

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

О. В. Бервено, кандидат экономических наук

В настоящее время в Украине происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных социально-экономических и личностных факторов, прежде всего перехода к постиндустриальному этапу развития, который в транзитивных странах сочетается с рыночной трансформацией. Он проявляется в том, что происходит замена уровня высших потребностей уровнем низших потребностей. Прежние ориентиры и ценности разрушены, а новая созидательная мотивация не создана. Рассмотрению данной проблемы и посвящено наше исследование.

В научной литературе вопросы трудовой мотивации нашли отражение в исследованиях таких зарубежных и отечественных ученых, как М. Альберт, Б. Генкин, Ф. Герцеберг, А. Кибанов, Т. Костышина, М. Ким, А. Макгрегор, А. Маслоу, М. Мескон, М. Семикина, Г. Слезингер, С. Тютюнникова, Ф. Хэдуори и др.

Проблема стимулирования эффективного труда не является новой, но на современном этапе социально-экономического развития получает новое содержание. Новые социальные и экономические реалии и перспективы человеческого развития ведут к усложнению способов влияния на трудовое поведение людей, трансформируя и усложняя мотивационный механизм. Формирование новой мотивационной системы является неотъемлемым и очень важным элементом процесса становления постиндустриального общества.

Остановимся более подробно на сущности мотивационной системы, ее элементах, противоречиях и тех изменениях, которые происходят в ней в современных условиях.

Труд как сознательная, преобразовательная деятельность человека является определяющим условием социально-экономического развития. В этой связи важным аспектом че-

ловеческого развития и развития общества в целом является мотивация трудовой деятельности человека как источника

человеческого самосовершенствования и повышения эффективности труда.

Относительно сущности мотивации существуют различные мнения, поскольку эта проблема является обширной, многогранной и, находясь на стыке различных наук (социологии, политэкономии, психологии и т. д.), многоаспектной. В общем смысле под мотивацией понимают воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей, побуждение его к какой-либо осознанной деятельности. Мы согласны с определением Генкина, что «мотивация трудовой деятельности – формирование внутренних побудительных сил трудового поведения» [2, с. 136]. Можно также рассматривать мотивацию как стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

Потребности как необходимость в чем-либо, безусловно, являются первичным источником мотивации трудового поведения работника. С поступательным развитием общества и человека происходит расширение круга человеческих потребностей как материальных, так и духовных и социальных.

Следует отметить двусторонний характер взаимосвязи потребностей и трудовой деятельности человека: с одной стороны, потребность стимулирует деятельность, является ее первопричиной, с другой – сама деятельность становится предметом потребности (например, желание творить, помогать людям, создавать уникальные вещи и т. д.) и формирует новые потребности.

Структура человеческих потребностей меняется под воздействием развития произво-

дительных сил общества, которое определяет основной круг потребностей и способы их удовлетворения, сообразно имеющимся возможностям.

Таким образом, с точки зрения работника труд выступает как средство удовлетворения потребностей (прежде всего потребностей физического существования). С другой стороны, труд как средство удовлетворения духовных и социальных потребностей, например, в саморазвитии, в самореализации, в получении знаний, в творчестве и так далее, становится самоцелью.

Когда потребность становится внутренним побудителем в процессе ее осознания человеком, она приобретает форму интереса. Интерес отражает потребность уже предметно, как стремление каким-то конкретным путем ее удовлетворить. Интерес направлен на накопление и реализацию социальных отношений и капитала, от которых зависит удовлетворение нужд работника.

Согласование экономических интересов ведет к накоплению социального капитала и возникновению синергетического совместно-разделенного эффекта. Взаимодействие личных и общественных интересов и определяет социально-экономическое развитие общества. Поэтому обеспечение согласования интересов всех субъектов хозяйственных отношений, преодоление противоречий между ними и является актуальной задачей мотивационного механизма.

Потребности и интересы характеризуют внутреннюю глубинную обусловленность трудового поведения. Немаловажным фактором трудового поведения являются ценности и ценностные ориентации, как представления человека и/или общества о важных целях жизни и трудовой деятельности.

Ценности, формируясь на основе потребностей и интересов, также могут быть материальными, духовными, социальными и т. д. Они могут и не соответствовать содержанию потребностей и интересов, создавая определенные противоречия. Совпадение интересов и ценностей индивида с общественными приводит к гармонизации общественных отношений, а совпадение собственных интересов

и ценностей – к гармонизации личности. Это особенно важно в условиях усложнения труда, наполнения его творческим содержанием и необходимости реализовать в нем сверх должностных обязанностей – интерес, инициативу, способности.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризуют ее ценностные ориентации, служащие ориентиром человеческого поведения.

Трудовое поведение целостного человека определяется в условиях

постиндустриальной трансформации не столько материальной мотивацией, сколько социокультурной. Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, духовности, нравственности и уровня развития общественного сознания. Социально признанные ценности и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые в свою очередь формируют трудовое поведение человека.

