

## ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Г. В. Скрипникова, Г. С. Ширманова

## LABOUR MOTIVATION AS LIFE QUALITY ESTIMATION FACTOR

G. V. Skripnikova, G. S. Shirmanova

В статье рассматриваются теоретические и методические подходы к мотивации трудового поведения работников. Исследуются проблемы мотивации и стимулирования труда в контексте уровня и качества жизни населения. Определяется влияние трудовой мотивации на качество жизни работников.

The paper summarises theoretical and practical approaches to labour motivation as an aspect of life quality and its contextual review. Labour motivation impact on life quality is studied.

**Ключевые слова:** мотивация труда, механизмы мотивации трудового поведения работников, уровень жизни, качество жизни, качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом, стимулирование труда и механизмы стимулирования.

**Keywords:** labour motivation, level of life, quality of life, quality of labour life, motivation and labour satisfaction, stimulation mechanisms.

Проблемы трудовой мотивации в любой социально-экономической системе являются актуальными, так как именно мотивация трудовой активности определяет конечные результаты деятельности экономических субъектов – как самих работников, так и предприятий.

Несмотря на большой интерес ученых к проблеме мотивации труда, не все его аспекты в достаточной степени изучены. Наиболее актуальными являются исследование проблем мотивации труда в контексте уровня и качества жизни населения, а также влияние мотивации на повышение качества трудовой жизни работников. В настоящее время недостаточное внимание уделяется изучению глубинных социальных последствий, к которым приводит общее снижение трудовой активности работников, вызываемое не только субъективными, но и объективными причинами.

Качество трудовой жизни (КТЖ) – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации [15, с. 115].

Модели мотивации повышения качества жизни и трудовой деятельности работников как в России, так и в других странах, строятся таким образом, чтобы максимально побудить индивида или коллектив к деятельности по достижению личных и коллективных целей. Современная практика показывает, что резервов для повышения качества жизни в ближайшей перспективе достаточно, но они используются не в полной мере. Это объясняется следующим:

– во-первых, на современном этапе развития экономики недостаточно четко обозначен механизм управления мотивацией трудовой деятельности, как следствие и повышением качества жизни работников;

– во-вторых, среди основных показателей качества трудовой жизни выделяют уровень заработной платы и ее дифференциацию по отраслям. На сегодняшний день в ряде отраслей до 40 % работающих получают заработную плату ниже прожиточного уровня, и наблюдается резкая дифференциация в

уровнях оплаты труда руководителей и рядовых работников;

– в-третьих, на качество жизни оказывают влияние условия труда и безопасность труда. На современных предприятиях это одна из насущных проблем, которым должно уделяться достаточное внимание со стороны руководства, однако в трудовой деятельности на предприятиях России практически не учитываются;

– в-четвертых, за последние годы на предприятиях резко возрос уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний, что также привело к снижению качества жизни;

– в-пятых, повышению уровня КТЖ способствует создание условий для развития личности работника, роста его профессиональной квалификации, самовыражения и самостоятельности в принятии решений.

Акцентируя внимание на необходимости разработки систем мотивации, в основу которых закладываются определенные процедуры и правила, с помощью которых достигается конечная цель мотивационной системы – повышение жизненного уровня работников, нельзя не замечать, что эффективность мотивации проявляется на каждом предприятии или фирме с учетом их специфических особенностей [4, с. 4].

Процесс формирования трудовой мотивации очень сложный и остается все еще до конца не изученным. Но это не мешает строить вполне работоспособные системы мотивации, исходящие из упрощенного понимания сути этого процесса. В отечественной экономической литературе бытовали различные подходы к трактовке трудовой мотивации. В широком смысле слова мотивация представляет собой побуждение к активности деятельности субъекта (личности, социальной группы, общности людей), связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности [10, с. 27]. В условиях трудовой деятельности такое стремление в обязательном порядке осознается работником и заставляет действовать определенным образом, поэтому некоторыми учеными трудовая мотивация рассматривается как осознаваемая потреб-

ность в достижении определенных благ, желательных условий трудовой деятельности.

