

Методические аспекты регулирования мотивации работника в воспроизводственном процессе

© 2011 О.С. Фомин

кандидат экономических наук, доцент

© 2011 О.Н. Пронская

кандидат экономических наук, доцент

Курская государственная сельскохозяйственная академия

им. профессора И.И. Иванова

E-mail: osfomin@yandex.ru, olgapronskaya@yandex.ru

Статья посвящена созданию экономического механизма регулирования мотивации работников в системе воспроизводства в АПК.

Ключевые слова: воспроизводство, трудовые ресурсы, мотивация, сельское хозяйство.

В восстановлении и дальнейшем развитии сельскохозяйственного производства важнейшая роль принадлежит расширенному воспроизводству трудовых ресурсов как одному из основных факторов производства на базе совершенствования системы оплаты и материального стимулирования труда, полного учета мотивационных аспектов.

Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно в связи с демократизацией производства. Ранее оно употреблялось в основном в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии.

В словаре современной экономической теории термин “мотивация” определен (от греч. *motiv*, лат. *moveo* - двигаю) как внешнее или внутреннее побуждение субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения¹.

По нашему мнению, мотивация - это внутреннее побуждение человека, а стимулирование - внешнее воздействие на человека.

Существует более простое определение мотивации: это совокупность способов заставить людей хорошо работать. Данное определение солидарно с научными положениями шотландского промышленника Роберта Оуэна, который в начале XIX в. применил систему поощрений для своего текстильного предприятия. Он назвал рабочих “живыми машинами”, поддержание в рабочем состоянии которых заключалось в хорошей оплате их труда.

Продолжатель его идей - американский инженер Ф. Тейлор - совершенствовал систему сти-

мулирования и нормирования труда, дополнительно разработал и ввел в практику проектирование рабочих мест и медицинское обслуживание работников. То есть процесс мотивации представлялся гораздо шире, чем только стимулирование труда.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе свои силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних ученых (А. Маслоу, Д. Келланд и Ф. Герцберг), действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции (В. Врум, Дж.С. Эдманс, А. Портер, Э. Лоулер, В. Скиннер) исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Итак, первый подход в изучении теории мотивации основывается на исследовании ее содержательной стороны. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые являются основным мотивом их поведения, а следовательно, и деятельности.

Первая из рассматриваемых теорий называется иерархией потребностей Маслоу - продолжателем теории “человеческих отношений”. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. Это более ранняя теория. Ее сторонники, в том числе и А. Маслоу, считали, что в основе поведения человека лежат потребности, которые можно разделить на пять групп:

1) физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, воде, отдыхе;

2) потребности в безопасности и уверенности в будущем - защита от физической и других опасностей со стороны окружающего мира и уве-

ренность в том, что физиологические потребности могут быть удовлетворены в будущем;

3) социальные потребности - необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, чувство "локтя" и поддержка;

4) потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям;

5) потребность в самовыражении, т.е. в собственном росте и реализации своих потенциальных возможностей.

Первые две группы потребностей - первичные, а следующие три - вторичные.

Согласно теории А. Маслоу, все названные потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные.

Смысл такого иерархического построения заключается в том, что приоритетны для человека потребности более низких уровней, и это сказывается на его мотивации. Самая высокая потребность - потребность в самовыражении и росте человека как личности - никогда не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс мотивации нормального человека через потребности бесконечен.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выгодский и его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов. Теория Выгодского утверждает, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития - высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно, так как они развиваются параллельно².

Что касается современной России, следует отметить, что в настоящее время основным мотивом деятельности большей части российских граждан, в частности сельских тружеников, является обеспечение физического выживания для себя и членов своих семей. И судя по всему, подобная тенденция сохранится и в обозримом будущем. Доказательством могут служить результаты социологического исследования, проведенного нами в хозяйствах Курского района Курской области. Объектом исследования была группа людей в трудоспособном возрасте. Исследование проводилось с помощью метода анкетирования. Респондентам необходимо было выбрать из пяти предлагаемых одну потребность, которая имеет для них приоритетное значение. За основу была взята иерархия потребностей А. Маслоу.

Анализ результатов показал, что 70 % опрошенных на первое место поставили физиологические потребности (в еде, возможность содержания жилья и пр.), 7 % - уверенность в будущем (т.е. они будут производительно трудиться, если будут знать, что их работа позволит обеспечить удовлетворение физиологических и других потребностей и в дальнейшем, иначе все их усилия распределяются не только на выполнение трудовых обязанностей, но и на поиск новой работы). Такой мотив, как потребность в социальном окружении, общении с людьми, характерен для 10 % опрошенных. Детальный анализ данных исследования говорит о том, что этой позиции придерживаются лица старшей возрастной группы (45-55 лет - женщины, 50-60 лет - мужчины). Потребность в уважении является основным мотивом деятельности 10 % респондентов; 3 % опрошенных ответили, что для них самое главное - возможность реализовать свой потенциал.

