

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т.Г. Строителева

Обсуждая проблему мотивации трудовой деятельности до сих пор, остается то, что отношение к труду в целом и его мотивацию, в частности, невозможно объяснить только воздействием производственных факторов, в том числе условиями и оплатой труда. На систему мотивов трудовой деятельности воздействует весь комплекс социально-экономических факторов жизни человека. Большую роль в формировании мотивации труда играют непосредственно социально-бытовые условия жизни, а также отношение к возможным их применениям в результате проводимой государством экономической политики.

Отличия систем мотивации труда предприятий России от систем мотивации труда предприятий других стран весьма существенны по многим параметрам. Но основными отличительными особенностями систем мотивации труда являются следующие:

- в производственно-хозяйственной деятельности предприятий Российского государства длительное время широко используется в практической деятельности преимущественно одна-единственная мотивационная модель «кнута и пряника», которая и сегодня не утратила своего применения;
- модели мотивации труда нашей страны были и остаются стандартизированными и незыблемыми, всякое отклонение от этих стандартов считается нарушением существующих нормативных законодательных актов и локальных нормативных документов, которые базируются и функционируют на основе законодательных актов. Поэтому менеджеры высшего уровня управления еще соблюдают эти принципы (повременная, сдельно-премиальная системы оплаты и их разновидности, премиальные системы);
- мотивационные системы продолжают способствовать не только уравнительности в системах оплаты труда и премирования работников, но и сохраняют тенденцию стимулирова-

ния в равном объеме лучшего и худшего, так как размер должностного оклада одной квалификационной категории преимущественно оплачивается одинаково, независимо от трудового вклада. Таким же методом осуществляется премирование. Выплата премии независимо от итогов труда и даже незначительный отрыв премии от достигнутых результатов искажает их сущность, превращая в механическую добавку к основной заработной плате;

- трудовой вклад продолжает оцениваться необъективно, формально, что приводит к равнодушию и незаинтересованности как в индивидуальных, так и коллективных результатах труда, снижает социальную и творческую активность;
- мотивационные модели все-таки исключают возможность управленческих работников в области развития неспециализированной карьеры и развития совмещения должностей. Лишь в последнее время необходимость развития неспециализированной карьеры и совмещения должностей стала признаваться;
- социальное стимулирование трудовой деятельности работников не осуществляется, так как у предприятий России и, в частности, Алтайского края не остается средств на содержание объектов соцкультбыта;
- ни одна из мотивационных моделей предприятий капиталистических стран не предусматривала и не предусматривает сегодня блока моральных стимулов, так как в них в основном находят отражение стимулы материальные, социально-материальные, натуральные и социальной карьеры;
- стимулирование рассматривается, как правило, через призму трудового соперничества.

Неэффективность функционирования действующих мотивационных систем оценки работы коллектива или отдельного работника

можно подкрепить результатами проведенного исследования предприятиям Алтайского края. Исследования проводились на предприятиях: (ОАО «Барнаултрансмаш»; ОАО Барнаульский станкостроительный завод; ОАО «Сибэнергомаш»; ОАО «Барнаульский пивоваренный завод».)

В итоге реальная оценка действия мотивационных систем выглядит следующим образом (рис.1.).

Достаточно сказать, что только 38,4 % опрошенных ответили, что действующие критерии оценки учитывают результаты труда, 50,3 % – учитывают частично, 11,3 % – не учитывают.

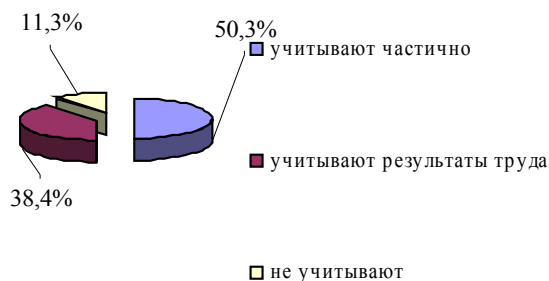


Рисунок 1 – Реальная оценка действия мотивационных систем на предприятиях Алтайского края

У руководителей этих предприятий не возникает пока желания конструктивно изменить мотивационную модель оценки результатов труда.

Механизм реализации каждого из блоков модели мотивации зависит, прежде всего, от желания или нежелания конкретного предприятия, а также от специфических условий, которые характерны для коллективов. Причем общие тенденции применения мотивационных моделей на предприятиях развитых стран свидетельствуют о том, что ни одна из них не способна полностью устранить противоречия в стимулировании труда наемных работников.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации предприятию трудно держать высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе:

- признавать ценность работника для предприятия, 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 предприятием, на котором они работают;
- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и т.д.

Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда и обладает конкретными мотивационно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить: потребность в самоуважении (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного собственного мнения о себе); потребность в самоутверждении (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, положительного отношения к себе со стороны других); потребность в признании (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей).

