

ПОНЯТИЙНОЕ ПОЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА

О. В. Конакова

*Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия
Югорский государственный университет, Ханты-Мансийск, Россия*

Профессиональное развитие руководящего персонала является одним из важных факторов конкурентоспособности предприятий в условиях ужесточения конкуренции на мировых рынках труда, сырья и капитала. Современные экономические вызовы ставят перед руководителями новые задачи, обостряющие потребность в освоении новых компетенций, что обуславливает необходимость создания на предприятии соответствующей мотивационной среды профессионального развития. Целью статьи является уточнение понятийного поля исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала, отражающего сущность этого экономического явления — соединение интересов ключевых субъектов предприятия (собственников и руководящего персонала) к развитию профессиональной деятельности. На основе изучения подходов к определению профессионального развития и мотивационной среды, представленных в научной литературе, а также особенностей деятельности руководителей сформулирована авторская трактовка мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала. При раскрытии содержания этого экономического явления использован кондициональный подход.

Ключевые слова: *мотивационная среда, профессиональное развитие, руководящий персонал, экономическое явление.*

Процессы, происходящие в мировой и российской экономике, смена технологических укладов в значительной степени обостряют потребность в совершенствовании деятельности руководящего персонала и диктуют новые требования к профессиональному развитию руководителей — актуальным становится развитие компетенций, обеспечивающих ускорение и повышение результативности инновационного процесса [1; 13; 14; 25—30].

Повышение уровня и динамики профессионального развития руководителей, требуемых для эффективной деятельности в складывающихся условиях, в свою очередь, обуславливает необходимость создания на предприятиях соответствующей мотивационной среды.

Для решения этой задачи необходимо уточнение понятийного поля исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала как экономического явления. Система понятий, раскрывающих это экономическое явление, может рассматриваться в качестве теоретической основы для дальнейшей разработки методического инструментария оценки мотивационной среды, ее формирования и совершенствования.

Для исследования сущности явления «мотивационная среда профессионального развития руководящего персонала» рассмотрены следующие ключевые понятия:

- руководящий персонал;
- профессиональное развитие;
- мотивационная среда.

Руководящий персонал

Ключевыми субъектами предприятия как социально-экономической системы являются руководители, возглавляющие коллективы на разных уровнях управления: от предприятия до бригады, и организующие их деятельность.

В большом экономическом словаре [7] представлено наиболее общее определение руководящего персонала как лиц, занимающих административные должности и осуществляющих руководство деятельностью какого-либо объекта. В экономических публикациях более подробно раскрыты такие содержательные признаки руководящего персонала, как: глава организации (структурного подразделения, коллектива); работник, принимающий решения; лицо, ответственное за выполнение функций управления либо за определение общих целей, задач, механизма их реализации и осуществление контроля за деятельностью организации. Дефиниции термина «руководящий персонал» представлены на рис. 1.

Содержание деятельности руководителя традиционно описывают функциями, которые он выполняет. Как особый вид профессиональной деятельности

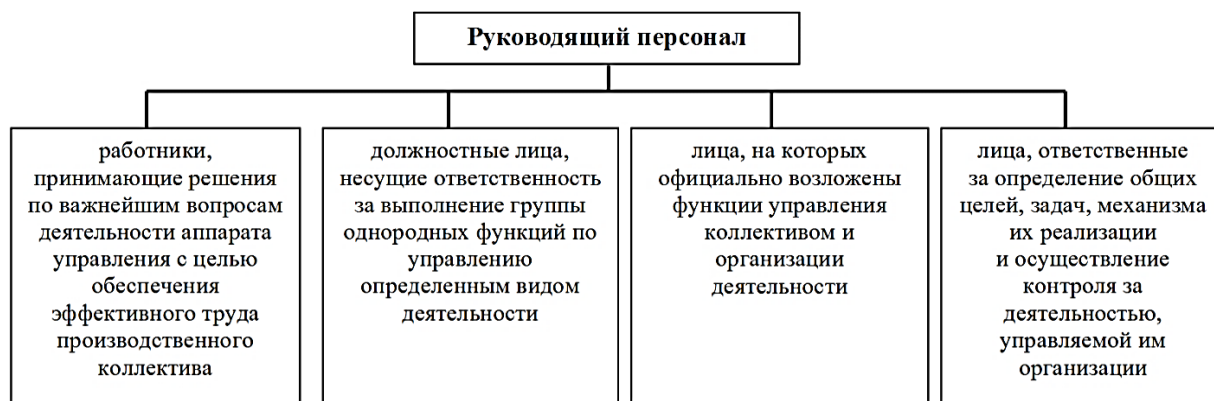


Рис. 1. Дефиниции термина «руководитель»

Источник: составлено автором на основе [6], [7], [9], [14].

