

эволюционная экономика, согласно которой неравновесие рассматривается как перманентно существующая созидательная сила, способствующая росту экономической эффективности, технологическому и организационному прогрессу, институциональным изменениям. Необходимость управления экономикой в условиях существующей неравновесности и значительных структурных изменений в производственном и финансовом секторах национальной и мировой экономики требует разработки эволюционного подхода к анализу сложившейся ситуации и принятию управленческих решений. Прогресс экономики возможен только при условии внедрения инноваций. Следовательно, новые технологии и их продукция приводят к возникновению новых потребностей, что изменяет устоявшуюся, равновесную структуру спроса и предложения. Все это выводит на первый план неравновесные процессы и, естественно, деятельность новаторов как носителей данных процессов. С помощью случайных процессов эволюция может порождать совершенно новые структуры. Таким образом, фактор инновационного развития является основополагающим в обеспечении экономического роста и является значительной силой, приводящей национальную экономику к развитию и обеспечению ее экологизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нельсон Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Нельсон, С. Уинтер. – М. : Финстатинформ, 2000. – 348 с.
2. Ершов М. В. Экономический рост: новые проблемы и новые риски / М. В. Ершов // Вопросы экономики. – 2006. – № 9. – С. 50–59.
3. Сорокіна Л. В. Структурні диспропорції як бар'єри економічного розвитку України / Л. В. Сорокіна // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 8 (74). – С. 84–91.
4. Эффективный экономический рост: теория и практика: учебное пособие для студентов экономических вузов / под ред. Т. В. Чечелевой. – М. : Изд-во «Экзамен», 2003. – 320 с.
5. Корнийчук Л. Экономический рост и устойчивое развитие / Л. Корнийчук // Экономика Украины. – 2008. – № 3. – С. 84–91.
6. Економіко-математичні моделі економічного зростання / Бакаєв О. О. [та ін.]. – К. : Наукова думка, 2005. – 190 с.
7. Ерохина Е. А. Развитие национальной экономики: системно-самоорганизационный подход : монография / Е. А. Ерохина. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1999. – 160 с.
8. Эбелинг В. Физика процессов эволюции / В. Эбелинг, А. Энгель, Р. Файстель ; пер. с нем. Ю. А. Данилова. – М. : УРСС, 2001. – 468 с.
9. Маевский В. И. Пора вернуться к эволюции / В. И. Маевский // Эксперт. – 2000. – № 38. – С. 26–27.

УДК 331.446.2

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕМЬЕ

Н. В. Симкина

Мировоззрение современного человека характеризуется изменением и снижением значения основных жизненных ценностей. В его сознании они подвергаются превращениям, зачастую ведущим к личностной деградации, не всегда осознаваемой самим человеком. В хозяйственной жизни общества процесс сме-

ны глубинных хозяйственных ценностей их поверхностными симулякрами ведет к деформации структуры экономики и ее хрупкости. Одним из проявлений этого процесса является кризис отношения к труду, находящий свое выражение в искаженной мотивации к трудовой деятельности. Этот кризис требует свое-

го разрешения посредством многоуровневого воздействия, главным образом, со стороны семьи.

Цель статьи: проанализировать категорию «мотивация к трудовой деятельности» и выявить роль особенности влияния семьи на мотивацию к труду.

В современном обществе (и это характерно как для развивающихся, так и для большинства развитых стран) наблюдается кризис трудовой мотивации. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речь ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации. Одна из основных проблем мотивации состоит в тенденции снижения внимания к проблемам труда, анализу состояния и перспектив развития трудовой активности, хотя оценка состояния сферы труда – необходимое условие правильного выбора направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики. Эта тенденция противоречит сложившейся традиции труда в нашем обществе, согласно которой человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов, определяемых его ценностной иерархией [1, с. 21]. Осуществляемые в стране социально-экономические преобразования не могут быть эффективно реализованы без создания действенных стимулов к труду и проявления творческой инициативы у работников в сочетании с дисциплиной и организованностью. Реальная эффективность любых экономических мероприятий определяется их воздействием на отношение людей к труду. Проблема трудовой мотивации остается актуальной всегда, независимо от того, на какой ступени технического прогресса и экономического развития находится общество, поскольку трудовая деятельность – фундаментальное условие существования любого общества. Отношение к труду в существенной мере определяет успех или неуспех общества в его продвижении по пути экономического и социального прогрес-

