

4.5. СТИМУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Бухарова Наталья Викторовна, соискатель

Место учебы: НИИ труда и социального страхования

navibu@yandex.ru

Аннотация: в статье конкретизированы понятия потребность, интерес, мотив, стимулирование, мотивирование в ракурсе их влияния на систему мотивации труда работника. Особое внимание автором статьи уделено оплате труда и, в частности, созданию модели эффективной заработной платы.

Ключевые слова: интерес, мотив, мотивация труда; оплата труда; потребность; стимулирование

STIMULATION IN THE SYSTEM OF LABOUR MOTIVATION

Bucharova Natalia Viktorovna, competitor

Study place: Scientific Research Institute of Labour and Social Insurance

navibu@yandex.ru

Abstract: in article specified concepts of need, interest, motive, stimulation, motivation into perspective of its influence to system of motivation of labour of worker. Particular attention of author of article is paid to labour payment and in particular, creation of an effective model of wage.

Keywords: interest; labour motivation; labour payment; motive; need; stimulation.

Проблема стимулирования труда, несмотря на длительность ее изучения, еще далека от того состояния, когда ее можно было бы назвать изученной. И дело здесь не в множественности подходов, а в сложности самого механизма такого стимулирования, его изменчивости и многослойности. Можно привести целый ряд определений, которые представлены в отечественной и зарубежной литературе, раскрывающих понятие «стимулирование». При этом большая часть исследователей рассматривает стимулирование в рамках проблемы мотивации труда. Однако прежде чем анализировать названную проблему применительно к трудовым процессам, необходимо определиться с родовыми понятиями «мотив», «мотивация» и «стимулирование» безотносительно к конкретному виду деятельности.

Так, в «Философском словаре» мотив определяется как «осознанное побуждение, обуславливающее действие для удовлетворения какой-либо потребности человека»¹. Более того, мотив здесь трактуется не только как порождение какой-либо потребности человека, но и как более или менее адекватное ее отражение. Отсюда, мотив – следствие актуализированной потребности индивида. Потребность же определяется как состояние, обусловленное «неудовлетворенностью требований организма, необходимых для его нормальной жизнедеятельности»².

Действительно, объективные причины деятельности вообще следует искать в системе потребностей индивида, которые предзаданы ему, в первую очередь, в силу телесности существования, а также его существования как социального существа. Анализируя потребности человека, следует отметить, что речь идет не о состояниях сознания, когда человек ощущает неудовлетворенность потребности, а об устойчивых факторах, определяющих человеческое существование и детерминирующих, собственно, деятельность людей, демонстрируя, тем самым, ее адаптивный характер. В связи с этим представляется более содержательным и глубоким определение потребности, сформулированное К.Х. Момджяном, как «свойст-

во субъекта, раскрывающееся в его отношении к необходимым условиям существования, или, конкретнее, свойство нуждаться в определенных условиях своего существования в мире»³. И здесь необходимо различать, собственно, потребность и предмет потребности, под которым мыслятся конкретные объекты, на которые направлена данная потребность. Потребности не исчезают в случае, если предмет потребности будет достигнут. Исчезает только актуализированное состояние этой потребности. Например, актуализированное состояние потребности в пище (чувство голода) исчезнет на какое-то время после удовлетворения чувства голода, но сама потребность в пище остается.

Таким образом, деятельность человека всегда направляется ради удовлетворения его многочисленных потребностей. Это ему необходимо для существования в социально-культурной и природной средах. Поэтому правы те авторы, которые рассматривают процессы мотивации деятельности в увязке с потребностями. В противном случае не будет раскрыта объективная основа такой мотивации.

Далее возникает не менее сложный вопрос о классификации потребностей. Безусловно, ее основу составляет выделение организмических потребностей людей (вита́льные потребности, врожденные по своей природе, связанные с биологическими нуждами). Однако не менее важны и, собственно, социальные потребности людей, необходимые им в качестве субъектов общественной жизни (потребность в безопасности, общении, самореализации и пр.). В связи с этим, используя классификацию М. Маслоу, можно выделять дефициентные потребности (те, которые необходимы для поддержания самого факта существования человека), а также потребности бытийные (выражающие отношения людей к комфортности и качеству такой жизни). Безусловно, современная наука шагнула далеко вперед и в ней в настоящее время представлены развернутые классификации потребностей⁴. Но

¹ Философский словарь /Под ред. И.Т.Фролова. – М., 1991. – С.272.

² Там же. – С.353.

³ Момджян К.Х. Введение в социальную философию. – М., 1997. – С.273.

⁴ Например, по происхождению выделяют естественные и культурные потребности; по характеру объекта – материальные и духовные.

суть и модернизированной классификации, в конечном итоге, не меняется, так как она базируется, в любом случае, на выделение витальных и социальных потребностей⁵.