Необходимо отметить принципиальную многозначность термина «трудовая мотивация», в которой воплотились как разные методологические подходы, так и различные культурологические модели управления в организациях.

Большинство авторов в области экономики, социологии и менеджмента едины в понимании трудовой мотивации. Они определяют мотивацию как «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [12, с. 85]. Ряд исследователей сущности понятия «мотивация» склоняются к ее трактовке как «определенной совокупности внешних и внутренних сил или побуждений к какой-либо деятельности» [2, с. 217]. Не менее развито и представление о трудовой мотивации как «о структурном элементе самосознания работника, как о системе мотивов» [3, с. 24].

Интересным, на наш взгляд, является подход к понятию «мотивация» И. П. Поварича и Б. Г. Прошкина. Они отмечают, что «мотивация – это сложный процесс смыслообразования поведения человека, представляющий собой взаимодействие объективных и субъективных моментов, в той или иной степени изменяющих и формирующих поведение» [9, с. 23].

По мнению В. И. Бovyкина, «мотивация – это создание таких регулирующих трудовые отношения условий, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться» [1, с. 157].

В условиях рыночной экономики целесообразно выделить две основных форм мотивации [13, с. 15]:

– активная форма: разнообразные формы денежного и неденежного материального стимулирования труда, тесно увязанные с конечными результатами труда каждого наемного работника, коллективов структурных подразделений, что дает согласованность и синхронность взаимодействия коллектива предприятия в целом в достижении высоких конечных результатов: объем производства, прибыль, себестоимость, качество продукции и ее конкурентоспособность;

– пассивная форма: создание условий для высокопроизводительного труда (спецодежда, специальное питание, инструмент, санитарно-гигиенические условия и т. д.).

Проанализировав содержание мотивации труда в условиях перехода к рыночной среде можно выделить следующие ее особенности [13, с. 13 – 24]:

– во-первых, с переходом к рыночной модели хозяйствования, в условиях многообразия форм собственности, происходит трансформация потребностей, изменяется состав мотивов, определяющих направление деятельности работника;

– во-вторых, от того, кому будут принадлежать средства производства, результаты труда работника, в чьих интересах и каким образом они реализуются, зависит степень мотивированности работника. Для создания эффективного мотивационного механизма необходимо, чтобы укрепление центральной власти опиралось на надежный экономический фундамент прав собственности с гарантией его защиты.

Формируя трудовую мотивацию в желательном направлении, субъект управления пользуется, как известно, двумя типами воздействий на работников: непосредственным и опосредованным. Непосредственное управленческое воздействие осуществляется двумя способами. Первый способ, который в научной литературе по управлению обозначается видом прямой мотивации, представляет собой непосредственное воздействие субъекта управления на личность работника, его систему ценностей и норм поведения методами убеждения, внушения и психологического заражения, агитации, увлечения собственным примером и пр. К числу достоинств данного метода мотивации можно отнести: улучшение отношений между руководителем и подчиненными; развитие в коллективе отношений сотрудничества, доверия, открытости, самостоятельности, самоконтроля [3, с. 36]. Кроме того, такая форма воздействия на трудовое поведение работников естественна, проста, не требует специальных научных методов.

Для оперативного управления характерен другой способ непосредственного воздействия на работников, который в литературе обозначается видом властной, или принудительной, мотивации. Ее сущность заключается в сознательном использовании субъектом управления формальных отношений в системе «руководства – подчинения», когда перед работником ставится угроза наказания в случае невыполнения требований, предъявляемых руководителем. Способы осуществления властных воздействий хорошо известны, это – приказы, распоряжения, требования, угрозы. Они широко применяются в управленческой практике из-за своих очевидных достоинств: простоты в использовании, оперативности и экономичности. Но также очевидны и недостатки использования властных методов управления: растет иерархичность и формальность отношений между руководителем и подчиненными, в коллективе начинает преобладать статусное деление, кастовость, развивается конфронтация, сдерживается инициатива и развитие подчиненных [10, с. 18].