са. Следовательно, мотивация труда – один из основных проблемных вопросов в процессе трансформации и формирования эффективной занятости. Однако новая трудовая мотивация возникает в рыночных условиях не автоматически, а только при наличии ряда благоприятных обстоятельств, особенно тех, которые влияют на социальное самочувствие населения. Одним из необходимых обстоятельств является наличие условий для влияния семьи на этот процесс. Поэтому сегодня чрезвычайно важно понять мотивационные механизмы человека, в частности, исследовать структуру трудовой мотивации людей, особенности их отношения к труду и выявить специфическую роль семьи в этой сфере. Тема мотива применительно к трудовой деятельности получила широкое освещение в работах психологов Дж. Аткинсона, К. Левина, К. Мадсена, А. Маслоу, В. Асеева, А. Леонтьева, И. А. Васильева, М. Ш. Магомед-Эминова, Г. Холла и др. Возрастающая актуальность исследования трудовой мотивации связана как с нерешенными экономическими проблемами, так и с тем, что трудовая деятельность занимает особое место в структуре человеческой деятельности, поскольку лишь благодаря труду создается и функционирует среда, в которой и возможна жизнь человека и общества. В конечном итоге, все общественные отношения формируются в сфере труда, то есть именно труд формирует социальную структуру общества [1, с. 25].

Теории трудовой мотивации зачастую исходят из позиций менеджмента и не уделяют должного внимания социально-экономической природе этого феномена, особенностям его формирования, роли семьи и других институтов. Эти теории обычно разбивают на две группы по характеру выделения ведущего звена:

- теории, ориентированные на содержание труда;
- теории, ориентированные на процесс труда.

Первая группа теорий изучает такие центральные человеческие категории, как базисные потребности основного уровня или потребности более высокого порядка, челове-

ческие потребности в поддержании бытия, в социальных связях и развитии, мотивационные и гигиенические факторы, внутреннюю или внешнюю мотивацию, соотносимую с определенными аспектами работы типа обратной связи или автономии, которые, как предполагается, имеют отношение к мотивации. Субъективная сторона трудовой мотивации и роль семьи в ее формировании будут рассмотрена далее.

Вторая группа теорий имеет дело с переменными процесса, которые лежат в основе определения познавательного выбора того или иного действия. Процессуальные теории или теории мотивации достижения концентрируются на процессе выбора линии поведения и подчеркивают два детерминанта выбора: ожидания индивидуумов и субъективная оценка ими ожидаемых последствий, связанных с альтернативными действиями на рабочем месте. Эта группа теорий также ориентирована на повышение эффективности менеджмента организаций, не подчеркивая важность семейного влияния. Применение обеих групп теорий трудовой мотивации имеет существенные ограничения. В части содержательных теорий представляется невозможным выявить универсальные потребности и мотивы, то есть наиболее важные и эффективные для каждого, независимо от времени и места. Кроме того, воздействие конструктивных элементов содержательных теорий на поведение и результаты выполнения работы часто видится иллюзорным и непрямым. Недостаёт подробного изложения механизмов того, как определенные потребности и мотивы ведут к определенному поведению. Однако, предполагая, что эти механизмы являются предметом, элементом процессуальных теорий, сами теории фактически почти исключительно сосредотачиваются на познавательных процессах, лежащих в основе выбора, игнорируя любую другую часть мотивационного процесса [4, с. 781].

Исследователи этого вопроса сходятся в том, что в наиболее общем виде мотивация человека к труду – это побуждение к трудовой деятельности, формируемое в результате системы внутренних мотивов (потребностей, интересов и ценностей) и внешних стимулов. Большинство теоретиков выделяют 3 основ-

ные ее функции. Активизирующая функция трудовой мотивации является ее наиболее фундаментальной характеристикой. Это состояние, которое побуждает людей включаться в трудовой процесс. Направляющая функция подразумевает, что мотивированное трудовое поведение направлено на достижение специфических целей. Цели трудовой деятельности могут быть различны и зависят от трудовой культуры человека и его хозяйственного мировоззрения. Поддерживающая функция трудовой мотивации объясняет, почему работники проявляют настойчивость в своих усилиях в достижении целей. Предполагается, что высоко мотивированные люди будут дольше поддерживать свое целенаправленное поведение, чем низко мотивированные. При наличии высокой трудовой мотивации, человек скорее попытается применить инновационный, потенциально более успешный подход к решению проблемы. В случае низкой мотивации творческий потенциал работника может оказаться нереализованным [3, с. 15].