Большинство потребностей становятся значимым фактором реальной деятельности человека, только если они будут осознаны (исключение составляют только те потребности, которые удовлетворяются рефлексивно, например, потребность дышать⁶). Вместе с тем объективная обусловленность деятельности людей их потребностями не исключает множественности реакций на них у разных людей, так же, как и их ранжирование постольку, поскольку и на ранжирование потребностей, и на способы их удовлетворения влияют личностные, внутригрупповые, общесоциальные факторы. В частности, во многом структура потребностей индивида (речь идет о социальных потребностях) определяется его местом и ролью в социальной структуре (социальным статусом), прошлым опытом.

Обратимся в связи с этим к теории Д.Н.Узнадзе, который выделял две группы факторов, обуславливающих ранжирование и способы удовлетворения потребностей⁷. С одной стороны, он различал в системе ценностных ориентаций индивида ее низший уровень – систему установок, которая ориентирована на ситуацию и фактически ею определяется. Однако, с другой стороны, существуют в системе ценностных ориентаций и высшие ценности, предопределяющие базисные установки индивида. Фактически два этих уровня и предопределяют отношение субъекта к предзаданной ему системе потребностей. Индивид либо ориентируется на ситуацию и им руководят установки низшего уровня, либо ориентируется на высшие ценности.

Наряду с потребностями на поведение человека влияют и интересы – феномен, который также не получил однозначной трактовки в научной литературе (от понимания интереса как «формы проявления познавательной потребности»⁸ до «побудительного мотива действий экономических субъектов»⁹). Большинство ученых интерес рассматривается как феномен сознания. При этом интерес нередко отождествляется с понятием заинтересованности (вектор сознания)¹⁰. Представляется более обоснованной позиция тех авторов, для которых интерес непосредственно связан с удовлетворением потребностей людей, когда он «выступает как свойство субъекта, выражающее его отношение к необходимым средствам удовлетворения потребности», «представляет свойство людей нуждаться в различных объектах – посредниках, способствующих удовлетворению их «телесных» и общественных потребностей»¹¹. Причем в качестве предмета интереса могут быть объекты, символы, связи. На-

пример, деньги выступают как предмет интереса, который служит удовлетворению самых разнообразных потребностей человека. Отсюда, именно предметы интереса указывают на вариативность средств и способов удовлетворения потребностей людей.

Вместе с тем трудно согласиться с мнением тех авторов, которые считают интерес актуализированной потребностью¹². Актуализированная потребность – это психологическое состояние субъекта, выражающее неудовлетворенную потребность (например, чувство голода, жажды и пр.). Важно отметить разнообразие способов и предметов, способных удовлетворить ту или иную потребность.

Необходимость удовлетворения потребностей осознается на уровне мотивов индивида. Поэтому мотив может быть раскрыт как побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребности субъекта¹³. Но мотив может быть рассмотрен и в качестве причины, обуславливающей выбор направленности поведения индивида. Таким образом, мотив выполняет побудительные и направляющие функции в поведении человека. Мотив – побуждение, обуславливающее и направляющее поведение человека в целях удовлетворения его потребностей.

Потребности определяют мотивы поведения человека, но при этом потребности должны быть «пропущены» сквозь ценностно-ориентационную составляющую сознания человека (как, впрочем, и интересы). Поэтому связь между потребностями и мотивами – неоднозначная и весьма сложная. Например, трудовой мотив может быть вызван не одной, а целым рядом потребностей. Нельзя забывать, что и сами мотивы могут быть неосознанными. В целом можно согласиться с выводом, что мотивы являются сложным, комплексным феноменом.

Для настоящего исследования важно и раскрытие понятия мотивации. Так, некоторые авторы определяют мотивацию как совокупность мотивов¹⁴, что, по сути, правильно, но не раскрывает этот феномен содержательно.

При формулировке определения данного понятия часто исходят из направленности указанного процесса. Например, «мотивация – это использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью»¹⁵. Здесь мотивация рассматривается как то, что побуждает человека к действию извне, то есть речь идет только о внешней мотивации, что сужает содержание данного понятия.

Более полным представляется определение, которое раскрывает как внешние, так и внутренние факторы такого побуждения индивида к деятельности, а также способы ее инициирования. Важно, что мотивация обусловлена не только использованием механизмов внешнего (внешняя мотивация), но и внутреннего характера (внутренняя мотивация). В некоторые дефиниции мотивации включается совокупность конкретных приемов и методов такого инициирования (хотя в большинстве определений

Кроме того, мотивы могут быть осознаваемыми и неосознаваемыми. Подробнее см.: Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – М., 2014. – С. 149.

⁵ См.: Беляев И.А. Целостность человека в аспекте взаимосвязи его способностей и потребностей: монография. – Оренбург, 2011; Фрейд Р., Фейдман Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. – СПб., 2006. – С. 487-494 и др.

⁶ Момджян К.Х. Введение в социальную философию. – С. 268.

⁷ См.: Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. – М., 1966.

⁸ Психология. Словарь /Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М., 1990. – С. 146.

⁹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М., 1996. – С. 134.

