

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ОСНОВА ВКЛЮЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В АКТИВНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПРОЦЕСС

ОЛЕЙНИК ОЛЕГ МИХАЙЛОВИЧ

магистрант ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия

Email: ya.pilot173@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье обоснованы приоритетные направления создания предпосылок мотивации и стимулирования профессиональной деятельности в сфере промышленного производства.

Ключевые слова: труд, мотивация трудовой деятельности, трудовой ресурс, производство, заработная плата.

MOTIVATION WORK BEHAVIOR AS A BASIS FOR THE INCLUSION OF WORKERS IN THE ACTIVE PRODUCTION PROCESS

OLEG OLEYNIK

undergraduate of the "Russian State Social University", Moscow, Russia

Email: ya.pilot173@yandex.ru

ABSTRACT

The article substantiates the priority directions of creation of preconditions of motivation and stimulation of professional activity in the sphere of industrial production.

Keywords: work, motivation of labor activity, labor resource, production, wages.

На современном этапе отмечают явные изменения трудовых ценностей, мотивации трудовой деятельности, трудовой этики населения, которые вызваны преобразованиями в отношении собственности современного российского общества. Труд становится правом, происходит

расширение диапазона различных форм занятости и изменения в социально санкционированных мотивах трудовой деятельности, возрождается оправдание индивидуального богатства и частной собственности. Все это приводит к поэтапному созданию новой иерархии трудовых ценностей

и приоритетов, концепций социально-трудового поведения.

Многие исследователи мотивации труда отмечают резкое увеличение доли работников, которые считают труд лишь инструментом, позволяющим добывать средства существования. Авторы отмечают оттеснение на второй план таких мотивов труда, как «интерес к работе как таковой», «интерес к работе, сочетаемой с другими увлечениями». Такой инструментальный тип мотивации характерен для всех социально-профессиональных и возрастных групп, исключение составляет группа руководителей, гуманитарных специалистов и т.п.

Реформы форм собственности и систем заработной платы не осуществляют свои основные функции: воспроизводственную и стимулирующую. Общая удовлетворенность оплатой труда выражается в динамике зарплаты вне зависимости от доходов хозяйственной деятельности и эффективности труда, резкой дифференциацией между отраслями, отставанием ее уровня от стоимости жизни, а также иногда задержкой выплаты зарплаты. Возможность расширенного воспроизводства квалифицированной рабочей силы, позволяющей себе тратить деньги на образование и воспитание, не обеспечивается размером зарплаты. Отсюда налицо переход на рыночные условия системы оплаты труда, т.к. в нашей стране она не реформировалась уже давно.

В развитии российского общества сложился некоторый парадокс: наиболее распространены

властный и социально-нормативный типы мотивации (функциональное и предметное значение). Работающих с задержкой зарплаты трудящихся, из бюджетной сферы особенно, заставляют продолжать выполнять свои обязанности на рабочем месте две причины: традиция, которая закрепила еще со сталинских времен высокую нормативную ценность труда в общественном и социальном сознании, и паническая боязнь безработицы. «Гарантия занятости особенно за последние годы стала весьма важным мотивом труда рабочих» [1, С. 81].

М. Вебер является основоположником изучения проблем мотивации и стимулирования труда. Он говорил о центральном месте в экономике человека и его действий. Содержание социального действия (по М. Веберу) обусловлено [2, С. 72]:

1) мотивацией индивида (или группы), то есть некими стимулами, побуждающими его к активности в экономической сфере либо, напротив, не способствующие этому;

2) ориентацией на других: ожиданием тех или иных ответственных реакций на его действия, стремлением вызывать выгодные для него самого действия окружающих.

Состояние российского общества содержит катастрофическое падение промышленности, снижение общего уровня жизни и культуры, совершенно иные мотивы трудовой деятельности.

Одним из критериев мотивации трудового поведения человека в современных условиях экономики рынка является информация. Полная информированность обо всех сторонах деятельности промышленной организации способствуют участию работника в делах трудового коллектива. Существование полной, достоверной информации о происходящих процессах, о проблемах и готовящихся решениях и сформированное на этом общественное мнение помогают скорректировать возможные решения, учитывая потребности различных групп работников, отношение к тем или иным фактам, действиям.

Таким образом, усиление информированности работников предприятия в экономических вопросах обеспечивает ускорение перехода к рынку, развития хозяйственной самостоятельности, для этого необходимо оптимизировать каналы передачи управленческих решений.

Так как многие сегодня считают, что рынок не имеет альтернативы, налицо необходимость приспособливаться к современным условиям, усваивать новые ценности, менять свой менталитет, обретать новое качество работника свободной рыночной экономики, что влечет формирование новой рыночной культуры. Данный процесс будет затрагивать множество сфер экономической жизни - и сферу производства и финансов и сферу личного потребления. В результате чего в нашей стране будет

формироваться экономическая культура, которая адекватна цивилизованному рынку.