Потребность в социальном статусе (подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для самой работы; карьера как решающий мотив поведения во взаимоотношениях с другими); потребность в социальной солидарности (желание «быть как все», добросовестность как ответственность перед партнерами и коллегами).

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам. Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов. Например, потребность в знаниях может сформировать у работников интерес к повышению своего профессионально-

го мастерства, к поиску творческой, разнообразной и содержательной работы, требующей постоянного расширения своего профессионального багажа, к чтению специальной литературы, обобщающей и освещающей передовой опыт и т.д.

Таким образом, потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. В различных условиях жизнедеятельности у разных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других социальных групп работников разная структура и направленность потребностей и интересов. На основе потребностей формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе. Важнейшими элементами экономической демократии на предприятии можно считать также регулярное информирование работников о ситуации на предприятии, наличие постоянно действующей подготовки и переподготовки кадров, использование различных дополнительных доходов в зависимости от прибыльности предприятия, создание комиссий по качеству и культуре производства и других форм активного участия работников в делах своего предприятия. В основе форм активного участия лежат концепции ряда американских экономистов, социологов и психологов (Ф. Херцберга, Д. Макгрегора), которые декларируют, прежде всего, тезис о необходимости социальной и производственной активности работника, важности фактора содержания труда для полного раскрытия потенциала человека на производстве. В целом можно утверждать, что на многих предприятиях Запада идет процесс перехода от жесткой модели управления трудом, модели контроля, основанной на концепции Ф. Тэйлора, к модели соучастия, основанной на современных концепциях «качества трудовой жизни» и «гуманизации труда».

Социально-экономическая мотивация труда сегодня направлена на обеспечение заинтересованности коллектива и отдельного работника в результатах труда. Она формируется под воздействием ряда социально-экономических факторов (материальных, социальных, включая участие работника в управлении трудовым коллективом и др.).

Такой подход к организации труда принципиально отличается от ранее принятого. Состав элементов, входящих в нее, существенно расширен, прежде всего, за счет социальных аспектов: развитие интеллектуальных и профессиональных способностей человека, наиболее полное использование его

трудового и творческого потенциала, сохранение его здоровья и на этой основе – повышение удовлетворенности трудом. С этих позиций в качестве приоритетных направлений организации труда в современных условиях необходимо рассматривать гуманизацию труда, которая должна обеспечить:

- наиболее полное соответствие материально-технической базы производства возможностям и особенностям человека;
- высокую содержательность труда каждого работника, соответствующую росту его квалификации, изменениям в трудовой карьере;
- широкое и активное участие всех работников в решении текущих и перспективных производственных задач.

Повышение качества трудовой жизни работников должно оказать позитивное воздействие на экономические результаты труда, в первую очередь благодаря сокращению прямых потерь рабочего времени, увеличению продолжительности рабочего периода, улучшению отношения к труду. Организация труда находится во взаимодействии с другими системами на предприятии. Любое изменение организации производства (внедрение более производительной техники и технологии, применение новых видов сырья, материалов и энергии, оборудования, средств механизации и автоматизации) должно сопровождаться изменениями в построении живого труда и в системе управления производством (рис. 2).

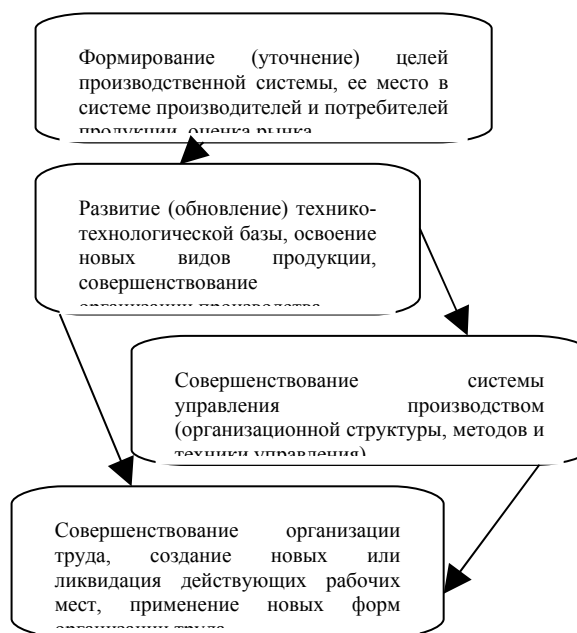


Рисунок 2 – Схема взаимодействия организации труда с другими системами труда

Все это предопределяет не только целесообразность, но и необходимость перехода к комплексному организационному развитию производства как наиболее эффективному и современному, соответствующему мировым тенденциям, передовому зарубежному опыту.

Характеризуя социально-экономическую мотивацию, необходимо отметить, что от эффективности организации труда на каждом рабочем месте зависят его общие результаты, как на производственном участке, в цехе, так и на предприятии в целом.