Вісник Східноєвропейського університету
економіки і менеджменту

УДК 331.108.5

Драч О. І.[1]

ІСТОРИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТЕОРІЇ СТИМУЛЮВАННЯ

У статті наголошено на необхідності дослідження історичних аспектів становлення та розвитку теорії стимулювання, обґрунтуванні впливу концепцій та теорій управління на формування систем стимулювання. Здійснено систематизацію генезису управлінських парадигм та еволюції вітчизняної теорії управління.

Ключові слова: *стимулювання, управлінські парадигми, концепції стимулювання.*

ВСТУП

У період становлення ринкових відносин в Україні перед більшістю підприємств постала проблема перебудови всієї системи управління їх діяльністю. Суттєвим елементом оновленої системи управління діяльністю є управління персоналом підприємства, основою якого є система стимулювання працівників. Запровадження на підприємствах ефективної системи стимулювання персоналу є запорукою результативного провадження ними діяльності.

Світова економічна наука накопичила чималий досвід обґрунтування теоретичних та практичних засад стимулювання персоналу. Багатогранно і ґрунтовно питання стимулювання викладені в працях Д. А. Аширова, І. О. Баткаєвої, М. О. Волгіна, О. М. Волгіної, Б. М. Генкіна, В. М. Гончарова, О. А. Грішнової, В. М. Данюка, Н. І. Єсінової, С. С. Занюка, Є. П. Ільїна, А. Я. Кібанова, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, Ю. П. Кокіна, О. І. Кочеткової, Г. Т. Кулікова, Т. І. Лепейко, Д. О. Леонтьєва, Н. Д. Лук'янченко, Т. М. Матрусової, В. М. Нижника, Ю. Г. Одегова, О. В. Павловської, В. П. Рожина, А. О. Русалінової, М. В. Семикіної, А. А. Соболевської, О. О. Токарєвої, Е. А. Уткіна, З. Є. Шершньової, а також Дж. Аткінсона, В. Врума, Ф. Герцберга, К. Левіна, Е. Лоулера, Ф. Лютенса, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Л. Портера, Х. Хекхаузена та ін. У той же час, в економічній літературі недостатньо розкривається еволюція теорії управління з точки зору формування системи стимулювання працівників.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Формування адекватної системи стимулювання персоналу набуває особливого значення в період трансформації в країні економічних відносин. Обґрунтований підхід до побудови складових ефективної

[1] Рецензент – д.е.н., професор Ведерніков М.Д.

системи стимулювання працівників передбачає дослідження історичних аспектів становлення та розвитку теорії стимулювання, аналіз впливу концепцій та теорій управління на формування систем стимулювання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Інтерес до проблем стимулювання виник ще до появи теорії управління як науки. Наукове дослідження причин активності людини розпочали ще визначні філософи давнини – Аристотель, Геракліт, Демокріт, Лукрецій, Платон, Сократ.

Аналіз наукових досліджень, присвячених розвитку теорії управління [2; 3; 4; 5; 6; 8; 9; 10], дозволяє зробити висновок, що подальше наукове дослідження та обґрунтування проблеми стимулювання здійснювалось вже поряд з формуванням і розвитком концепцій і теорій управління персоналом: концепції застосування людського чинника у виробництві, теорії людських ресурсів, теорії людського капіталу. Кожна з концепцій та теорій управління персоналом представлена відповідними підходами до стимулювання праці: «людини економічної», «людини соціальної», «людського капіталу».

Першою науково обґрунтованою концепцією стала концепція використання трудових ресурсів (labor resources use), яка замість людини розглядала лише її функцію – працю, вимірюючи її затратами робочого часу і заробітною платою. Основоположниками цієї концепції були Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет, Л. Гілбрет, Г. Гантт, які належали до школи наукового управління. Дослідники вважали, що стрижнем наукового управління персоналом є аналіз змісту праці та її компонентів.