Любая мотивация включает в себя три уровня: первый (исходный уровень мотивации) отражает базовая категория – потребности; второй уровень мотивации поведения человека связан с его интересами; третий уровень мотивации – ценности и ценностные ориентации. Процесс мотивации состоит из двух элементов: внешнего целенаправленного воздействия на человека с помощью соответствующих условий и его внутренней психологической деятельности по формированию механизма мотивации (выбор целей, их упорядочение, разработка программ достижения). Следовательно, мотивация может быть внутренней (отношение к делу, моральные обязательства и пр.) и внешней (действия других людей, предоставляющиеся возможности). Внутренняя мотивация является определяющей в успешной деятельности. На основании данной теоретической конструкции становится возможным рассмотреть значение семьи для развития трудовой мотивации. Семья влияет на этот процесс на всех трех уровнях. Во-первых, семья участвует в формировании потребности индивида в труде. Эта потребность оказывается связанной и с другими потребностями – в самоактуализации,

в уважении, в принадлежности. Роль семьи в этом отношении сводится к привитию детям понимания четкой связи между реализацией этих потребностей и трудовой деятельностью. В семье формируется представление о том, что развитие своих способностей, реализация творческого потенциала и личностное совершенствование должно происходить посредством труда. Таким образом, семьи, в которых присутствует такое понимание труда, воспитывают детей с внутренне осознанной потребностью к труду. Поскольку потребность лежит в основе интересов, то очевидно и влияние семьи на второй уровень трудовой мотивации – реализации интереса в труде. Интерес включает как осознанную потребность, так и пути ее реализации. Такой путь реализации личности как труд требует раннего осознания и усилий семьи в этом направлении. Этому способствует структура инвестирования семьи в человеческий капитал, ее образовательная стратегия и внимание к развитию индивидуальных способностей членов семьи. И, наконец, понимание труда как ценности и наличие стремления к трудовой деятельности как ценностной ориентации (третий уровень трудовой мотивации) также закладывается в семье. Речь идет о формировании социальной и культурной значимости труда в сознании человека. Будучи тесно связанной с потребностями и интересами индивида в сфере труда, адекватно сформированные ценностные ориентации подразумевают и определенную избирательность в этом отношении. Так, задачей семьи в современных условиях является формирование ценности производительного труда, ведущего к реальному социально-экономическому развитию на уровне общества и развитию человеческих способностей на уровне индивида. Этой идее созвучна концепция достойного труда, общественная необходимость которого становится все более очевидной.

Однако существует сложная диалектическая взаимосвязь между трудом и семьей. Помимо того, что семья формирует трудовую этику, последняя, находя свое выражение в ценностях, мотивах, укрепляет семью, создавая связь поколений и передачу ценностей. В этой связи уместно упомянуть воспетую в литературных источниках крепкую протестант-

скую семью, которая прививала почетное отношение к трудовой деятельности, одновременно представляя собой мощный фундамент формирования человеческого капитала. Поэтому взаимовлияние семьи и трудовой мотивации находит свое реальное выражение.

Семья, таким образом, является важнейшим фактором формирования внутренней трудовой мотивации человека. С одной стороны, трудовое воспитание в рамках семьи с раннего детства призвано привить такие необходимые черты личности, как дисциплинированность, исполнительность, добросовестность и честность в отношении исполнения работы; с другой стороны, семья формирует духовные основы, необходимые для полноценной трудовой деятельности. В конечном итоге, труд должен рассматриваться как наиболее полная форма реализации человеческого капитала, накопление которого и является базовой функцией семьи. Поэтому общественная значимость благополучия семьи находит свое выражение в том числе и в ее возможностях по смягчению существующего кризиса труда посредством формирования глубинной мотивации к труду. Из этого факта, а также на основании диалектики семьи и труда следует необходимость проведения полноценной семейной политики как важного условия усиления трудовой мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бондаревская К. В. Философские аспекты мотивации трудовой деятельности / К. В. Бондаревская // *Філософія. Культура. Життя : міжвузівський зб. наук. пр. Випуск 34.* – Дніпропетровськ : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2010. – С. 21–31.
2. Демченко В. Мотиваційні аспекти стимулювання трудової діяльності / В. Демченко // *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій.* – 2007. – № 2 (7). – С. 80–83.
3. Ребзуев Б. Г. Трудовая мотивация: измерение и изменение. Учебно-методическое пособие / Б. Г. Ребзуев. – С.Пб. : АНО «ИПП», 2006. – 160 с.
4. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – С.Пб. : Питер 2006. – С. 777–792. – (Серия «Бизнес-класс»).