

МОТИВАЦИЯ ТРУДА: ВИДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ

Л.В. Мисникова,

кандидат экономических наук, проректор Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации (г. Гомель)

Основные дефиниции мотивации

Свою точку зрения на сущность мотивации мы уже высказывали в печати [11; 12]. Однако в экономической литературе до сих пор нет единого мнения по этому вопросу. По-разному на категорию мотивации смотрят экономисты, социологи и психологи. При этом одни ученые отождествляют мотивацию со стимулированием труда, другие – противопоставляют две эти категории, третьи – рассматривают стимулирование как один из методов мотивации. Проанализируем отдельные точки зрения с целью определения сущности, видов и структуры мотивации.

Первой из указанных точек зрения придерживается украинский ученый А.С. Афонин: «Мотивация – это процесс стимулирования какого-либо конкретного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение цели организации» [1. С. 40]. В публикациях российских ученых Ю.Г. Грибина и И. Гущиной также не наблюдается разницы между мотивацией и стимулированием [5. С. 169; 6]. Эту же точку зрения разделяют авторы учебника «Основы менеджмента» М. Альберт, М. Мескон и Ф. Хедоури [10. С. 360].

В советской литературе мотивация труда одно время даже трактовалась еще более узко, как вознаграждение за труд в виде премий. В настоящее время эта точка зрения уже не рассматривается.

Мотивацию как совокупность внутренних побудительных сил – потребностей, интересов, ценностных ориентиров, идеалов, установок рассматривают психологи, на основе чего формируют свои взгляды и некоторые экономисты [5. С. 490].

Третья точка зрения, которую разделяем и мы, объединяет понятия внутренней и внешней мотивации, что позволяет:

- рассматривать мотивацию шире, чем стимулирование;
- определить эту категорию как одну из функций менеджмента, включив тем самым в систему экономических отношений;
- не отказываться полностью от психологической стороны вопроса, отведя ей внутреннюю сторону мотивационного процесса.

По нашему мнению, мотивация представляет собой важнейшую функцию менеджмента, заключающуюся в активизации, стимулировании, управлении и реализации целенаправленного поведения людей по достижению их собственных целей и целей предприятия. Она базируется на совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые заставляют человека действовать, определяют формы и границы действия, его направления, ориентацию на достижение определенной цели. При этом цель может быть разного уровня: от цели отдельного человека до цели страны в целом, а также разных видов (трудовая, хозяйственная, экономическая и т. д.).

Чтобы разобраться в многообразии видов мотивации, мы построили схему (рис. 1). Во-первых, выделяем трудовую, предпринимательскую и хозяйственную мотивации. Трудовая побуждает человека к удовлетворению своих потребностей посредством трудовой деятельности. Предпринимательская отличается целевой направленностью, увеличением степени риска при стремлении к удовлетворению потребностей, зависимостью от внешней среды. Она появляется там и тогда, когда появляется предпринимательство. Хозяйственная мотивация объединяет эти две формы.

К наиболее распространенным современным теориям трудовой мотивации относятся: теория двух факторов Ф. Герцберга, теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приоритетных потребностей Д. МакКлелланда.

Украинский экономист А.М. Колот предлагает отличать понятия «мотивация труда» и «мотивация трудовой деятельности». По его мнению, вторая категория более широкая и включает кроме мотивации труда (побуждение к эффективному труду, который обеспечивает необходимое вознаграждение для удовлетворения материальных потребностей) мотивацию занятости, мотивацию развития конкурентоспособности работника, мотивацию подготовки к трудовому процессу [8. С. 12]. Вероятно, нет смысла вводить еще одну категорию видов мотивации, тем более что категории «труд» и «трудовая деятельность» являются идентичными.

В теории мотивации более необходимым является исследование категорий «внутренняя» и «внешняя» мотивация. Мотивацию можно назвать внутренней, когда мотивы порождаются самим человеком, внешней, когда они возникают под влиянием внешнего субъекта. Такой подход предложен Г.Т. Куликовым [9. С. 136]. Он же предлагает внешнюю мотивацию рассматривать в двух формах: как административную и экономическую. Административная означает выполнение работы по команде или указу, т. е. в результате прямого принуждения с соответствующими санкциями за невыполнение. Она опирается на дисциплину труда, требования трудового договора или контракта. Экономическая мотивация реализуется через экономические стимулы (зарботную плату, дивиденды и т. п.). Б.М. Генкин рассматривает еще одну форму внешней мотивации – статусную, опирающуюся на служебное положение работника [3. С. 122].

