

12. Офіційний сайт компанії GfK Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gfk.ua/>

Ушкальов В.В.
Харківський національний
економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ КОНЦЕПТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ДИЗАЙНУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і подолання їх стійкого відставання за показниками економічної та соціальної ефективності потребує якісних системних змін в організації їх діяльності. Розглядаючи людину як найважливіший фактор виробництва і об'єкт найефективніших інвестицій, з огляду на зростаючу вагу інтелектуальних та соціальних чинників в процесі суспільного виробництва, одним з провідних напрямків підвищення ефективності діяльності сучасних вітчизняних підприємств є розвиток персоналу.

Набуття персоналом якісно нових професійних властивостей (на відміну від латентних процесів підвищення професійної кваліфікації) в стратегічній перспективі надає можливість забезпечити системні зміни в контексті організаційного розвитку, стати основою для переходу на якісно новий рівень функціонування, а отже – є обов'язковою передумовою для здійснення «квантового стрибка» у підвищенні ефективності діяльності підприємств та процесів суспільного виробництва в цілому.

Дослідженню проблем розвитку персоналу присвячена значна кількість наукових робіт, зокрема, таких вчених, як: Армстронг М., Вудраф Ч., Базаров Т. Ю., Грішнова О. А., Савченко В. А., Співак В. А. та інших [1–3]. Втім, концептуальні засади розвитку персоналу потребують подальших досліджень, оскільки важливі аспекти забезпечення розвитку, що стосуються оцінки та формування умов розвитку на основі системної взаємодії особистісних чинників та професійно-змістовного контексту на сьогодні досліджені недостатньо.

Метою статті є визначення можливостей використання індивідуально-типологічного підходу та існуючих теорій організаційного дизайну професійного середовища в процесі розвитку персоналу підприємства.

Успішність розвитку персоналу обумовлюється значною кількістю факторів, що мають зовнішнє (організація навчання, розвиваючі умови, стимулювання тощо) та внутрішнє (потреба у розвитку, мотивація, індивідуальні особливості, здібності та задатки) джерела походження [3]. Вплив чинників кожної з груп на загальну ефективність розвиваючого процесу з достатньою мірою точності на сьогодні можна визначити й спрогнозувати шляхом використання існуючого соціально-психологічного, педагогічного, економічного інструментарію. Однак, проблема полягає в тому, що при взаємодії зазначених чинників спостерігається їх інтерференція: взаємовплив та видозміни, в наслідок чого сукупна дія чинників не може бути оцінена через їх часткові оцінки.

Інший аспект проблеми становить поширене в наукових дослідженнях з управління персоналом ототожнення процесів розвитку та росту (підвищення професійної кваліфікації персоналу) [1–3]. В наслідок чого процес розвитку ототожнюється з процесом навчання, метою якого є оволодіння знаннями, вміннями та навичками. Однак, при цьому випускається з виду, що процес розвитку – це процес якісних змін у структурі професійної діяльності й професійної свідомості працівника. Це також процес реалізації внутрішнього потенціалу працівника, розкриття та підвищення його можливостей, які дуже складно, а іноді – неможливо забезпечити лише передачею знань.

Зазвичай процеси розвитку та росту здійснюються одночасно та взаємопов'язані між собою. Втім, ототожнювати їх навряд чи доцільно, як з огляду на суттєві відмінності у

результатах, що отримуються в ході їх реалізації, так і на особливості механізмів їх здійснення. І якщо процес професійного зростання обумовлюється, значною мірою, успішністю засвоєння корисної професійної інформації, то в процесі розвитку дуже важливу роль починають відігравати зовнішні умови, які можуть прискорювати або ж навпаки – гальмувати розкриття потенціалу особистості.

Враховуючи те, що в процесі розвитку персоналу важливо забезпечити не тільки оптимальні умови під час набуття нових якостей, а й можливість їх практичного застосування в подальшій професійній діяльності, то проблема пошуку, оцінки та створення умов, які б забезпечували процеси розвитку, стає одним з першорядних завдань підприємств на шляху підвищення цінності власного персоналу. Нові можливості стосовно розв'язання зазначених проблем може надати використання в процесі розвитку персоналу концептуальних положень теорій організаційного дизайну.

