

Висновок. В умовах української економіки стратегічна політика в першу чергу має на меті забезпечити *можливість* розвитку за інноваційним типом, а саме - інфраструктуру такого розвитку. Тому інноваційна стратегія розвитку повинна зосередитись, в першу чергу, на інноваціях інфраструктурного та організаційно-управлінського типу, які стосуються розв'язання багатьох важливих загальнодержавних проблем, і перш за все - енергозбереження та екологізації економічного розвитку.

Джерела та література

1. Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні: Монографія. – К., КНЕУ, 2000. –172 с.
2. Концепція інноваційного розвитку економіки України. Проект.
3. Закон України Про інвестиційну діяльність від 18.09.91
4. Стан розвитку організаційних форм венчурного підприємництва і його інфраструктури в країнах світу та в Україні. Зінченко О.П., Ільчук В.П., Радзівська Л.Ф., Євтушенко В.М. – К.: НДІСЕП, 2004. – 80 с.
5. Lerner J., Gompers P. The Venture Capital Cycle. 1999. Mit Pr

Кулипанов К.А.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПАРАМЕТРОВ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Одна из основополагающих задач аграрной реформы состоит в том, что преобразование отношений собственности должно способствовать формированию у работников новой мотивации труда, активизирующей их трудовую деятельность на достижение высокой эффективности сельскохозяйственного производства.

Актуальность исследований развития форм и методов мотивации труда обусловлена аграрной реформой, формированием нового типа экономики. Эти процессы основываются на широком развитии производственной демократии, определяющим свойством которой является усиление роли и значения мотивации труда.

Необходимым этапом в исследовании мотивационного механизма является выявление сущности и содержания категории "мотивация труда" и особенности мотивации аграрного труда в условиях формирования многоукладной экономики. Диапазон определенных мотивации в экономической литературе широкий. Удачное определение мотивации труда дают авторы считающие, что это "преобладающие, глубинные (а потому относительно устойчивые) и осознаваемые побуждения, определяющие трудовое поведение людей" [1, с.3].

В теории мотивации определяющую роль играет взаимодействие потребности и мотива. Потребности как "движущая сила, внутренний побудитель активности", - определяют мотивы - "осознанная потребность, побуждения к активной деятельности, связанные со стремлением удовлетворения потребности" [2, с.64]. Возникая на основе потребности, мотивы представляют собой ее адекватное отражение. А.Маслоу предположил, что человек мотивируется удовлетворением серии потребностей, выстроенных в иерархию, в возрастающем порядке – физиологические, потребности безопасности, социальные потребности, потребности в уважении, потребность самореализации [3, с.279-280]. Однако более приемлемым следует считать комплексный подход к мотивации труда человека – учет его духовных и материальных потребностей.

В основе мотива лежит определенная потребность – физиологическая или психологическая (потребность в успехе, уважении, власти, самореализации). Потребности невозможно измерить или наблюдать. Об их существовании можно лишь судить по поведению людей, поскольку потребности с целью их удовлетворения побуждают людей к определенным действиям. После достижения цели степень удовлетворения потребностей может быть разной - полное, частичное или неудовлетворение. Возможность удовлетворения потребностей стимулирует работников к увеличению своего трудового вклада в производство, что ведет к увеличению объема материальных и духовных благ. Когда разрыв между потребностями и возможностью их удовлетворения становится слишком большим и в результате работник не получает от своего труда соответствующую долю потребительских благ тогда падает эффективность труда.

Потребности человека порождают побуждения. Ведущей функцией потребности является функция движущей силы, направляющей всю социальную активность человека. Точка зрения автора сводится к тому, что мотивация труда - это активизация внутренних движущих сил, побуждающих человека посредством трудовой деятельности удовлетворять свои потребности. "Исходным пунктом любой экономической системы управления, является включение механизма побуждения к- труду основной производительной силы общества - работника, активизации его интересов" [2, с.14]. Интерес это осознанная форма удовлетворения потребностей. Работник мотивирует свое трудовое поведение пропуская факторы внешней среды через призму своего осознания, своих интересов.

Рассматривая структуру трудовой мотивации, следует отметить, что она с точки зрения своих содержательных характеристик, способа акцентирования или иных поведенческих доминант проходит ряд фаз и состояний, которые соответствуют стадиям социальной зрелости личности работника.

Мотивационный механизм формируется под влиянием внутренних и внешних мотивов. Внутренние мотивы определяются и управляются непосредственно человеком как личностью, его мышлением, интеллектом, уровнем профессионализма и другими положительными и отрицательными моральными качествами. Они способны стимулировать трудовую активность работника к самовыражению, самореализации как

личности. Их воплощение в жизнь, практическая реализация приносят человеку наибольшую радость и удовлетворение.