Среди других методов мотивации стимулирование отличается тем, что оно формирует мотивы поведения объектов управления с помощью внешних к нему обстоятельств, способных удовлетворить те или иные потребности и которые контролируются субъектом управления. Стимулирование представляет собой тип опосредованного управленческого воздействия на трудовое поведение работников. Отличительной особенностью стимулирования по сравнению с методами и средствами прямой и властной мотивации является то, что при нем поведение человека регулируется посредством воздействия не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности, на внешние по отношению к личности обстоятельства, порождающие определенные интересы и потребности.

В современной социально-экономической литературе наблюдается неоднозначность подходов к исследованию стимулирования труда. Многие зарубежные авторы рассматривают вопросы стимулирования труда с позиции рыночных моделей формирования оптимальных размеров денежного поощрения (модель конкуренции, модель монополии одного покупателя,

модель с учетом действия профсоюзов, модель двусторонней монополии и др.) [14, с. 310]. Последователи такого подхода имеются и среди отечественных ученых, однако работы данных авторов по проблемам нестабильных условий и факторов стимулирования труда, на наш взгляд, встречаются крайне редко [7, с. 13].

Некоторые авторы полностью отождествляют стимулирование труда с трудовой мотивацией через аналогичные классификации трудовых мотивов и стимулов или через смешивание внутренней и внешней сторон воздействия на труд работника.

Нам думается, что изолированное изучение отдельных проблем стимулирования труда различными экономическими науками, ограниченная разработка теоретических и практических вопросов стимулирования производства и его влияния на трудовую деятельность работников не позволяют создать полного, комплексного и системного представления о стимулировании труда.

Системный подход к исследованию стимулирования наемного труда должен определить внутреннее содержание данного понятия в меняющихся социально-экономических условиях. Прежде всего система стимулирования труда должна обладать основными характерными признаками: целостностью и структурностью своих составляющих. Следовательно, авторы считают, что система представляет собой определенную совокупность взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимовлияющих элементов единого целого, которая при активном взаимодействии с внешней средой меняет свою структуру, не нарушая целостности. Именно в связи с этим представляется необходимым разработать теоретические основы, а затем и методологические подходы к построению системы стимулирования труда наемного персонала.

Среди отечественных экономистов отсутствует единая точка зрения на структуру системы стимулирования. Некоторые под стимулированием подразумевают [13, с. 32]:

– систему мер принуждения, реализуемую через прямое воздействие (планирование, директивные акты, санкции);

– условия (материально-техническое снабжение, наличие кадров необходимой квалификации, производственные мощности и т. д.);

– систему поощрения. При этом указанные виды воздействия существуют исключительно во взаимосвязи. Однако данная система ограничена системой трудовых стимулов и не дает представления об их взаимосвязях с другими элементами стимулирования.

На наш взгляд, разработка системы стимулирования труда требует учесть следующие характеристики:

1) механизм стимулирования трудовой деятельности, в том числе:

– уровни стимулирования труда; трудовая мотивация;

– система трудовых стимулов;

– критерии оценки результатов и затрат труда работника;

– зависимость между оценкой трудовой деятельностью и соответствующим поощрением;

2) факторы стимулирования труда (стимулирующей ситуации);

3) принципы стимулирования труда;

4) методику исследования и разработки системы стимулирования труда.

Современный подход к изучению проблемы трудового стимулирования представляется в выделении и взаимосвязи, с одной стороны, системы стимулов, с другой – системы мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направляются эти стимулы. Стимулирование является эффективным в той степени, в какой эти две системы органично сочетаются, поэтому для предприятия основная задача состоит в таком воздействии стимулами на потребности работника, которое вызвало бы целесообразное для первого трудовое поведение [5, с. 46].

По нашему мнению, традиционный механизм стимулирования труда работника предприятия в отечественной экономической литературе был представлен довольно упрощенно по числу структурных элементов (рис. 1), что объясняется формальной ориентацией трудовых стимулов, применяемых предприятием, на трудовую мотивацию работника вплоть до 90-х годов.