Иногда «внешнюю» и «внутреннюю» мотивации рассматривают как «естественную» и «экономическую». На схеме термин «экономическая» использован в трактовке, предлагаемой Г.Т. Куликовым. Кроме того, внутреннюю (естественную) мотивацию как совокупность имманентных личности регуляторов ее поведения называют статической.

Возможно и дальнейшее углубление в рассмотрении экономической мотивации. Но, наверное, именно здесь следует говорить о методах экономической мотивации, к которым и относится стимулирование.

Мотивацию и стимулирование чаще рассматривают на микроуровне, однако это не означает, что отсутствует необходимость построения национальной модели мотивации труда, т. е. мотивации на макроуровне. На ее формирование, на наш взгляд, должна повлиять та идеологическая составляющая, которая сегодня определяет общественное сознание и менталитет в республике.

На мотивацию отдельных хозяйствующих субъектов (хозяйственную мотивацию), безусловно, будет оказывать влияние макроэкономическая мотивация, т. е. социально-экономические условия жизни, политика, культура. Так, общеизвестно, что для предприятий США характерна мотивация по результатам, основанная на традициях индивидуализма. В Японии же ранговая мотивация опирается на традиции коллективизма и взаимопомощи.

С этой точки зрения, рассматриваемые в данной статье теоретические вопросы имеют практическую значимость. Дело в том, что ослабление мотивации трудовой деятельности наемных работников предприятий нашей страны является в настоящее время существенным препятствием экономического развития. И если на уровне предприятия мотивация строится на



Рис. 1. Виды и структура мотивации.

основе корпоративной культуры, то на уровне государства пока не сложилась та культура, которая позволяет построить действенный мотивационный механизм.

Концепция гармонизации мотивации труда

В условиях перехода к рыночной экономике появляется необходимость изменения подходов к мотивации на предприятиях. По сути дела, должен быть создан новый мотивационный механизм трудовой активности персонала.

Основной целью построения такого механизма является обеспечение качества жизни работников в соответствии с их трудовым вкладом в общие результаты деятельности предприятия. В связи с этим мы полагаем возможным введение в экономическую лексику категории «гармонизация мотивации труда». Гармонизация в общеэкономическом значении представляет собой «приведение в состояние гармонии предметов, явлений, свойств, систематизацию чего-либо» и происходит от греч. «*harmonia*» – связь, соразмерность [2. С. 149]. В сочетании с понятиями бухгалтерской практики, налогов, пошлин она предполагает *установление соответствия международным нормам и подходам* [2. С. 149; 15. С. 70]. Гармонизация мотивации труда, согласно нашему представлению, включает систему мер, позволяющих *повышать качество жизни работников в направлении мировых стандартов*. При этом гармонизация не рассматривается в понимании приведения в состояние гармонии интересов предприятия и работника, хотя обеспечение качества жизни работников в соответствии с мировыми стандартами будет способствовать и увязке взаимных интересов.

Мотивация труда в любых экономических условиях, с одной стороны, направлена на ценностные ориентиры и установки, с другой – обусловлена ими. В настоящее время можно выделить следующие обобщенные ценностные ориентиры, характерные для работников различных отраслей: на содержание труда и на лучшие условия труда; на материальное вознаграждение; на выполнение общественного долга. Ценностные ориентиры и установки сильно влияют на характер теорий и рекомендаций в области управления. В связи с этим гармонизацию мотивации труда на современ-

ном этапе следует осуществлять по следующим направлениям (рис. 2):

1) *обеспечение высокого уровня организации и содержательности труда* – представляет собой материальный базис для построения всей системы мотивации труда. Это направление предполагает оснащение рабочих мест техническими, эргономическими и организационными (основными и вспомогательными) средствами труда с учетом потребностей работников, а также проведение мероприятий, направленных на количественные и качественные изменения рабочего задания и поля деятельности;

2) *осуществление работы в безопасных и здоровых условиях труда* – призвано усилить трудовую мотивацию персонала. Исследования показывают, что человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и санитарно-гигиенические условия производства неблагоприятны и человек беспокоится за свое здоровье и безопасность [13. С. 508–509];

3) *обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание* – наиболее тесным образом связано с качеством жизни. Многочисленные исследования, проведенные в экономически развитых странах, показали, что мотивация труда не ограничивается рабочим местом, она начинается в быту: во время отдыха и досуга. Именно этим обусловлен переход расходов на отдых, развлечения, культурные нужды в разряд первостепенных.

Третье направление мотивации представляется особенно актуальным, поскольку сегодня оплата труда в республике не дает работнику возможности получить тот набор материальных и духовных благ, который позволяет воспроизвести его способность к труду на качественно высоком уровне. В таком случае предприятие имеет возможность предоставлять ему свою социально-бытовую инфраструктуру на льготных условиях.