В течение многих лет в экономической литературе предсказывалось, что постепенно по мере роста благосостояния людей труд станет внутренней потребностью человека. То, что труд является внутренней потребностью справедливо в экономике любого типа, но только тогда, когда он осуществляется по собственному желанию, по своей воле в той области, где лежат интересы человека" [4, с.13]. Выполняемая под влиянием внутренних мотивов трудовая деятельность не требует внешнего принуждения и контроля. Поэтому, чтобы добиться высоких экономических результатов функционирования любого хозяйства независимо от его формы хозяйствования, размера и других параметров требуется активизация, в первую очередь, внутренних мотивов к труду.

Это невозможно достичь только созданием благоприятных условий в конкретном хозяйстве. Необходимо, чтобы такие условия были и в обществе в целом. К основным внутренним мотивам можно отнести: материальную и моральную заинтересованность в результатах труда; стремление самоутвердиться, самовыражаться; чувство удовлетворенности от содержания и престижности работы; чувство ответственности; чувство хозяина; осознание социальной значимости труда.

Внешние мотивы – способы внешнего воздействия на мотивацию труда для достижения какой-либо цели: размер вознаграждения за труд; условия труда; престижность труда; социально-психологический климат в коллективе; социально-бытовые условия; организация труда; методы управления и стиль руководства; учет психологии труда каждого работника; социально-экономические условия. Материальное стимулирование как один из основных мотивов труда выступает одновременно и как внутренний и как внешний. Внутренние мотивы отражают психологический уклад личности, который во многом формируется под воздействием внешних факторов.

В новых условиях именно "социальное развитие работника как личности приводит к тому, что механизм трудовой мотивации становится сложнее и многообразнее, возрастает значимость внутренних факторов". С этой точки зрения, для активизации трудовой деятельности необходимо создать такие условия, чтобы внешние мотивы труда постепенно и осознанно преобразовались бы во внутренние, то есть, управляемые самим работником.

Исследования ученых показали, что с различной степенью активности и эффективности трудиться работника побуждают разные мотивы. В ходе развития человечества менялись методы и формы привлечения к труду от прямого физического принуждения и идеологической обработки до полного доминирования экономических методов, выражающихся в денежно-натуральной оценке всех видов человеческой деятельности. Первый стимул, мотив к труду, заставляющий человека работать существовал во все времена - это объективная жизненная необходимость удовлетворять минимальные потребности человека в материальных и духовных благах для его существования. Только тогда, когда это требование достигнуто, появляется возможность и необходимость в других мотивах.

По поводу основного мотива труда встречаются разнообразные точки зрения, которые отражают либо моральную либо материальную направленность. Автор поддерживает точку зрения А.Маслоу считающего, что высший мотив это "самореализация, стремление человека реализовать себя в своем деле, в своем творении".

Противоположное мнение отражает сугубо экономический аспект. "Только личная выгода является движущим мотивом деятельности работника, все остальные меры внеэкономического принуждения неэффективны" [6, с.5]. Другая более конкретная экономическая позиция сводится к тому, что "основным мотивом труда является интерес возместить стоимость затраченных усилий денежной выплатой, получаемой за них" [6, с.15]. Опыт высокоразвитых в экономическом отношении зарубежных стран показывает, что основным мотивом повышения трудовой активности аграрных работников является предоставление им прав полновластных хозяев на своей земле (собственной или арендованной), прав свободных предпринимателей, государственная поддержка.

Поскольку источники формирования личных доходов работников различные, то возникает вопрос - следует ли мотивы к труду соответственно дифференцировать?. Если рассматривать мотивацию в целом по отношению к человеку, то все мотивы следует подразделять на общие мотивы к труду и систему частных мотивов в соответствии с характером трудовой деятельности. Если бы труд человека был направлен только на один вид трудовой деятельности тогда можно говорить о мотивации труда вообще - поскольку здесь действуют свои определенные мотивы. Однако специфика сельскохозяйственного труда такова, что одновременно осуществляются два основных вида трудовой деятельности – в коллективном хозяйстве, где у работника своя доля собственности, или в фермерском, а также ЛПХ где он полновластный хозяин. Поэтому применительно к новым условиям хозяйствования мотивацию труда следует рассматривать в зависимости от вида трудовой деятельности, поскольку здесь отдельно действует система внутренних и внешних мотивов.

