

10. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Соцэкгиз, 1962.

11. Спенсер, Г. Синтетическая философия / Г. Спенсер: Пер. с англ. — К.: Ника-центр, 1997.

12. 25 ключевых книг по экономике / А. Бейтон, К. Долло, А. М. Дре, А. Казорла. — Челябинск: Урал LTD, 1999.

Стаття надійшла до редакції 9.06.2010 р.

УДК 330.1

А. В. Калина, канд. екон. наук, доц.
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

АННОТАЦИЯ. В статті розглянуто поняття методологія та підходи до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці персоналу в сучасних умовах.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Методологія, персонал, управління, принципи, підходи, організаційно-економічний механізм, стимулювання, праця.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрено понятие методология и подходы к формированию организационно-экономического механизма стимулирования труда персонала в современных условиях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Методология, персонал, управление, принципы, подходы, организационно-экономический механизм, стимулирование, труд.

The SUMMARY. In article the concept methodology and approaches before formation organizational economic to the mechanism of stimulation of work of the personnel in modern conditions is considered.

KEY WORDS. Methodology, the personnel, management, principles, approaches, the organizational-economic mechanism, stimulation, work.

Вступ. На кожному етапі розвитку країни формуються певні методологічні основи організаційно-економічного механізму стимулювання праці працюючих. Кожний етап розвитку вносить щось своє, свої корективи у вже існуючий механізм, а це, в свою чергу, призводить до появи нових підходів до організації та здійснення механізму стимулювання праці. Це питання дуже об'ємне

і різнопланове, тому ним займаються й економісти, й управлінці, і філософи. Оскільки методологічні підходи знаходяться у процесі постійної реформації, особливо щодо стимулювання праці, спектр якої весь час розширюється, ця проблема постійно в центрі уваги. Проблемаами методології займалися такі вчені, як Бородіна О. М., Гончаренко С. У., Бондар І. К., Дмитренко Г. А., Долішній М. І., Колот А. М., Куденко В. І., Пригожин А. І., Спіркін А. Г., Фаренік С. А., Юдін Е. Г. та багато інших.

Однак цілісних науково-методичних розробок даної проблеми в Україні поки що не існує, оскільки кожний учений займається цими проблемами під кутом зору свого наукового інтересу.

В обсязі даної статті розглянуто питання, яке стосується тільки методологічних підходів до організаційно-економічного механізму стимулювання, тому що від того, як цей механізм буде сформовано, певною мірою залежить результативність виробництва, ефективність праці персоналу.

Постановка завдання. Мета даної статті полягає в тому, щоб з урахуванням надбань вітчизняної економічної науки і використанням досвіду національних науково-практичних здобутків сформулювати та спробувати визначити методологічні підходи щодо формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці.

Результати. Сучасний стан розвитку економіки країни, свідчить про необхідність створення певного організаційно-економічного механізму, який би виступав визначальним чинником можливості забезпечення належного функціонування і розвитку суб'єктів соціально-трудова відносин та можливості досягнення ними визначених цілей. З цією метою необхідно для вирішення вказаної проблеми сформулювати методологію управлінської діяльності.

Термін «методологія» є досить популярним при визначенні сутності та найзагальніших закономірностей того чи іншого виду людської діяльності. При цьому існує дві, в певному розумінні полярних, точки зору на його зміст. Іноді поняття методології вживається як синонім філософії тієї сфери суспільного життя, якої стосується відповідна діяльність, або її теоретичних основ. І поряд з цим існують також спроби ототожнювати це поняття із загальними технологіями цієї діяльності або управління нею. Однак найчастіше його все ж пов'язують з пізнавальною, а не з перетворювальною діяльністю людини в будь-якій сфері.

Найбільш поширені тлумачення терміну «методологія» виходять з того, що він має два основних значення. Перше з них означає сукупність методів і прийомів дослідження, які використовуються у певній галузі науки. Друге ж його значення звичайно

співвідносять із вченням про методи пізнання і перетворення дійсності. При цьому, за словами С. У. Гончаренка, розрізняють: а) часткову методологію як сукупність методів кожної конкретної науки; б) загальну методологію як сукупність більш загальних методів; в) філософську методологію як систему діалектичних методів, що є найбільш загальними і діють на всьому терені наукового пізнання, конкретизуючись і через загальнонаукову, і через часткову методологію [2, с. 207].

Згідно з визначенням, наведеним А. Г. Спіркіним та Е. Г. Юдіним у відповідній статті в «Большой Советской Энциклопедии», під методологією прийнято розуміти «вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності». У цьому досить широкому розумінні методологія «утворює необхідний компонент всякої діяльності, оскільки остання стає предметом пізнання, навчання й усвідомлення».