¹⁰ См.: Погосян М.С. Социальные программы в системе стимулирования труда персонала организации: Автореф. дис... канд. эконом. наук. – М., 2011.

¹¹ Момджян К.Х. Указ. соч. – С. 272.

¹² Экономика и социология труда /Под ред. А.Я.Кибанова. – М., 2012. – С. 456.

¹³ В данном случае мы не рассматриваем определения мотива, которые полагаем ошибочными. Например, когда мотив раскрывается и как потребность, и как цель. В случае отождествления мотива и потребности путаются объективные и субъективные феномены. Что касается целей, то здесь также есть своя специфика, позволяющая не отождествлять эти феномены.

¹⁴ Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – С. 150.

¹⁵ Словарь-справочник менеджера /Под ред. М.Г.Лапусты. – М., 1996. – С. 268.

они специально не указываются¹⁶).

Таким образом, мотивация представляет собой совокупность внешних и внутренних факторов, которые побуждают индивида к достижению определенных целей деятельности, направляют и поддерживают его поведение. Хотя, по сути, поведение и деятельность человека всегда внутренне обусловлены и имеют личностный смысл.

Уже стало хрестоматийным разделение мотивации на внутреннюю и внешнюю¹⁷. Внутренняя мотивация (интринсивная) – обусловлена диспозициями, ценностными ориентациями самой личности. Внешняя мотивация (экстринсивная) – детерминирована внешними факторами. Некоторые авторы полагают, что мотивация относится только к внутреннему регулированию поведения и деятельности человека («внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения»¹⁸). «Внутреннее», на наш взгляд, здесь должно трактоваться только в том смысле, что любое воздействие, в том числе и внешних факторов, «пропускается» через мотивационный механизм сознания человека. При этом вызывает сомнение трактовка этого процесса как процесса сознательного выбора.

Во-первых, на мотивацию действуют и бессознательные мотивы.

Во-вторых, о сознательном выборе можно утверждать только в том случае, если он, действительно, сделан субъектом самостоятельно. Но о сознательном выборе трудно говорить, если он сделан под экономическим или иным давлением.

Есть и такая позиция: внутренняя мотивация имеет место тогда, когда человек «что-то делает просто потому, что эта деятельность доставляет ему удовольствие»¹⁹. Однако, как установлено, человек руководствуется в своей деятельности не только принципом удовольствия.

Внутренняя мотивация трудовой деятельности обусловлена целым рядом факторов: системой потребностей, которые человек хочет удовлетворить в трудовой деятельности, его ценностными ориентациями (среди которых содержание и значимость работы) и ситуационными установками. Б.М.Генкин делает акцент только на ценностных ориентациях, сводя внутреннюю мотивацию к содержанию и значимости работы²⁰, хотя, как следует из сказанного, это не совсем так. Внутренняя мотивация сопровождается ощущением собственного выбора модели поведения.

Внешняя мотивация (некоторые авторы – Г.М. Генкин, А.Я. Кибанов и др. относят к ней стимулирование и мотивирование) обусловлена внешними для индивида факторами (прямое принуждение, система экономических и моральных стимулов и пр.). Однако из психологии из-

вестно, что внутренняя и внешняя мотивация тесно взаимосвязаны, грань, разделяющая их, подвижна. Существует механизм интернализации, при котором совершается переход от внешней регуляции к внутренней, а «внешне мотивированное поведение с возрастом имеет тенденцию становится все более внутренне регулируемым»²¹. Тем не менее, при всей условности деления мотивации на внутреннюю и внешнюю она важна при разработке конкретных мер, направленных на побуждение индивида к деятельности, сохранении тех или иных образцов его поведения.

Стимулирование определяют по-разному. Например, «это – способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью»²². Приведенная дефиниция – пример узкого определения стимулирования, так как оно не охватывает, например, стимулирование с помощью духовных стимулов (вынесение благодарности за добросовестный труд и пр.). Речь идет только об управлении с помощью влияния на жизнедеятельность человека.

Представляется весьма плодотворной идея, разделяющая внешнюю мотивацию на, собственно, стимулирование и мотивирование (что весьма важно для анализа трудовой мотивации). В зависимости от того, как, в какой степени внешнее мотивирование воздействует на систему ценностных ориентаций работника, выделяют, собственно, стимулирование – «ориентацию практики управления на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника»²³ и мотивирование, когда внешнее воздействие затрагивает систему ценностных ориентаций и интересов (например, формирует те или иные мотивы, меняет их иерархию). При стимулировании формируется система стимулов (благ), исходя из ценностных ориентаций и интересов работника (актуализируя их), которые он может получить, выполняя определенные требования работодателя.