Мотивы труда могут иметь различные источники. В разные периоды времени они по-разному проявляются и воздействуют на сознание человека. Один и тот же мотив по-разному воспринимается людьми. Человек принимает конкретное решение, связанное с его трудовым поведением под влиянием определенного мотива, который в данный момент сильнее других на него воздействует. Таким образом, трудовая деятельность и соответственно уровень трудовой активности зависят от степени воздействия определенных мотивов.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПАРАМЕТРОВ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

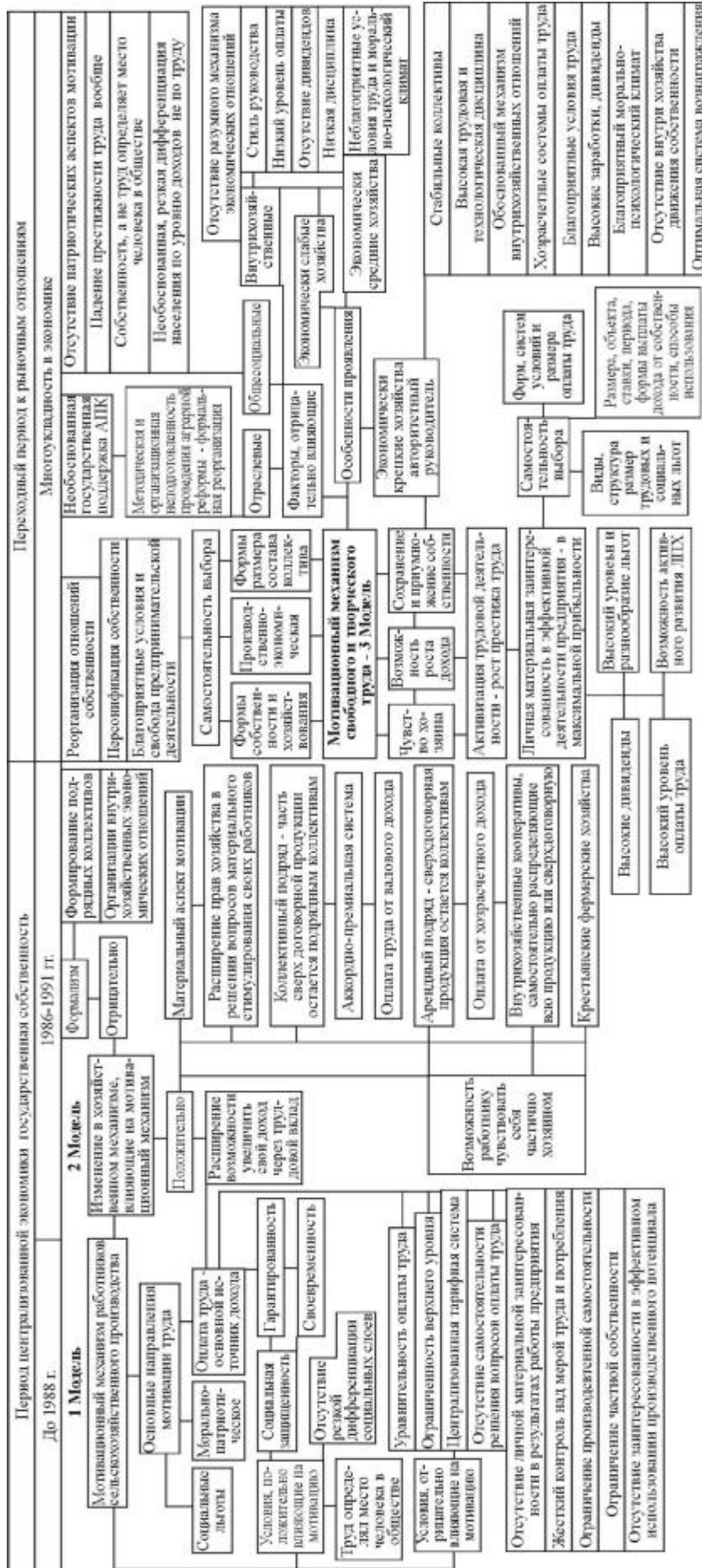


Рис. 1. Динамика развития моделей мотиваций сельскохозяйственного труда.

Но продолжительности воздействия на трудовую деятельность человека мотивы могут быть кратковременными и длительными. Аграрная реформа раскрепощает трудовую деятельность сельского человека. Создание хозяйств с различной формой собственности позволяет привести в действие мощный стимул связанный с персонификацией собственности, появление мотива "чувство хозяина", возможность работать на себя в целях повышения эффективности и качества труда. Мотив персонификации собственности - это один из основных мотивов труда длительного воздействия.