Як стверджують ці автори, методологічне знання може виступати у двох формах. *Нормативна* його форма містить розпорядження і норми, за допомогою яких зафіксовані зміст і послідовність певних видів діяльності або операцій, сукупність яких і становить структуру кожної конкретної діяльності. *Дескриптивна* ж форма методологічного знання представляється описом фактично виконаної діяльності. Спіркін та Юдін підкреслюють при цьому, що «в обох випадках основною функцією цього знання є внутрішня організація і регулювання процесу пізнання чи практичного перетворення якого-небудь об'єкта» [1, с. 164].

Останнім часом під методологією найчастіше прийнято розуміти вчення про принципи, форми, способи і структуру пізнавальної, насамперед науково-дослідної діяльності, що сприяє розвитку економічних знань. У цьому відношенні здається показовим, що в такому розумінні до складу методології включають також загальну характеристику компонентів наукового дослідження: його об'єкт і предмет, цілі, завдання і проблеми дослідження, сукупності дослідницьких засобів, що використовуються, а також загальну послідовність дій, спрямованих на вирішення поставлених завдань. Особливого значення методологія надає правильній постановці завдань дослідження. Існує навіть така сентенція, що правильна постановка завдання вже наполовину означає його розв'язання.

Згідно з визначенням, яке наводиться в підручнику І. Ф. Надольного, В. П. Андрущенко, І. В. Бойченка та інших, «певна система методів і форм, засобів та видів пізнання становить наукову методологію». При цьому під власне методологією автори розуміють переважно «вчення, науку про методи наукового пізнання

та перетворення дійсності» і вважають її одним з аспектів гносеології, який розроблюється таким її розділом, як логіка і методологія науки. На думку цих авторів, «однією з найбільш актуальних проблем сучасного етапу розвитку логіки і методології науки є питання про необхідність виділення поряд з емпіричним та теоретичним рівнями наукового пізнання ще одного відносно самостійного рівня — метатеоретичного, який є передумовою самої теоретичної діяльності в науці [3, с. 350].

Виходячи з наведених підходів до розуміння сутності загального поняття методології, вважаємо, що при формуванні методології управлінської діяльності надзвичайно корисними може виявитися введене Т. Куном поняття „парадигми». Поняття «парадигма» відображає сукупність теоретичних і методологічних передумов, які визначають конкретне наукове дослідження, яке втілюється в науковій практиці на даному етапі [4, с. 354]. У той же час у граматиці це означає таблицю форм відмінювання слів.

І хоча у філософській літературі термін «методологія» найчастіше використовується стосовно наукового пізнання і тому розуміється переважно як методологія наукового пізнання, тобто «вчення про принципи побудови, форми і способи науково-пізнавальної діяльності» [1, с. 164], при формуванні та реалізації методології будь-якої іншої конкретної практичної діяльності людей, у тому числі, безперечно, й діяльності з формування організаційно-економічного механізму, доцільно виходити приблизно з тих же положень.

При цьому пам'ятаючи, що сучасна методологія виконує два типи функцій. Перша — визначає сутність наукової діяльності та її взаємозв'язок з іншими сферами діяльності, а друга — розв'язує завдання вдосконалення, раціоналізації наукової діяльності [4, с. 279].

Іншими словами методологія будь-якого конкретного виду людської діяльності повинна включати струнку і чітку систему цілепокладання, цілісну і внутрішньо несуперечливу систему принципів, на яких вона ґрунтується, вичерпну характеристику основних форм, методів і засобів, необхідних для успішного здійснення цієї діяльності, а також умов найдоцільнішого їх практичного застосування.

Стосовно організаційно-економічного механізму слід зазначити, що структура його методології буде також складатись з цих складових, але вони будуть відображати тільки те, що пов'язано з організацією та економічною стороною стимулювання праці, оскільки „механізм» — це система, яка визначає порядок певного

виду діяльності. Таким чином методологія організаційно-економічного механізму стимулювання праці може бути представлена таким чином (рис. 1).