Человек, участвуя в трудовой деятельности, как правило, имеет ряд разнообразных потребностей, интересов, ценностных ориентаций разной степени значимости и актуальности. Процесс переоценки значимости потребностей и интересов происходит постоянно, на протяжении всей трудовой деятельности человека. Реализация одних из них приводит к актуализации других, а также к расширению круга потребностей. По мере насыщения базовых потребностей, которые являются основанием человеческой жизнедеятельности, происходит изменение приоритетов. Таким образом, человек поставлен перед задачей нелегкого выбора из круга постоянно растущих потребностей и расширяющихся интересов в условиях ограниченности ресурсов и возможностей первоочередных (наиболее актуальных) для удовлетворения.

Главным ориентиром поведения человека в сфере труда являются актуальные потребности: для кого-то это, в первую очередь, материальное благополучие, для кого-то достижение власти, для третьих – творческая насыщенность и социальная значимость труда.

Соотношение значимости тех или иных

потребностей, интересов и ценностей является мотивом человеческого поведения. Именно посредством мотивов осуществляется выбор наиболее значимых потребностей, их актуализация.

Совокупность мотивов и других, влияющих на трудовое поведение человека, факторов и представляют собой мотивационный механизм. Так как элементы мотивации трудового поведения человека (потребности, интересы, ценности и т. д.) не являются константными, то и мотивация не может носить какого-то завершенного характера, это – непрерывный процесс.

Мотивацию можно определить как «процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, который определяется комплексным влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов» [5, с. 367].

Изменения, происходящие в мотивационной системе, обусловлены как воздействием внешних факторов (влияние экономической, политической среды и др.), так и изменением – развитием самого человека, следовательно, и его потребностей, интересов и ценностей. Внешнее и внутреннее влияние взаимообусловлено. Остановимся подробнее на этом влиянии.

Среди внешних факторов, оказывающих влияние на мотивационный механизм, прежде всего, следует отметить, те глобальные тенденции, которые проявляются в конце XX начале XXI ст. Наиболее ощутимое влияние оказывает, безусловно, формирование нового типа общества, которое большинство исследователей склонны называть постиндустриальным. Переход от одного типа общества к другому всегда сопровождается изменениям в использовании трудовых ресурсов и способах воздействия на трудовое поведение человека (от прямого принуждения до полной свободы действия). В глобальном постиндустриальном мире важнейшей целью и направлением движения становится человеческое развитие. Именно человек, его интеллект и знания является и ресурсом, и смыслом развития как в национальном, так и глобальном масштабах. Развитие личности является определяющим фактором развития социально-экономической

системы. Происходят изменения в самом содержании труда и структуре трудовых ресурсов. Труд становится более творческим и интеллектоемким, а в структуре трудового потенциала происходят сдвиги в сторону высококвалифицированного, высокообразованного специалиста, умеющего обрабатывать большое количество информации и генерировать новые знания.

Вышеперечисленные изменения обуславливают трансформацию форм и методов мотивации труда. Человечество на протяжении тысячелетий накапливало опыт воздействия на трудовое поведение. Возрастание роли человека превращает проблему мотивации в острую актуальную.

Производственная деятельность приобретает все более инновационный характер. Не только научная деятельность, но и сфера материального производства достигает такого качества, что возможность участия в ней требует высокого образовательного уровня, умения генерировать новые идеи и знания. По сути, весь процесс становления постиндустриального типа развития можно охарактеризовать как инновационный процесс. Именно инновации как результат творческой деятельности человека являются определяющим фактором уровня и качества развития. Между инновационным процессом и творческой деятельностью человека существует диалектическая связь. В той же мере как инновационный процесс невозможен без творчества, творческая деятельность нуждается в инновациях (имеются в виду инновации в технологиях, образовании, самом процессе труда и т. д.).

Творчество является главным компонентом современного труда. Творчество – это особая характеристика индивидуальной и групповой деятельности человека, которая отличается новизной содержания или методов, применяемым в процессе работы, а так же по результатам. Любой труд, даже не очень квалифицированный, содержит в себе элементы творчества, просто соотношение рутинного и творческого элементов трудовой деятельности существенно разнится в зависимости от специализации и характера деятельности. В любом случае, на современном этапе развития творческий

характер трудовой деятельности приобретает ведущую роль. Если раньше творческий характер труда соотносился с представителями только определенных профессий (работники таких сфер, как образование, наука, искусство, культура), то сейчас круг «творческих профессий» значительно расширен.

В западных странах, в которых переход к постиндустриальному этапу развития стал очевиден еще в 70-х гг. прошлого века, уже сформировался целый класс работников, кредо которого – творческая и инновативная деятельность. Данный класс получил название «класс интеллектуалов»; само название весьма красноречиво свидетельствует, что главным критерием

отнесения к данному классу является высокий уровень и качество образования и наличие творческих способностей. Представители этого класса могут применять свои творческие способности в самых разных сферах производства. Такие люди создают реальные ценности для своей страны, что отражается в возрастании их доли в национальном богатстве [4, с. 70].