руководителя, функции впервые были сформулированы представителем школы административного управления (А. Файоль [25]) и включали предвидение (планирование), организацию, распоряительство, координирование и контроль.

Дальнейшие исследования в области управления позволили значительно расширить как перечень самих функций руководителя, так и представления об их содержании. Например, по мнению Ч. Барнарда [3], руководитель является связующим звеном в системе передачи информации, направленной на обеспечение в организации необходимой координации совместных усилий. Он назвал три функции руководства: обеспечение системы коммуникаций, обеспечение организации человеческими ресурсами и управление ими; формулирование и уточнение цели.

М. Мескон, М. Альберт, А. Хедоури [18] предложили подход, основанный на интеграции видов деятельности руководителя в несколько групп. По их мнению, «процесс управления состоит из функций планирования, организации, мотивации и контроля. Эти четыре первичные функции управления объединены связующими процессами коммуникации и принятия решения. Руководство (лидерство) рассматривается как самостоятельная деятельность. Оно предполагает возможность влияния на отдельных работников и группы работников таким образом, чтобы они работали в направлении достижения целей, что крайне существенно для успеха организации» [18].

И. Адизес [1] рассматривает четыре функции, реализуемые руководителями:

— производство результатов, ради которых существует данная организация;

— администрирование, обеспечивающее эффективное функционирование организации;

— предпринимательство, с помощью которого происходят определение вектора развития организации и управление изменениями;

— интеграция — создание общих ценностей, объединение и мотивация людей для обеспечения жизнеспособности организации в долгосрочной перспективе.

В работе В. Б. Артемьева, А. Б. Килина, В. А. Галкина, А. М. Макарова [2] приводится достаточно широкий спектр функций руководителя: доработка стратегического замысла до конкретного проекта, формирование и развитие управляющей команды, руководство выстраиванием функционалов работников, организация развития функционалов работников с требуемой динамикой, подстраховка работников от критических ошибок, подготовка руководителей, способных занять более ответственные должности, формирование резервов для обеспечения устойчивости системы, взаимодействие с собственниками и внешней средой, контроль деятельности.

Одной из особенностей современных представлений о руководителях является перенос акцента с реализации ими «технических» функций менеджмента на рассмотрение социальных аспектов управленческой деятельности. Например, С. И. Захаров [14] отмечает, что руководящие работники всех уровней управления являются влиятельной категорией персонала, так как результаты их деятельности оказывают значительное влияние на текущие и долгосрочные социально-экономические результаты деятельности коллективов и предприятий в целом. Исследуя особенности трудовой

деятельности руководящих работников в современных условиях функционирования промышленного предприятия, он выделяет три компонента: социальный, реализация которого определяет соотношение интересов и ответственности субъектов предприятия; компетентностный, реализация которого определяет соотношение развития и использования управленческого потенциала руководящего работника; экономический, реализация которого определяет соотношение ценности и цены продуктов труда работника и коллектива.

Традиционные и современные концепции менеджмента достаточно сходны в описании предназначения руководителя, которое заключается в деятельности по установлению целей и осуществлению действий, направленных на их достижение для получения запланированных результатов. Также общей чертой является выделение функций руководителей, ориентированных на обеспечение эффективности текущей или краткосрочной деятельности объекта управления (воспроизводства, оперативной деятельности и т. п.) и деятельности по развитию объекта управления в средне- и долгосрочной перспективе, а также функций по управлению коллективом.

Учитывая предназначение и функции руководителя, опираясь на интегративный подход (М. Мескон, М. Альберт, А. Хедоури), определим *руководящий персонал* как работников, обеспечивающих функционирование и развитие объекта управления на основе прогнозирования состояния внешней и внутренней среды предприятия, определения цели, организации и мотивации коллектива на ее достижение и контроля получения запланированных результатов.

В свою очередь содержание деятельности определяет требования, предъявляемые к профессионализму руководящего персонала, позволяющему обеспечивать необходимую динамику развития его объекта управления — предприятия, подразделения, коллектива.

