПО с одной из условных категорий было предложено использовать трудограммы (табл. 1), основу которых составляет идея структурирования труда – разграничения его на две части: Д – доминирующую (или основную) и В – вспомогательную (производную от доминирующей), сопряженную с успешной реализацией основной.

Практическая апробация предложенной методики (помимо прочего) позволила установить «усредненную» структуру персонала НПО: удельный вес работников первой условной категории – 25 %; второй условной категории – 35 %; третьей условной категории – 40 %.

Таблица 1

Трудограммы персонала НПО

Условная категория	Составляющие труда		Трудограмма
	доминирующая (основная)	вспомогательные (производные)	
Первая	традиционный труд	инновационный труд; творческий труд	$T_1 = D_{\text{трт}} + V_{\text{инт, твт}}$
Вторая	инновационный труд	традиционный труд; творческий труд	$T_2 = D_{\text{инт}} + V_{\text{трт, твт}}$
Третья	творческий труд	инновационный труд; традиционный труд	$T_3 = D_{\text{твт}} + V_{\text{трт, инт}}$

Для реализации мотивационной модели управления поведением научно-педагогического пер-

сонала ВУЗа [5] предлагалось выделить две условные категории, отражающие приоритетность трудовой

мотивации и результативность учебной и научной деятельности:

1) научный персонал – преподаватели с высоким уровнем мотивации к научной деятельности и уровнем результативности научной работы не ниже среднего;

2) преподавательский персонал – преподаватели с высоким уровнем мотивации к учебно-методической деятельности, достигшие высокого уровня качества преподавания, имеющие относительно низкую результативность научной деятельности.

Для реализации мотивационной модели управления поведением персонала инновационных организаций [6] наемных работников рекомендовалось разграничить на три условные категории:

1) инновационно-мотивированные работники, в структуре внутренних мотивов которых доминируют мотивы к инновационной деятельности (творческий и инновационный характер труда, сопряженный с использованием новых методов работы, с разработкой и реализацией нововведений; премирование работников по результатам инновационной деятельности; возможность участия в научно-технических выставках, конференциях; регулярная оценка конкурентоспособности работников с последующей корректировкой заработной платы; учет мнения работников при разработке инновационной стратегии развития предприятия и т. д.);

2) традиционно-мотивированные работники, в мотивационном профиле которых доминируют тра-

диционные мотивы труда (возможность профессионального и/или карьерного роста; хорошие условия труда; моральное поощрение; предоставление работникам социального пакета; нормальный психологический климат в коллективе и т. д.);

3) неопределенно-мотивированные работники.

Не умоляя научной и практической значимости представленных инновационных подходов классификации персонала, обеспечивающих методическое сопровождение внедрению мотивационных моделей, следует отметить их «узкое место» – специфический характер. Отмеченное обстоятельство в условиях крупномасштабной диверсифицированной реализации нетрадиционной концепции управления поведением наемных работников указывает на потребность в разработке универсального (типового, общего) методического подхода к классификации персонала, базирующегося на приоритетности трудовых мотивов.

3. Универсальный методический подход к классификации персонала, базирующийся на приоритетности трудовых мотивов

В данном контексте представляется целесообразным акцентировать следующие четыре момента.

1. Во-первых, использование для комплексной оценки трудовой мотивации персонала методики [1], визитная карточка которой представлена в табл. 2.

Таблица 2

Визитная карточка методики комплексной оценки трудовой мотивации персонала предприятий (организаций)

№	Параметры методики	Характеристики параметров
1	Тип методики	Количественно-качественный
2	Вид методики	Универсальный
3	Информационная база	Результаты анкетного опроса респондентов (работников предприятий)
4	Концептуальная основа	Идея использования шкалы Лайкерта, позволяющей оценивать каждый из анализируемых мотивов труда с позиций трех критериев: «ожидание» – эталонная с позиций опрашиваемого оценка; «восприятие» – фактическая оценка; «важность» – оценка относительной значимости
5	Диагностируемые показатели	1) частные уровни трудовой мотивации; 2) интегральный уровень трудовой мотивации
6	Градации уровней трудовой мотивации	нормальный уровень (от 1,00 до 0,80); удовлетворительный уровень (от 0,80 до 0,60); проблемный уровень (от 0,60 до 0,20)
7	Форма представления результатов	Аналитическая и графическая