Таким образом, в содержательном плане суть стимулирования в том, чтобы оказать внешнее воздействие на поведение (например, трудовое поведение работника), опираясь на те мотивы, которые способствуют достижению цели, поставленной в данном воздействии. В процессуальном плане создается система стимулов (благ), проводится комплекс мероприятий, с помощью которых предполагается оказать такое воздействие. Соотношение мотивации, стимулирования и мотивирования представлено на рис.1:

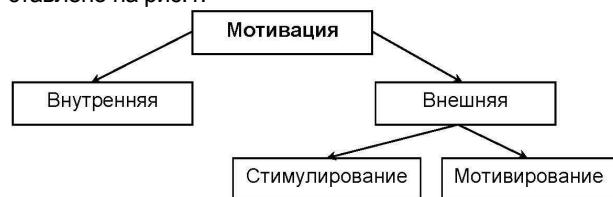


Рисунок 1. Виды мотивации

Трудовая мотивация может быть определена как совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности, направляющих его трудовое поведение для реализации определенных целей и поддерживающих те его образцы, которые отвеча-

¹⁶ В качестве весьма общего определения мотивации можно привести определение, сформулированное Б.М.Генкиным: «Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» //Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 2-е изд., исправленное и дополненное. – М., 1999. – С.107.

¹⁷ См.: Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 2-е изд., исправленное и дополненное. – М., 1999; Мазин, А.Л. Экономика труда. 2-е изд., переработанное и дополненное. – М., 2012; Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – М., 2014; Экономика и социология труда /Под ред. А.Я.Кибанова. – М., 2012; Экономика труда /Под ред. Ю.П.Кокина, П.Э.Шлендера. 2-е изд., переработанное и дополненное. – М., 2010.

¹⁸ Экономика и социология труда /Под ред. А.Я.Кибанова. – С.452.

¹⁹ Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – М., 2006. – С.219.

²⁰ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – С.107.

²¹ См.: Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. – N. Y., 1985.

²² Управление персоналом. Энциклопедический словарь /Под ред. А.Я.Кибанова. – М., 1998. – С.362.

²³ Экономика и социология труда /Под ред. А.Я.Кибанова. – С.457.

ют этой направленности. Стимулирование трудовой деятельности работника представляет собой управленческий процесс, в котором в целях побуждения, направления и поддержания необходимой модели трудового поведения работника используется, с одной стороны, совокупность благ, значимых для него, получить которые он сможет, лишь добившись соответствующих результатов труда, а, с другой стороны, система наказаний, пресекающих те или иные негативные образцы трудового поведения.

Общая схема мотивационного процесса и его места в трудовой деятельности представлена на рис.2:



Рисунок 2. Мотивационный процесс и его место в трудовой деятельности

Таким образом, трудовая деятельность включает:

1) потребностно-мотивационный блок, в котором формируются доминирующие мотивы трудовой деятельности;

2) целевой блок (формулирование целей);

3) собственно, действия, раскрывающие трудовую деятельность (операциональный блок);

4) результирующий блок (итоги, результаты работы).
Схема действует по принципу обратной связи, когда полученный результат анализируется с точки зрения потраченных сил, полученного вознаграждения и пр.

Потребностно-мотивационный блок раскрывает сложность процесса трудовой мотивации, на который оказывают влияние: система внутренней мотивации – потребности, интересы, ценностные ориентации и установки работника, детерминированные как его прошлым опытом, так и имеющимися знаниями, навыками, бессознательными мотивами. Так, особое значение в системе ценностных ориентаций работника имеет ценность труда, его содержание, направленность. Все это накладывается на внешнюю мотивацию, которая влияет на мотивы трудового поведения индивида. И, наконец, нельзя обрывать со счетов и ситуационный контекст, раскрывающийся в конкретном историческом хронотопе, бытийной логике событий, организационных условиях (особенности организации, где трудится работник, его статус в ней, характер решаемых задач, характеристики непосредственной трудовой деятельности и пр.). Внешние факторы трудовой мотивации рассматриваются в данном случае как те, которые находятся вне работника или вне его деятельности. В первом случае внешние факторы, действующие на работника, подпадают под схемы мотивирования и стимулирования. Во втором – трудовая деятельность выступает средством достижения других

важных для работника целей (при этом он может сам ее инициировать и регулировать)²⁴.

Целевой блок раскрывает процессы постановки целей, в которых предвосхищаются будущие результаты трудовой деятельности.

Операциональный блок характеризует сам трудовой процесс, его содержание, продолжительность, интенсивность, а также иные его характеристики.

Результирующий блок характеризуется, с одной стороны, полученными результатами деятельности, а с другой стороны, – совпадением/несовпадением ожиданий работника в связи с выполненной работой (его удовлетворенность/неудовлетворенность ей) и полученным вознаграждением. Работая по принципу обратной связи, результат будет непосредственным образом влиять на корректировку тех или иных этапов трудового процесса.

Разные авторы выделяют вариативные мотивы труда на основе тех или иных потребностей²⁵. Обобщая, можно установить базисные группы потребностей, мотивирующих трудовую деятельность:

- потребность в средствах существования;
- в содержательном труде;
- статусные потребности;
- потребность в самореализации;
- потребность общественной полезности работы.