Опыт некоторых стран с развитой рыночной экономикой подразумевает некоторые главные черты такой культуры, которые выражаются:

1) в экономическом рационализме - способности выполнять экономические действия, исходя из экономической выгоды. Его основная функция - контролировать состояние затрат и результатов, эффективность хозяйствования;

2) в высокой инновационности - способности освоения и применения современных моделей экономического поведения во всех областях деятельности, разработки и осуществления технологических и организационных нововведений;

3) в разнообразии стереотипов экономической культуры, находящих отражение в традициях и привычках людей разных национальностей, разных классов и слоев, разных возрастных групп, выходцев из разных регионов страны и мира; в моделях экономического поведения разных секторов экономики - частном, государственном, кооперативном и др. Действительно, противоречия в пересечении интересов различных социальных групп некоторых культурных типов требуют разрешения. Эта борьба за свою выгоду порождает новые стимулы хозяйствования. Однообразие же этих культурных типов и форм отношений в экономике, наоборот,

ослабляет стимулы, вплоть до их полного исчезновения;

4) в высокой субъективности - в широких возможностях для реализации экономических интересов малых групп, которые формируются вокруг собственников, инициативных и предприимчивых деловых людей. Предприятия, фирмы или другие коллективные субъекты в условиях рынка создаются не ради существования и не для совместного получения и распределения дефицитных благ от государства, а ради того, чтобы независимо от государства осуществлять хозяйственную деятельность. Эта позиция, обеспечивая эффективность производства, делает общество богатым;

5) в ориентации этих субъектов не только на групповые, но и на общие, меж- и надгрупповые ценности - общенациональные, нравственные, гражданские. Если групповые ценности не увязаны с ценностями более высоких уровней, то они превращаются в источник глубоких конфликтов, дезинтеграции общества;

6) в высокой трудовой и гражданской морали как регулятора экономического поведения;

7) в правопослушности экономической культуры – в следовании действующим правовым нормам, в рассмотрении их как ограничения хозяйственной деятельности;

8) в политической нейтральности экономической культуры, ее независимости от любых политических партий и группировок.

При выходе работника из ограниченной роли, т.е. из рабочей силы, пассивного трудового ресурса, и его становлении торговцем своей рабочей силой, совершается важный поступок. «Но в ролевом отношении для российской экономики сегодня важен и своевременен уже следующий шаг. В ролевом отношении работник становится не только торговцем своей рабочей силой, но и деятельным бизнесменом, способным действовать на перспективу, оценивать и осуществлять наиболее выгодные вложения уже полученных капиталов, расширенно воспроизводя себя» [3, С. 8].

В современной научной литературе можно встретить много различных способов активизации деятельности работников организаций. Большие перспективы предлагают разнообразные концепции управления трудовой деятельностью, не требующих глобальных денежных затрат и позволяющих достичь эффективность деятельности организаций. Применение инновационных моделей управления позволяет не руководствоваться в деятельности предприятия административно-командными методами руководства, сменой типов поведения и менталитета менеджеров и работников, формированием организационной культуры, которая основана на совместной деятельности исполнителей и руководителей в едином процессе взаимомотивирования, комплиментарного диалога, носящего личностный и адресный

характер. Следовательно, не существует каких-либо организационно-экономических методов, используя которые можно было бы достичь быстрой коррекции целевых установок управленцев и рабочих. Однако, активизация деятельности работников организаций представляется в следующем:

- в обучении и социально-психологической подготовке менеджеров в области управления персоналом предприятия;

- в восстановлении воспроизводственной стимулирующей роли заработной платы;

- в создании комплекса корпоративного законодательства, которое обеспечивает взаимную ответственность менеджмента, членов коллектива, акционеров предприятия (так же в законодательном регулировании функций и состава директоров, в создании и функционировании в организациях советов трудовых коллективов и т.д.);

- в целенаправленной поддержке инициатив, стремящихся к реальному социальному

партнерству и формирующим новый тип социально-трудовых отношений;

- в решительном повороте общей политики доходов, в усилении роли доходов трудовой деятельности и предпринимательства, в исключении спекулятивных доходов финансовых операций и необоснованного присвоения собственности государства;

- в развитии существующей системы социальной защиты человека в трудовой организации;

- в повышении правовой грамотности населения в вопросах труда и занятости, являющейся основой формирования новой культуры трудовых отношений;

- в создании социально-информационной системы активизации экономического поведения работников российских промышленных предприятий, находящей отражение в мониторинге социально-трудовых отношений, концепции реального социального партнерства, банке эффективных способов активизации персонала и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социс. 2003. № 5. С.81.
2. Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. - М.: «На Воробьевых», 2010.
3. Сарно А.А. Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. - СПб.: Изд-во СПб УЭФ, 2007.

REFERENCES

1. Patrushev V. D., Bessokirnaya G. P., the Dynamics of basic values of everyday activities and motives of the labor of workers in 1990-e years // Sotsis. 2003. No. 5. S. 81.
2. Kravchenko A. I. Sociology of max Weber: work and the economy. - M.: "On The Sparrow", 2010.
3. Sarno A. A., Support and regulation of motivational processes in the field of labor relations. - SPb.: Izd-vo SPb UEF, 2007.