2. Во-вторых, перечень анализируемых мотивов труда устанавливается предприятием самостоятельно. В качестве ориентировочного, подлежащего возможной корректировке, может быть использован следующий:

- 1) достойный уровень заработной платы;
- 2) справедливый способ начисления заработной платы;
- 3) хорошие условия труда;
- 4) нормальный социально-психологический климат в коллективе;

- 5) возможность профессионального и карьерного роста;
- 6) моральное поощрение работников;
- 7) творческий характер труда;
- 8) инновационный характер труда (использование новых методов работы, создание новой продукции);
- 9) возможность переподготовки, повышения квалификации за счет предприятия;
- 10) предоставление социального пакета.

3. В-третьих, разграничение персонала (по результатам комплексной оценки трудовой мотивации) на пять условных мотивационных категорий (табл. 3):
1) материалисты;

2) карьеристы-профессионалы;
3) творцы;
4) конформисты;
5) формалисты.

Таблица 3

Мотивационные категории персонала				
Условные мотивационные категории	Сущностно-содержательный аспект	Уровень приоритетности мотивов		
		первый (доминирующий)	второй (сопутствующий)	третий (дополняющий)
Материалисты	Четкая нацеленность на достойное и справедливое материальное стимулирование	Достойный уровень заработной платы и справедливость ее начисления	Возможность карьерного роста и профессионального развития	Прочие мотивы
Карьеристы-профессионалы	Четкая нацеленность на профессиональный (карьерный) рост и развитие	Возможность профессионального роста, переподготовки и/или повышения квалификации за счет организации	Достойный уровень заработной платы и справедливость ее начисления	Прочие мотивы
Творцы	Четкая нацеленность на реализацию и развитие индивидуального (коллективного) трудового и инновационного потенциалов	Творческий и инновационный характер труда, сопряженный с разработкой и реализацией нововведений	Возможность профессионального роста, переподготовки и/или повышения квалификации за счет организации	Прочие мотивы
Конформисты	Четкая нацеленность на работу в хороших, психологически комфортных условиях	Хорошие условия труда; предоставление социального пакета; нормальный психологический климат в коллективе	Достойный уровень заработной платы и справедливость ее начисления	Прочие мотивы
Формалисты	Отсутствие четкой мотивации	Не выражены	Не выражены	Не выражены

4. В-четвертых, использование для идентификации условных категорий работников так называемых мотивограмм (табл. 4), отражающих различную

значимость (ВЗ – высокая значимость; СЗ – средняя значимость; НЗ – низкая значимость) анализируемых мотивов труда.

Таблица 4

Мотивограммы персонала		
Условные (мотивационные) категории		Мотивограммы условных категорий персонала
Название	Обозначение	
Материалисты	M_{MAT}	$M_{MAT} = BЗ (M_{Зпл}) + СЗ (M_{ПР}) + НЗ (M_{ДОП})$
Карьеристы-профессионалы	$M_{КП}$	$M_{КП} = BЗ (M_{ПР}) + СЗ (M_{Зпл}) + НЗ (M_{ДОП})$
Творцы	$M_{ТВ}$	$M_{ТВ} = BЗ (M_{ТП}) + СЗ (M_{ПР}) + НЗ (M_{ДОП})$
Конформисты	$M_{К}$	$M_{К} = BЗ (M_{КУ}) + СЗ (M_{Зпл}) + НЗ (M_{ДОП})$
Формалисты	$M_{Ф}$	отсутствует

Обозначение мотивов: $M_{Зпл}$ – мотивы, связанные с реализацией основных функций заработной платы (достойный уровень заработной платы, справедливый способ начисления заработной платы); $M_{ПР}$ – мотивы, связанные с профессиональным ростом и развитием работников; $M_{ТП}$ – мотивы, сопряженные с развитием трудового и инновационного потенциалов работников; $M_{КУ}$ – мотивы, обеспечивающие комфортные условия труда; $M_{ДОП}$ – дополняющие (прочие) мотивы

Авторская идея внедрения мотивационной концепции управления поведением персонала, по сути, предполагает реализацию следующих этапов:

1. Комплексная оценка трудовой мотивации персонала (выявление частных и интегрального уровней; относительной значимости мотивов).

