

Проблемні аспекти дослідження мотиваційного клімату в управлінні людським капіталом

Павло Радчук,

*аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: RadchukPS@krok.edu.ua,
ORCID: 0009-0001-3105-834X*

Під час війни спостерігається значне зниження чисельності працездатного населення України і, за експертними розрахунками, до 2032 року очікується його подальше скорочення [1]. Крім того, на фоні кадрового дефіциту, на процес розвитку людського капіталу організацій впливає зниження ресурсного стану працівників через незадоволеність базової потреби у безпеці. В таких умовах, питання залученості працівників, підтримання їхньої мотивації, та створення атмосфери (клімату), що буде максимально сприяти реалізації ними свого потенціалу та досягненню бажаних результатів для організації, є особливо актуальними.

Клімат в організаціях, як правило, корелює з емоційним станом працівників. При цьому, в наукових роботах зустрічаються терміни психологічного, організаційного та мотиваційного клімату організацій, які потребують розмежування.

Група авторів у складі Мостенська Т.Л., Мостенська Т.Г., Кириленко О., Новак В., Ковтун О. на основі обширного аналізу літератури визначають психологічний клімат як особисте сприйняття організації та її особливостей працівником [2], натомість організаційний клімат – як сукупне сприйняття членами колективу організаційного середовища під впливом їхньої соціальної взаємодії [2].

Schneider В. та співавтори зазначають, що організаційний клімат включає в себе спільне і поділюване сприйняття працівниками політик, практик та процедур організації [3]. Більшість авторів приходять до згоди, що організаційний клімат є багатовимірним поняттям, при цьому єдиного підходу до вимірів організаційного клімату все ще не сформовано. До прикладу, Noordin F. та співавтори у якості вимірів пропонують організаційний дизайн, комунікацію, лідерство, командну роботу, прийняття рішень, культуру, задоволеність роботою та мотивацію [4].

Таким чином, організаційний клімат частіше розглядається як широке поняття, водночас, поняття мотиваційного клімату за своїм значенням має бути сфокусованим на аспектах, що сприяють саме мотивації працівника, питаннях визнання та винагород його поведінки, які можуть мотивацію підкріплювати або послаблювати.

Очевидно, що з позиції індивіда, мотивація та мотиваційний клімат можуть теж розглядатися як частина поняття психологічний клімат, оскільки вони є продуктом сприйняття індивідом середовища організації.

В наукових роботах не існує єдиної інтерпретації поняття мотиваційного

клімату. Мотиваційний клімат розглядається частіше у двох площинах: в загальній площині, - наприклад, Щербина О. описує мотиваційний клімат як атмосферу, що виникає внаслідок взаємодії працівника, керівника та роботи в межах організаційного контексту [5]; та в площині термінології, що бере початок з мотиваційної теорії досягнення мети (Achievement Goal Theory) і базується на роботах Ames С., Nicholls J. та інших науковців, де мотиваційний клімат є науковим терміном, що розглядається в контексті досягнення чи недосягнення мети (Granero-Gallegos А. та співавтори, посилаючись на роботи Ames С., визначають мотиваційний клімат як набір сигналів середовища, за допомогою яких визначаються критерії до успіху чи невдачі) [6]. Залежно від сприйняття мети, яка ставиться, розрізняють конструкти мотиваційного клімату майстерності та мотиваційного клімату продуктивності. Кожен з зазначених типів клімату відрізняється підходом до створення, та, згідно з даними літератури (Harwood С. та Thrower S.; Nerstad С.), має різний вплив на показники особистої ефективності [7, 8] та на стійкість працівників до стресу та емоційного вигорання [8].

Таким чином, можемо зазначити, що хоча мотивація і мотиваційний клімат можуть розглядатися в контексті організаційного клімату (на рівні організації) та психологічного клімату (на рівні індивіда), важливість поняття мотиваційного клімату, як окремого конструкта, складно заперечити, оскільки результат організації є наслідком дії мотивів та мотивації, виражених в зусиллях працівників.

Формування чіткого підходу до використання поняття мотиваційного клімату у вітчизняному науковому співтоваристві, його розмежування з поняттями організаційного та психологічного клімату, сприятиме формуванню стандартизованих практик щодо управління.

Ключові слова: мотиваційний клімат, організаційний клімат, психологічний клімат, людський капітал, організація.

Список використаних джерел

1. Пищуліна О. Людський капітал – виклики для відновлення України. Травень 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-РАКТ-9.pdf>
2. Мостенська Тетяна Л., Мостенська Тетяна Г., Кириленко Оксана, Новак Валентина, Ковтун Олена. Роль клімату на індивідуальному та організаційному рівнях у сприйнятті організаційного середовища. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. Vol. 2, No. 1, 2023, pp. 84-95. doi: <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230201.09>.
3. Schneider Benjamin, Ehrhart Mark G., and Macey William H. *Organizational Climate and Culture*. *Annu. Rev. Psychol.* 2013. 64:361–88 doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
4. Noordin Fauziah, Omar Safiah, Sehan Syakirarohan, Idrus Shukriah. *Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment*. *International Business & Economics Research Journal* – February 2010 Volume 9, Number 2.
5. Щербина О. Мотивація і стимулювання у контексті компенсаційної політики організації. *Кадровик: трудове право і управління персоналом*. 2007. № 1. С. 118-123.
6. Granero-Gallegos A., Gomez-Lopez M., Rodriguez-Suarez N., Abraldes J.A., Alesi M., Bianco A. *Importance of the Motivational Climate in Goal, Enjoyment, and the Causes of Success in Handball*

Players. Front. Psychol., 01 December 2017. Sec. Educational Psychology. Volume 8, 2017. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02081>

7. Harwood Chris G., Thrower Sam N., *Motivational climate in youth sport groups, in book: The Power of Groups in Youth Sport (pp.145-163). URL: https://www.researchgate.net/publication/339424008_Motivational_climate_in_youth_sport_groups*

8. Nerstad Christina G.L., Caniels Marjolein C.J, Roberts Glyn C., Richardsen Astrid M. *Perceived Motivational Climates and Employee Energy: The Mediating Role of Basic Psychological Needs. Front. Psychol., 10 July 2020. Sec. Organizational Psychology. Volume 11 – 2020. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01509>*