

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Е. Н. КИСЕЛЕВА, аспирант

(Белгородский университет кооперации, экономики и права, Россия)

Аннотация. Основным фактором формирования социальной активности человека является труд. Сознательная, преобразовательная деятельность человека – определяющее условие сохранения и поддержания социальной жизни. Поэтому важным источником развития общества в целом, включая и развитие социальной активности, является мотивация трудовой деятельности человека.

Ключевые слова: труд, трудовая мотивация, трудовая деятельность.

В настоящее время происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов, что, в свою очередь, обуславливает кризис социальной активности. Созидательная, трудовая деятельность не обеспечивает реализации всех групп потребностей: физических, социальных, интеллектуальных и пр.

Существует несколько причин кризиса трудовой мотивации. Во-первых, для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником основных жизненных потребностей.

По данным опросов, еще в начале 90-х гг. заработная плата в 2–3 раза была ниже необходимого уровня. Это отмечали 95,3 % работников арендных предприятий, 94,5 – акционерных и 57,3 % – частных предприятий, что заставляло их искать дополнительную работу. Многие работники для получения дополнительного дохода занимались перепродажей купленного (11–18 %) и продажей личных вещей (13–22 %). В результате «побочный» доход составлял от 76,9 % общего семейного дохода у работников арендных предприятий до 88,9 % – у работников частных. В настоящее время ситуация еще более ухудшилась. Доля заработной платы в доходах «среднестатистического» россиянина составляет 30–40 %. Кроме того, в начале 1998 г. 60 % россиян не получали вовремя начисленную заработную плату или пенсию, а после августовского кризиса 1998 г. эта доля увеличилась.

Во-вторых, ухудшаются условия трудовой деятельности. Труд в сфере материального производства требует большого физического напряжения, это отметили 29,8 % рабочих частных предприятий и 46,1 % – акционерных. При этом 85,9 % рабочих арендных, 75,8 – акционерных и 50,6 % – частных предприятий указали, что санитарно-гигиенические условия, их работы не являются удовлетворительными: большие перепады температуры в цехах, шум, запылённость, скученность. Каждый 7-9-й рабочий не получает от своего предприятия какой-либо помощи в решении социальных проблем. В сфере материального производства ухудшилось медицинское обслуживание. На частных предприятиях оно совсем отсутствует, а на акционерных проводится лишь диспансеризация.

При разработке экономических реформ на общегосударственном и региональном уровнях преобладает ориентация на прибыльность, а не на социальную справедливость. При такой направленности вряд ли можно рассчитывать на повышение социальной эффективности проводимых преобразований, а следовательно, и социальной активности людей.

В-третьих, происходят резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях. Более половины рабочих арендных и акционерных предприятий вообще не посещают учреждения культуры, около 60–70 % никогда не пользовались путёвками в дома отдыха и т. д.

Из-за снижения уровня жизни, высокой стоимости газет и журналов по сравнению с доходами большинства населения постоянно

уменьшается численность работников, выписывающих их. Сокращается посещаемость театров, кинотеатров, музеев и библиотек. Все это также отрицательно сказывается на мотивации труда и обуславливает её кризис.

Значительное имущественное расслоение населения, обусловленное в основном не различиями в качестве и количестве труда, а криминальной или полу криминальной деятельностью, также очень значительно снижает мотивацию трудовой деятельности большинства работников. В результате развиваются антимотивы, антистимулы к труду, особенно среди молодёжи, усиливаются негативные социальные процессы – апатия, пассивность и пр.

По оценкам прокуратуры, ежегодный оборот «теневой» экономики составляет сотни миллиардов рублей. Только выявленные доходы от контрабандной деятельности ряда совместных предприятий, акционерных обществ и кооперативов, получивших право самостоятельного выхода на внешний рынок, достигают десятки миллиардов рублей в год.

Лавинообразно растут преступления в сфере экономики. Число обнаруженных хищений составляет десятки тысяч, при этом увеличивается количество хищений в крупных и особо крупных размерах. Каждый год возбуждается несколько тысяч уголовных дел против взяточников. Россия в настоящее время находится в первой десятке наиболее поражённых коррупцией государств мира.