Профессиональное развитие руководящего персонала

Современные научные исследования в области профессионального развития отличаются плюрализмом подходов к изучению этого явления. Среди сложившихся подходов к пониманию и определению профессионального развития можно выделить две группы: ориентированные на процесс и на результат. Обозначим сложившиеся подходы, используя в качестве критерия классификации об-

ласть науки, в которой профессиональное развитие выступает предметом исследования (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к определению профессионального развития

Ориентация	Область науки	Сущность подхода
Процесс	Педагогика	Процесс приобретения и преобразования профессиональных компетенций (способностей, знаний, умений, навыков, квалификации и т. д.)
	Психология	Процесс преобразования особенностей психики человека, который осуществляется поэтапно в течение профессиональной жизни человека или его профессиональной деятельности
	Акмеология	Процесс формирования профессионально важных способностей , развития личностно-деловых качеств , расширения пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения»
Результат	Социология	Этап (направление) вторичной социализации, позволяющей человеку посредством профессиональной деятельности быть включенным в социальный контекст
	Менеджмент	Инструмент раскрытия и реализации трудового потенциала персонала при выполнении трудовых функций, решении текущих и перспективных задач профессиональной деятельности

Примечание: составлено автором.

Наиболее прикладным является значение профессионального развития с позиции менеджмента, в котором значительное внимание уделяется его рассмотрению в контексте моделей и теорий управления персоналом организации с акцентами на технологиях адаптации персонала, развития карьеры, работы с кадровым резервом и обучения персонала.

Принимая во внимание функционал руководящего персонала, автором предложено под *профессиональным развитием руководящего персонала* понимать направленный процесс изменения способностей руководителей к более эффективному обеспечению функционирования и развития объекта управления на основе прогнозирования состояния внешней и внутренней среды предприятия, определения цели, организации и мотивации коллектива на ее достижение и контроля получения запланированных результатов.

Изменение внутренних и внешних условий функционирования предприятий в значительной степени объясняет сложность выполнения руководителями своих функций. Для обеспечения необходимой

динамики развития объекта управления руководителям приходится постоянно совершенствовать свою деятельность, вносить в нее новые, инновационные элементы. Как отмечает П. Друкер, «саморазвитие успешного руководителя — центральная потребность развития организации. Это очередной шаг в направлении достижения реальных результатов деятельности организации» [13].

Стремление к повышению уровня своего профессионального развития формируется, с одной стороны, неудовлетворенной потребностью руководящего персонала в саморазвитии и самосовершенствовании, а с другой — мотивационной средой, созданной на предприятии.

Мотивационная среда профессионального развития руководящего персонала предприятия

Среда — термин, широко используемый в науке и обыденной жизни, — отождествляется с веществом, телом, пространством, окружением, сферой, потоком ситуаций, миром, системой, формой мысли, фактором, условием и пр.

Среда оказывает существенное влияние на функционирующие в ней объекты и субъекты. Вследствие этого сформировался средовой подход, который позволяет идентифицировать элементы и структуру среды, анализировать, оценивать ее влияние и т. д. Анализ публикационной активности по данным научной электронной библиотеки e-library в период с 2010 по 2021 г. показал, что внимание к средовому подходу особенно отчетливо проявляется

в социогуманитарных областях знания (рис. 2). Значительная доля публикаций (40%), в названии которых упоминается «среда», приходится на тематический блок «Народное образование и педагогика». В психологии развития и педагогике широкое распространение получили концепции образовательной и социокультурной среды. На экономические науки приходится 20% всех проанализированных публикаций: в стратегическом менеджменте, теории организации, маркетинге используется понятие конкурентной среды, внешней и внутренней среды организации. Несмотря на разнородность и разнонаправленность понятий, их объединяет то, что они описывают основные (базовые) составляющие среды.

Концепция мотивационной среды получила наибольшее распространение в педагогических, экономических, психологических науках (рис. 3).

Рассмотрим дефиниции «мотивационной среды», представленные в ряде исследовательских работ. Контент-анализ проведем по таким характеристикам, как содержание мотивационной среды, механизм ее воздействия и целевая направленность (табл. 2).

Обзор исследовательских работ позволил выделить несколько подходов к определению мотивационной среды: деятельностный, кондиционный, морфологический, факторный, — которые графически представлены на рис. 4.

