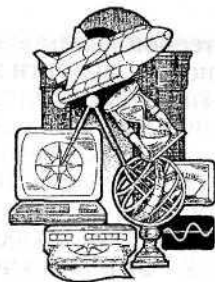


СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ



В.Е. БУТЕНЯ

ДЕТЕРМИНАНТЫ МОТИВА И СТИМУЛА, ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ

Успех предприятия определяется многими составляющими: качеством привлекаемых ресурсов, уровнем квалификации персонала, выбором стратегии знанием конъюнктуры рынка и др. Они могут быть идеально проработаны и спланированы, разработаны конкретные мероприятия по достижению успеха, однако останутся лишь благими намерениями, если не будет вдохновенных работников для их реализации. Другими словами, необходимы работники, мобилизующие свои способности, усилия, знания, талант на реализацию этих мероприятий. Для превращения потенциальных способностей работников в конкретные действия по достижению успеха от менеджера необходимы знания не только специфики производства, его организации, конъюнктуры рынка, изменения вкусов потребителей, но и искусство мобилизации усилий работников в достижении цели. В этой связи важным является владение навыками применять действенные мотивы и стимулы.

Проблема мотива наиболее остро обсуждается как в экономической, так и в психологической и социальной литературе. Нужно отметить, что мотив и стимул как категории являются предметом исследования психологии. Экономическую науку они интересуют с точки зрения их проявления в конкретных экономических явлениях. Несмотря на огромное количество научных работ, посвященных мотиву и стимулу, Е.П. Ильин считает, что проблема мотива психологии недостаточно исследована. В экономической литературе можно встретить отождествление мотива и стимула [1, 18]. Так, Дж. Гэлбрейт пишет: «Подобно тому, как принуждение и денежное вознаграждение могут выступать в различных сочетаниях... Эти последние мотивы в высшей степени удачно дополняют друг друга. Денежное вознаграждение как фактор, стимулирующий трудовую деятельность...» [2, 182, 188]. В экономической и психологической литературе нет единого подхода в определении мотива и стимула. Так, Е.П. Ильин пишет: «В качестве его (мотив) называются самые различные психологические феномены...» [1, 18]. Сложность данной проблемы обусловлена многогранностью и подвижностью качественных характеристик человека и его индивидуальных особенностей и тем, что для выбора мотива и стимула необходимы знания психологических процессов, влияющих на поведение человека, и навыки поиска конкретных форм воздействия на работника: продвижение по службе, удовлетворенность работой, повышение заработной платы, получение премии и т.д. Игнорирование этих аспектов зачастую приводит к подмене одного понятия другим или иногда к их отождествлению [3, 162, 202].

Объяснение данных категорий с помощью других близких по значению, не изучая их внутренних, более глубоких черт, часто встречается в экономической литературе. Такой подход обусловлен функциональным назначением и

тесной взаимосвязью этих категорий. Так, например, для работника действенность заработной платы как стимула возрастет при дополнении его мотивом «получение удовлетворения от своей работы».

Отличительной особенностью деятельности является осмысление и планирование действий. Для этого необходимо задействовать такие качества человека, как воля, целесообразность; а также способность к мышлению, соответствующими формами проявления которых, на наш взгляд, являются свобода, цель, практика. Более подробно характеристика этих понятий рассматривалась в [4, 12–20]. Эти качества являются общими как для мотива, так и для стимула.

Человек не может существовать без воздуха, солнечного света, воды, пищи и др. Все это составляет нужду человека, которая толкает его на поиск путей ее преодоления. В то же время человек желает красиво одеваться, иметь комфортное жильё, путешествовать, посещать театры и т.д. Вещи и услуги, обеспечивающие развитие и комфорт индивидуума, мы назовем потребностями. Нужда и потребности являются исходными в побуждении к деятельности. Их существование невозможно без наличия жизненной энергии человека, проявления внимания к тем или иным потребностям. Человек может оставаться безразличным к ним до тех пор, пока не появится интерес. Возникновение потребностей может происходить одновременно, а связь между ними зависит от многих переменных. Источником могут быть биохимические процессы в организме, другие процессы или явления. На формирование потребностей влияют развитие экономики, сложившиеся культурные и духовные ценности, социальная структура общества и другие факторы, однако для конкретного человека они возникают при наличии интереса. Под интересом мы понимаем проявление внимания к той или иной потребности. Нужно отметить, что проявление внимания к нужде может быть вызвано инстинктами выживания или продолжения рода. Это не означает, что от этого внимание работника может оказаться слабее. Как уже говорилось, человек может оставаться безразличным к получению той или иной потребности, пока к ней не проявится интерес.