У 20-ті роки XX ст. А. Файоль, Л. Урвік, Г. Емерсон, Л. Г'юлік, М. Вебер та ін. запропонували концепцію управління персоналом (personnel management). Вони розглядали людину через призму посади, а стрижнем управління вважали адміністративний механізм.

Для концепцій застосування людського чинника у виробництві характерним є дещо механістичний підхід до людини та оцінки її ролі у виробничому процесі, який повністю визначив ставлення до працівника та підхід до стимулювання його праці.

Згідно цього підходу, який отримав назву «людини економічної», людина виступає в організації як економічний суб'єкт і, відповідно, надає перевагу виключно економічним стимулам. Згідно даного підходу стимулювання зводиться до матеріально-грошового винагородження та являє собою маніпулювання різного роду формами та методами оплати (оклад, відрядна, почасова, преміальна та ін.). Мета стимулювання «людини економічної» – встановлення зв'язку між кількісно-якісними показниками праці та кількісно-часовими характеристиками винагородження за виконану працю та її результати.

Даний підхід замінює інший, який достатньою мірою впливає на побудову системи стимулювання персоналу, – підхід «людини соціальної». Він базується на теорії людських відносин (М.-П. Фоллетт,

Е. Мейо, Г. Мюнстерберг), метою стимулювання в рамках якої є винагородження за високі досягнення у праці, пріоритет групової солідарності (групові та колективні преміальні системи) та «справедливе винагородження», пов'язане з оцінкою робіт; підтримка задоволеності працею; посилення ролі нематеріальних стимулів; заохочення співробітництва, лояльності, ініціативності, врахування трудового стажу.

Працівника як «людину соціальну» стимулюють не стільки величиною заробітної плати та інших стимулів, скільки особливою довірою до працюючої людини. Сам механізм стимулювання складається не тільки із застосовуваних на конкретному підприємстві норм, правил, традицій, але й з організаційних складових, які за своєю природою є інструментами соціального устрою суспільства та інструментами соціальної політики. В практиці управління персоналом починають використовувати такий інструмент стимулювання, як надання кредиту на всі матеріальні блага, які необхідні людині для забезпечення нормальних умов його життєдіяльності. Важливими стимулами стали медичне страхування, страхування життя, страхування для отримання освіти, пенсійне страхування та ін.

Більшість теорій людських ресурсів обґрунтували представники «школи поведінкових наук» А. Маслоу (психологічна теорія мотивування), Д. Мак-Клелланд (теорія мотивації праці (досягнень)), К. Альдерфер (теорія ЖВЗ). Здобутки цієї школи розвинули пізніше дослідники В. Врум (теорія очікувань), Л. Портер, Е. Лоурер (комплексна теорія), С. Адамс (теорія справедливості), К. Левін, М. Круазьє та ін.

У 60-ті роки XX ст. в економічно розвинутих країнах набула поширення концепція управління людськими ресурсами. Серед основних науковців цього періоду варто відмітити К. Арджиріса, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Ф. Герцберга. Теоретичним стрижнем концепції є твердження про людину як про найважливіший ресурс виробництва. Основним завданням концепції стало забезпечення можливості кожному працівнику працювати максимально ефективно на користь підприємства, що обов'язково пов'язується з підвищенням особистого добробуту працівника. Зростає інтерес до проблем управління через систему взаємовідносин людей. Важливим методом управління стають соціально-психологічні відносини.

Подальший розвиток підхід «людини соціальної» отримує у підході «людського капіталу» (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Мінцер та ін.) – новітньому підході до управління персоналом. Поява даного підходу обумовлена змінами комплексного характеру, що відбулися в суспільстві: розвиток демократизації та суспільного контролю за бізнесом, розвиток законодавчої бази, що орієнтована на соціальний захист працівників, гуманізація суспільства в цілому, поява науково обґрунтованого професійного управління. Прихильники теорії людського капіталу

вважали, що професійні вміння, виховання і освіта є справжнім капіталом, з яким працівник вступає у виробничий процес.