Так, например, в системе потребительской кооперации предприятия оплачивают абонементы в спортивные залы, бассейны, путевки для оздоровления, обеспечивают расходы по проведению спортивных и культурно-массовых мероприятий. Организации, союзы потребительских обществ предоставляют льго-

ты при покупке жилья для руководителей, привлекаемых на работу.

Все эти льготы не являются обязанностью системы потребительской кооперации, они могут быть рассмотрены как внимательное и уважительное отношение со стороны системы к интересам работника, что, в свою очередь, требует такого же отношения с его стороны к интересам потребительской кооперации.

Три первых направления обусловлены наличием вышеназванного ориентира на содержание труда, который проявляется у тех работников, у кого более сильна внутренняя мотивация, создающая основу для восприятия труда как средства самореализации личности, а также у тех, кто имеет удовлетворение по основным материальным потребностям. Ориентир на лучшие условия труда, как правило, больше проявляется у женщин;

4) *справедливое вознаграждение за труд и признание труда каждого работника* – представляет собой важный этап организации стимулирования труда и требуют отдельного рассмотрения.

Материальное стимулирование в условиях недостаточного уровня экономического развития и, следовательно, низкого уровня удовлетворения основных материальных потребностей выходит на первое место среди ценностных ориентиров. В связи с этим именно на совершенствование материального вознаграждения направлена мотивация на большинстве предприятий страны;

5) *обеспечение работнику гарантий работы, возможности профессионального роста и развития дружеских отношений с коллегами* – является одной из наиболее

сложных проблем мотивации. Некоторые консервативно мыслящие руководители как в нашей республике, так и за рубежом не хотят рассматривать эту проблему, так как считают, что в условиях рынка предприниматель сам решает, когда и кого уволить [4. С. 167]. Однако, если руководитель предприятия ожидает от работников готовности повышать производительность и качество труда, он должен предоставлять определенные гарантии сохранения работы.

Мы разделяем точку зрения зарубежных и отечественных экономистов [4; 14], состоящую в том, что разумные гарантии работы для персонала делают любое предприятие более прибыльным и конкурентоспособным, по-

