

Кмитюк Т.Л.,
аспірантка кафедри економіко-математичного моделювання Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ТА МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ЇХ НЕДОЛІКИ ТА ПЕРЕВАГИ

Мотивація персоналу займає одне із центральних місць у системі управління будь-яким соціально-економічним об'єктом. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [4].

Традиційно теорії мотивації розділяють на дві великі групи: змістовні та процесійні [4]. Змістові теорії мотивації аналізують фактори, що справляють вплив на поведінку людини, її трудову активність. Дані теорії дають опис структури потреб, їхнього змісту, ієрархії, пріоритетності. Найвідоміші змістові теорії мотивації: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга, теорія набутих потреб Мак-Клелланда. Всім цим змістовим теоріям властиві дві загальні характеристики. По-перше, в кожній чітко сформований певний погляд на мотивацію, який підтверджений емпіричними дослідженнями і вже досить довго застосовується в практиці управління. По-друге, всі теорії змістовної мотивації основну увагу приділяють аналізу факторів, які лежать в основі мотивації, і практично не приділяють уваги аналізу процесу мотивації, що є основним недоліком всіх теорій змістовної мотивації.

До процесійних належать теорії, які представляють явище мотивації як процес, який можна проаналізувати, описати, спроектувати і спрогнозувати результати його реалізації, не заглиблюючись надто в природу і зміст самих мотивів. В даний час існує три основні процесійні теорії мотивації, а саме: теорія очікування В.Врума, теорія справедливості Адамса, теорія Портера. Як змістовні так і процесійні теорії мають щось особливе та відмінне, що дає можливість одержати визнання теоретиків і внести вклад у розробку знань про мотивацію. Але, основним недоліком даних теорій мотивації є те, що вони лише описують процес мотивації, а не кількісно вимірюють її рівень, тобто носять якісний аналіз.

Широко значення набуло застосування методів опису мотивації, що базуються на використанні математичного моделювання та сучасних інформаційних технологій. Так праці [2, 7, 8], присвячені опису мотивації праці, методам та моделям її оцінювання на підприємствах. Побудовані моделі базуються на математичному інструментарії такому, як: теорії ігор, методів оптимізації, теорії графів та теорії марковських процесів, в одному з досліджень за основу взято агентний підхід до визначення матеріального стимулювання. У працях розроблено комплекс моделей управління розвитком індивідуального трудового потенціалу працівників, який містить модель ієрархії потреб, моделі управління професійною адаптацією, моделі управління мотивацією та навчанням, модель управління кар'єрою, запропонована математична модель узагальнює існуючі моделі стимулюючих контрактів. Також здійснено угруповання методів мотивації за ознакою однорідності, ввівши і запропонувавши кількісні характеристики (інтенсивність і важливість) та шкали для їх оцінювання, розроблено економіко-математичну модель мотивації до праці, що дозволяє розраховувати величину мотивації в кількісному вираженні і знаходити ефективність діяльності співробітника при відомій величині мотивації.

В інших дослідженнях [4, 9, 10] – акцент робиться на управління мотивацією персоналу. Як висновок впливає те, що кінцевою метою управління трудовим потенціалом із застосуванням мотивації є забезпечення життєздатності підприємства за рахунок підвищення ефективності системи оплати праці. В дослідженнях розроблено концепцію моделювання процесів управління мотивацією персоналу підприємства, модель життєздатної системи управління мотивацією персоналу підприємства.

Запропоновано економіко-математичну модель у вигляді множинної нелінійної регресії, яка дозволяє визначити закономірність зміни величини преміальної складової мотиваційної системи управління залежно від зміни значень основних базових показників ефективності, що надає можливість прогнозувати рівень витрат на преміювання працівників і своєчасно приймати управлінські рішення щодо поліпшення мотиваційної діяльності.