Нужда или потребность пробуждаются к жизни благодаря интересу и в свою очередь приобретают смысловую нагрузку и активизируют волевые процессы по осуществлению действий, направленных на достижение цели. Общепринята ее трактовка как идеального образа результата. Принимая форму цели, потребность приобретает значение путеводной звезды в будущих действиях работника. Цель интересует работника не просто как что-то абстрактное, а как возможность ее достижения или быстрое соизмерение усилий по ее реализации с полученной полезностью или ценностью. Наличие Интереса к той или иной потребности задействует психические процессы побуждения работника к деятельности. В свою очередь возникновение побуждения работника предполагает проявление воли, определение целесообразности будущей деятельности и мобилизует свою энергию на достижение цели. Важная роль в проявлении воли и целесообразности принадлежит мотиву и стимулу, так как именно от них зависит возникновение интереса в достижении потребности.

Мотивы активизируют психику человека на достижение желаемого результата. Они могут быть осознанными (убеждения и стремления) или неосознаваемыми (установки). В то же время мотив может иметь конкретные формы проявления. Так, если интерес пробуждает внимание человека к той или иной цели, то мотив выступает побудителем к ее достижению. Это предметное содержание потребности, для достижения которой человек осуществляет активную, направленную деятельность. Побуждение человека связано с его потребностно-мотивационной сферой, определяющей объективные характеристики потребления благ для сохранения, функционирования и развития человека. При этом не следует забывать о побудителях, превращающих человека в активно действующее начало. Имеются в виду потенциально заложенные в человеке инстинкты самосохранения, развития. Действия человека определяются унаследованными привычками, полученным воспитанием, поведением, вырабатываемым сложившейся средой общения. Они определяют активизацию деятельности человека как внутренние элементы мотивации. Внешние факторы побуждения формируются в процессе развития человека как личности. Не следует умалять также роль факторов развития и самореализации личности. «Никто не возьмет на себя смелость утверждать, что все виды деятельности человека потенциально заложены в нем природой инстинктов. Вместе с историческим развитием вступает в

действие и другой фактор — фактор самореализации, самоосуществления человека под влиянием определенного понимания смысла своего бытия» [5, 8].

Эта идея находит свое подтверждение в теориях мотивации, в которых, с одной стороны, выделяется побуждение, вызываемое инстинктами, внутренне присущими человеку, и, с другой — побуждение, формирующее активность человека как процесс его развития и познания самого себя и окружающего мира. По мнению Д. МакКлелланда, такими аккумуляционными мотивами становятся власть, успех и причастность. Отличительной особенностью большинства моделей мотивации является сочетание благосостояния и нравственных и духовных целей человека. Следовательно, можно выделить две стороны мотивации: внутреннюю, определяемую безусловными рефлексам, инстинктами человека, и внешнюю, предполагающую наличие познавательных факторов, определяющих активность человека в достижении желаемой цели в зависимости от степени познания. Эти факторы по своей природе могут быть психологическими, социально-психологическими, экономическими и т.д. Необходимо отметить, что мотивы, как и интересы, имеют субъективную основу, так как связаны непосредственно с сознанием человека. «Структура мотивов трудовой деятельности характеризует субъективную сторону отношения к труду» [6, 506]. Понятие мотивации, на наш взгляд, не является достаточным для исчерпывающего моделирования поведения человека, поскольку мотив — это внутреннее побуждение к деятельности, направленное на удовлетворение потребностей. Побуждение человека, как правило, имеет целевую направленность на конкретную форму достижения желаемого результата. Достижение той или иной потребности опосредовано стимулом, придающим конкретную форму деятельности человека по удовлетворению необходимой потребности. Ф.М. Русинов, Л.Ф. Никулин, Л.В. Фаткин пишут, что к стимулам относятся внешние факторы побуждения — «внешние мотиваторы (стимулы) экономического поведения: социально-политические условия, финансовая и налоговая политика, законодательно-правовые условия, производственная сфера, жилищно-бытовые и семейные условия, духовная среда, природно-географическая среда и другие» [7, 54]. Такая трактовка вопроса представляется нам вполне обоснованной и оправданной с экономической точки зрения. Мотивационная сфера — это сфера психологии, т.е. внутреннего состояния человека. Она поддается регулированию и должна учитываться в любой сфере деятельности человека. Одним из факторов внешнего воздействия и ее активизации можно рассматривать стимулирование.

Мотив — это внутреннее побуждение работника к достижению цели. С.Л. Рубинштейн считал мотив только аспектом изучения поведения человека [5, /24].-Мотив как явление имеет отношение не столько к физиологическим процессам, сколько к психологической регуляции и осознания потребности. Это предполагает возникновение желания и осознания необходимости достижения цели. Исследуя мотив, Е.П. Ильин пишет, что большинство отечественных и зарубежных психологов считают, что мотив — это не любое возникшее в организме человека побуждение, а внутреннее осознанное побуждение, отражающее готовность человека к действию или поступку [1, 57].

