

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ К ЭФФЕКТИВНОМУ ТРУДУ ДЛЯ БЕЛОРУСОВ

В.В. Клейман

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь

Мотивация к эффективному труду в настоящее время объясняется учеными с позиций 2 групп теорий: содержательных (которые объясняют закономерности формирования мотивов, через неудовлетворенные потребности человека) и процессуальных (которые, в свою очередь, демонстрируют влияние продолжительности воздействия внешних и внутренних факторов на мотивы работника).

Изучение содержательных теорий мотивации труда показывают наличие у них схожих посылок (рис. 1). Когда личность стремится удовлетворить первичные (по А. Маслоу) потребности, на мотивы ее деятельности большое влияние оказывают «факторы гигиены» (Ф. Герцберга), а не «мотиваторы». При этом человек действует согласно положениям «теории Y» (Д. Макгрегора).

А. Маслоу	Ф. Герцберг	Д. Макгрегор
Потребности:	Потребности означают дополнительную необходимость в следующих факторах:	Личность действует по:
первичные	«Мотиваторы»	«Теории X»
вторичные	«Факторы гигиены»	«Теории Y»

Рис. 1. Предлагаемая матрица сопоставления содержательных теорий мотивации труда

При построении мотивационной модели для отечественных предприятий, в первую очередь необходимо разделить совокупность потребностей работников на первичные (психофизиологические) и вторичные (социальные), которые далее можно дифференцировать для белорусов в зависимости от состояния отрасли, особенностей технологического базиса производства, характеристик рабочей силы и т. д.

Для предприятий нашей республики, на наш взгляд, из процессуальных теорий более всего подходят работы Аткинсона и Берка в интерпретации В. Васильева, в которых мотив представляет собой сумму мотивационных сил различной природы и направления действия.

Для управления эффективностью труда работников можно использовать как содержательные, так и процессуальные теории мотивации труда. Я предлагаю сформировать управленческую модель, в которой данные два вида теорий могут сосуществовать (рис. 2).

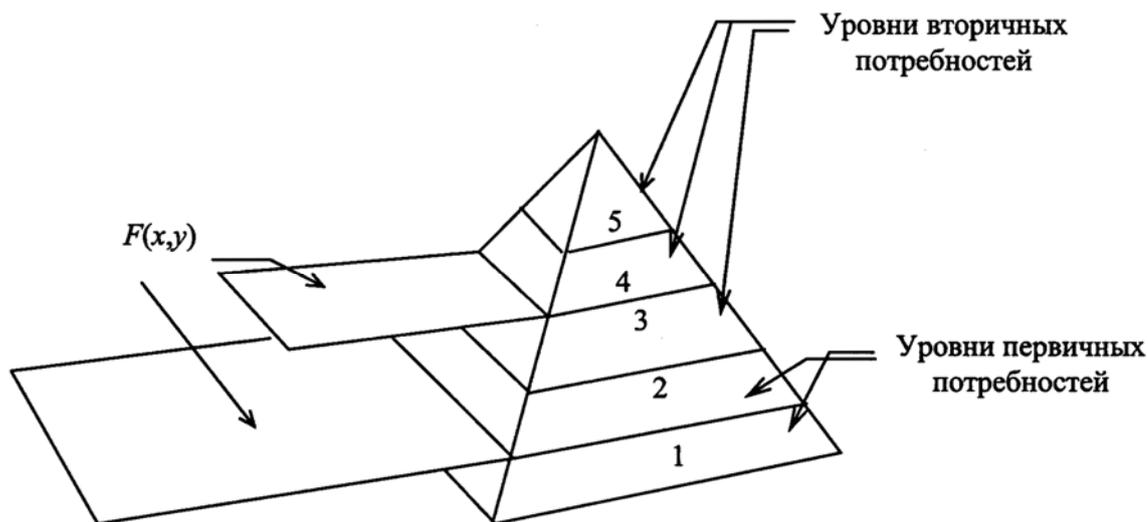


Рис. 2. Предлагаемая мотивационная модель для работников предприятий Республики Беларусь

В данной модели $F(x,y)$ показывает доминирующую мотивационную функцию. Ее можно записать в следующем виде:

$$F(x, y) = F - dt \cdot F1 + dF - dt \cdot dF1 - N, \quad (1)$$

где F – побуждающая сила;

dt – степень запаздывания;

$F1$ – консумматорная сила;

dF – эффект переноса;

$dF1$ – степень замещения между тенденциями;

x – внешние факторы (в том числе и управляющие воздействия), оказывающие влияние на мотивацию;

y – внутренние (личностные) факторы, факторы менталитета, формирующие структуру потребностей и оказывающие влияние на мотивацию.

Для того чтобы модель можно было применять на отечественных предприятиях, необходимо провести ее адаптацию. На потребности работников отечественных предприятий в значительной степени оказывают влияние особенности менталитета. Адаптацию проведем, рассмотрев особенности мотивации белорусов различного возраста, социального статуса, работающих в различных условиях (с использованием данных Института социологии НАН Беларуси).

В связи с низким уровнем доходов, молодежь вынуждена использовать поддержку родителей. Не удовлетворены такой экономической несамостоятельностью 81 % опрошенных молодых людей, а 85 % – своим материальным положением. Молодежь стремится к получению высокого дохода. Работники средней возрастной группы уже определились в жизни, имеют «связи», стабильную работу и сбережения. Возраст не позволяет учиться с максимально возможной отдачей, творческий потенциал снижается. У старшей возрастной группы значение верхней границы второго уровня мотивационной пирамиды высоко. Несмотря на большой опыт, знания теряют свои качества, устаревают. Эта группа – кандидаты в потенциальные пенсионеры, а потому у работников этой группы три основополагающих мотива: сохранить рабочее место, накопить средства для жизни на пенсии, сберечь свое здоровье.

Рассмотрим влияние факторов статуса и условий работы на мотивы труда белорусов. Наибольшее влияние на мотив к высокопроизводительному труду оказывает высокая оплата труда, наименьшее – престижность работы. Причем у рабочих оплата

труда играет определяющую, основную роль, большую, чем у группы руководителей и специалистов, а также остальных факторов по группе рабочих. Относительно большую значимость представляют такие параметры, как соответствие профессии и квалификации для категорий опрошенных, обладающих более высоким профессионально-должностным статусом и квалификацией. Относительно меньшую значимость представляют такие характеристики работы, как престижность, а относительно большую – близость к месту жительства для людей, занятых физическим и неквалифицированным умственным трудом. Престижность, хотя и не является доминирующим фактором при оценке работы всех образовательных групп (выпускники вузов, техникумов, ПТУ), все же наиболее значима для лиц с более высоким уровнем образования.