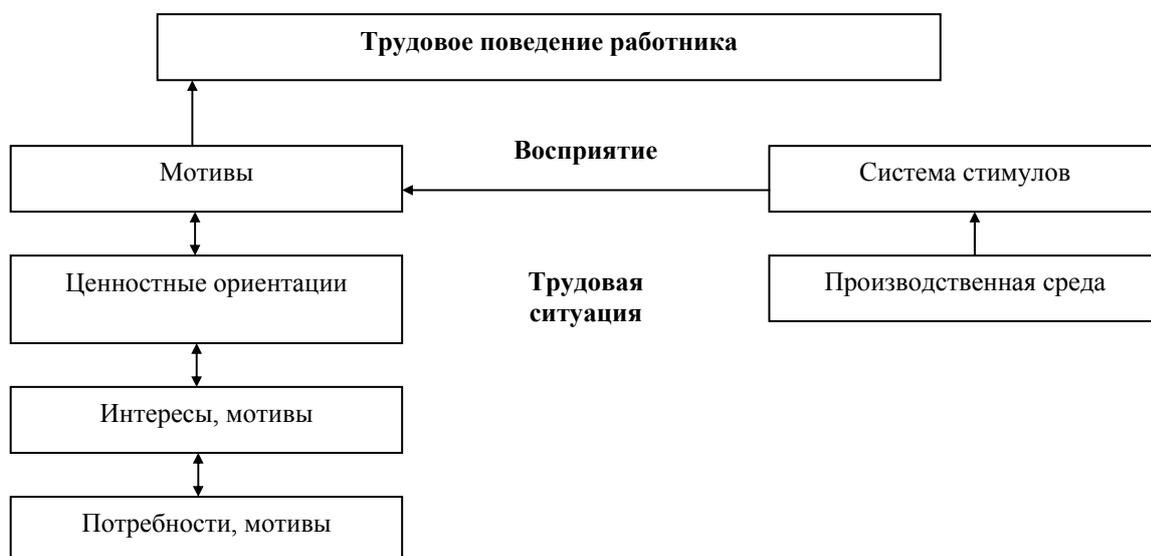


Рис. 1. Традиционный механизм стимулирования труда работника на предприятии

Представление о стимулировании труда и трудовой мотивации возникает при попытке объяснения внутренней сущности и характера внутренних и внешних побудительных сил трудовой деятельности, а не только изучения ее внешнего проявления – трудового поведения работников.

Взгляд отечественных ученых на проблему стимулирования труда поднимает вопросы адекватности и оценки влияния внутренних и внешних побудительных сил. Так, И. М. Попова рассматривает стимулирование труда как «сознательное побуждение людей к определенным действиям, соответствующим целям субъекта управления» [4, с. 5].

И. Я. Обломская под стимулированием труда подразумевает «систему сознательно организуемых

форм и методов воздействия на коллективы и отдельных работников для обеспечения их заинтересованности в высокой производительности труда» [13, с. 34].

С точки зрения дальнейшего развития теории и практики стимулирования в рыночной экономике целесообразно, на наш взгляд, рассмотреть выделение видов и форм организации стимулирования, обоснованное И. П. Поваричем и Б. Г. Прошкиным [10, с. 26].

По нашему мнению, в условиях рынка механизм стимулирования труда должен четко определять позиции и взаимосвязь субъектов собственности и труда в системе стимулирования, поэтому предлагаем увеличить число элементов и уровней традиционного механизма стимулирования труда (рис. 2).



Рис. 2. Механизм стимулирования труда наемного работника на предприятии в условиях рынка

В условиях рынка основной интерес наемного работника, на наш взгляд, – это достижение высокого уровня жизни за счет более выгодных условий реализации своего труда. Разумеется, что у собственника предприятия в условиях рынка имеются свои личные интересы насчет организации трудовой деятельности и ее конечных результатов – увеличения прибыли. Поэтому предлагаемый нами механизм стимулирования учитывает интересы собственника. Именно от владельца предприятия и проводимой им на предприятии политики стимулирования труда зависит успешное согласование и единение интересов различных субъектов, поскольку различные категории наемных работников имеют неравные возможности для достижения компромисса с собственником. Владелец пред-

приятия самостоятельно определяет условия и содержание системы стимулирования наемного работника, устанавливая разумное соотношение принуждения и поощрения в своих личных интересах и достигая через стимулирование труда единства всех интересов.