Анализ литературы показал, что в аспекте профессионального развития персонала при определении мотивационной среды ряд авторов используют

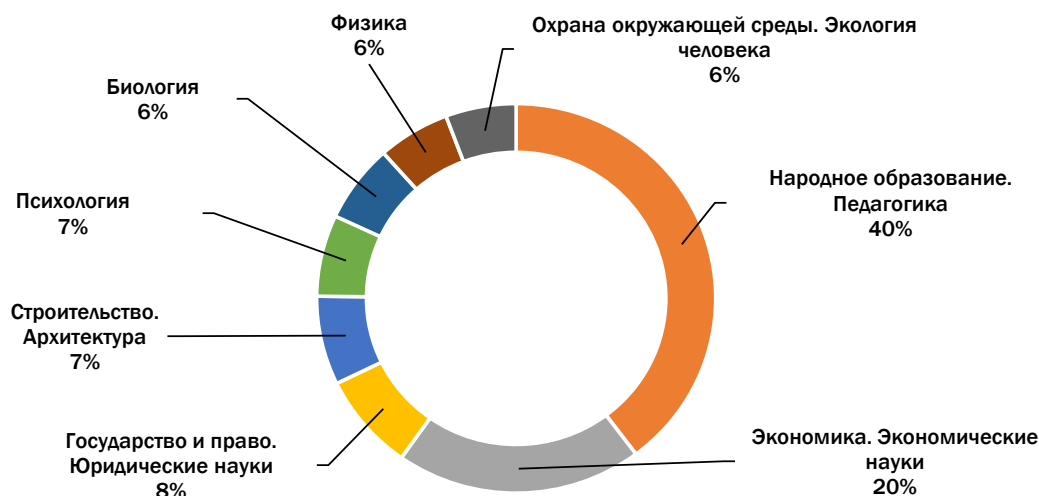


Рис. 2. Структура публикаций, включающих понятие «среда», по тематическим рубрикам с 2010 по 2021 г.

Источник: составлено автором на основе данных научной электронной библиотеки e-library (<https://elibrary.ru>).

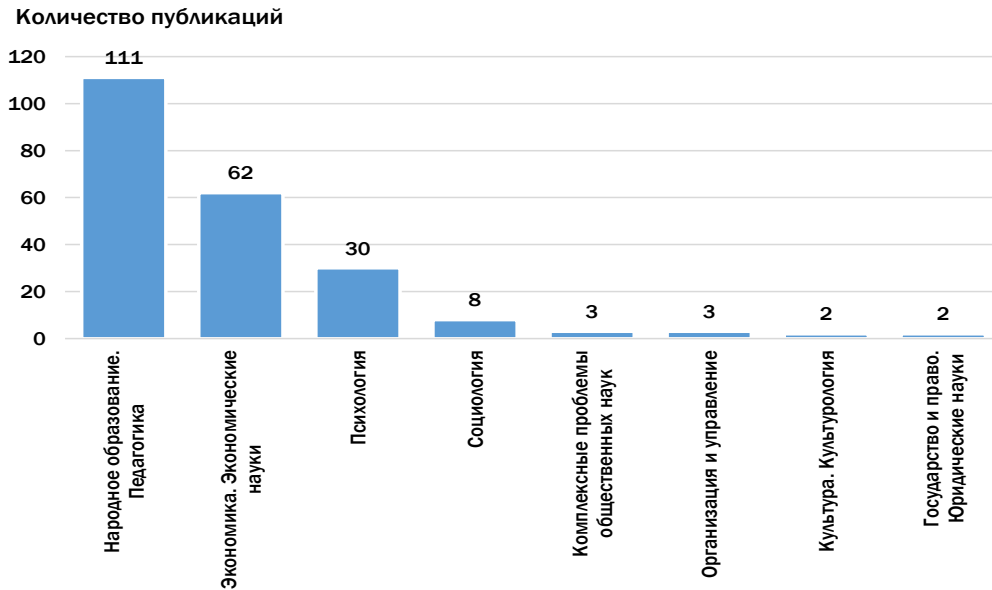


Рис. 3. Распределение публикаций, включающих понятие «мотивационная среда», по тематическим рубрикам с 2010 по 2021 г.

Источник: составлено автором на основе данных научной электронной библиотеки e-library (<https://elibrary.ru>).



Рис. 4. Подходы к определению мотивационной среды

Примечание: составлено автором.

кондициональный подход, в рамках которого среда рассматривается как совокупность созданных организационных условий.

Так, например, Е. Л. Мордвинова [19] определяет мотивационную среду как условия развития персонала, отмечая при этом наличие сформированных критериев оценки деятельности на основе четко сформулированных правил социального взаимодействия.

Ряд авторов включают в указанные условия возможности развития, предлагаемые работодателем своим сотрудникам. А. Е. Боковня [5] отмечает, что обязательным этапом формирования мотивирующей организационной среды является создание возможностей развития сотрудников и реального ощущения ими этих возможностей. И. А. Соловьева и Л. А. Авдеева [24] придерживаются схожей позиции, в возможности развития авторы включают возможность профессионального

и личного развития, а также возможность развития внутриорганизационной карьеры.