В этих условиях происходит падение ценности и престижа честного труда. И вообще, труд в системе жизненных ценностей все больше отодвигается на задний план. По результатам социологических исследований, работники всех обследованных предприятий вне зависимости от их типа на первые места ставят такие ценности, как семья, её материальное обеспечение, здоровье, а затем уже труд. Но 71,4 % опрошенных рабочих на арендных предприятиях и 66,4 % – на акционерных вообще не включили труд в систему своих жизненных ценностей. По сравнению с аналогичным исследованием в 1990 г. произошло более чем двукратное снижение ценности труда. Для рабочих частных предприятий ценность труда имеет еще меньшее значение по сравнению с рабочими арендных и акционерных предприятий.

Таким образом, труд перестал быть эффективным источником удовлетворения социальных потребностей рабочих и членов их семей. Исчезли или значительно уменьшились такие элементы социальных побуждений, как работа на благо общества, трудового коллектива. Преобладающее значение приобретает фактор материального вознаграждения: в структуре мотивов трудовой деятельности его удельный вес в 2 раза превышает следующий за ним по значению мотив – общение с людьми. При этом данные социологических опросов показывают, что структура мотивов трудовой деятельности примерно одинакова у работников различных по форме собственности предприятий.

Ухудшение материальных условий вызывает у работников чувства растерянности, страха перед будущим, неуверенности в завтрашнем дне, происходит крушение прежних идеалов. Среди мотивов трудовой деятельности преобладают краткосрочные цели и ценностные ориентации. Люди хотят получить желаемые блага сейчас, немедленно, в наиболее полном объеме, отвергают возможность отсрочить их получение на относительно длительный срок. Приоритетными становятся личный или групповой эгоизм, корпоративные интересы. Мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством занимают самые последние места среди побудительных причин трудовой деятельности работников, независимо от формы собственности предприятий.

Таким образом, кризис мотивации проявляется и в том, что происходит замена уровня высших потребностей уровнем низших потребностей, причём степень упрощения приближается к деградации. Прежние ориентиры разрушены, а новая созидательная мотивация не создана. Для её появления необходим соответствующий механизм стимулирования, который мог бы влиять на структуру ценностей трудовой деятельности, а следовательно, и социальную активность.

Одной из основных макроэкономических причин этого кризиса является изменение отношений собственности, которые обуславливают формирование качественного состояния мотивации труда, её основы, структуры, содержания, под воздействием чего формирует-

ся и сам тип личности с определённой структурой трудовых ценностей.

Именно многообразие форм собственности и хозяйствования, появление и распространение частной собственности, частной и индивидуально-трудовой деятельности существенно меняют структуру мотивации по сравнению с существовавшей при административно-директивной, плановой системе управления экономикой, когда была велика роль государства во всех сферах жизни – в производстве, распределении, использовании рабочей силы. Усиливаются роль и ответственность самого работника за воспроизводство, своих способностей к труду, а где-то – и материальная ориентация на работодателя, на его помощь, ослабевает зависимость работников от государства. В частности, утверждается новый принцип распределения и перераспределения работников, выражающийся в свободном выборе места и формы приложения своих способностей к труду. В течение трех лет после принятия закона о занятости населения Российской Федерации (1991 г.) должно было сохраниться централизованное распределение молодых специалистов – выпускников вузов. Однако уже в 1992 г., по данным Госкомитета РФ, 50 % выпускников начали определять трудовую деятельность с посещения бирж труда.

На трудовую мотивацию оказывают деструктивное влияние и такие факторы, как безработица, конфликты, стрессы, дискриминация по полу, возрасту, профессии, низкая дифференциация доходов работников различных квалификационных групп.

Происходят принципиальные изменения в трудовых мотивах, касающихся различных уровней удовлетворения социальных потребностей личности.

Если следовать иерархической структуре потребностей по теории А. Маслоу, то первый уровень – физиологические потребности. Происходят изменения по отношению к этим потребностям. Что касается питания, то до 75 % семейного бюджета каждого человека уходит на питание (в середине 80-х гг. – 40–46 %). В то же время ухудшается структура питания – сокращается потребление белков, что, помимо ухудшения физиологического состояния, сказывается на репродуктивном здоровье и даже на жизни детей.