Потребности обуславливают трудовую мотивацию. Помимо потребностей на нее влияет и совокупность тех благ, который работник может получить в качестве вознаграждения за труд. Кроме того, работник оценивает и предстоящий процесс труда с точки зрения его характеристик и, прежде всего, с позиции предполагаемых трудовых затрат. На мотивацию влияют и оценка условий труда, взаимоотношений в коллективе, сроки выполнения работы, требования к ее качеству, характер труда (монотонность, творческий характер), мера ответственности и пр.

Поскольку работник, как отмечалось, руководствуется не одним, а целым рядом мотивов, постольку в зависимости от этого можно выделить работников с разным типом мотивации на основе формирования его устойчивого мотивационного ядра²⁶:

- работники, для которых трудовая деятельность – только источник получения денежного вознаграждения для удовлетворения разных потребностей (получения материальных благ);
- работники, для которых работа – источник самоутверждения, карьерного роста (статусные мотивы);
- работники, для которых работа – источник самореализации, творчества (мотивы содержательности труда);
- работники, для которых трудовая деятельность важна с точки зрения социальной значимости и общественной полезности (мотивы общественной полезности труда);
- работники, для которых работа восполняет неудовлетворение потребности в общении.

При этом важно помнить, что данные типы мотивационно направленных работников не существуют в «чистом виде». Как правило, один работник может соединять несколько типов мотивации. Необходимо учитывать и силу мотивации, а также ее направленность.

В связи с этим можно выстроить для каждого типа работника свою шкалу ценностей. В принципе она будет

²⁴ Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – С.255.

²⁵ См.: Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – М., 2013.

²⁶ Таких типологий достаточно много. См.: Экономика и социология труда /Под ред. А.Я.Кибанова. – С.461.

едина для всех типов, но степень выраженности того или иного мотива будет разной. При этом, опираясь на модель Ф. Герцберга, можно выделить те ценности трудовой деятельности, которые относятся непосредственно к трудовому процессу и условиям его протекания (вознаграждение за труд, интенсивность труда, условия труда и пр.), и те, которые отражают содержательные характеристики труда (общественная значимость и полезность, творческий характер и пр.).

Один из сложных вопросов, возникающих в рассматриваемой теме, – это соотношение мотивации и результативности труда. В конечном итоге, все теории стимулирования и мотивированности труда направлены на то, чтобы повысить уровень мотивации работника. Однако однозначной зависимости здесь нет. Более того, для определенного уровня сложности задачи есть свой оптимальный уровень мотивации²⁷. Поэтому становится понятно, почему при излишней замотивированности можно получить обратный результат.

Кроме того, важен и учет способностей работника в случае стимулирования его труда. Никакое стимулирование не заменит необходимых для данного вида трудовой деятельности способностей работника.

Наконец, мотивация – это динамический процесс, который меняет свои характеристики в зависимости от целого ряда факторов (например, возраста работника, его семейного положения, полученного образования и пр.).

Стимулирование традиционно строится на выделении материальных и моральных стимулов²⁸ (хотя нередко границы между ними достаточно подвижны). Кроме того, некоторые из применяемых стимулов однозначно нельзя относить ни к тем, ни к другим (например, стимулирование свободным временем).

Материальные стимулы трудовой деятельности весьма многообразны и могут быть выражены как в денежной (зарботная плата, премии и бонусы, стимулирующие надбавки, компенсационные выплаты /оплата проезда, части ссуды на приобретение жилья и пр./, приобретение работниками акций по сниженной цене, льготное кредитование работников, «золотые парашюты», доплаты /доплата за питание, лечение, выслугу лет, выход на пенсию, коммунальные услуги и пр./, корпоративная пенсия, персональные надбавки, подарочные сертификаты и пр.), так и неденежной (услуги медицинской помощи, оплаченные организацией по корпоративным социальным программам, предоставление служебного автомобиля, пользование социальными учреждениями организации, повышение комфортности, технической оснащенности рабочего места, введение гибкого графика работы и пр.) формах. В основе данных стимулов – удовлетворение, в первую очередь, мотива работника в получении материальных благ, что предполагает материальные затраты работодателя.

Не менее вариативны и нематериальные стимулы, отражающие потребности работников в признании, самоуважении пр. (благодарность, награждения орденами и медалями, продвижение по карьерной лестнице и пр.), которые не требуют материальных расходов работодателя или такие расходы минимальны. При этом следует отметить взаимосвязь факторов материального и нематериального стимулирования. Формы, способы нематериального стимулирования не могут быть универсаль-

ными для всех организаций и здесь важно исходить из особенностей решаемых организацией задач, специфики ее персонала²⁹.

Раскрывая формы и способы стимулирования труда, следует выделить и разнонаправленность интересов работодателя и работника: цель работодателя – повысить эффективность труда, все затраты на стимулирование труда он относит к издержкам производства, соответственно, последние не должны превосходить полученный эффект от введения мер стимулирования, поэтому работодатель стремится минимизировать такие издержки; работник, напротив, исходит из необходимости расширения мер стимулирования, а, значит, его цель – максимизировать средства, получаемые от организации³⁰. Однако и тот, и другой понимают, что важно найти компромисс, состоящий в нахождении баланса интересов обеих сторон.