Использование кондиционального подхода представляется перспективным как в контексте уточнения понятийного поля исследования мотивационной среды профессионального развития персонала, так и в контексте ее совершенствования — формирования или изменения организационных условий, оказывающих влияние на мотивацию персонала к профессиональному развитию.

С использованием методики исследования экономических явлений В. Н. Белкина [4] представим понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала в схематичном виде (рис. 5).

Проявлением сформированной на предприятии мотивационной среды являются актуализированные потребности двух сторон: руководящего персонала в профессиональном развитии и собственника

Таблица 2

Результаты контент-анализа дефиниций «мотивационная среда»

Под-ход	Авторы [источники]	Единицы контент-анализа		
		Содержание	Механизм воздействия	Целевая направленность
Деятельность	М. С. Каз, А. А. Никитин [15]	Действия, мероприятия и процедуры	Через отношение высших кругов администрации, директоров и владельцев организации	Мотивация и вовлечение сотрудников в организацию
	В. В. Капитонова [16]	Комплекс мер, разработанных на каждом конкретном предприятии	Исходя из сложившейся организационной культуры, традиционных взаимоотношений	Рост удовлетворенности работников предприятием как работодателем
	В. Ю. Питюков, А. П. Гоголь [20]	Комплекс методов, средств и способов совместной деятельности всех участников процесса обучения	Выявление и создание условий	Активизация и проявление стремления к развитию профессионально-личностных качеств
	Н. В. Силкина, О. И. Кашник [23]	Совокупность условий	Посредством направления усилий, прилагаемых работниками	Достижение работниками целей
Кондициональные	В. Н. Глаз, Ю. А. Глаз [12]	Совокупность условий	Через отношения работников к используемым организационным механизмам	1) Усилия, прилагаемые работниками в процессе трудовой деятельности 2) Достижение цели организации 3) Эффективность трудовой деятельности
	А. Е. Боквоя [5]	Условия подразделения и организации в целом	—	Повышение трудовой мотивации
	Е. Л. Мордвинова [19]	Условия развития персонала	1) По сформированному критерию оценки деятельности 2) На основе четко сформулированных правил социального взаимодействия	Вовлечение персонала в создание успешной компании
Морфологический	В. В. Галер, Т. Е. Шагунова [10]	Совокупность материальных стимулов и моральных мотиваторов	1) Вариативное сочетание элементов в соответствии с интересами и потребностями каждого работника или группы 2) Посредством направления усилий, прилагаемых работниками	Достижение целей организации
	А. В. Саягин [22]	— Атмосфера мотивов и стимулов к инновациям; — корпоративная культура, ориентированная на инновации; — творческий потенциал; — инновационная инфраструктура	—	Инновационное развитие
	Е. Ю. Георгиев, И. А. Фирсова [11]	— Устойчивые мотивационные потоки внешней мотивации — оболочка среды; — ядро — внутренняя мотивация участников	Механизмы подражания и демонстрации личного примера педагогами	Образовательный процесс
Факторный	Т. Н. Бочарова [8]	Комплекс мотивационных факторов	—	Максимизация эффективности результатов
	Е. Л. Мордвинова [19]	— Административные и регламентирующие документы; — экономические факторы (премии, бонусы, льготы и т. д.); — факторы, способствующие развитию персонала; — факторы, формирующие кадровый резерв; — факторы, формирующие организационную культуру	Взаимодействие факторов	Профессиональное развитие
	С. В. Рябов [21]	Комплекс стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических, педагогических, технологических), определяющих деятельность как подростков, так и педагогического коллектива учреждений дополнительного образования	Посредством мотивации (система внутренних побуждений к действию) подростков и педагогического коллектива учреждений дополнительного образования	Качество образования

Примечание: составлено автором.



Рис. 5. Понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала

Примечание: разработано автором.

предприятия в руководящем персонале с необходимым для обеспечения конкурентоспособности предприятия уровнем профессионального развития.

Для определения семантической формы и содержания экономического явления необходимо сформулировать термин и понятие, которые отражали бы его экономическую сущность и содержание. Базируясь на средовом и кондициональном подходах, определим мотивационную среду как совокупность организационных условий, которые определяют направленность и величину усилий, прилагаемых руководящим персоналом для своего профессионального развития.

