

Студент 3 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ГУМАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ЯК ПРОВІДНІ ЛАНКИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Анотація. Досліджено гуманізацію праці та планування кар'єри як основні мотиваційні чинники для людини. Розглянуто точки зору різних вчених. Визначено основні завдання гуманізації праці та планування кар'єри. Наведено теорії очікування та справедливості.

Аннотация. Исследованы гуманизация труда и планирование карьеры как основные мотивационные факторы для человека. Рассмотрены точки зрения разных ученых. Определены основные задачи гуманизации труда и планирования карьеры. Приведены теории ожидания и справедливости.

Annotation. Humanizing of labour and planning of career is examined as basic motivational factors for a man was investigated. The points of view of different scientists are examined. The basic tasks of humanizing of labour and planning of career are determined. Theories over of expectation and theory of justice are brought.

Ключові слова: мотивація, нематеріальна мотивація, гуманізація праці, кар'єра, планування кар'єри.

Оскільки потреби людини постійно змінюються, то змінюються і методи мотивації праці, тобто не можна наперед розрахувати, що вчорашня мотивація виявиться успішною і сьогодні. З розвитком особи розширюються потреби людини і можливості її самовираження. Отже, можна стверджувати, що процес мотивації через задоволення потреб нескінченний.

Широкое коло завдань і методів їх вирішення, пов'язаних з гуманізацією праці та плануванням кар'єри, знайшло відображення у наукових роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, серед них: Г. Зайцев, Б. Сербінский, Е. Уткін, В. Веснін, В. Панасюк, А. Чандлер, А. Юданов, А. Тимохов, О. Амоша, А. Зокін, А. Гальчинський, І. Романенко, А. Бородкін, Б. Мігалатий, Е. Брігхем, К. Друрі та ін.

Метою дослідження є аналіз теоретичних положень і методичних рекомендацій стосовно ефективного розподілу праці та кар'єрного зростання, що стимулює працівників і робітників до продуктивної праці.

Глибокі зміни в структурі та якості робочої сили, у змісті праці, вичерпання резервів зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей потребують нетрадиційних підходів до посилення мотивації праці. При цьому завдання полягає в тому, щоб привести в дію ті можливості людини, які пов'язані з її майстерністю, освітою та підготовкою, установками, розвитком трудового потенціалу, прагненням до творчості, самореалізації. Такі висновки не лише

Американські спеціалісти в галузі управління Т. Петерс і Р. Уотермен на основі вивчення досвіду 62 працюючих фірм прийшли до несподіваного, на їхній погляд, висновку, суть якого виражається формулою: "продуктивність – від людини".

Результати дослідження засвідчили, що найбільшого успіху досягають ті фірми, які прагнуть створити, підтримувати обстановку довіри до працівників, свободи творчості, самостійності.

Практичні заходи щодо приведення в дію нових резервів підвищення трудової активності найманих працівників безпосередньо пов'язані з гуманізацією праці. Саме остання, як свідчить досвід, нині є основною ланкою нематеріальної мотивації праці [2].

Гуманізація праці на практиці повинна забезпечити:

1. Високу змістовність праці трудящих, яка відповідає їхній кваліфікації, структурі та ієрархії потреб і мотивів.

2. Краще пристосування матеріально-технічної бази виробництва до людини.

3. Створення сприятливих умов праці.

4. Широку та активну участь працівників у вирішенні виробничих завдань.

Класична програма гуманізації праці включає такі складові [3]:

1. Забезпечення змісту праці (суміщення функцій робітників основного й допоміжного виробництва, основних функцій і функцій контролю за якістю продукції).

2. Групування різнорідних операцій.

3. Розвиток колективних форм організації праці.

4. Створення доцільних умов праці.

5. Демократизація управління, залучення працівників до управління виробництвом.

6. Раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи.

На основі запровадження традиційних методів мотивації та програм гуманізації праці ставиться завдання створення нової, "синтетичної" моделі організації стимулювання ефективності виробництва.

Зрозуміло, головна мета таких програм і методів мотивації – максимізація прибутку. Проте не можна не бачити й того позитивного, що нові підходи до мотивації праці привносять у діяльність найманих працівників, у задоволення їхніх потреб: вони сприяють розвитку творчого потенціалу працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого порядку – в належності та причетності, визначенні та самоствердженні, самовираженні [4].