Розпочаті Ф. Герцбергом дослідження впливу зовнішніх умов на мотивацію працівників [4] надалі були продовжені Г. Хакменом та Г. Олдхемом [5; 6]. Звертаючи увагу та те, що лише наявністю актуальної потреби неможливо пояснити поведінку людини, увага дослідників була зосереджена на тому, яким чином можуть впливати на мотивацію працівника сталі особливості самої діяльності. На основі емпіричних досліджень у побудованій ними Теорії характеристик роботи були визначені 5 основних вимірів (властивостей) змісту роботи, що можуть бути привабливими для працівника, і, отже, здійснювати на нього мотиваційний вплив: різноманіття виконуваних дій; завершеність завдання (кількість та частка завдань, в яких працівник має можливість спостерігати кінцевий результат своєї праці); значимість завдання; автономність в процесі виконання завдань (можливість обирати способи виконання завдання та планувати свою діяльність); зворотній зв'язок стосовно результатів діяльності [5].

Запропонований в теорії спосіб розрахунку Мотиваційного потенціального балу (МПБ) дозволяє на основі суб'єктивних оцінок вказаних параметрів спрогнозувати вплив змістовних характеристик роботи на мотивацію працівника (1)[7]:

$$МПБ = \frac{P + Зав. + Зн.}{3} \times A \times Зв.з., \quad (1)$$

де P – різноманіття; Зав. – завершеність; Зн. – значимість;
A – автономність; Зв.з – зворотний зв'язок.

Такий підхід не дозволяє визначити ступінь загальної мотивованості працівника (через свідоме ігнорування інших мотиваційних чинників: потреб, інтересів, стимулів, цілей, установок, переконань, ставлення та ін.). Проте, він дозволяє спрогнозувати вплив особливостей виробничого процесу, а точніше – індивідуальних уподобань та переваг працівника, на стійкість його прагнення займатися певною діяльністю. Отже, використання оцінки характеристик роботи може надати інформацію щодо привабливості та ступеня прийняття працівником умов виробничого (чи розвиваючого, навчального) процесу.

В межах даної теорії вплив зазначених п'яти чинників на мотивацію розглядається як позитивний. Втім, результати власних досліджень свідчать про те, що принаймні чотири перших з наведених характеристик можуть справляти й негативний вплив у тому випадку, коли зазначена характеристика суб'єктивно сприймається індивідом як неприємний чинник. При цьому розрахунок МБП втрачає сенс або стає неможливим.

Так, наприклад, негативне ставлення до різноманіття, що суб'єктивно оцінюється індивідом більше, ніж завершеність та значимість завдань, при негативному ставленні до автономії згідно формули (1) повинно парадоксальним чином призводити до збільшення МПБ. На практиці ж цього не відбувається.

П. Уорр здійснив подальші дослідження впливу характеристик роботи на мотивацію праці. В результаті ним був виявлений інший перелік характеристик змісту роботи, що мотивують: автономність; можливість використовувати навички; цілі, поставлені ззовні; різноманітність; ясність оточення; доступність грошей; фізична безпека; підтримуюче керівництво; міжособистісні контакти; соціальний стан, що високо оцінюється [8].

Збільшення кількості мотивуючих чинників мало підвищити якість оцінки за рахунок більшої чутливості до індивідуальних відмінностей, притаманних працівнику. Втім, цього не сталося, оскільки при зростанні кількості факторів, що оцінюються, у індивіда втрачається здатність до відтворення співвідношень між ними, а механізму оцінки ваги впливу кожного з чинників на сукупну мотивацію працівника в теорії не було запропоновано.

Спільним для обох наведених теорій є те, що визначені характеристики являють собою еkleктичний набір ознак, джерела походження яких не аналізуються. Зважаючи ж на те, що зовнішні умови набувають індивідуальної привабливості лише після інтеріоризації їх індивідом, то, цілком зрозуміло, що характеристики роботи слід розглядати принаймні у поєднанні з індивідуальними особливостями працівника. А враховуючи всю широту та розмаїття індивідуальних особливостей, з практичної точки зору останні доцільно було б типологізувати.

Використання навіть вже застарілої (з погляду сучасної психології) типології темпераменту при цьому може бути корисним. При цьому легко помітити, що прагнення до різноманіття є характерною рисою сангвінічного типу, а от автономія, прагнення доводити розпочату справу до завершення і неохочість до різноманіття – притаманні флегматичному типу. Відсутність в моделі Хакмана–Олдмана типових атракторів для холеричного й меланхолічного типів можна пояснити нерівномірністю представленості різних темпераментів у вибірці, на якій здійснювалося дослідження.

Іншу спробу пов'язати індивідуальні особливості та контекст діяльності здійснив у своїй теорії обрання професії Дж. Холланд. За його теорією особистісні особливості людини спонукають її до пошуку відповідного професійного середовища, що надало б змогу реалізувати притаманні їй здібності, схильності та задовольнити значимі інтереси та цінності [9]. Отже, успішність у професійній діяльності обумовлюється тим, якою мірою тип особистості відповідає типу професійного середовища.