Чтобы раскрыть сущность мотивационной среды как экономической категории, необходимо обозначить экономические отношения, субъектов и объект, по поводу которых они возникают. В качестве субъектов отношений выступают собственники предприятий и руководители различных уровней управления, в качестве объектов — ресурсы, время и усилия, их распределение по приоритетам для более эффективного решения текущих и перспективных задач, которое определяется уровнем и динамикой профессионального развития руководящего персонала.

Как отмечено ранее, предприятие — это социально-экономическая система, предназначением которой является реализация интересов основных ее субъектов. В этом контексте сущность мотивационной среды как экономического явления заключается во взаимовыгодном соединении интересов собственника предприятия и руководящего персонала к развитию профессиональной деятельности, приводящем к удовлетворению потребностей каждого из его субъектов.

Таким образом, с учетом предназначения и функционала руководителей, определяющих требования к их профессиональному развитию для обеспечения необходимой динамики развития предприятия, подразделения, коллектива, в статье уточнено понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала предприятия.

Понятийное поле исследования рассматривается автором как система понятий, раскрывающих экономическое явление в контексте цели исследования и формирующая теоретическую основу для дальнейшей разработки методического инструментария его оценки и формирования (совершенствования).

Понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала предприятия раскрывается через актуализированные потребности в профессиональном развитии, совокупность организационных условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых руководящим персоналом для своего профессионального развития, отноше-

ния между руководящим персоналом различных уровней управления и собственниками предприятия по поводу распределения ресурсов, времени и усилий по приоритетам для более эффективного решения текущих и перспективных задач, а также интересы субъектов предприятия к развитию профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 262 с.
2. Угледобывающее предприятие / В. Б. Артемьев, А. Б. Килин, В. А. Галкин, А. М. Макаров // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2016. № S32. С. 5—47.
3. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. М.: Социум, 2008. 332 с.
4. Белкин В. Н. Методика исследования экономических явлений // Человек и труд. 2008. № 2. С. 40—41.
5. Боковня А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография. М.: ИНФРА-М, 2019. 144 с.
6. Большая психологическая энциклопедия. URL: <https://psychology.academic.ru> (дата обращения 27.09.2021).
7. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. URL: https://big_economic_dictionary.academic.ru (дата обращения 27.09.2021).
8. Бочарова Т. Н. Разработка системы монетарной мотивации работников аптечных предприятий: автореф. дис. ... канд. фармацевт. наук. М., 2011. 21 с.
9. О функционале исполнительного директора угольного разреза / А. И. Буйницкий, Ю. А. Килин, Д. В. Попов, А. М. Макаров // Уголь. 2014. № 4. С. 24—27.
10. Галтер В. В., Шатунова Т. Е. Пути построения эффективной мотивационной среды на основе теории поколений // Новая реальность: экономика, менеджмент, социальные коммуникации: материалы всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. 2019. С. 69—74.
11. Георгицэ Е. Ю., Фирсова И. А. Мотивационная среда образовательной организации // Современные корпоративные стратегии и технологии в России. 2016. С. 25—31.
12. Глаз В. Н., Глаз Ю. А. Особенности оценки мотивационной среды организации // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2009. № 3 (31). С. 76—81.
13. Друкер П. Эффективный руководитель. 3-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер: Эксмо, 2013. 232 с.
14. Захаров С. И. Обоснование социо-компетентностно-экономического подхода к исследованию деятельности руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Известия УГГУ. 2021. Вып. 3 (63). С. 128—135.
15. Каз М. С., Никитин А. А. Мотивационная среда как фактор достижения стратегических целей компании // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2009. № 3 (7).
16. Капитонова В. В. Мотивационный аспект управления развитием промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук. Ижевск, 2013. 176 с.
17. Коркина Т. А., Шивырялкина О. С. Профессионализм руководителя: содержание понятия и особенности // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 2 (331). С. 84—89.
18. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е изд. М.: Дело, 1997. 701 с.
19. Мордвинова Е. Л. Формирование мотивационной среды карьерным ростом // Актуальные проблемы профориентологии на современном этапе развития общества: материалы всерос. науч.-практ. конф. Сибирский государственный университет путей сообщения. 2016. С. 207—214.
20. Питюков В. Ю., Гоголь А. П. Педагогические условия реализации коучинга в профессиональной подготовке студентов // Вестник РМАТ. 2016. № 3. С. 85—88.