Все це призвело до докорінного перегляду засад системи симулювання трудової діяльності. Стимули стають орієнтованими на підвищення ефективності індивідуальної праці та одночасно пов'язаними із задоволенням широкого кола потреб, які мають пряме відношення до якості життя. За даного підходу використовуються такі стимули, як участь в прибутках, різноманітні премії за раціоналізацію, ініціативу, заслуги; акцент роблять на просування (кар'єрне зростання) та задоволення не від підвищення заробітної плати, а від самої праці. За підходу людських ресурсів солідарну відповідальність за соціальний добробут перебирає на себе організація, в якій працює людина, тобто організація починає виступати гарантом, забезпечуючи виконання окремих соціальних обов'язків перед власним персоналом: пенсійне забезпечення, медичне обслуговування та ін.

Керівники організацій використовують все більшу кількість різноманітних стимулів, щоб пов'язати людину з організацією шляхом посилення її залежності від неї у вирішенні багатьох проблеми забезпечення життєдіяльності.

На основі загального розуміння людського капіталу було обґрунтовано теорію інвестування в людський капітал, стрижнем якої є зв'язок між інвестиціями у людський капітал і економічним розвитком, та теорію часового чинника розвитку людського капіталу, яка базується на твердженні, що людський капітал накопичується і використовується впродовж усього життя індивіда.

Вплив концепцій та теорій управління на формування систем стимулювання узагальнено в табл. 1.

Таблиця 1

Вплив концепцій та теорій управління на формування систем стимулювання

Управлінські парадигми		Засновники та послідовники	Найбільш відомі твори	Основні принципи стимулювання
Концепції застосування людського чинника у виробництві	Концепція використання трудових ресурсів	Ф. Тейлор (1856-1915)	«Відрядна система» (1895), «Цеховий менеджмент» (1903), «Принципи наукового менеджменту» (1911)	Стимулювання зводиться до матеріально-грошового винагородження та являє собою маніпулювання різного роду формами та методами оплати. Мета стимулювання - встановлення зв'язку між кількісно-якісними показниками праці та кількісно-часовими характеристиками винагородження за
		Ф. Гілберт (1868-1924), Л. Гілберт (1878-1972)	«Вивчення рухів» (1911), «Психологія управління» (1916)	
		Г. Гантт (1861-1919)	«Праця. Зарплата і доходи» (1916)	
	Концепція управління персоналом	А. Файоль (1841-1925)	«Загальне та промислове управління» (1916)	
		Л. Урвік (1891-1983), Л. Г'юлік (1892-1978)	«Елементи адміністрації» (1943)	
		Г. Емерсон (1853-1931)	«Дванадцять принципів продуктивності» (1912)	

		М. Вебер (1864-1920)	«Економіка та суспільство» (1922)	виконану працю та її результати
Теорії людських ресурсів	Концепція школи людських відносин	М.-П. Фоллетт (1868-1933)	«Динамічне адміністрування» (1942)	Метою стимулювання є винагородження за високі досягнення у праці, пріоритет групової солідарності (групові та колективні преміальні системи) та «справедливе винагородження», пов'язане з оцінкою робіт; підтримка задоволеності працею; посилення ролі нематеріальних стимулів; заохочення співробітництва, лояльності, ініціативності, врахування трудового стажу
		Е. Мейо (1880-1949)	«Соціальні проблеми індустріальної цивілізації» (1949)	
		Г. Мюнстерберг (1863-1916)	«Психология и экономическая жизнь» (1912)	
	Концепції школи поведінкових наук	А. Маслоу (1908-1970)	«Теорія людської мотивації» (1943), «Мотивація і особистість» (1970)	
		Д. Мак-Клелланд (1917-1998)	«Суспільство досягнення» (1961)	
		К. Альдерфер (нар. 1940)	«Методологія організаційної діагностики» (1980)	
		В. Врум (нар. 1932)	«Праця і мотивація» (1964), «Мотивація в управлінні» (1965)	
	Концепція управління людськими ресурсами	Д. Мак-Грегор (1906-1964)	«Людський бік підприємства» (1960)	
		Ф. Герцберг (1923-2000)	«Робота і природа людини» (1966)	
Теорії людського капіталу	Теорія інвестування в людський капітал	Т. Шульц (1902-1998)	«Формування капіталу освіти» (1960) «Інвестиції в людський капітал» (1961)	Стимулювання орієнтоване на підвищення ефективності індивідуальної праці та одночасно пов'язаними із задоволенням широкого кола потреб, які мають пряме відношення до якості життя
		Г. Беккер (нар. 1930)	«Людський капітал: теоретичний та емпірик-ний аналіз» (1964)	
	Теорія часо-вого чинника розвитку людського капіталу	Дж. Мінцер (1922-2006)	«Інвестиції в людський капітал і розподіл особистого доходу» (1958)	