Работника всегда побуждают к трудовой деятельности не один, а совокупность различных мотивов. В зависимости от стремления к достижению определенных конечных результатов мотивы могут быть чисто материального или морально-психологического характера, воздействующие одновременно.

Рассматривая сущность и содержание проблемы важно выявить факторы, рассмотреть и обосновать их различные соотношения по степени влияния на мотивацию труда. Определение тех или иных мотивов труда - всегда относительно, это не абсолютный процесс, поскольку "истинные побуждения которые заставляют отдавать работе максимум усилий, трудно определить, и они чрезвычайно сложны". Эффективность мотивации, то есть определение степени влияния на трудовую активность того или иного внутреннего или внешнего мотива связана с конкретной ситуацией.

Трудовая активность и мотивация труда являются социально-экономическими категориями, характеризующими отношение человека к труду и поэтому возникает вопрос о степени их самостоятельности. Определение сущности "трудовой активности" сводится к тому, что "трудовая активность есть профессиональная, ценностная, социально-экономическая установка к труду субъекта труда, основанная на материальных и духовных потребностях и реализующаяся в его деятельности" [6, с.10].

Трудовая активность человека – это качественная характеристика, оценка его трудовой деятельности. Оценка этого уровня носит относительный характер и изменяется во времени. Мотивы определяют форму и степень проявления трудовой активности человека. Мотив или система мотивов выступают в качестве важнейшего фактора обуславливающего определенную направленность трудового поведения человека в той или иной конкретной социальной ситуации. Однако возникает вопрос: как придать количественную определенность уровню трудовой активности? Задача решается с помощью конкретных показателей - уровень производительности труда, качество продукции, технологическая дисциплина, участие в рационализации и изобретательстве, взаимопомощь.

Мотивация аграрного труда работника всегда проявляется в реальной действительности с различной степенью интенсивности в зависимости от влияния двух групп факторов: активизирующих – привлекательность и престижность труда, соприкосновение и близость с природой, профессиональные знания и квалификация, предприимчивость, инициативность и ответственность, форма хозяйствования, и угнетающих - огромные налоги, высокие ставки кредита, низкий технический и качественный уровень материально-технических ресурсов, низкий уровень механизации трудовых процессов, отсутствие финансовых средств и другие.

Аграрные преобразования способствуют формированию у работников определенных морально-психологических моделей мотивации труда. Можно выделить три таких модели (рис. 1), две из которых сложились за годы, предшествующие экономической реформе. Первая модель характеризовалась отсутствием должной материальной и моральной заинтересованности каждого человека в отдельных конечных результатах труда. История отечественной экономики характеризуется преобладанием моральной мотивации труда. Производственная деятельность развивалась преимущественно в русле возвышенной нравственной ориентации, определяемой устремленностью трудящихся к обществу всеобщего равенства и справедливости. Превалирование в мотивации труда идейных мотивов привело к недооценке материальных стимулов труда, экономической свободы личности, самостоятельной творческой инициативы.

Аграрная реформа в сельском хозяйстве ориентирована посредством изменения отношений собственности, в первую очередь, на повышение заинтересованности человека в труде через широкое использование не только внешних экономических интересов, но и самых разнообразных внутренних мотивов. Вхождение сельского хозяйства в рыночную экономику влечет за собой изменение ранее сложившихся и появление новых взглядов на мотивацию труда сельского человека. По мере развития и совершенствования новых форм хозяйствования, повышения уровня образованности и обеспеченности людей трансформируются и мотивы труда, видоизменяется система их воздействия на трудовую деятельность – труд по способностям, как потребность человека, естественное его свойство, свобода выбора деятельности, труд в радость.

Источники и литература

1. Баутин В.М. Социально-экономические факторы стимулирования трудовой активности работников сельского хозяйства: Ав-тореф. Дис...д-ра экон. наук/НИИЭОАПК ЦЧР РФ / . – М, 2002. – 82 с.
2. Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. – М.:Изд-во Моск.ун-та, 2001. – 80 с.
3. Перчиков В.И., Барсатова Н.М., Горбунова Е.Л., Труд Л. С. Мотивация труда и трудовые отношения на промышленных предприятиях в переходный период. – Новосибирск: Институт экономики и организации промышленного производства, 2003. – 300 с.
4. Райзберг Б. Труд и его оплата // Деловая жизнь. – 2001. – С. 13–22
5. Социальные проблемы развития села в условиях многоукладной экономики / Научно-практическая конференция: Тез. докл. – Санкт-Петербург- Пушкин, 2003. – 184 с.
6. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Междунар. отношения, 2003. – 352с.