21. Рябов С. В. Моделирование мотивационной среды в учреждениях дополнительного образования: социокультурный аспект // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2010. № 6 (38). С. 134—138.
22. Саяпин А. В. Мотивирующая среда как инструмент повышения вовлеченности персонала в инновационную деятельность организации // Горизонты экономики. 2017. № 1. С. 74—77.
23. Силкина Н. В., Кашник О. И. Мотивационная среда как условие инновационной деятельности образовательного учреждения // Резервы совершенствования профессионального образования в вузе: материалы междунар. науч.-метод. конф. Сибирский государственный университет путей сообщения. 2018. С. 148—152.
24. Соловьева И. А., Авдеева Л. А. Формирование системы нематериальной мотивации персонала в современной организации // Экономика и управление: науч.-практ. журн. 2020. № 2. С. 78—83.
25. Fayol H. Administration industrielle et générale. Paris: Dunod et Pinat, 1917. 174 p.
26. Middle management's role in strategy implementation projects: a behavioral analysis / J. Kiehne, I. Ceausu, A. K. Arp, T. Schüler // Proceedings of the International Conference on Business Excellence. 2017. Vol. 11, № 1, pp. 539—549.
27. Maceika A., Toločka E. The motivation for engineering change in the industrial company // Business: Theory and Practice. 2021. Vol. 22, № 1. Pp. 98—108.
28. Ozkeser B. Impact of training on employee motivation in human resources management // Procedia Computer Science. 2019. Vol. 158. Pp. 802—810.
29. Shaikh I. A., O'Connor G. C. Understanding the motivations of technology managers in radical innovation decisions in the mature R&D firm context: An Agency theory perspective // Journal of Engineering and Technology Management. 2020. Vol. 55. P. 101553.
30. Zakharov S., Korkina T., Baev I. Competence Model of Coal Mining Enterprise Managers // Proceedings of the 36th International Business Information Management Association Conference (IBIMA): Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the era of Global Pandemic. 4—5 November 2020 Granada, Spain. Pp. 4667—4676 pp.

Сведения об авторе

Конакова Ольга Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия; аспирантка Югорского государственного университета, Ханты-Мансийск, Россия. konakova_ov@mail.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.
2021. № 12 (458). *Economic Sciences. Iss. 75. Pp. 100—110.*

THE MOTIVATIONAL ENVIRONMENT OF THE MANAGEMENT STAFF PROFESSIONAL DEVELOPMENT: THE CONCEPTUAL FIELD OF RESEARCH

O. V. Konakova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia
Yugra State University, Khanty-Mansiysk, Russia. konakova_ov@mail.ru

Professional development of managers is one of the important factors in the competitiveness of enterprises in the context of increasing competition in the world labor, raw materials and capital markets. Modern economic challenges pose new tasks for managers, actualizing the need for mastering new competencies. This fact necessitates the formation of an appropriate motivational environment for professional development at the enterprise. The purpose of the article is to clarify the conceptual field of research into the motivational environment of management staff professional development. The conceptual field reveals the essence of this economic phenomenon, which is considered as a combination of interests of the subjects at the coal mining enterprise (owners and management staff) to develop their professional activities. The author studied the approaches to the definition of professional development and motivational environment presented in the scientific literature, as well as the characteristics of the managers activities, and formulated the interpretation

of the motivational environment of the management staff professional development. A conditional approach was used to reveal the content of this economic phenomenon.

Keywords: *motivational environment, professional development, management staff, economic phenomenon.*