Система личных ценностей жизни и ценностных ориентаций наемного работника сугубо индивидуальна и формируется под влиянием различных причин. В условиях рынка на предприятии этими причинами, по нашему мнению, становятся:

- 1) юридические и социально-правовые нормы, провозглашенные государством и обязательные для выполнения на предприятии его владельцем;
- 2) положения коллективно-трудовых соглашений различных уровней;

3) административные и нормативные документы и распоряжения, утвержденные владельцем предприятия (подразумевается их реализация в рамках государственных и коллективно-договорных норм);

4) основные направления проводимой владельцем политики социально-экономического развития кол-

лектива работников сообразно финансовым возможностям предприятия.

Интересы, ценности и ценностные ориентации наемного работника могут меняться в результате сложившихся условий труда и обуславливают его реакцию на систему стимулов, используемую собственником предприятия.

### Литература

1. Бовыкин В. И. Новый менеджмент. Решение проблем управления. Повышение в десятки раз темпов роста капитала. М.: Экономика, 2004. 368 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2006. 670 с.
3. Волгина О. Н. Мотивация труда персонала предприятия: учебное пособие. М.: Наука, 2007. 156 с.
4. Заказнов А. Система мотивации и оплаты труда как один из ключевых факторов успешной деятельности организаций // Мотивация и оплата труда. 2010. № 2. URL: <http://grebennikon.ru/article-w1f9.html> (дата обращения: 16.02.2014).
5. Кибанов А. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 5.
6. Кониная И. А. Мотивация персонала: привлечение, удержание и эффективный труд // Мотивация и оплата труда. 2007. № 2. URL: <http://grebennikon.ru/article-pjff.html> (дата обращения: 16.02.2014.)
7. Кузнецова Е. А. Мотивация работников сферы обслуживания как фактор повышения производительности труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Н. Новгород, 2005. 24 с.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2009. 672 с.
9. Поварич И. П., Прошкин Б. Г. Основы теории и практики стимулирования труда: учебное пособие. Кемерово: КемГУ, 2005. 88 с.
10. Поварич И. П., Прошкин Б. Г. Стимулирование труда. Системный подход. Новосибирск: Наука. Сиб. отд. 2006. 193 с.
11. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / ред.-коорд. академик РАН Г. В. Осипов. М.: НОРМА, 2000. 488 с.
12. Сушкина А., Игнатов Н. Мотивация к труду // Человек и труд. 2006. № 5.
13. Фищук Г. В. Совершенствование материального стимулирования труда наемных работников: на примере угольных разрезов Кузбасса: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Кемерово, 2004. 195 с.
14. Шапиро С. А. Влияние удовлетворенности трудом на эффективную мотивацию персонала // Путеводитель предпринимателя. 2012. № 16.
15. Шлендер П. Э., Кокин Ю. П. Экономика труда: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. 686 с.

### Информация об авторах:

**Скрипникова Галина Васильевна** – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой финансов Беловского института (филиала) КемГУ, [fgv2003@mail.ru](mailto:fgv2003@mail.ru).

**Galina V. Skripnikova** – Candidate of Economics, Associate Professer, Head of the Department of Finances, Belovo institute (branch) of Kemerovo State University.

**Ширманова Гузьяль Самигуллаевна** – старший преподаватель кафедры финансов Беловского института (филиала) КемГУ, [Minigulova\\_GS@mail.ru](mailto:Minigulova_GS@mail.ru).

**Guzyal S. Shirmanova** – Senior Lecturer at the Department of Finances, Belovo institute (branch) of Kemerovo State University.

Статья поступила в редколлегию 16.06.2014 г.