

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. При рыночной системе хозяйствования предприятия, функционирующие в конкурентной среде, должны находить и расширять свою «нишу» на рынке товаров и услуг, осваивать новый тип экономического поведения, постоянно подтверждать свою конкурентоспособность. В связи с этим повседневно требуется увеличение вклада каждого работника в достижение целей предприятия, а одной из главных задач каждого предприятия становится поиск эффективных способов управления персоналом, то есть способов, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. При этом наличие работников надлежащей профессиональной подготовки, навыков, опыта еще не гарантирует высокую эффективность труда. Двигателем активной трудовой деятельности является мотивация.

Основная часть. Существует большое количество методов поиска новых идей и решений, которые обеспечивают эффективную творческую деятельность. Эти методы служат надежным и эффективным инструментом инновационного менеджмента. В процессе изучения вопроса, каким образом можно побудить человека достигать целей организации, которые не всегда совпадают с его личными целями, возникает целый ряд мотивационных теорий.

Различают две группы таких теорий: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации основаны на классификации первичных и вторичных потребностей человека. Процессуальные теории базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей [1, с. 342].

Исторически первой группой теорий мотивации являются содержательные теории. В рамках этих теорий особое внимание уделяется анализу факторов, лежащих в основе мотивации. К ним относятся теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. К. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга и некоторые другие. Содержательные теории построены на анализе факторов, лежащих в основе мотивации. То есть, руководитель должен выявить первичные и вторичные потребности своих подчиненных и создать все условия для их удовлетворения.

Над разработкой концепции мотивации труда в разное время работало много психологов, экономистов и других ученых, но если речь идет о содержательных теориях, то, как правило, имеют в виду: иерархию потребностей А. Маслоу, двухфакторную теорию Ф. Герцберга и теорию приобретенных потребностей Д.К. МакКелланда.

А. Маслоу разработал знаменитую «Пирамиду Маслоу» — 5 иерархических уровней потребностей. Его работа стала основополагающей для содержательных теорий мотивации и используется менеджерами и сегодня. Способы удовлетворения первичных потребностей сотрудников очевидны и, как правило, сводятся к материальному стимулированию. Однако в течение времени потребности индивида растут и становятся более весомые, будь то потребность в самореализации или в духовном развитии. От руководителя в этом случае требуется особый подход к управлению творческими людьми, которое предусматривает различные и нестандартные решения в области мотивации. Следует также помнить, что руководство может влиять на своих подчиненных только в том случае, если в глазах работника оно воспринимается как источник удовлетворения его потребностей.

Вызывает практический интерес теория мотивации Ф. Герцберга. Он выделил два ключевых фактора, влияющих на деятельность человека в производственной ситуации: мотивационные и гигиенические (здоровья).

Факторы гигиены (внешние факторы) — это тот минимум, который необходим работнику для того, чтобы продуктивно работать и выполнять свои функции и задачи. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

Мотивационные факторы (внутренние факторы) вызывают чувство удовлетворения работой, это внутренние факторы удовлетворенности, направленные на:

- успех, достижение (факт достижения цели);
- продвижение по службе;
- признание и одобрение результатов работы;
- высокая степень ответственности за выполняемое дело;
- возможность творческого и делового роста;
- сама работа (насколько она интересна, содержательна) и другие [2, с. 372].

Мотивационная группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может лучше работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой, но их наличие приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду. Учитывая жизненные реалии, следует отметить, что практическое применение мотивационных теорий зависит от конкретных условий деятельности, личностных характеристик работников и других ситуационных факторов.

Классификация потребностей до сих пор используется современными теоретиками и практиками, но единой системы не существует. В современных реалиях, когда рынок требует полной самоотдачи от каждого его участника, инициативный сотрудник может стать настоящим творцом успеха для компании.