Применяемые при стимулировании санкции могут иметь не только позитивный, но и негативный характер (так, среди негативных санкций формального характера – увольнение с работы, выговор, лишение премии, штрафы и пр., неформального – формирование негативного общественного мнения, общественное порицание и пр.).

Как отмечалось, один из важнейших стимулирующих материальных факторов – оплата труда. В связи с этим важно определение зависимостей между ростом заработной платы, ее формами и их стимулирующим воздействием на производительность труда работника³¹. Разные формы оплаты труда уже заранее содержат те или иные условия и способы стимулирования работника и направлены на реализацию конкретных целей организации (например, выпустить больше продукции, увеличить продажи, сократить потери рабочего времени и пр.), чтобы убедиться в этом достаточно привести системы оплаты труда, разработанные в свое время Ф. Тейлором, К. Бартом, Д. Мерриком и др.³² Стимулирует не столько сама оплата труда, сколько справедливость ее установления (за полученные результаты труда, квалификацию работника и пр.). Несмотря на то, что справедливость относится к категории морально-этических понятий и во многом восприятие этого феномена субъективно, но, тем не менее, есть и некие объективные показатели, позволяющие работнику судить о справедливости/несправедливости оценки результатов труда (например, полученная прибыль организации и ее распределение между работниками, степень участия работника в получении этой прибыли, сопоставление полученной заработной платы работника с заработной платой иных работников, выполняющих схожую работу в данной или другой организации).

Достаточно устоявшимся можно считать подход в экономике труда, когда полагается, что вместе с заработной платой должна расти и производительность труда. Однако исследования и реальный опыт показывают, что повышение заработной платы оказывает стимулирующее воздействие на работника до определенного уровня, а далее рост заработной платы не коррелируется с ростом производительности труда.

²⁹ См.: Крымов А. Как действуют факторы мотивации //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №7.

³⁰ См.: Селюткина А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №8.

³¹ См.: Мазин А.Л. Экономика труда. 2-е изд., переработанное и дополненное. – М., 2012. – С.455.

³² См.: Мазин А.Л. Указ. соч. – С.460-464.

²⁷ Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – С.177.

²⁸ В соответствии с этимологией слово «стимул» изначально означало орудие принуждения. Однако потом оно стало связываться с мерами поощрительного характера.

В связи с этим интерес представляет теория эффективной заработной платы³³ (применяемая, как правило, на внутренних рынках труда), суть которой в установлении заработной платы (названной эффективной заработной платой) выше равновесной рыночной заработной платы и при этом максимизирующей прибыль работодателя. С помощью установления такой заработной платы работодатель решат проблему «отлынивания» работников. Причем в зависимости от ситуации на рынке труда установленный размер эффективной заработной платы может приближаться к рыночной (в условиях падения спроса на рабочую силу) и максимально удаляться от нее (в условиях увеличения данного спроса). Эффективная заработная плата стимулирует работников, так как она выше средней рыночной, что снижает текучесть кадров, порождает у них чувство справедливости при оценке их труда. При этом работодатель имеет возможность, сохраняя данный уровень выше рыночного, в дальнейшем его не повышать.

Согласно условию Р.М. Солоу³⁴, 1-процентное повышение заработной платы дает работодателю 1-процентное приращение трудовых усилий (увеличение заработной платы дает прирост трудовых усилий). Однако такое соотношение сохраняется до определенного момента. В дальнейшем работник либо наращивает усилия более медленными темпами, либо не наращивает вовсе. Однако проблема заключается в том, чтобы верно рассчитать данный момент. Кроме того, для каждого работника уровень эффективной заработной платы может быть своим, что еще более усложняет задачу. Важны и макроэкономические условия для введения такой модели, а также жизненные циклы самой организации, ее материальное и финансовое состояние. Следует также отметить, что в расчет берется только соотношение заработной платы и трудовых усилий. При изменении конъюнктуры рынка труда (падение спроса на рабочую силу) в такой модели изменится только численность работников, но не зарплата оставшихся работников.

В ряде моделей карьерного роста предусматривается, что работодатель должен сознательно занижать уровень оплаты труда на первоначальных этапах трудовой карьеры работника с тем, чтобы на последующих ее этапах переплачивать. Это, как предполагается, оптимизирует выплаты заработной платы. Но подобная модель возможна только в условиях стабильности как макроэкономического, так и внутриорганизационного развития и при условии, что сотрудник собирается работать в организации длительное время. Важна и взаимная ответственность сторон.