Наряду с формированием нового типа работника происходит формирование и нового типа мотивации – постматериалистической мотивации. Прежде всего, это обусловлено тем, что представители творческого и интеллектуального труда, получая высокие доходы и имея высокий уровень жизни, освободившись от необходимости постоянного поиска средств для удовлетворения материальных потребностей, получают возможности для реализации различных социальных и духовных потребностей. Для большинства постматериалистов характерно стремление к собственному развитию и самосовершенствованию, к достижению уникальных и социально значимых результатов.

Наиболее актуальными мотивами трудовой деятельности такого типа работника выступают, во-первых, само содержание труда, главной привлекательностью для работника обладает сам творческий характер труда; во-вторых, развитие личных характеристик, способностей в процессе трудовой деятельности, самореализация, то есть потребность в

самоутверждении и социальной значимости. В-третьих, это наличие свободного времени – времени, которое работник может посвятить саморазвитию, самосовершенствованию, культурному развитию и т. д. Творчество, в отличие от других видов трудовой деятельности, не может существовать вне свободы. Поэтому столь важно обеспечение для творческой личности гибкого графика работы и предоставление дополнительного свободного времени.

Важным мотивом повышение эффективности трудовой деятельности человека является возможность совместного творчества, которое позволяет достигать более высоких результатов, взаимно обогащая друг друга. Участники такого процесса, как правило, совершенствуют свои навыки и профессиональные качества за счет приобретения новых знаний. Совместное творчество также содействует развитию коммуникативных качеств, гармонизации личных и коллективных интересов.

Основной задачей формирования современного мотивационного механизма является содействие в раскрытии способностей работника, повышение его социальной ответственности, сопричастности к результатам трудовой деятельности. В тоже время следует отметить, что развитие творческих навыков, совершенствование интеллектуальных способностей человека неотделимо от формирования общей культуры человека и ценностных ориентиров, создаваемых обществом.

В современных условиях возрастающее значение приобретают потребности всестороннего развития личности. Поэтому особую роль в мотивациях играют «морально-психологические и этические нормы, мотивы идеального (особенно мировоззренческого) характера» [1, с. 36].

Интеллектуальный рост и совершенствование творческих способностей занимают важное место в ценностной шкале общества постиндустриального типа, но проблема мотивации творческой деятельности, по нашему мнению, еще не является решенной. Особенно эта проблема актуальна в трансформационных странах, в частности в Украине.

Моральные, творческие стимулы к труду не являются основополагающими в мотивацион-

ном механизме, характерном для украинской экономике, по ряду причин. Во-первых, это низкий уровень оплаты труда, который не выполняет мотивирующей функции и сдерживает формирование нематериальных потребностей. Материальные и моральные, духовные стимулы к труду находятся в тесной диалектической связи, взаимно дополняя друг друга. Но при углублении противоречия действие нематериальных стимулов ослабевает (в частности, недостаточный уровень оплаты труда, снижая самооценку работника, делает моральные стимулы неэффективными). Это подтверждает мнение Р. Инглегарта: «По самой природе вещей, постматериалистами становятся чаще всего те, кто с рождения пользуется всеми материальными благами; этим в значительной степени объясняется их приход к постматериализму» [3, с. 250–251]. А те люди, которым с детства не хватало материальных средств для реализации основных потребностей, которые постоянно стремились к экономическому успеху, впоследствии остаются материально ориентированными.

Во-вторых, следует отметить размытие социальных и моральных ценностей, которое происходит в последние десятилетия в Украине, а также «культурный нигилизм». Отсутствие определенных моральных устоев и норм в обществе, негативно отражается на формировании личностных ориентиров и ценностей, что отражается на структуре потребностей не в лучшую сторону. Например, для украинского общества характерно преобладание материальных ценностей над духовными, что содействует формированию общества чрезмерного потребления (естественно, что «страдают»

чрезмерным потреблением только те представители украинского общества, чьи доходы это позволяют).

В-третьих, отсутствие социальной ответственности бизнеса, о чем свидетельствуют системные нарушения трудового законодательства (в частности, удлинение работодателями продолжительности трудового дня, несвоевременная оплата труда, ее низкий уровень и т. д.).

Решение данной проблемы видится нам, прежде всего, в интеграции всех творческих сил, всего интеллектуального потенциала общества в рамках единого инновационного процесса, конечной целью которого является человеческое развитие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гальчинський А. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти : [монографія]. – К. : Либидь, 2006. – 312 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. (ГРИФ). – М. : Норма, 2009. – 448 с.
3. Инглегарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 245–261.
4. Иноземцев В. Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе / В. Л. Иноземцев // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 67–77.
5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.