

УДК 331.5

*Пасічник Ю. В.,
доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
відділу соціально-економічного розвитку сільських територій,
Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ У СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Основою подальшого поступального розвитку нашої країни є забезпечення ефективного функціонування громад, зокрема сільських. В свою чергу досягнення рівня добробуту у сільських територіальних громадах багато в чому залежить від наявності трудових ресурсів. У цьому контексті ситуація у цих громадах є доволі складною, згідно таких аргументів: природне зменшення населення у зв'язку із тенденціями зниження народжуваності; природною або вимушеною міграцією жителів за межі України; призовом до Збройних Сил України; зміною кваліфікації та переходом у невиробничу сферу або виходом на пенсію. Ці та інші ситуаційні аспекти не сприяють збільшенню чисельності трудових ресурсів. Саме тому актуалізується питання ефективного менеджменту цими ресурсами. Для з'ясування ситуації, у теоретичній площині подамо найбільш відомі концепції та теорії.

Теорія людських ресурсів. Обгрунтована Майлзом Реймондом у 1965 р. Ця теорія визначає, що всі працівники мають невикористані ресурси. Він дотримувався думки, що працівники працюють із різними ресурсами, які керівництво має використовувати із найбільшою ефективністю [1, с. 150]. Щодо сільських територій, ця теорія має відношення до розвитку сільськогосподарських кооперативів, зокрема, координування спільних зусиль у вирішенні проблем та створенні сприятливих умов праці для мешканців громад.

Теорія систем управління. Як зазначають автори відповідного підручника,

теорія систем вивчає загальні закони функціонування систем, а також їх класифікацію та закономірності вибору методів дослідження і моделювання конкретних об'єктів. Розроблені на її основі прикладні наукові напрями відносно нові, тому поняття і визначення, що використовуються у них, базуються на термінології тих

міждисциплінарних напрямів, що передували теорії систем, зокрема, кібернетики, дослідження операцій, теорії прийняття рішень [2, с. 12].

На рівні сільських територіальних громад це може включати управління виробництвом, розподіл наявних ресурсів та координацію діяльності сільськогосподарських структур.

Теорії мотивації. М. Прищак та О. Лесько класифікують такі теорії мотивації.

Змістовні теорії мотивації – теорія потреб (американські психологи Г. Маррей, А. Маслоу, та К. Алдерфер): теорія мотивації досягнення успіхів (американські учені Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсон і німецький учений Х. Хекхаузен);

двофакторна теорія мотивації. На думку її автора Ф. Герцберга, існує два чинники мотивації – гігієнічні (загальна політика компанії, інспекція і контроль, заробітна плата, умови праці) та мотиватори (можливість досягнення успіхів на роботі, просування по службі, визнання людини як особистості, зміст трудової діяльності, відповідальність за доручену справу);

процесійні теорії мотивації базуються на ідеї, що поведінка людини визначається не лише її потребами, а й сприйняттям ситуації, очікуванням пов'язаним з нею, оцінюванням своїх можливостей та наслідків обраного типу поведінки, внаслідок чого людина приймає рішення про дії або бездіяльність;

теорія очікувань (модель Врума). Один з найбільш відомих підходів до мотивації – теорія очікувань, значний внесок в розробку якої внесли В. Врум, Л. Портер і Е. Лоулер. Очікування можна розглядати як очікування людиною ймовірності відповідної події;

теорія справедливості (модель Адамса). Більшість робітників зацікавлені не лише у задоволенні своїх потреб, але і у справедливості системи винагород;

теорія атрибуції. Під атрибуцією розуміється процес інтерпретації і визначення індивідом спонукальних причин своєї поведінки і дій інших людей. Значний внесок у її розвиток зробили Ф. Хайдер та Г. Келлі. Процес атрибуції тісно пов'язаний з чотирма головними цілями організаційної поведінки;

комплексна теорія (модель Портера-Лоулера). Модель Портера-Лоулера – комплексна теорія мотивації, що містить елементи попередніх теорій. На думку авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття працівниками справедливої

винагороди;

теорія «Х». Базується на припущеннях, що працівника, який вороже ставиться до роботи, потрібно всіляко контролювати, спрямовувати, погрожувати йому покаранням.

теорія «У». Люди за своєю природою не відмежовані від завдань організації, їм притаманні внутрішня мотивація, бажання самовдосконалюватися, здатність брати на себе відповідальність, а завдання керівника полягає у створенні для них відповідних умов;

теорія «Z» розроблена в 1981 р. американським професором У. Оучі на основі японського досвіду управління в доповнення до теорій «Х» і «У» Д. Макгрегора. Головна відмінна особливість цієї теорії – обґрунтування колективістських принципів мотивації. Згідно теорії «Z», мотивація робітників повинна виходити із цінностей підприємства як однієї великої сім'ї [3, с. 84-89].

Використання цих теорій із відповідною адаптацією до теперішніх умов України, буде сприяти поліпшенню управлінню трудовими ресурсами у сільських територіальних громадах.

Список використаних джерел:

1. Miles R. E. *Human relations or human resources? Harvard Business Review*, vol. 43 (4), pp. 148-157.
2. *Теорія систем керування: підручник* / В. І. Корнієнко, О. Ю. Гусєв, О. В. Герасіна, В. П. Щокін. Дніпро: Нац. гірн. ун-т., 2017. 497с.
3. Прищак М. Д., Лесько О. Й. *Психологія управління в організації : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп.* Вінниця: ВНТУ, 2016. 150 с.

УДК 005:004.8-042.75.

Поляк К.Ю.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Рівненський державний гуманітарний університет

СИМБІОЗ ТРАДИЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ – ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

Сучасний світ характеризується швидкими темпами змін, що впливають на всі сфери життя, в тому числі і на менеджмент. Новітні парадигми розвитку менеджменту формуються під впливом багатьох