У роботах [1, 5, 11] представлені економіко-математичні моделі для визначення оптимальної мотивації в інноваційній сфері. Так як одним з основних чинників інноваційного розвитку є працівники, то першочерговим завданням управлінців має бути мотивація творчих працівників до інновацій. В працях систематизовано основні тенденції та особливості форм і методів активізації інноваційної діяльності. Особливий акцент робиться на мотивацію праці науковців, персоналу підприємств,

дослідників і розробників нововведень. Запропоновано рейтинг трудових цінностей за різних типів мотивації та груп показників для оцінювання трудового внеску.

Описуються ряд задач з управління персоналом, де теорія ігор вступає як потужний засіб не тільки моделювання ситуацій, але й в якості обґрунтування шляхів для побудови механізмів оптимального управління розвитком персоналу. За допомогою теорії ігор він визначає ті технології управління персоналом, які мають найвищу ефективність в досягненні мети керівника. Особлива увага зосереджена на тому, яким саме чином поставити теоретико-ігрову задачу.

Подано підхід до персоналу, як домінуючої компоненти інноваційного потенціалу організації та запропоновано методичний інструментарій по оцінюванню і стимулюванню персоналу інноваційних організацій.

На жаль, незначна кількість публікацій, які присвячені дослідженню проблемам мотивації науково-педагогічних працівників. Наприклад, в праці [6]. Акцент робиться на матеріальне стимулювання науково-педагогічного персоналу ВНЗ. Проблеми щодо вдосконалення мотиваційного механізму у вищій школі зумовлені через недосконалу систему державного регулювання оплати праці НПП, що обмежує можливості керівництва вузів щодо розробки та впровадження ефективних мотиваційних механізмів, а також через систему оплати праці й преміювання НПП. В зв'язку з цим можна вважати доцільними такі пропозиції, що для прийняття управлінських рішень та підвищення ефективності мотивації потрібно досконаліше дослідити менш досліджуванні сфери економіко-організаційних систем. Оскільки суть ефективного управління полягає в тому, що люди розглядаються як основа у конкурентній боротьбі, яких потрібно мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами з урахуванням характеру роботи, конкретних результатів праці, ініціативності, дисципліни, бажання підвищити свою кваліфікацію.

Література:

1. Волков О.І., Денисенко М.П., Гречан А.П. та ін. Економіка та організація інноваційної діяльності: Підручник (третє видання). – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 662 с.
2. Котляров И.Д. Математическое моделирование мотивации к труду : автореф. дис. на получения наук. ступень канд. экон. наук : спец. 08.00.13 "Математические и инструментальные методы экономики"/ И.Д. Котляров – Санкт-Петербург, 2001 – 22с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.

4. Лисенко Ю.Г. Стратегічне управління персоналу: Вид. 2-е, пер. і доп./ Андрієнко В.Н., Белікова Т.Ю. – Донецьк: ООО “Юго-Восток, Лтд”, 2005.– 201с.
5. Миляева, Л.Г. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях инновационной среды: монография / Л.Г. Миляева, С.А. Фомина; Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2008. – 156 с.
6. Мокіна Ю.В. Математичні моделі в системах управління ефективністю діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.03.02 “Економіко-математичне моделювання”/ Ю.В. Мокіна. – Київ, 2006 – 18 с.
7. Новиков Д.А. Стимулирование в социально-экономических системах / Базовые математические модели. М.: Институт проблем управления РАН, 1998. – 216 с.
8. Пунтус С. А. Математическое моделирование процессов стимулирования труда работников в коммерческих организациях автореф. дис. на получения наук. ступень канд. экон. наук : спец. 08.00.13 “Математические и инструментальные методы экономики”/ С. А. Пунтус С. А. – Москва, 2002. – 23 с.
9. Смірнова Ірина Іванівна. Розвиток мотиваційної системи управління на промислових підприємствах : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2008. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук Маріуполь – 2008
10. Тимохіна Я.В. Моделювання процесів управління мотивацією персоналу підприємства автореф. дис. на здобуття наук. ступень канд. екон. наук: спец. 08.00.11 “Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці”/ Я.В. Тимохіна – Донецьк, 2009. – 19 с.
11. Шиян А.А. Теорія ігор: основи та застосування в економіці та менеджменті. Навчальний посібник. –164 с.