В стране происходит непрерывное снижение рождаемости при росте смертности. Сокращается количество заключаемых браков, происходит разрушение традиционной формы семьи. Если в конце прошлого – начале нынешнего века преобладающим типом семьи была относительно многочисленная, многодетная крестьянская семья, то сегодня преобладает малая городская семья, состоящая, как правило, из двух-трех членов. Большинство молодых супругов стремится жить отдельно от родителей.

Резко возросло количество разводов. Увеличивается число неполных семей.

Ранее одной из причин кризисных семейных проблем являлась большая очередь на получение жилья. Но хотя она была велика, людей не покидала надежда получить квартиру, если даже и не в данном месте жительства, то в другом районе страны.

В настоящее время база для решения этой проблемы фактически ликвидирована. Социальная политика направлена на то, чтобы человек сам зарабатывал себе на жильё. Однако практически это невозможно осуществить из-за крайне низкой заработной платы, что делает проблему жилья для большинства населения неразрешимой. Обострившийся жилищный кризис становится важнейшей проблемой резко усиливающегося кризиса мотивации трудовой деятельности.

При переходе к рыночным отношениям многие из россиян вынуждены были отказаться от привычного образа жизни, сложившихся стандартов потребления, снизить уровень социальных притязаний, расстаться со своими социальными ожиданиями и планами. По данным института социологии РАН, почти половина людей (43 %) была вынуждена отказаться от планов приобретения предметов длительного пользования – телевизора, холодильника и т. п. У четвертой части населения ухудшилась структура питания, ещё четверть населения лишилась регулярных контактов с родными и близкими из-за высокой стоимости транспортных и телеграфных услуг. Для 22 % людей оказались недоступными привычные медицинские услуги и санаторно-курортное лечение.

Второй уровень потребностей – экзистенциальные, включающие безопасность су-

ществования, уверенность в будущем, стабильность жизнедеятельности, гарантию занятости. Эти потребности образуют мощный фундамент трудовой мотивации.

В доперестроечное время данный уровень потребностей в основном удовлетворялся. Что же касается настоящего времени, то, как свидетельствуют социологические исследования, статистические данные, публикации в печати, с переходом к рыночным отношениям положение коренным образом изменилось.

Сегодня ни богатому, ни бедному не гарантирована безопасность существования. Резко возросла криминогенность. Преступность «изменила цели». Одной из новых форм услуг в преступном мире стали заказы на убийства людей. Результаты опросов показывают, что практически каждый второй россиянин испытывает страх за свою жизнь и жизнь близких.

Третий уровень потребностей – социальные, приверженность к коллективу, общение, забота о других, уважение к себе со стороны других людей, участие в совместном труде.

По данным социологических исследований, в последнее время значительно ослабла идентификация работника с коллективом. Если раньше на вопрос о том, на чью помощь в трудную минуту вы рассчитываете, чаще всего респонденты отвечали – «коллектив», то сейчас – «надежда только на себя и на близких людей». Причём большая часть опрошенных ориентирована на самовыживание. Вместе с тем такая ориентированность только на себя самого порождает глубокие социальные кризисы, ведущие даже к трагедиям. Среди опрошенных респондентов 6 % живут одни в том населённом пункте, где они проживают, у 17 % – нет друзей, у 22 % – нет родственников. Следовательно, распадается весь круг социальных связей.

Значительно снижается удовлетворение от совместного труда, от самореализации творческих способностей в коллективе.

Деформируются отношения сотрудничества, ухудшается взаимопонимание руководителей и подчинённых.

Происходит переоценка факторов регулирования взаимоотношений в процессе труда. В настоящее время мнение коллектива, товарищей по работе перестало в большинстве случаев выполнять регулируемую и инте-

гральную функции; спекуляция и другие негативные, антисоциальные мотивы вышли на первое место, и их влияние постоянно усиливается.

Что касается потребности в уважении со стороны других людей, здесь также происходят изменения. Происходит снижение ценности товарищеской взаимопомощи, изменение соотношения исполнительности и инициативности в структуре желаемых служебных требований, чувство недоверия к руководителю становится обычным явлением.

Еще один уровень потребностей – базисные, значительную часть которых составляют духовные потребности, связанные с самовыражением человека через творчество.