Вызывает интерес применение процессуальных теорий мотивации. Эти теории позволяют узнать, как строится процесс мотивации и каким образом можно осуществлять мотивирование людей на достижение желаемых результатов. Определим их особенности. Так, теория ожидания В. Врума основана на том, что наличие потребности не является единственным необходимым условием мотивации работника к достижению определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или получения желаемого [3]. При этом ключевую роль играет полнота реализации 3-х факторов:

- дополнительно затраченные усилия должны обеспечивать получение ожидаемого результата;
- за полученный результат должно быть обеспечено ожидаемое вознаграждение;
- реально полученное вознаграждение должно соответствовать ожидаемому [4, с. 172].

Согласно теории постановки целей (Э. Лок, Т. Райен и др.), поведение человека определяется целями, которые он ставит перед собой. При этом уровень выполнения работы зависит от 4-х характеристик целей:

- сложности (степень профессионализма и уровень исполнения, необходимые для достижения цели);
- специфичности (количественная ясность цели, ее точность и определенность);
- приемлемости (уровень, к которому человек воспринимает цель организации как свою);
- привязанности (готовность тратить усилия определенного уровня для достижения цели).

Теория равенства — справедливости (основатель С. Адамс) исходит из того, что в процессе работы человек сравнивает оценку собственных действий с оценкой таких же действий других людей. И если при этом человек обнаруживает, что его не в полном объеме наградили, у него возникает чувство неудовлетворенности, и он может сократить затраты труда, попытаться увеличить вознаграждение, потерять уверенность в себе, оставить организацию [4, с. 173].

В соответствии с теорией партиципативного управления, если заинтересованный работник активно участвует во внутриорганизационной деятельности, то он работает лучше и с большей отдачей.

Теория равенства нашла применение в шведской модели солидарной оплаты труда, придерживающейся принципов: равная оплата за равный труд и сокращения разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.

Модель Портера-Лоулера объединила элементы теории ожиданий и теории справедливости. Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости (модель Портера-Лоулера). В данной модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно модели Портера-Лоулера, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли в организации.

Зарубежный опыт материального стимулирования персонала постоянно обогащается новыми элементами и представляет интерес для современных белорусских предприятий.

Для решения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им заработной платы используется система «Pay for Performance» — «плата за выполнение» (далее — PFP). Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Существует множество типов гибких схем оплаты труда.

Плюсы PFP очевидны, тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику, и компании. По некоторым данным, типичная PFP-программа повышает организационную производительность на 5—49 %, а доходы сотрудников — на 3—29 % [5, с. 165]. Работник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности. Компания же получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтобы заработать больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники.

Современная практика зарубежных и некоторых белорусских предприятий свидетельствует о тенденции к существенным изменениям в системе мотивации персонала. Для работников, прежде всего молодежи, характерны другие ценностные ориентации побудительных мотивов к трудовой деятельности. При этом на первый план выдвигаются самореализация и саморазвитие (нематериальная мотивация).

Интересным способом усовершенствования мотивации труда является мотивация свободным временем или модульная система компенсации свободным временем. Особенность такой мотивации заключается в том, что разногласия в нагрузке работников, обусловленные работой в разное время суток или дни недели, компенсируются предоставлением свободного времени, а не денежными надбавками, как это принято в традиционной системе. Эта форма немонетарной мотивации пока не получила распространения в практике белорусских предприятий, но опыт ее освоения зарубежными фирмами свидетельствует о необходимости внедрения системы компенсации свободным временем на предприятиях этих стран. Использование гибких форм занятости (сокращенный рабочий день, увеличение отпуска, гибкий график работы, предоставление отгулов и др.) дает возможность выбора трудоспособному населению между рабочим временем и отдыхом.

Заключение. Анализируя все вышесказанное, можно констатировать, что при создании системы мотивации необходимо анализировать и приспосабливаться к определенным условиям рынка, не копируя мотивационные системы успешных компаний без анализа различий условий функционирования. Следуя этим условиям, можно говорить не только о стабильности прибыли, но и о долгосрочном развитии компании, не о работниках, механически выполняющих свои функции, а о сплоченном коллективе, который нацелен на рост и инновации.

