

Безматерных В.Г.
О НЕКОТОРЫХ ЗАКОНОМЕРНОСТЯХ ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Процесс становления рыночного механизма активизации трудовой деятельности в Украине осложнен многими обстоятельствами. Существенным препятствием для его становления является исключение человека из экономических реформ, отсутствие в реформе «человеческого измерения».

К сожалению, многие аспекты рыночного механизма активизации трудовой деятельности остаются до сих пор мало разработанными в экономической науке. В частности, не решены в полной мере вопросы соотношения в ней дальней и короткой трудовой мотивации. Выделение коротких и дальних мотиваций в мотивационном механизме обусловлено необходимостью разграничения потребностей на потребности высшего и низшего порядка, удовлетворение потребностей в результатах труда и в развитии личности. Дальняя мотивация должна быть направлена на достижение производственных результатов. Между тем в настоящее время основные усилия стимулирования труда направлены на короткую мотивацию, на оценку работника по результатам работы.

Короткие мотивации ориентированы, как правило, на внешний контроль за трудом. Дальние мотивации предполагают внутренний контроль. Для них характерен отход вознаграждения на второй план по сравнению с ориентацией на результат. Сравнительный анализ короткой и дальней мотивации позволяет выделить три фактора, которые одновременно и мотивируют и с помощью которых осуществляется дальняя мотивация – это образование, стаж и квалификация исполнителя. Стимулирование образовательного, профессионально-квалификационного развития работника с закреплением его на предприятии отвечает принципам трудовой мотивации. Дальняя мотивация конкретно связана с перспективами профессионального, квалификационного, образовательного роста в течение всей трудовой жизни на предприятии. В этом росте заинтересован и сам индивид, так как это отвечает его потребностям в самореализации. Стратегия трудовой мотивации, основанная на активном использовании стимулов долгосрочного действия, является сегодня наиболее эффективной и рациональной. Короткая мотивация осуществляет поддерживающую, направляющую функцию. Нужно отметить, что опыт работы в условиях перехода к рыночной экономике в нашей стране еще недостаточно богат фактами построения стройных мотивационных систем. С этой точки зрения интерес представляет обращение к опыту индустриально развитых стран с рыночной экономикой. В западной экономической литературе не сложилась теория дальней мотивации, тем не менее все сегодняшние подходы в практическом менеджменте основаны на политике дальней мотивации. Развитие ее в западных компаниях осуществляется путем закрепления работников за предприятиями; создания широкого спектра моральных стимулов, дополнительных выплат и льгот; выработки философии компании (тенденции, ритуалы, направленные на выработку гордости); льготные продажи акций (распределение собственности); участие в прибылях и в управлении; все более широкого стажа. При этом западный практический менеджмент отличается тем, что все факторы используются системно. Именно их системность при учете стажевого фактора позволяет говорить об использовании дальней мотивации в практике западного менеджмента. Это можно проследить на примере крупнейшей американской корпорации ИБМ. Одним из важнейших принципов кадровой стратегии ИБМ является гарантированная пожизненная занятость. Для ее реализации используется регулярная переподготовка кадров; «ядро» постоянных сотрудников, охваченных системой «пожизненного» найма; поощрение инициативы; система аттестаций и собеседований; зависимость оплаты труда от аттестации. В ИБМ оплата труда определяется двухзначным числом, где первая цифра означает тип выполняемой работы, а вторая – статус работника. В управлении дальней мотивации большой опыт накоплен в Японии. Помимо специфического, свойственного только Японии, можно выделить и общее, универсальное, имеющее значение для любой страны. К этому общему можно отнести интеграцию интересов предприятия и работника, высокую степень зависимости стимулов работника от фирмы и от его преданности ей; приоритет коллективных интересов перед индивидуальными, широкое поощрение кооперации, групповых форм труда; баланс интересов управляющих, персонала и инвесторов; формирование партнерских связей между сотрудничающими фирмами, покупателями и поставщиками. Механизм трудовой мотивации постоянно развивается. В его структуре происходит смена приоритетности различного рода мотиваций. Но при всем разнообразии этих изменений можно определить закономерности, характерные для всех стран. Это, во-первых, расширение экономической свободы и независимости наемного работника, повышение его ответственности за свое благополучие и свой статус. Во-вторых, усиление институциональных основ социально-трудовых отношений, превращение их в объект жесткого государственного регулирования. В-третьих, тенденция возрастания зависимости распределения конечных результатов от трудовой деятельности, усилий работника. Следствием этого является превращение труда в универсальное средство обеспечения жизненных благ, экономической независимости и самоутверждения. В-четвертых, усиливающийся процесс превращения труда в доминирующий фактор изменяет роль и соотношение форм собственности. Среди них на первый план выдвигается собственность на рабочую силу. С возрастанием её значимости закономерно ослабляется роль других форм собственности, и прежде всего капитала. Они постепенно превращаются во всеобщие условия осуществления труда всех граждан, способных к труду. В-пятых, существенно расширяются возможности наемного работника в реализации собственности на вещественные факторы производства. На этой основе происходит преодоление отчуждения работника от собственности и капитала и ослабление роли найма рабочей силы, а в отдельных случаях и их ликвидация. Закономерным следствием этого является выравнивание экономического и социального статуса работника. В-шестых, вследствие социализации экономики происходит выдвигание на первый план социальных потребностей. Усиление социальной ориентированности экономики предопределяет возрастание роли надэкономических мотиваций и изменение структуры слагаемых механизма трудовой мотивации. В-седьмых, закономерными являются демократизация экономической жизни, возрастание таких мотивов, как обогащение содержания труда, расширение социально-экономических функций, применение коллективистского духа, солидарности и партнерства.

Литература

1. Дж. Грейсон младший. Карло О'Дел. Американский менеджмент на пороге XXI века. — М.: Экономика, 1991.
2. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. — М.: Прогресс, 1991.
3. Целищев Г. И. «Управление по-японски» за пределами Японии. // МЭМО. — № 8 — 1991.