Возможность проявить творчество на производстве в настоящее время оценивается очень низко. Многочисленные исследования указывают на невостребованность талантов, новых идей, творческой инициативности на рабочих местах. По оценкам специалистов, потенциал специалистов используется только на 20 %, а в промышленности каждый второй человек с высшим образованием работает в должности, не требующей такого образования. Отсутствие социальной ориентации в проводимых реформах, направленность на получение сиюминутной выгоды в значительной степени препятствуют развитию творческого потенциала, вызывают такие негативные явления, как низкий уровень использования квалифицированных работников, деформация принципа оплаты по труду, неполная занятость специалистов, падение престижа среднего и высшего образования в обществе.

Важнейшими потребностями являются и так называемые мета потребности, которые очень весомы и значительны для трудовой мотивации и социальной активности, ибо определяют социальное самочувствие человека, его благополучие, удовлетворение чувства справедливости.

Под социальным самочувствием понимается субъективная оценка индивидом успешности своего бытия. Именно этот фактор является целевым ориентиром реформирования в большинстве развитых стран.

Общественные катаклизмы, преломляясь в личной судьбе каждого человека, придают порой драматический оттенок социальному

жизнеощущению людей. Согласно результатам многочисленных исследований, большинство опрошенных (74 %) ощущает сильный социальный дискомфорт, то есть социальное самочувствие населения находится на очень низком уровне. Это обусловлено, во-первых, массовым обнищанием населения; во-вторых, разрушением традиционных жизненных ценностей и стереотипов поведения, кризисом сознания; в-третьих, субъективной неготовностью большинства людей к новым рыночным отношениям; в-четвертых, социальной незащищённостью. Среди всех причин негативных оценок нынешней ситуации значение показателей духовной неустроенности (кризис ценностей, крушение надежд, тревога, страх) даже сильнее, чем показателей материальных трудностей (соответственно 63 % против 42 % опрошенных).

Трансформация мотивации трудовой деятельности затрагивает и такие традиционные мотивационно-моральные установки в неформальной жизни людей как совесть. Это один из самых сильных факторов мотивации и регулирования поведения людей, имеющий как бы скрытый, характер, однако проявляется он в любой деятельности. В настоящее время идёт борьба совести с желанием накопления капитала любой ценой. Процесс этот протекает очень сложно и болезненно. И, к сожалению, не всегда в пользу совести.

Таким образом, эффективный баланс интересов, мотивов и стимулов в обществе далеко

не достигнут, напротив, их дробление идёт более интенсивно, чем интеграция. В сознании работников фиксируется реальное противоречие между целью и средствами её достижения, между мотивами и стимулами, что создаёт кризисное состояние мотивации трудовой деятельности, а следовательно, и социальной активности человека и общества в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Варданян И. Мотивационная система персонала / Варданян И. // Управление персоналом. – 2006. – № 1. – С. 21–26.
2. Варданян И. Новые тенденции к мотивации персонала / Варданян И. // Управление персоналом. – 2005. – № 5. – С. 93–96.
3. Варданян И. Предложения по совершенствованию системы нематериального стимулирования / Варданян И. // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 42–46.
4. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала : учеб.-практ. пособие / Мишурова И. В., Кутелев П. В. – М. : ИКЦ «Март» ; Ростов-на-Дону : Изд. центр «Март», 2003. – 223 с.
5. Дорошева М. В. Новые методы мотивации персонала / М. В. Дорошева // Управление персоналом. – 1998. – № 8. – С. 6–8.
6. Олехнович М. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом / Олехнович М., Макарова Т. // Управление персоналом. – 2006. – № 2. – С. 46–54.

О. М. Кисельова, аспірант (Бєлгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). Сучасні проблеми мотивації праці.

Анотація. Основним фактором формування соціальної активності людини є праця. Свідома перетворювальна діяльність людини – визначальна умова збереження і підтримання соціального життя. Тому важливим джерелом розвитку суспільства загалом, включаючи і розвиток соціальної активності, є мотивація трудової діяльності людини.

Ключові слова: праця, трудова мотивація, трудова діяльність.

E. Kiseleva, postgraduate student (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Russia). Modern problems of labour motivation.

Summary. The main factor in forming human social activity is work. Conscious, transformative human activity is a fundamental condition of maintaining social life. Therefore, an important source of development of the society as a whole, including the development of social activity, is the motivation of employment rights.

Keywords: work, work motivation, work.