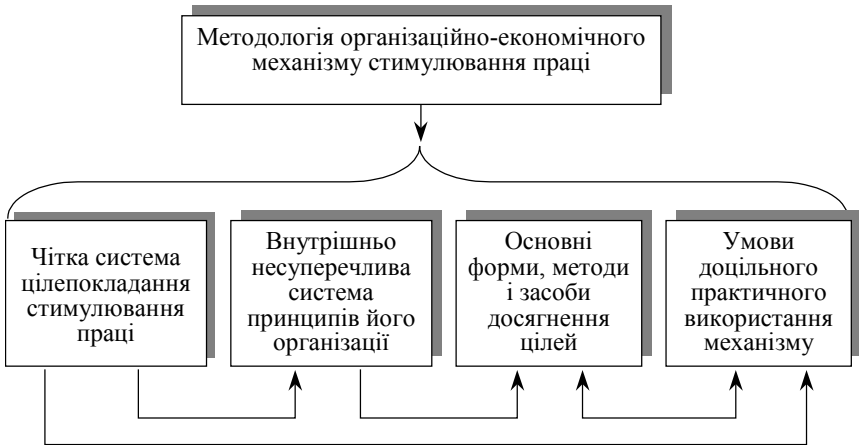


Рис. 1. Загальна структура поняття методології організаційно-економічного механізму

За результатами аналізу наведеної схеми можна дійти висновку, що методологія дійсно являє собою цілісну систему принципів цілепокладання відповідного механізму, його методів і засобів та принципів здійснення, а також підходів та умов доцільного практичного використання системи засобів для забезпечення певного рівня стимулювання праці працюючих.

Роль методології управлінської діяльності полягає у визначенні та встановленні основних стратегічних орієнтирів, які забезпечують адекватність цілей і змісту організаційно-економічного механізму вимогам умов, що безперервно змінюються, та практики, а також істотне підвищення ефективності стимулювання шляхом постійного удосконалювання її моделей, методів і засобів здійснення.

Таким чином, виходячи з цього можна впевнено стверджувати, що для успішної реалізації цієї ролі необхідне попереднє вирішення певної сукупності завдань з формування методології організаційно-економічного механізму, спрямованих на забезпечення успішного досягнення за його допомогою заздалегідь визначеної мети. Аналіз загальної структури такої системи дозволяє класифікувати цілі методології організаційно-економічного механізму (ОЕМ) таким чином (рис. 2).

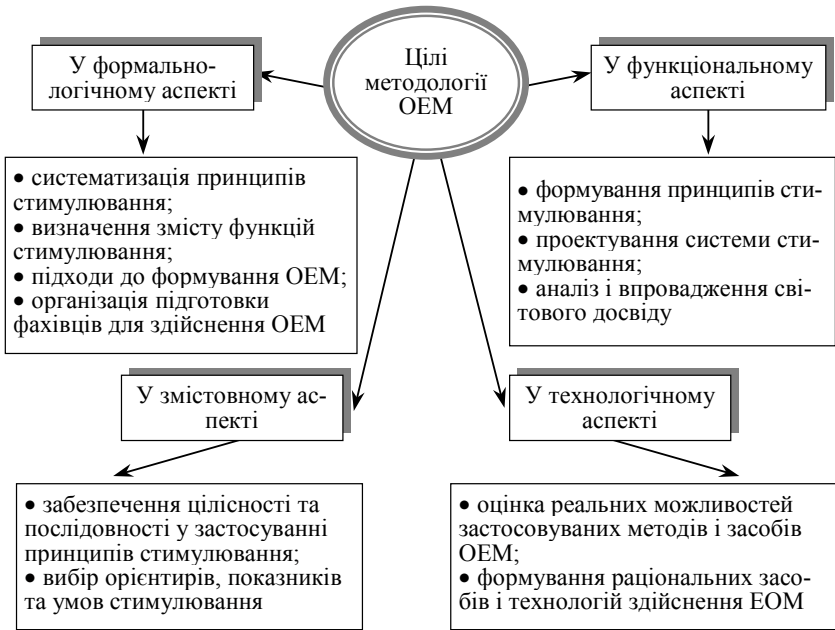


Рис. 2. Класифікація цілей методології OEM

У сучасній методології управлінської діяльності основні підходи до її організації та практичного здійснення визначаються насамперед сукупністю тих чинників, що обираються як домінантні. Залежно від цього, основними прийнято вважати цільовий, діяльнісний та особистісний підходи (рис. 3).