2. Разграничение персонала предприятия (анализируемого структурного подразделения) на условные мотивационные категории.

3. Анализ мотивационной структуры персонала (определение удельного веса каждой условной мотивационной категории).

4. Выявление доминирующей мотивационной категории персонала.

5. Обоснование приоритетов управления персоналом, нацеленных на нормализацию высоко значимых мотивов доминирующей мотивационной категории наемных работников.

4. Апробация мотивационного подхода к классификации персонала.

Весной 2015 года предложенный универсальный подход к классификации персонала, сопряженный с его разграничением на условные мотивационные категории, успешно прошел апробацию на примере двух промышленных предприятий (условно обозначенных, ПП₁ и ПП₂) и двух высших учебных заведений (соответственно, ВУЗ₁ и ВУЗ₂) г. Бийска Алтайского края (табл. 5).

Таблица 5

Сводные результаты анализа мотивационной структуры персонала (%)

Мотивационные категории	Условное обозначение анализируемых организаций			
	ПП ₁	ПП ₂	ВУЗ ₁	ВУЗ ₂
Материалисты	49*	45*	15	15
Карьеристы-профессионалы	16	20	25	40*
Творцы	5	10	45*	25
Конформисты	30	25	15	20
Формалисты	0	0	0	0
Итого:	100	100	100	100

Примечание: * Доминирующая мотивационная категория персонала

Представляется, что приоритетное направление развития системы трудовой мотивации персонала обоих промышленных предприятий должно быть нацелено на совершенствование системы оплаты труда, сопряженное с реализацией воспроизводительной и стимулирующей функций заработной платы (посредством таких мотивов, как «достойный уровень заработной платы» и «справедливый способ ее начисления»). Руководству первого ВУЗа было рекомендовано в первую очередь сосредоточить усилия на обеспечении условий для развития и более полного использования творческого и инновационного потенциалов преподавателей; соответственно, руководству второго ВУЗа – на обеспечении условий для профессионального роста и развития научно-педагогических работников.

5. Выводы

Необходимость перехода к нетрадиционной концепции управления поведением наемных работников обусловила потребность в разработке универсальной методики классификации персонала, базирующейся на разграничении функциональных категорий на условные мотивационные. Предложенный авторами подход, успешно прошедший апробацию в четырех разнопрофильных организациях г. Бийска Алтайского края, подтвердил свою универсальность и адекватность предназначению. Следствием его реализации явились адресные рекомендации, нацеленные на приоритетное развитие высоко значимых мотивов доминирующей мотивационной категории наемных работников.

Литература

1. Милыева, Л. Г. Мотивация, оценка и стимулирование труда персонала организаций: монография [Текст] / Л. Г. Милыева. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. тех. ун-та, 2005. – 190 с.

2. Милыева, Л. Г. Теоретико-методические и прикладные аспекты кадрового менеджмента организаций: монография [Текст] / Л. Г. Милыева, Д. Ю. Федоркевич. – Новосибирск: «Сибирское университетское издательство», 2011. – 180 с.

3. Милыева, Л. Г. Методический инструментальный кадрового менеджмента организаций: монография [Текст] / Л. Г. Милыева, Д. Ю. Федоркевич. – Новосибирск: «Сибирское университетское издательство», 2014. – 200 с.

4. Пьянков, С. А. Методические подходы к разработке мотивационной модели управления персоналом научно-производственных объединений: дис. канд. экон. наук [Текст] / С. А. Пьянков. – Барнаул: Алтайский государственный университет, 2004. – 152 с.

5. Леонова, С. Г. Разработка мотивационной модели управления научно-педагогическим персоналом ВУЗа: дис. канд. экон. наук [Текст] / С. Г. Леонова. – Омск: Омский государственный университет, 2008. – 150 с.

6. Фомина, С. А. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития: дис. канд. экон. наук [Текст] / С. А. Фомина. – Омск: Омский государственный университет, 2008. – 155 с.

References

1. Milyaev, L. G. (2005). Motivation, evaluation and remuneration of the staff of organizations: monograph. Barnaul: Publishing house of Alt. state technical University, 190.

2. Milyaev, L. G., Fedorkevich, D. Y. (2011). Theoretiko-methodological and applied aspects of HR management organizations. Novosibirsk: Siberian University publishing house, 180.