Многие современные модели стимулирования труда персонала предполагают активное вовлечение сотрудников в процессы управления организацией («экономическая демократия»), для чего используется продажа акций компании работникам, представительство последних в руководящих структурах, усиление их контролирующих функций за деятельностью администрации и пр.³⁵ В конечном итоге, результаты стимулирования труда работников могут характеризоваться такими экономическими показателями, как: повышение производительности труда, занятость персонала, экономическая эффективность, достижение основных экономических и социальных целей организации и пр. Причем применительно к результативности труда можно выделять два разных уровня:

приемлемый (соответствующий действующим нормам труда, например, в отрасли) и стимулирующий, который превышает по своим трудовым показателям установленные нормативы.

Подводя итоги, следует отметить, что поощрительное стимулирование будет действенным, если: работник чувствует связь между полученным вознаграждением и собственным вкладом в общие результаты работы; выстраивается статусное стимулирование работника (в организации формируется статус работника в соответствии с его знаниями, опытом и пр., который вознаграждается); работник оценивает полученное вознаграждение как справедливое. Наказание будет действенным, если окажет на работника (работников) необходимый психологический эффект, но при этом важно объяснение, за что работник наказан, важно и то, чтобы наказание было соразмерным с совершенным проступком³⁶.

Стимулирование труда должно учитывать, с одной стороны, стимулирующее воздействие на мотивацию конкретного работника, а, с другой, – быть ориентированным на всех сотрудников организации, с третьей, – учитывать цели и задачи организации, этапы ее жизненного цикла, финансовое положение, ситуацию с трудовыми ресурсами. Не менее значима и роль макроэкономических факторов (например, показатели занятости населения, занятость в конкретной отрасли и пр.).

Для стимулирования важен и системный подход, когда такая система построена на единых основаниях и включает в себя: цели (например, достижение основной цели организации путем привлечения высокопрофессиональных специалистов и удержание их в организации; повышения производительности труда), и задачи (например, обеспечение конкурентоспособного уровня оплаты труда), стратегию и политику организации в области стимулирования труда, принципы стимулирования и оплаты труда (например, комплексность стимулов, их дифференцируемость, справедливость распределения, адресность, оперативность, гибкость и пр.), технологию, формы, приемы стимулирования³⁷.

Список литературы:

1. Беляев И.А. Целостность человека в аспекте взаимосвязи его способностей и потребностей: монография. – Оренбург: ОГИМ, 2011. – 360 с.
2. Берг О. Мотивация на «ура» //Кадровый вопрос. – 2013. – №8. – С.31-66.
3. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: Учебник. – М.: ИД «Форум»; НИЦ «Инфра-М», 2013. – 352 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 2-е издание, исправленное и дополненное. – М.: Издательская группа «Норма Инфра-М», 1999. – 412 с.
5. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – М.: Издательство «Смысл»; Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
6. Крымов А. Как действуют факторы мотивации //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №7. – С.30-38.
7. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Издательство «ЮНИТИ-ДАНА», 2012. – 575 с.
8. Митрофанова Е. Основные элементы системы стимулирования и оплаты труда //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №8. – С.30-34.

³³ См.: Мазин А.Л. Указ. соч. – С.474-481.

³⁴ См.: Мазин А.Л. Экономика труда. – С.478.

³⁵ См.: Мазин А.Л. Указ. соч. – С.474.

³⁶ См.: Берг О. Мотивация на «ура» //Кадровый вопрос. – 2013. – №8.

³⁷ См.: Митрофанова Е. Основные элементы системы стимулирования и оплаты труда //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №8.