З огляду на існуючу домінуючу професійну спрямованість Дж. Холланд виділив шість професійно орієнтованих типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (орієнтований на загальноприйняті норми й традиції), підприємницький і художній [9]. Для кожного типу існує відповідний тип професійного середовища, що надає можливість реалізувати особистісні інтенції. Реалістичний тип прагне до виконання предметних дій та створення матеріальних речей; інтелектуальний – схильний до розумової праці; соціальний – орієнтований на комунікацію і соціальні процеси; конвенціональний – на чітко структуровану діяльність; підприємницький – на керівництво людьми та бізнес; художньому притаманне прагнення до творчої діяльності. Тип особистості при цьому утворюють наступні компоненти спрямованості особистості: цілі, цінності, інтереси, здібності, професійні ролі, можливі досягнення й кар'єрні перспективи [9].

Запропонована Дж. Холландом шкала відповідності типів особистості різним видам професійного середовища дозволяє оцінити сумісність індивіда з певним професійним середовищем, проте, вона не дає змоги визначити ступінь відповідності умов різним індивідам в межах одного типу. В рамках цієї теорії також неможливо спрогнозувати, як зміни в структурі професійного середовища вплинуть на професійну успішність та чи позначатимуться вони на особистісних властивостях індивіда.

З огляду на зазначене вище, для оцінки й створення умов розвитку персоналу підприємства пропонується використовувати підхід, що заснований на синтезі зазначених теорій. Враховуючи те, що умови для розвитку персоналу повинні сприяти набуттю нових властивостей на протязі оволодіння ними та в період подальшого практичного використання, то в процесі їх оцінки та формування слід враховувати наступне:

умови розвитку сприймаються персоналом через сукупність їх характеристик;

суб'єктивні оцінки працівником характеристик розвиваючого середовища можуть розглядатися як мотиваційний профіль умов розвитку;

сукупність стійких індивідуальних особливостей працівника (цінностей, інтересів, схильностей, переваг) складає індивідуальний мотиваційний профіль розвитку працівника;

Теорія та практика управління економічними системами

оптимальні умови розвитку мають відповідати індивідуальним особливостям працівника і можуть бути оцінені через відповідність індивідуального мотиваційного профілю умов розвитку індивідуальному мотиваційному профілю розвитку працівника;

характеристики розвиваючого середовища можуть сприйматися працівником як позитивні, негативні та нейтральні;

для того, щоб умови розвитку мали розвиваючу дію, їх сукупне суб'єктивне сприйняття працівником має бути позитивним;

сукупний позитивний ефект має сприйматися працівником значимо більшим аніж величина невдоволення від незручностей, які виникають під час процесу цілеспрямованих змін.

Подальші дослідження варто спрямувати на розробку діагностико-методичного інструментарію, що дозволяв би оперативно визначати індивідуальний мотиваційний профіль розвитку працівника та здійснювати оцінку мотиваційного профілю умов розвитку. Також потребує подальшої формалізації модель корекції умов розвитку з урахуванням ступеня відповідності зазначених профілів.

Література

1. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації : теорія і практика [Текст] : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич ; Полтав. ун-т економіки і торгівлі. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 462 с. : іл. - Бібліогр. : с. 421-462 (539 назв.). – ISBN 978-966-184-150-4

2. Суков Г. С. Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика : монографія / Г. С. Суков, І. Я. Тупік ; За наук. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.

3. Спивак В. А. Развивающее управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2004. – 440 с.

4. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. [Д. А. Куликов]. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.: ил., табл. – ISBN: 5-9626-0259-5.

5. Hackman J. R. Work redesign / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1980. – 330 p.

6. Hackman J. R. Development of the Job Diagnostic Survey / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – // Journ. of Applied Psychology. – 1975. – V. 60. – P. 159–170.

7. Пономарёв И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарёв. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

8. Warr P. Well-being and the work place // The foundations of hedonic psychology / D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds). – New York : Russel Sage, 1998. – P. 392–412.

9. Holland J. A theory of vocational choice / J. Holland // J. Couns. Psychol. – 1959. – № 6. – P. 35–45.

Филиппова М.В.

Калиниченко М.П.

Донецкий национальный университет

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ПАССАЖИРСКИХ АВИАЦИОННЫХ ПЕРЕВОЗОК

Постановка проблемы. Маркетинговые исследования – это инструмент, который позволяет собрать, накопить и обрабатывать информацию для принятия обоснованных управленческих решений, снижения риска и неопределенности. Качество управления бизнесом в сфере авиационных перевозок находится в прямой зависимости от объема получаемой маркетинговой информации.

Целью данной работы является анализ конъюнктуры рынка пассажирских авиационных перевозок в Украине.