

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ КАК ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е. В. ГЛАДКОВА, кандидат психологических наук
(Белгородский университет кооперации, экономики и права)

Аннотация. Рассмотрены основные подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности в современных условиях. Решающим фактором результативности деятельности людей является их мотивация. Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой.

Ключевые слова: труд, мотивация, управление трудом, трудовые функции, потребности.

Кардинальные социально-экономические изменения в российском обществе и государстве обусловили масштабные изменения в сфере управления персоналом, организационном поведении, мотивации работников. В современных условиях особую остроту приобрела проблема мотивации работников. Формирование качественно новой системы социальных отношений привело к повышению уровня притязаний работников: к размерам оплаты труда, условиям и характеру профессиональной деятельности, новым представлениям о качестве жизни и т. д.

Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности – поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация. Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В России понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно в связи с демократизацией производства. Ранее оно в основном употреблялось в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии.

Это объяснялось рядом причин. Во-первых, экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов

с названными науками, и, во-вторых, в чисто экономическом смысле до недавнего времени понятие «мотивация» заменялось понятием «стимулирование». Такая усеченность понимания мотивационного процесса приводила к ориентации на краткосрочные экономические цели, на достижение сиюминутной прибыли. Это разрушительно действовало на потребностно-мотивационную структуру личности работника, не вызывало заинтересованности в собственном развитии, самосовершенствовании, а ведь именно эта система сегодня важнейший резерв повышения эффективности производства.

Сложившаяся в настоящее время научная точка зрения исходит из того, что следует различать два понятия – «управление кадрами» и «управление человеческими ресурсами». Первое отражает историческое прошлое и классический технократический подход, второе – настоящее науки управления персоналом и современный гуманистический подход. Современная управленческая практика требует совершенствования управления качеством труда. Этим обусловлено формирование такой формы организации труда как управление человеческими ресурсами.

В социальном смысле под организацией труда следует понимать то, насколько средства, предмет и процесс труда соответствуют ожиданиям и ценностям работника, способ-

ствует или нет данное рабочее место росту квалификации и профессионализма, повышению удовлетворенности и мотивации, развитию межличностных отношений.

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование цепей объекта и субъекта управления.

Управленческим опытом доказано, что комплекс социальных условий организации задает параметры поведения индивидов, необходимый корпоративный настрой, своеобразную модель мотивации персонала. Целенаправленное изменение этих условий способно сформировать мотивационные факторы профессиональной самоактуализации работников.

Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди – чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища и т. д. Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции, исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия, а именно: потребности, интересы, мотивы и стимулы. Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей. Потребности можно удовлетворить вознагра-

ждением, дав человеку то, что он считает для себя ценным. «Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувство к определенному коллективу, удовлетворение от общения дружеских отношений с коллегами. «Внешнее» вознаграждение – это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа.

Мотивационный процесс может быть представлен в виде следующих одна за другой стадий: осознание работником своих потребностей как системы предпочтения, выбор наилучшего способа получения определенного вида вознаграждения, принятие решения о его реализации; осуществление действия; получение вознаграждения; удовлетворение потребности. Стержнем управления на основе мотивации будет воздействие определенным образом на интересы участников трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации. Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Для решения этой задачи необходимо создать механизм мотивации, повышения эффективности труда. Под этим подразумевается совокупность методов и приёмов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, побуждающие их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей организации, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей.

Рассмотрим способы улучшения мотивации труда. Они объединяются в пять относительно

самостоятельных направлений: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей силы, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления и неденежное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда.

Для руководителя очень важно умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека. Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Следующее направление улучшения мотивации – совершенствование организации труда – содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда. Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Обогащение труда подразумевает предоставление человеку такой работы, которая

давала бы возможность роста, творчества, ответственности, самоактуализации, включения в его обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции. Данный метод целесообразно применять в сфере труда инженерно-технических работников.

Для массовых рабочих профессий лучше всего использовать производственную ротацию, которая предполагает чередование видов работы и производственных операций, когда рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами, что характерно преимущественно бригадной форме организации труда.

На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности.

Люди, у которых преобладает потребность в успехе, как правило, не склонны к риску, способны брать ответственность на себя. Таким людям организация должна предоставлять большую степень самостоятельности и возможность самим доводить дело до конца. Мотивация на основании потребности в причастности характерна для людей, заинтересованных в развитии личных связей, налаживании дружеских отношений, оказании помощи друг другу. Таких сотрудников следует привлекать к работе, которая даст им возможность широкого общения.

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и т. д. Сегодня, когда

из-за сложной экономической ситуации трудно предоставить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе:

- признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу;
- применять программы обогащения труда и ротации кадров; использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;
- устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;
- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и т. д.

Таким образом, целенаправленное совершенствование социальных условий на современных предприятиях различных форм собственности обеспечивает настрой персонала на производительный и качественный труд. Основой настроя работника и поведения персонала является мотивация труда, которая характеризуется двумя важнейшими параметрами мотивации – реализацией инициативы и осуществлением интересов работника.

О. В. Гладкова, кандидат психологічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права). **Сучасні підходи до розуміння соціальних умов як чинників мотивації трудової діяльності.**

Анотація. Розглянуто основні підходи до проблеми мотивації трудової діяльності в сучасних умовах. Вирішальним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Мотиваційні аспекти управління працею отримали широке вживання в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Ключові слова: робота, мотивація, управління праці, трудові функції, потреби.

E. V. Gladkova, Cand. Psychol. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law). **Modern approaches to understanding of social factors as motivation work.**

Sunnary. In the article basic approaches are examined to the problem of motivation of labour activity in modern terms. The decision factor of effectiveness of activity of people is their motivation. The motivational aspects of management labour got a wide use in countries with the developed market economy.

Keywords: labour, motivation, management by labour, labour functions, needs.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бернер Г. Теория социально-психологической работы / Бернер Г., Юнсон Л. – М. : [б. и.], 1992. – 298 с.
2. Волкогонова О. Д. Управленческая психология : учебник / Волкогонова О. Д., Зуб А. Т. – М. : Форум : ИНФРА – М., 2007. – 455 с.
3. Кандакова Г. В. Актуальные проблемы социально-экономического развития России на современном этапе / Кандакова Г. В. – Воронеж : Научная книга, 2008. – 368 с.
4. Оуэн Р. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия / Оуэн Р. – 5-е изд. – М. : [б. и.], 2001. – 422 с.
5. Радаев В. В. Социология потребления: Основные подходы / Радаев В. В. – М. : Аспект Пресс, 2005. – 388 с.
6. Социология и психология управления : учеб. пособие / под ред. проф. Оганяна К. М. – С.Пб. : Бизнес-пресса, 2007. – 335 с.
7. Столяренко Л. Д. Психология управления : учеб. пособие / Столяренко Л. Д. – Ростов н/Д. : Феникс, 2005. – 496 с.
8. Управление настроем персонала в организации : учеб. пособие / под ред. Б. Т. Пономаренко. – М. : ИНФРА – М., 2009. – 382 с.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Хекхаузен Х. – М. : Смысл, 2003. – 259 с.
10. Abraham C. Acting on intentions. The role of anticipated regret / Abraham C., Shearn P. // Brit. j. of social psychology. Leicester. – 2003. – Vol. 42. – P. 26–28.