9. Момджян К.Х. Введение в социальную философию. Учебное пособие. – М.: Издательства: «Высшая школа», «Университет», 1997. – 448 с.
10. Погосян М.С. Социальные программы в системе стимулирования труда персонала организации: Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2011. – 28 с.
11. Психология. Словарь /Под общей редакцией А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М.: Издательство политической литературы, 1990. – 447 с.
12. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е издание, исправленное. – М.: Издательство «Инфра-М», 1996. – 479 с.
13. Свенцицкий А.П. Организационная психология. Учебник для вузов. – М.: Издательство «Юрайт», 2014. – 504 с.
14. Селютин А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №8. – С.35-46.
- Словарь-справочник менеджера /Под редакцией М.Г.Лапуста. – М.: Издательство «Инфра-М», 1996. – 608 с.
15. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. – М.: Издательство «Наука», 1966. – 451 с.
16. Управление персоналом. Энциклопедический словарь /Под редакцией А.Я.Кибанова. – М.: Издательство «Инфра-М», 1998. – 453 с.
17. Философский словарь /Под редакцией И.Т.Фролова. 6-е издание, переработанное, дополненное. – М.: Издательство политической литературы, 1991. – 560 с.
18. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность. Теории, упреждения, эксперименты. – СПб.: Издательство «Прайм-Еврознак», 2006. – 704 с.
19. Экономика и социология труда: Учебник /Под редакцией А.Я.Кибанова. – М.: Издательство «Инфра-М», 2012. – 584 с.
20. Экономика труда /Под ред. Ю.П.Кокина, П.Э.Шлендера. 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Издательство «Магистр», 2010. – 686 с.
21. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. – New York: Plenum publishing Co, 1985.
22. Бухарова Н.В. Особенности стимулирования труда научных работников // Бизнес в законе №1, 2014. С. 231-238.
23. Mazin A.L. Economics of labour: Textbook. 2nd edition, revised and enlarged. – M.: Publishing house «UNITY-DANA», 2012. – 575 p.
24. Mitrofanova E. Main elements of system of stimulation and payment of labour //Personnel. Personal management. – 2010. – №8. – P.30-34.
25. Momdjian K.H. Introduction into social philosophy. Textbook. – M.: Publishing houses: «High school», «University», 1997. – 448 p.
26. Personal management. Encyclopaedic dictionary /Ed. A.Y.Kibanov. – M.: Publishing house «INFRA-M», 1998. – 453 p.
27. Philosophical dictionary /Ed. I.T.Frolov. 6th edition, revised, enlarged. – M.: Publishing house of political literature, 1991. – 560 p.
28. Pogosyan M.S. Social programs in system of stimulation of work of personal of organization: Abstract of thesis of dissertation for competition of scientific degree of candidate of economic sciences. – M., 2011. – 28 p.
29. Psychology. Dictionary /Ed.: A.V.Petrovsky, M.G.Yaroshevsky. – M.: Publishing house of political literature, 1990. – 447 p.
30. Raizberg B.A., Lozovskiy L.S., Starodubtseva E.B. Modern dictionary of economics. 2nd edition, re-vised. – M.: Publishing house «INFRA-M», 1996. – 479 p.
31. Selyutina A. Production of effective system of payment and stimulation of labour //Personnel. Personal management. – 2010. – №8. – P.35-46.
32. Svetsitsky A.L. Organizational psychology. Textbook for universities- M.: Publishing house «Yurait», 2014. – 504 p.
33. Uzmadze D.N. Psychological researching. – M.: Publishing house «Nauka», 1966. – 451 p.
34. Volkogonova O.D., Zub A.T. Managerial psychology: Textbook. – M.: Publishing house «Forum»; SRC «INFRA-M», 2013. – 352 p.

РЕЦЕНЗИЯ

на статью Наталии Викторовны Бухаровой на тему: «Стимулирование в системе мотивации труда».

Представленная на рецензию статья Н.В. Бухаровой актуальна, так как посвящена проблематике, которая постоянно привлекает внимание не только научного сообщества, но и сообщества работодателей, как в нашей стране, так и за рубежом. Действительно, стимулирование труда работников постоянно совершенствуется и в настоящее время может характеризоваться такими экономическими показателями, как: повышение производительности труда, занятость персонала, экономическая эффективность, достижение основных экономических и социальных целей организации и пр. Отсюда многие современные модели стимулирования труда персонала организации предполагают активное вовлечение ее сотрудников в процессы управления организацией, для чего осуществляется продажа акций компании своим работникам, представительство последних в руководящих структурах, усиление их контролирующих функций за деятельностью администрации и др.

Н.В. Бухарова системно раскрывает сложный методологический аспект темы исследования, дает собственное оригинальное видение содержания дефиниции стимулирования в системе мотивации труда работника, анализирует комплекс ключевых материальных и нематериальных стимулов в процессе трудовой деятельности, выявляет их «плюсы» и «минусы» и предлагает эффективные варианты управленческих решений.

Работа написана на высоком теоретическом уровне, творчески, и может быть рекомендована к публикации в ведущих рецензируемых научных журналах.

Кандидат экономических наук

Елена Валерьевна Вашаломизде

Reference list:

1. Belyaev I.A. Integrity of man in terms of relationship of his abilities and needs: monograph. – Orenburg: OGIM, 2011. – 360 p.
2. Berg O. Motivation for «hurry» //Personal question. – 2013. – №8. – P.31-66.
3. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. – New York: Plenum publishing Co, 1985.
4. Dictionary-directory of manager /Ed. M.G.Lapusta. – M.: Publishing house «INFRA-M», 1996. – 608 p.
5. Economics and sociology of labour: Textbook /Ed. A.Y.Kibanov. – M.: Publishing house «INFRA-M», 2012. – 584 p.
6. Economics of labour /Ed. Y.P.Kokin, P.E.Shlender. 2nd edition, revised and enlarged. – M.: Publishing house «Master», 2010. – 686 p.
7. Frager R., Feydimen D. Personality. Theory, exercises, experiments. – St. Petersburg: Publishing house «Prime-Evroznak», 2006. – 704 p.
8. Genkin B.M. Economics and sociology of labour. Textbook for high schools. 2nd edition, revised and enlarged. – M.: Publishing group «Norma Infra-M», 1999. – 412 p.
9. Gordeeva T.O. Psychology of motivation of achievement. – M.: Publishing house «Meaning»; Publishing centre «Academy», 2006. – 336 p.
10. Krimov A. How do factors of motivation //Personnel. Personal management. – 2010. – №7. – P.30-38.