С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится интересам более высоких уровней. Представителем этой теории является Дэвид Мак Клелланд. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти и к признанию³.

Теория мотивации Ф. Герцберга появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека. Автор создал двухфакторную модель, которая показывает факторы, вызывающие удовлетворенность работой. Первая группа факторов: политика фирмы, заработок, условия работы и т.д. - связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой. Вторая группа факторов мотивации связана с характером и сущностью самой работы (успех, продвижение по службе и т.д.).

Данная теория схожа с теорией А. Маслоу, разница состоит в том, что, по мнению А. Маслоу, после мотивации рабочий обязательно начнет лучше работать, а по мнению Ф. Герцберга, рабочий начнет лучше работать только после того, как решит, что мотивация адекватна затраченным усилиям.

Второй подход в мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся: теория ожидания Винтора Врума, теория справед-

ливости Дж. Стейси Эдманса, модель Портера-Лоулера и теория усиления⁴.

В самом общем виде теорию ожиданий можно сформулировать как учение, описывающее зависимость мотивации от двух моментов: как много человек хотел бы получить и насколько возможно для него получить то, что он хотел бы получить, в частности, как много усилий он мог бы затратить для этого.

Согласно теории ожиданий Врума подчиненные работают наиболее продуктивно, когда они уверены, что оправдаются их ожидания в трех направлениях:

- ожидания в отношении “затраты труда - результаты”, т.е. соотношения между затраченными усилиями и полученными результатами. Если работник почувствует, что прямой связи между затраченными усилиями и достигнутыми результатами нет, то, согласно теории ожидания, мотивация будет ослабевать;

- ожидания в отношении “результаты - вознаграждение”, т.е. ожидания конкретного вознаграждения (поощрения) за достигнутые результаты. Если работник не будет ощущать четкой связи между достигнутыми результатами и желаемым вознаграждением, то мотивация трудовой деятельности также будет ослабевать;

- ожидания ценности поощрения. Могут использоваться не только денежные оценки, но и другие способы мотивации (формирование уважения к человеку, высокая оценка его способностей, навыков, квалификации и пр.).

Для эффективной мотивации работника необходимо установить твердое, справедливое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Основная идея теории справедливости состоит в том, что в процессе работы человек субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивает его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Здесь особенно важно, чтобы была ясная система оплаты, отвечающая на вопрос о том, какие факторы определяют величину оплаты. Важным выводом из теории справедливости, как считает авторский коллектив ВНИЭСХ (А.М. Югай, М.Н. Тушканов, А.И. Голубева и др.)⁵, является то, что работник ориентируется на комплексную оценку вознаграждения, а не только на оплату труда, которая не всегда определяющая.

Теория мотивации А. Портера и Э. Лоулера построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Авторы ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личные каче-

ства и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожиданий здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что вознаграждение будет адекватно им. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками.

Теория усиления разработана и применена на практике для мотивации служащих В.Ф. Скиннером. В соответствии с данной теорией поведение людей обусловлено результатами их действий в подобной ситуации в прошлом. Служащие извлекают уроки из опыта предыдущей работы и стремятся выполнять те задания, которые ведут к желаемому результату, и избегать тех заданий, которые приводят к нежелательному результату. Эта теория базируется на простой модели, состоящей из четырех шагов: стимулы - поведение - последствия - будущее.

Используя теорию усиления, руководитель может применять следующие варианты действий. При положительной оценке работы работников он поощряет определенное поведение, обеспечивая ощутимые работниками последствия. При отрицательной оценке он тоже поощряет определенное поведение, но в этом случае это делается иным способом, причем так, чтобы в следующий раз человек избегал вести себя подобным образом.

Каждому виду деятельности человека с учетом его потребностей и психологических склонностей свойственно свое мотивационное ядро, т.е. конкретная группа мотивов, которые в определенной мере можно обосновать.

На основе изученных теорий мотивации и стимулирования труда работников (теория ожиданий, справедливости, усиления и “иерархия потребностей Маслоу”) нами предлагается схема регулирования поведения работников, следование которой позволяет получать работодателями желаемые результаты (см. рисунок).