В этой связи важны результаты исследования известного советского психолога А.Н. Леонтьева о том, что мотивом деятельности является идеальный или материальный предмет потребности и даже не сам предмет, а его значение для субъекта [1, 53]. Это подтверждает С.П. Манукян, который пишет, что не потребность вызывает деятельность, а предмет потребности или его образ [1, 53].

Стимул, как и мотив, имеет ту же детерминантную структуру, т.е. его существование определяется наличием нужды, потребности, интереса. Однако стимулы имеют целевую направленность и конкретную форму непосредственного внешнего воздействия на работника. При этом они являются внешним воздействием на психику работника с целью достижения необходимого результата. Так, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев считают, что стимулы не могут быть психологическими образованиями [1, 56]. Побуждение к деятельности достигается конкретной формой воздействия и имеет четкую направленность, может предписываться нормативными документами или использовать другие формы воздействия.

Для стимула обязательным является наличие субъекта, совершающего внешнее воздействие на работников с целью достижения соответствующего поведения от них. Они как бы предполагают обязательные действия или достижение постав-

ленной задачи или другими словами можно сказать, что они имеют обязательный характер выполнения конкретных действий. Однако можно отметить, что стимулы не отличаются взаимозаменяемостью и гибкостью в воздействии на работника.

В этой связи важно формирование стимуляционной среды, позволяющей использовать систему стимулов и мотивацию. Экономическими стимулами как элементами такой среды могут быть заработная плата, премии, система участия работника в прибыли, прибыль, рента, дивиденд и др. Однако стимулами могут быть не только экономические, но и социальные, административные нормы. Е.П. Ильин считает, что стимулами являются требования, советы, внушения и т.д. Следует различать советы и внушения как инструменты административного управления, т.е. воздействия на работника и внутреннее побуждение (мотивы).

Действенность стимула зависит от степени реализации интереса, потребности. На наш взгляд, в стимулировании интерес принимает форму желания или выгоды. В этой связи важно наличие желания у работников в достижении цели. Действенность стимула повысится в том случае, если он будет дополнен мотивом. Стимул в сочетании с мотивом позволяет усилить побуждения работника, заинтересовывает его в активизации усилий в достижении поставленной задачи, учитывая, что мотивы отличаются изменчивостью, подвижностью и предполагают знания социальных и психологических аспектов управления работниками.

В современной экономической литературе предпочтение отдается мотивации, а стимулы рассматриваются редко. Однако основная нагрузка в побуждении работников лежит на стимулах, так как они обеспечивают фундамент в побуждении работников в увеличении производства продукции и выполнении ими функциональных обязанностей.

В настоящее время многие экономические категории называются стимулами. Очень часто цена рассматривается как экономический стимул. Вне всякого сомнения цена — важный фактор регулирования производства товаров и услуг. Однако сама по себе она зависит от колебания спроса и предложения и других факторов. В конечном счете ее колебание интересует предпринимателей с точки зрения изменения прибыли, а потребителей — их доходов. Следовательно, мы можем сказать, что прибыль, заработная плата аккумулируют стимулирующие возможности цены. Существует и много других категорий, выполняющих важные функции в экономике и обеспечивающих экономическое развитие страны. К таким относят инвестиции, амортизацию, о стимулирующей роли которых написано много.

Относительно самих стимулов нужно сказать, что их арсенал существенно изменился в сторону увеличения и широкого сочетания с мотивами. Это следует отметить как положительную тенденцию. Так, появились бестарифная система зарплаты, выплаты из прибыли и др. Их можно было бы назвать стимулами, подкрепленными мотивами.

Расширилось разнообразие инструментов государственного регулирования. К ним относятся налоги, пошлины, платежи, сборы и т.д. Использование последних в качестве стимулов обеспечивает также и регулирование экономической деятельности в стране.

Для достижения краткосрочного эффекта в побуждении работника используются стимулы-манипуляторы. К ним можно отнести различные методы стимулирования сбыта, продаж новой продукции или наоборот [8, 26, 27].

Изучение новых возможностей современной экономики позволит расширить границы стимулирования работников.

Литература

1. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. — СПб., 2004.
2. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. — М., 1969.
3. Кошелев, А.Н. Основы менеджмента: учеб. / А.Н. Кошелев, Н.Н. Ивашенкова. — М., 2007.
4. Бутеня, В.Е. Стимулы экономические / В.Е. Бутеня. — Минск, 1999.
5. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание / С.Л. Рубинштейн. — М., 1957.
6. Человек: образ и сущность. Гуманитарные аспекты = Homo Faber. Homo economicus. — М., 1993.
7. Русинов, Ф.М. Менеджмент и самодисциплина в системе рыночных отношений: учеб. пособие / Ф.М. Русинов, Л.Ф. Никулин, Л.Ф. Фаткин. — М., 1996.
8. Костенко, В. Как стимулировать сбыт? / В. Костенко // Директор. — 2005. — № 3.