Політика в області кар'єри персоналу має бути спрямована на задоволення кількісних і якісних потреб організації у працівниках у необхідний час і в потрібному місці. Важливим засобом розроблення та реалізації цієї політики є планування кар'єри.

Якщо ж планування кар'єри розглядати крізь призму сучасних теорій мотивації, то можна дійти висновку, що цей елемент управління персоналом має безпосереднє відношення до мотивації трудової діяльності. Так, згідно з теорією Маслоу, до первинних потреб людини належать потреби безпеки, намагання бути впевненим, що фізіологічні та інші пріоритетні потреби, у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи, будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому [5].

Теорії очікувань свідчать, що люди прагнуть у будь-якій ситуації отримати максимум бажаного. Тому в процесі роботи людина прагне до отримання різноманітних винагород і максимального задоволення потреб. До таких потреб належать просування у службовій діяльності та знання перспектив свого

зростання. Очікуючи, що вибраний тип поведінки призведе до досягнення бажаного, людина розподіляє свої зусилля і прагне досягнення оптимального співвідношення в системі "затрати – результати – винагорода – валентність".

Із теорії справедливості випливає, що коли працівники бачать залежність щодо себе між рівнем ефективності роботи і просуванням у службовій діяльності, то це сприяє їхній трудовій активності. Одночасно людина починає приділяти підвищену увагу перспективам свого зростання, просуванню у службовій діяльності, адже це, на її думку, буде супроводжуватися справедливою винагородою.

Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання – безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. Відтак плануванню кар'єри слід приділяти першочергову увагу. Воно має безпосереднє відношення до реалізації цілої низки потреб і впровадження в дію трудових статусних мотивів персоналу [6].

Планування кар'єри слід розглядати як розробку офіційної програми, моделей просування персоналу у службовій діяльності, які визначають перспективу його зростання за певних умов, допомагають кожному працівникові розкрити свої здібності та застосувати їх якнайкраще для цілей організації.

Моделі ділової кар'єри можуть бути загальними і конкретними. Загальні моделі – це набір кількох напрямів службового зростання фахівця відповідного навчання, стажування тощо для підготовки керівника (спеціаліста, службовця) необхідного рівня і профілю. Організаційні питання планування кар'єри докладно висвітлені у спеціальній літературі. У зарубіжній практиці найбільш цінний досвід цілеспрямованого впливу на статусні мотиви через планування кар'єри демонструють японські фірми. Загальновизнано, що японська модель ринкової економіки є унікальною, багато в чому не схожою на інші моделі ринкового господарства. Секрети японського "дива" різними економістами пояснюються неоднаково. Часто їх пов'язують з національними особливостями, особливою культурою народу.

Один з відомих японських економістів М. Аюкі стверджує, що основою японської системи стимулів є ієрархія рангів, у якій працівники фірми змагаються за просування у службовій діяльності на основі своїх досягнень і набутих знань. Централізоване управління ієрархією рангів у японських фірмах, як зазначає М. Аюкі, доповнює децентралізований перехід до передачі інформації та гарантує цілісність організації [4].

Отже, можна сказати, що попри всі негаразди кожне підприємство має скористатися результатами наукових досліджень, передовим досвідом задля опрацювання власної, найприйнятнішої системи стимулювання діяльності персоналу.

Треба зазначити, що зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу не є сталим, він постійно збагачується новими елементами. Значні новації в організації матеріального стимулювання в зарубіжних фірмах спостерігаються в останні два десятиліття, що спричинено низкою конкретних обставин.

Глобалізація економіки, посилення конкуренції на ринках збуту зумовлюють необхідність децентралізації управління і перехід до раціональніших організаційних структур управління підприємствами та відповідно до гнучкішого й ефективнішого використання персоналу підприємств.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Литература: 1. Гутгарц Р. Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р. Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5. 2. Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М.: Гардарики, 2000. – 296 с. 3. Глухов В. В. Основы менеджмента: учебник для вузов / В. В. Глухов. – СПб.: Спец. литература, 1995. 4. Герчикова И. И. Менеджмент: учебник / И. И. Герчикова. – М.: Банки и биржи; Юнити, 1995. – 521 с. 5. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебн. пособие / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: МГУ, 1995. – 438 с. 6. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: МГУ, 1995. – 438 с.