Що стосується вітчизняної теорії управління й розглянутого в її рамках формування системи стимулювання, то вона багато в чому відображає історію західної, проте має ряд особливостей. У відповідних публікаціях визначають кілька відмінних етапів еволюції управлінської теорії [1; 7]:

1еman (перші десятиліття XX ст.). Розроблено форми та методи державного централізованого управління виробництвом, обґрунтовано принципи централізму, організаційні методи управління, наукову організацію праці.

2 еman (40–70-ті рр. XX ст.). Пошук нових форм функціонування і взаємодії державних органів управління; окремі проблеми організації та оплати праці розглядаються в рамках історичного матеріалізму, наукового комунізму, загальної теорії систем, кібернетики, економіки, соціології праці, соціології професій, теорії соціального управління.

3 етап (70-ті – середина 80-х рр. XX ст.). Здійснено спробу господарської реформи шляхом посилення ролі економічного управління; визначено проблеми організації і оплати праці в рамках управлінської науки.

4 етап (середина 80-х рр. XX ст. до теперішнього часу). Період перебудови і реформування. Впровадження моделей господарського розрахунку, прогресивних форм організації праці, розширення економічної свободи, територіального господарського розрахунку на всіх рівнях управління.

Сучасний етап розвитку теорії управління та, відповідно, системи стимулювання персоналу в Україні знаходиться в стані адаптації зарубіжного досвіду, формування вітчизняних технологій та механізмів регулювання винагородження за працю.

Історичний розріз формування концептуальних засад теорії стимулювання персоналу дозволяє виділити основні концепції стимулювання: технологічну, дефіцитну, програмну, ментальну, патріархальну, корпоративну та концепцію стимулювання людських ресурсів [6].

У технологічній концепції стимулювання об'єктом управління виступає виконувана людиною праця. Це обумовлено тим, що коли складна праця поділена на окремі операції, коли кожній операції визначені час і ціна, залишається тільки віднайти відповідну за фізичними параметрами людину, яка буде виконувати всі ці задані операції за певний час, з певною якістю і за певну плату.

На формування дефіцитної концепції стимулювання вплинули три основні чинники, які були відображенням дефіцитного характеру планової економіки: низька цінність людини, залишковий принцип фінансування соціальної сфери, орієнтація на розвиток суспільних фондів споживання. Людські ресурси використовувались на основі уявлень про їх невичерпність, високу витривалість, терплячість. Залишковий принцип фінансування соціальної сфери негативно впливав на всі аспекти особистого й сімейного споживання, гальмував розвиток активності і професіоналізму персоналу. Орієнтація на розвиток суспільних фондів споживання відкривала шлях до нетрудового доступу до засобів матеріального стимулювання і, тим самим, знижувала ефективність їх використання.

Програмна концепція стимулювання базувалась на принципі переважного розвитку важкої промисловості по відношенню до легкої. У важкій промисловості була значно вища заробітна плата, на працівників поширювалися різного роду пільги, краще працювала і була значно багатшою соціальна інфраструктура. Чимале значення мали краща охорона здоров'я та організація відпочинку; сильним стимулюючим засобом ставало краще постачання продуктами харчування і широкого вжитку. Існували також спеціалізовані

програмні системи стимулювання, орієнтовані на залучення, утримання та ефективне використання персоналу для великих науково-виробничих або оборонних капіталомістких і багатогалузевих програм.