Список цитируемых источников

1. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия): учебник / В. В. Коршунов. — М.: Юрайт, 2018. — 433 с.
2. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. — М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. — 468 с.
3. Анисов, Л. М. Управление трудовыми ресурсами: практикум / Л. М. Анисов, Е. Е. Дашкевич, Э. В. Рыбакова. — Минск : Част. ин-т упр. и предпринимательства, 2020. — 39 с.
4. Цевелев, В. В. Мотивация как фактор управления персоналом / В. В. Цевелев, М.С. Шенцев // Экономика и управление в XXI: тенденции развития. — 2018. — № 28. — С. 167—175.
5. Лебедев, М. А. Мотивация как фактор управления персоналом организации / М. А. Лебедев, А. Г. Ивасенко // Соврем. наукоемкие технологии. — 2017. — № 7. — С. 164—165.

УДК 331.101.52

Л. Н. Маркусенко

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

СОВРЕМЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ОБРАЗОВАНИИ

Введение. В докладе Всемирного банка о мировом развитии 2019 содержится указание на то, что многим из нынешних учеников начальных школ предстоит, когда они вырастут, работать по специальностям, которых сегодня даже не существует [2, с. 9]. Данный тезис в концентрированном виде отражает мнение о происходящей в настоящее время существенной трансформации трудовых отношений, кардинальном изменении содержания (категория «содержание труда» выражает функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности в зависимости от применяемых средств и предметов труда, форм организации производственного процесса) и характера труда (категория «характер труда» выражает социально-экономическую сущность труда, его общественной организации и отношение работников к труду).

Основная часть. Рассмотрим основные тенденции, проявляющиеся в сфере труда и трудовых отношений, формирующиеся под влиянием современного стремительного технологического прогресса и научные подходы к их исследованию.

Во-первых, новые технологии размывают границы компаний, развитие электронных торговых платформ позволяет расширять масштабы деятельности компаний быстрее (крупнейшая в мире онлайн B2B торговая платформа китайской компании Alibaba за два года довела количество своих клиентов до 1 миллиона, а за 15 лет — объединила свыше 9 млн торговцев, ведущих бизнес через Интернет, годовой оборот при этом составляет около 700 млрд долл. США, что сравнимо с ВВП Швейцарии или Турции!). Это влечет за собой существенные изменения как в уровне, структуре, так и в географии занятости. При этом возникает ряд существенных проблем: «Некоторые платформы расширяют предложение рабочей силы, создавая больше возможностей для новых гибких видов занятости, дополняющих традиционные в рамках экономики «свободного заработка». На большинстве платформ работник сам определяет график своей работы. Этот дополнительный доход может сглаживать колебания доходов других работающих членов семьи. Подобная гибкость, присущая работе на базе платформ, также дает возможность выйти на рынок труда большему числу женщин. Однако эти особенности платформ размывают различия между официальной и временной занятостью. Хотя в некоторых случаях гибкость является преимуществом, она также вызывает озабоченность в связи с нестабильностью заработка и отсутствием мер защиты, предусматриваемых в рамках типовых отношений между работодателем и работником, в том числе программ пенсионного обеспечения, медицинского страхования и оплачиваемого отпуска» [2, с. 40].

Во-вторых, в современном мире вызывают тревогу перспективы формирования «экономики без рабочих мест», поскольку выполнение задач, которые традиционно поручались людям, передается или рискует быть переданным роботам. Численность используемых на производстве роботов быстро растет, общее их количество в мире превышает 2,5 млн. Весьма активно развивается мнение об угрозе, которую новые технологии представляют для рабочих мест. В Докладе Всемирного банка приводятся исторические факты: в 1589 году английская королева Елизавета I встревожилась, когда священник Вильям Ли подал заявку на королевский патент на вя-