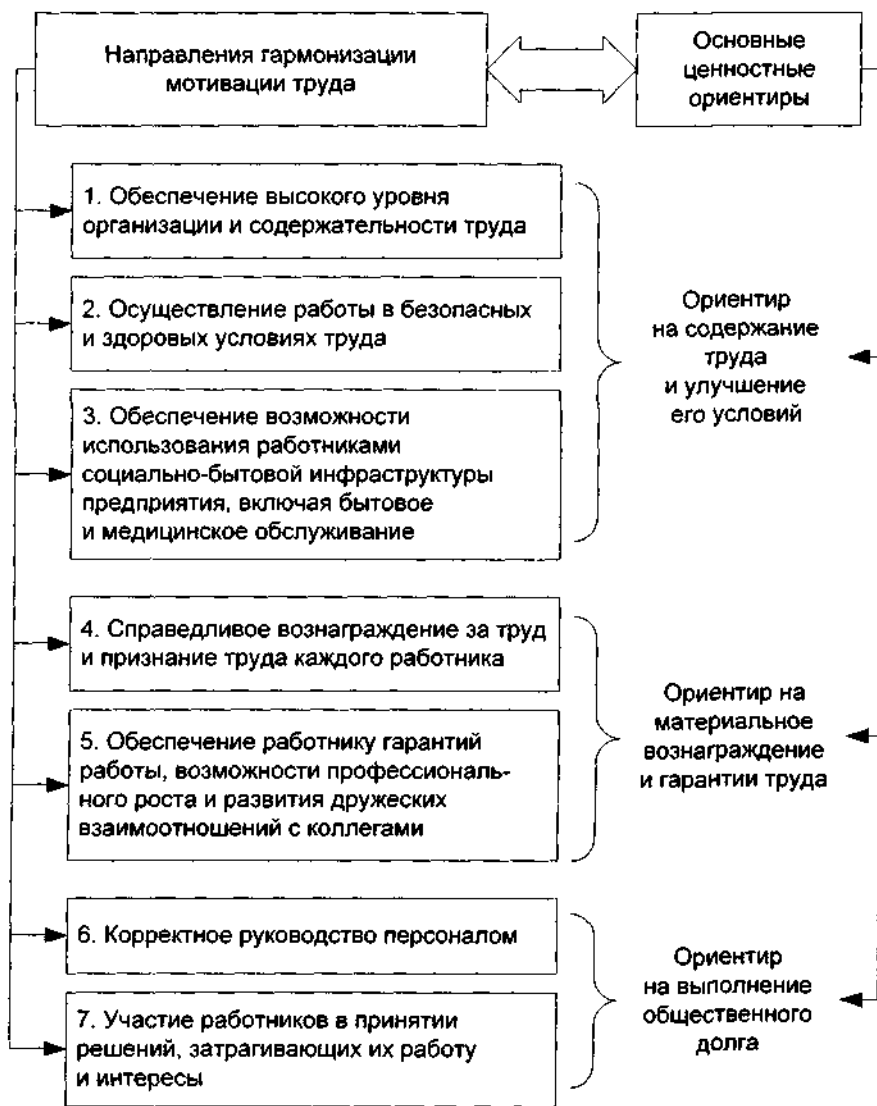


Рис. 2. Направления гармонизации мотивации труда на современном этапе.

сколькx являются довольно сильным мотиватором труда;

б) *корректное руководство персоналом* – является одним из современных направлений мотивации труда, широко используемых в зарубежной практике. На работе человек проводит не менее 14% от общего фонда времени, отпущенного ему жизнью, и отношения с руководством часто имеют решающее значение [7. С. 402]. В связи с этим в целях повышения трудовой мотивации следует обеспечивать доверие к руководителям со стороны сотрудников, соблюдение прав личности на работе, стабильную кадровую политику на предприятии, уважение к подчиненным и преданность руководства и рабочих предприятию;

7) *участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы* – предполагает согласование с работником определенных решений, принимаемых на рабочем месте, в рабочей группе. В результате реализуются потребности в участии, вовлеченности в дела предприятия, принятии на себя ответственности.

Два последних направления взаимосвязаны и помогают поддерживать ориентацию на выполнение общественного долга. Этот ориентир выступал ведущим на протяжении значительного времени развития нашего государства и по-прежнему без дополнительной мотивации проявляется у людей старшего возраста, для которых труд является осознанной необходимостью. Для молодежи характерна низкая значимость общественного долга, одновременно для них основной стала ориентация на материальное вознаграждение [16; 17]. Вместе с тем именно корректное руководство и привлечение работников к принятию решений позволяют им чувствовать себя частью предприятия, быть заинтересованными в достижении организационных целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Афонин А. С.* Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. Учеб. пособие. Киев: МЗУУП, 1994.

2. *Большой экономический словарь* / Под ред. А.Н. Азрилияна. 4-е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 1999.

3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 5-е изд., доп. М.: Норма, 2003.

4. *Грейсон Дж. К., О'Дели К.* Американский менеджмент на пороге 21 века: Пер. с англ. / Авт. предис. Б.З. Мильнер. М.: Экономика, 1991.

5. *Грибин Ю.Г.* Оплата труда рабочих (методы и практика). (Новое в жизни, науке, технике. Практика хозяйствования и управления: 8). М.: Знание, 1991.

6. *Гуцина И.* Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. 2000. № 1.

7. *Егоршин А.П.* Управление персоналом. 2-е изд. Н. Новгород: НИМБ, 1999.

8. *Колот А.М.* Мотивация, стимулювання і оцінка персоналу: навч. посібник. Киев: КНЕУ, 1998.

9. *Куликов Г.Т.* Структурные элементы мотивационных процессов и их взаимосвязь в сфере труда // Региональные перспективы. 2002. № 3-4.

10. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 1992.

11. *Мисникова Л.В.* Мотивация труда в системе управления // Вестник БГЭУ. 1999. № 5-6.

12. *Мисникова Л.В.* Управление трудом и его мотивация в торговле: сравнительный анализ / Л.В. Мисникова. Мн.: Бел. наука, 2001.

13. *Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.* Управление персоналом: Учебник для вузов. М.: Финстатинформ, 1997.

14. *Предыбайлов В.* Особенности трудовой мотивации работников железнодорожного транспорта // РЭЖ. 1999. № 5-6.

15. *Словарь современных экономических и правовых терминов* / В.Н. Шимов, А.Н. Тур, Н.В. Стах и др.; Под ред. В.Н. Шимова и В.С. Каменкова. Мн.: Тэхналогія, 1999.

16. *Червинская Л.* Психологические аспекты мотивации работников // Экономика сельского хозяйства России. 1999. № 3. С. 27.

17. *Шувалова В.С., Шиняева О.В.* Проблемы занятости выпускников учебных заведений: Мотивация трудовой деятельности выпускников учебных заведений // Социс. 1999. № 11.