References

1. Adizes I. (2007) *Ideal'nyy rukovoditel': Pochemu im nel'zya stat' i chto iz etogo sleduyet* [The Ideal Executive: Why you cannot be one and what to do about it]. Moscow, Alpina Business Books. 262 p. [in Russ.].
2. Artem'ev V. B., Kilin A. B., Galkin V. A., Makarov A. M. (2016). *Gorny'i' informatsionno-analiticheskiy biulleten' (nauchno-tekhnicheskiy zhurnal)*, no. S32, pp. 5—47 [in Russ.].
3. Barnard Ch. (2008) *Funktsii rukovoditelya: vlast', stimuly i tsennosti v organizatsii* [Leadership functions: power, incentives and values in the organization]. Moscow, Socium, 2008. 332 p. [in Russ.].
4. Belkin V. N. (2008) *Chelovek i trud*, no. 2, pp. 40—41. [in Russ.].
5. Bokovnja A. E. (2019) *Motivacija — osnova upravleniya chelovecheskimi resursami (teorija i praktika formirovaniya motivirujushhej organizacionnoj sredy i sozdaniya edinoj sistemy motivacii kompanii)* [Motivation is the basis of human resource management (theory and practice of forming a motivating organizational environment and creating a unified system of motivation of the company)]. Moscow, INFRA-M. 144 p. [in Russ.].
6. Bocharova T. N. (2011) *Razrabotka sistemy monetarnoj motivacii rabotnikov aptechnyh predpriyatij* [Development of a system of monetary motivation of employees of pharmacy enterprises. Abstract of thesis]. Moscow. 21 p. [in Russ.].
7. Buinitskiy A. I., Kilin Yu. A., Popov D. V., Makarov A. M. (2014). *Ugol*, no. 4. pp. 24—27 [in Russ.].
8. *Bolshaya psikhologicheskaya entsiklopediya* [Big psychological encyclopedia]. Available at: <https://psychology.academic.ru>, accessed 27.09.2021 [in Russ.].
9. *Bolshoy ekonomicheskij slovar'* [Big Dictionary of Economics]. Available at: https://big_economic_dictionary.academic.ru, accessed 27.09.2021 [in Russ.].
10. Galter V. V., Shatunova T.E (2019) *Puti postroeniya jeffektivnoj motivacionnoj sredy na osnove teorii pokolenij* [Ways to build an effective motivational environment based on the theory of generations]. Pp. 69—74 [in Russ.].
11. Georgicje E. Ju., Firsova I. A. (2016) *Sovremennye korporativnye strategii i tehnologii v Rossii*, pp. 25—31 [in Russ.].
12. Glaz V. N., Glaz Ju. A. (2009) *Vestnik Belgorodskogo. universiteta. potrebitel'skoj kooperacii*, no. 3 (31). P. 76—81 [in Russ.].
13. Drucker P. *Effektivnyj rukovoditel'* [Effective Leader]. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber, Eksmo, 2013. 232 p. [in Russ.].
14. Zakharov S. I. (2021) *Izvestiya UGGU*, no. 3 (63), pp. 128—135 [in Russ.].
15. Kaz M. S., Nikitin A. A. (2009) *Vestn. Tom. gos. un-ta. Ekonomika*, no. 3 (7) [in Russ.].
16. Kapitonova V. V. (2013) *Motivacionnyj aspekt upravleniya razvitiem promyshlennogo predpriyatija* [Motivational aspect of managing the development of an industrial enterprise. Thesis]. Izhevsk. 176 p. [in Russ.].
17. Korkina T. A., Shivyryalkina O. S. (2014) *Bulletin of the Chelyabinsk State University*, no. 2 (331), pp. 84—89 [in Russ.].
18. Mescon M., Albert M., Hedoury F. (1997) *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow, Delo. 701 p. [in Russ.].
19. Mordvinova E. L. (2016) *Formirovanie motivacionnoj sredy kar'ernym rostom* [Formation of a motivational environment by career growth]. Pp. 207—214 [in Russ.].
20. Pitjukov V. Ju., Gogol' A. P. (2016). *Vestnik RMAT*, no. 3, pp. 85—88 [in Russ.].
21. Rjabov S. V. (2010) *Vestnik Mosovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, no. 6 (38), pp. 134—138 [in Russ.].
22. Sajapin A. V. (2017) *Gorizonty ekonomiki*, no. 1, pp. 74—77 [in Russ.].
23. Silkina N. V., Kashnik O. I. (2018) *Motivacionnaja sreda kak uslovie innovacionnoj dejatel'nosti obrazovatel'nogo uchrezhdenija. Rezervy sovershenstvovaniya professional'nogo obrazovaniya v vuze*

[Motivational environment as a condition for innovative activity of an educational institution]. Pp. 148—152 [in Russ.].

24. Solov'eva I. A., Avdeeva L. A. (2020) *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal*, no. 2, pp. 78—83 [in Russ.].

25. Fayol H. (1917) *Administration industrielle et générale*. Paris, Dunod et Pinat. 174 p.

26. Kiehne J., Ceausu I., Arp A. K., Schüler T. (2017) *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, vol. 11, no. 1, pp. 539—549.

27. Maceika A., Toločka E. (2021) *Business: Theory and Practice*, vol. 22, no. 1, pp. 98—108.

28. Ozkeser B. (2019) *Procedia Computer Science*, vol. 158, pp. 802—810 [in Russ.].

29. Shaikh I. A., O'Connor G. C. (2020) *Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 55, p. 101553.

30. Zakharov S., Korkina T., Baev I. (2020) *Proceedings of the 36th International Business Information Management Association Conference (IBIMA): Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the era of Global Pandemic*. Granada, Spain. Pp. 4667—4676.