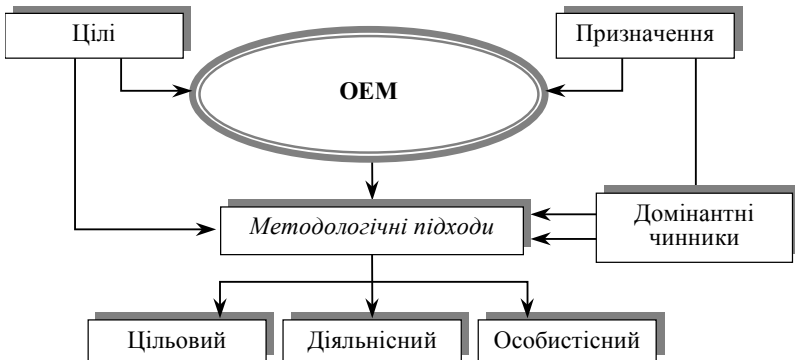


Рис. 3. Основні методологічні підходи до OEM

Цілком природно, що для реального суб'єкта ринкових відносин характернішим є застосування різних комбінацій методологічних підходів. Це дає можливість доцільніше використовувати переваги і певним чином нівелювати ймовірні хиби окремих підходів. Однак, саме з методологічної точки зору сутність та характерні особливості кожного з цих підходів необхідно проаналізувати окремо.

Цільовий підхід вважається одним із найпоширеніших у практиці управління, особливо на регіональному, галузевому чи загальнодержавному рівнях. При ньому методологія управління орієнтує всю діяльність працівників на досягнення заздалегідь визначених і всебічно обґрунтованих цілей системи відповідного рівня. В такому випадку домінанта управління визначається місією організації, її стратегією, цілями і завданнями. Виходячи з цього, для кожної організації відповідно до її завчасно обраних стратегії, цілей і завдань визначаються необхідні засоби і технології OEM та характер стимулювання.

Ефективність роботи оцінюється насамперед за виробничими показниками. Людський фактор при цьому враховується лише тією мірою, у якій від нього залежить досягнення бажаних цілей управління, тобто очікуваних результатів функціонування організації.

При *діяльнісному підході* домінанта управління OEM переноситься в сферу належної організації роботи всіх учасників спільної діяльності, її належної координації та оптимізації. Цілі організації при цьому, безперечно, також лишаються одним з визначальних чинників управління, однак завдання їхнього досягнення вирішується переважно через забезпечення бажаної якості діяльності кожного працівника і колективу в цілому, які й виступають домінантою управління.

В такому разі істотне місце у загальній структурі OEM посідають питання створення і підтримки сприятливого психологічного клімату в колективі, формування відповідної корпоративної культури, мотивації людей на високопродуктивну працю та максимальну мобілізацію їхніх індивідуальних прагнень та інтересів на досягнення загальних цілей організації в цілому.

Діяльнісний підхід є досить ефективним при управлінні усталеним колективом в умовах нормального функціонування відповідної соціальної організації.

При використанні *особистісного підходу* управління орієнтується на людину, на максимальне використання її особистісного потенціалу, її творчих здібностей і можливостей. При цьому домінантою OEM виступає людина, її особистісний розвиток та

вдосконалення, її прагнення та інтереси. У повній відповідності до сучасних концепцій плідного використання особистісного чинника, саме в такому випадку через створення умов і можливостей для максимальної самореалізації особистості, через прояв усіх її здібностей, розкриття і реалізацію творчого потенціалу кожної людини найбільш ефективно досягаються стратегічні цілі організації.

Критеріями ефективності OEM при використанні особистісного підходу також слугують не тільки виробничі показники, але й характеристики соціального розвитку, задоволеність працівників своєю діяльністю та цінування ними свого членства саме у даному колективі. Особистісний підхід поступово визнається як найбільш адекватний новим реаліям постіндустріального етапу розвитку людської цивілізації.

Підкреслимо, що всі три розглянуті методологічні підходи до OEM певною мірою мають вважатися ідеалізованими, оскільки в реальному житті практика використовує те чи інше поєднання їх найбільш характерних рис.

І для успішного розв'язання кожної ситуації виявляються доцільними різні підходи.

Висновок. Кожен із розглянутих підходів визначає, насамперед, найімовірніше тактику дій. Тому незалежно від підходу, який обирається в кожній конкретній ситуації, в основу OEM повинні бути покладені стратегічні цілі організації у поєднанні з необхідністю застосування гнучкої тактики дій після їх досягнення. Саме така практика здатна забезпечити можливість досягати максимальних результатів при мінімально можливих витратах ресурсів усіх видів, тобто досягти певної ефективності та продуктивності.

Література

1. Большая Советская Энциклопедия: В 30 т. — Т. 16. — М.: Советская Энциклопедия, 1974. — 616 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. — К.: Либідь, 1997. — 376 с.
3. Філософія: Навчальний посібник / І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко, І. В. Бойченко та ін.; За ред. І. Ф. Надольного — К.: Вікар, 1999. — 624 с.
4. Философский словарь: Под ред. И. Т. Фролова. — М.: Политическая литература, 1987. — 588 с.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2010 р.