До основних ознак ментальної концепції стимулювання слід віднести пріоритет національних форм відносин у сфері праці; збереження основних рольових позицій, пов'язаних з устоями та звичаями, що склалися в соціальному житті конкретної країни; необов'язкова пріоритетність матеріальних стимулів; орієнтація на залучення колективної думки до оцінки результатів праці, підпорядкування цій думці; включення до системи оплати праці чинників, що безпосередньо не впливають на її результативність (наприклад, трудовий стаж); значна диференціація в оплаті праці різних груп персоналу.

Патріархальна концепція стимулювання персоніфікує використання стимулів, перш за все роблячи акцент на визначенні носіїв цих стимулів. Кожен стимул, як правило, ідентифікується з певною особою або підрозділом структури управління організацією. В умовах патріархальної концепції значною мірою зростає значення морально-психологічних стимулів, які безпосередньо включені в процес професійного та ділового спілкування керівника і підлеглих.

Основу корпоративної концепції стимулювання складає корпоративна культура, яка є ефективним інструментом управління стимулюванням персоналу. Основні принципи корпоративної культури, почуття духовної спільності, властиве працівникам організації, мають вплив на результати роботи персоналу. У зв'язку з цим одним з основних факторів успішної діяльності організації є прихильність її персоналу основним принципам корпоративної культури. Корпоративна культура дозволяє підвищити ефективність роботи персоналу відповідно до стратегії організації.

Концепція стимулювання людських ресурсів є розвитком корпоративної концепції. Принципіальним положенням концепції стимулювання людських ресурсів є орієнтація на великі вкладення в людину з метою розвитку її здібностей, підвищення якості життя, зняття антагоністичних протиріч між роботодавцем і персоналом. Персонал визначається як основна продуктивна сила підприємства, а всі управлінські сучасні технології звернені до організації праці персоналу на основі розвитку всіх його здібностей. Концепція стимулювання людських ресурсів ставить у центр всіх факторів людину з її численними потребами, орієнтуючи застосовувані стимули на задоволення цих потреб.

Концепція стимулювання людських ресурсів орієнтована на розвиток адекватних потребам організації здібностей працівника, його професійних, ділових та особистісних характеристик, узгодження інтересів працівників та стратегій діяльності підприємства. Зазначена

концепція повинна складати основу формування ефективної системи стимулювання персоналу сучасних промислових підприємств.

ВИСНОВКИ

Успішне проведення в Україні економічних реформ великою мірою залежить від їх соціальної спрямованості, від досягнення відповідності економічної і соціальної складової. У даний час особливого значення набуває формування адекватної системи стимулювання персоналу. Передумовою обґрунтованого підходу до побудови складових ефективної системи стимулювання працівників є дослідження історичних аспектів становлення та розвитку теорії стимулювання. Аналіз наукових досліджень довів, що наукове дослідження та обґрунтування проблеми стимулювання здійснювалось поряд з формуванням і розвитком концепцій і теорій управління персоналом. Основу формування ефективної системи стимулювання персоналу сучасних промислових підприємств повинна складати концепція стимулювання людських ресурсів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Т. : ЛІЛЕЯ, 1997 – 292 с. – С. 13-14. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с. 3. Веснин В. Р. Менеджмент : учеб. / В. Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 504 с. 4. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с. 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1993. – 702 с. 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010 – 524 с. 7. Посохова С. В. Сравнительный анализ отношения к работе в ведущих странах Запада., Японии и Украине / С. В. Посохова // Придніпровський науковий вісник. Донбаський випуск: матеріали міжнародної науково-технічної конференції «Проблеми і практика управління в економічних системах». – Дніпропетровськ. - № 108 (75). – 1998. – С. 58-60. 8. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика : підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с. 9. Хміль Ф. І. Менеджмент : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Вища шк., 1995. – 351 с. 10. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

Дата надходження до редакції – 06.03.2012