Первым звеном данной схемы является выполнение работы и достижение определенного результата (выпуск продукции, работ, услуг). В соответствии с достигнутым результатом определяется величина стимулов, а в соответствии с потребностями конкретного человека - их структура. Получив вознаграждение, каждый субъект трудовых отношений оценивает его с точки зрения затраченных усилий, его ценности и вознаграждения других работников, выполняющих аналогичную работу. Если вознаграждение соответствует критериям оценки работника, то он

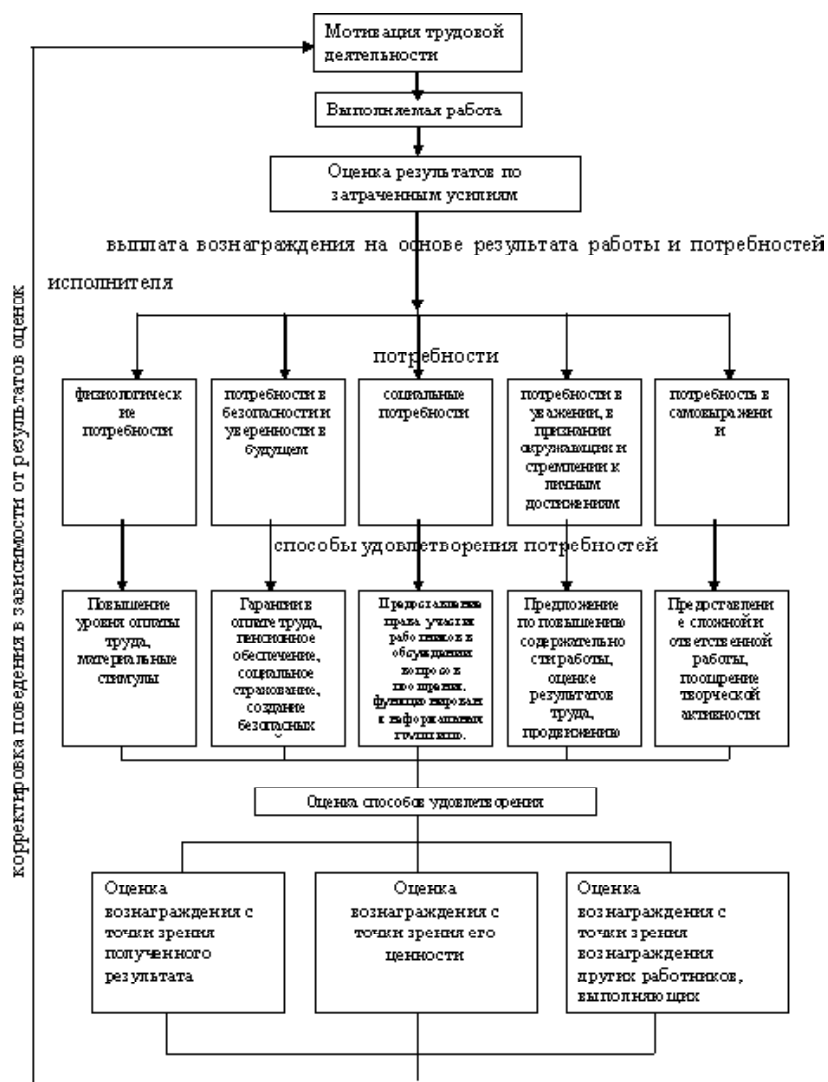


Рис. Схема регулирования поведения работников, учитывающих принципы мотивации и стимулирования труда

склонен повторять свое поведение в будущем. Если работника не устраивает уровень и структура вознаграждения, т.е. оно недостаточно ценно для субъекта, необходимо более детально изучить потребности человека. Если вознаграждение не соответствует, по мнению работника, затраченным усилиям или меньше, чем у других работников, необходимо более детально разработать и огласить критерии оценки труда и его оплаты.

Таким образом, если результат положительный, работник имеет тенденцию к повторению своего поведения в подобной ситуации в будущем. Если же результат отрицательный, то он будет избегать подобных стимулов или будет вести себя в будущем по-другому.

Используя теорию усиления, руководитель может применять различные варианты действий.

Предложенная схема регулирования поведения работников, учитывающая существующие теории мотивации и стимулирования труда, положена в основу создания экономического механизма регулирования трудовой деятельности работников в системе воспроизводства в АПК, позволяющего значительно повысить его эффективность.

¹ Словарь современной экономической теории / под общ. ред. Д.У. Пирса. М., 2007.

² Менеджмент (Современный российский менеджмент): учебник / под ред. Ф.М. Русинова, М.Л. Разу. М., 2008.

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Мотивация сельскохозяйственного труда работников предприятий различных форм хозяйствования (теория и практика) / под рук. А.М. Югая. М., 1999.