3. Milyaev, L. G., Fedorkevich, D. Y. (2014). Methodological tools of personnel management. N-Birsk: Siberian University publishing house, 200.

4. Pyankov, S. A. (2004). Methodical approaches to the development of motivational models of personnel management research and production associations: dis. Cand. Econ. Sciences. Barnaul: Altai state University, 152.

5. Leonov, S. G. (2008). Development of motivational models of management of scientific-pedagogical staff of the University: dis. Cand. Econ. Omsk: Omsk state University, 2008. – 150 p.

6. Fomin, S. A. (2008). Assessment and stimulation of the personnel in conditions of transition to innovative way of development: dis. Cand. Econ. Sciences. Omsk: Omsk state University, 155.

Дата надходження рукопису 22.06.2015

Миляева Лариса Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики предпринимательства, Бийский технологический институт Алтайского государственного технического университета им. И. И. Ползунова, ул. Трофимова 27, г. Бийск, Алтайский край, Россия, 659305
E-mail: lgm17@mail.ru

Федоркевич Денис Юрьевич, кандидат экономических наук, доцент, кафедра технологи, Алтайская государственная академия образования им. В. М. Шукшина, ул. Советская 5, г. Бийск, Алтайский край, Россия, 659300
E-mail: fedorkewic@rambler.ru

УДК 330.35(23.0)

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.46931

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

© В. В. Польовська

У статті розглянуто теоретичні підходи щодо сутності поняття "розвиток гірських територій", подано власне трактування досліджуваного поняття, що обґрунтовується певними умовами та специфічними властивостями території, які впливають на повсякденну людську діяльність. Запропоновано обґрунтування депресивності територій, зокрема тих, де впродовж тривалого часу спостерігається небажане звуження відтворення економічної соціальної та екологічної сфер, або ж які протягом тривалого часу потребують постійної донорської підтримки.

Ключові слова: розвиток гірських територій, специфічні властивості території, людська діяльність, депресивні території, законодавчо-нормативне забезпечення

Theoretical approaches to the essence of the concept of "development of mountain areas" are considered in the article. It is given proper interpretation of the studied concepts that justified by certain conditions and specific properties of areas that affect the everyday human activities. It is proposed substantiation of depressed areas, particularly those where for a long time is occurred narrowed reproduction of unwanted economic social and environmental fields, or for areas required constant donor support for a long time.

Keywords: development of mountain areas, specific properties of the area, human activity, backward regions, legislative and regulatory support

1. Вступ

Розвиток гірських територій в сучасних умовах життєзабезпечення населення гірських районів набуває дедалі більшого значення. Збереження і охорона гірських екосистем ставить нові вимоги до органів державної влади, місцевого самоврядування і до громади, зокрема. Пошук нової моделі забезпечення збалансованого розвитку гірських територій у напрямі зниження антропогенного тиску на території гірської місцевості, раціональне використання природно-ресурсного потенціалу гірського краю обґрунтовує необхідність дослідження теоретичних підходів з метою більш глибокого розуміння сутності відміченого поняття з окресленням у подальшому перспективних напрямів розвитку гірських територій.

2. Огляд літератури та постановка проблеми

Особлива увага щодо розвитку гірських територій обумовлюється складними умовами життєзабезпечення населення гірського краю. Постає необхідність у пошуку активізаційної моделі на основі

врахування пріоритетних факторів впливу забезпечення збалансованого соціально-економічного й екологічного розвитку гірської місцевості. Нині постає завдання не тільки раціонального використання природних ресурсів і багатств гірських територій, але й збереження самобутності, етнічної привабливості краю, зацікавленості і залучення молоді до розвитку гірських територій.

Комплексним науково-теоретичним дослідженням процесу формування сприятливого життєвого середовища у гірській місцевості, забезпеченню сталого розвитку гірських територій, їх функціональності присвятили свої праці вітчизняні та зарубіжні вчені [1, 3, 4, 8–12, 15, 16]. Зокрема ними було запропоновано концептуальні засади збалансованого розвитку гірських територій з окресленням еколого-економічних аспектів та підходів щодо управління ними на регіональному рівні. Водночас дослідження потребують теоретико-практичні підходи до розвитку гірських територій.

Метою роботи є узагальнити теоретичні підходи до дослідження сутності поняття "гірські теори-