

ВЛИЯНИЕ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СТРАНАХ С ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Відмічено, що ідея о національних стилях менеджменту дуже популярна у сучасній управлінській літературі. Якщо у високорозвинутих країнах переваги віддаються демократичному, партисипативному стилю управління, то у країнах с перехідною економікою більш дієві та поширені авторитарні і патерналістські методи управління. Зроблено висновок, що для цих країн важливими факторами формування мотиваційної сфери стали прагнення економічно активного населення до стабільності та гарантування робочого місця, орієнтування на нові форми зайнятості та форми власності, зниження патерналістських настроїв.

Отмечено, что идея о национальных стилях менеджмента очень популярна в современной управленческой литературе. Если в высокоразвитых странах предпочтение отдается демократическому, партисипативному стилю управления, то в странах с переходной экономикой более действенны и распространены авторитарный и патерналистский методы управления. Сделан вывод о том, что для этих стран важными факторами формирования мотивационной сферы стали стремление экономически активного населения к стабильности и гарантированности рабочего места, ориентация на новые формы занятости и формы собственности, снижение патерналистских настроений.

Постановка проблемы. Практически все теории трудовой мотивации были разработаны или в США, или в странах Западной Европы. Поэтому применение популярных мотивационных стратегий в практике отечественного управления не имеет без их адаптации к общим социально-экономическим и культурным условиям стран с переходной экономикой, которые определяют формы и методы воздействия на трудовую мотивацию в значительной мере.

Если в промышленно развитых странах приоритетным становится стремление к саморазвитию и выполнению амбициозных жизненных целей. То в странах переходного типа доминируют материальные потребности и потребности в безопасности, что связано с общим уровнем жизни и материального благосостояния.

Цель статьи – показать принципиальные отличия в системе потребностей занятого населения стран с разным уровнем развития, а также представления об основных направлениях динамики мотивационной сферы, происходящих на фоне изменений в условиях и образе жизни.

Изложение основного материала. Предшествовавший рост благосостояния обеспечил высокий уровень жизни значительной части населения развитых стран. Стремление

к совершенствованию собственной личности доминирует в системе ценностей все большего круга людей. Развитие новых производственных форм, требующих усвоения все большего количества информации, вызвало в этих странах все большую потребность в постоянном повышении образовательного уровня и накопления новых знаний. В обществе, основанном на наиболее совершенных производственных методах, обладание информацией и способность продуцировать новых знаний становятся сегодня необходимым условием включенности персонала в социальную группу [1; 2].

Повышение материального благосостояния создало потенциальные предпосылки для становления новой мотивационной системы. Освобождая человека от необходимости постоянного поиска средств для удовлетворения материальных потребностей, оно создало основу для перехода от традиционных материальных ценностей к выходящим на первое место человеческим потребностям [3].

Мотивационная система, названная «пост-материалистической», сегодня все чаще обозначается уже как «постэкономическая», что точно соответствует осознанию все более значительной частью общества своих интересов не

* Бочарникова Н.М. – викладач ВШБ Інституту економіки та менеджменту, канд. екон. наук, доцент, м. Алчевськ.

** Попова Д.О. – аспірант Інституту економіки промисловості НАН України, м. Донецьк.

в терминах максимизации присваиваемых благ, а в категориях внутреннего интеллектуального роста и развития. Нарастание потребности в усвоении все новых знаний делает эту тенденцию устойчивой и самовоспроизводящейся. Это, несомненно, не менее важное, нежели повысившееся материальное благосостояние, условие становления новой мотивационной системы, когда на первое место среди достоинств работника выходят объем и качество знаний, которыми он владеет [4]. Через обладание знаниями персоналом осознается возможность самоутвердиться. Знание становится сегодня не только важнейшим источником свободы, но и наиболее сильным в то же время источником власти над обществом [5].

Идея о национальных стилях менеджмента очень популярна в современной управленческой литературе. В настоящее время данный фактор имеет очень большое значение.

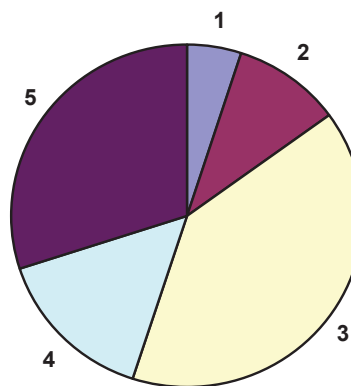
Специфика мотивации персонала в странах с переходной экономикой состоит в высокой степени ориентации персонала на получение от предприятия разного рода социальных благ; в значительной степени зависимости положения работника в первую очередь от отношения руководителя, а не от качества выполненной работы; в большой роли социальных контактов и социальных взаимосвязей, которые нередко оказываются важнее самой работы.

Состояние трудовой мотивации на современном этапе развития стран с переходной экономикой характерно несколько противоречивых тенденций. Прежде всего, происходит развитие рыночной мотивации, т.е. усиление экономических регуляторов, повышением роли мотивов прагматического характера, усилением личностного начала в трудовой деятельности. Важными факторами формирования мотивационной сферы стали стремление экономически активного населения к стабильности и гарантированности рабочего места, ориентация на новые формы занятости и формы собственности, снижение патерналистских настроений. Однако, в то же время, налицо кризис труда и такие его проявления, как снижение трудовой мотивации и ослабление основных мотивов труда. Важной особенностью настоящего периода является резкая смена общественных ценностей, в том числе эти перемены затронули и область мотивации трудовой деятельности. В связи с изменением образа жизни, происходят существенные изменения в содержании мотивационной сферы, активная динамика и реструктуризация мотивов к труду, сопровождающаяся появлением новых мотивов и исчезновением старых.

Одно из наиболее очевидных проявлений такой тенденции – усиление роли денежного вознаграждения.

Одним из важнейших на сегодняшний день факторов, мотивирующих рост производительности труда персонала, является оплата труда. Недостатки действующей практики оплаты труда и соответствующего этому стимулирования трудового поведения состоит, прежде всего, в том, что заработная плата плохо или совсем не увязывается с результатами труда. Сегодня не является секретом, что немалое число собственников капитала и высшего звена менеджмента предприятия неправомерно распределяют доход в свою пользу, что подрывает основу мотивации социально-экономического партнерства и трудового участия персонала. На предприятиях в организации труда персонала, участвующего в бизнес-деятельности, по-прежнему доминируют производственные системы, не отвечающие изменившимся условиям осуществления бизнеса.

Общее неблагополучие политической и экономической ситуации, переходный период в целом привели к изменениям в структуре мотивационных факторов. Наглядно результаты этого процесса представлены на рис. 1 и 2.

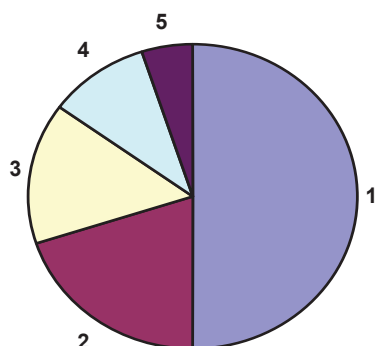


1. Неуверенность в завтрашнем дне (5%)
2. Зарботная плата (10%)
3. Организация труда (40%)
4. Условия труда (15%)
5. Социальные условия на предприятии (30%)

Рис. 1. Структура мотивационных факторов в странах с переходной экономикой в 1986 г., в %

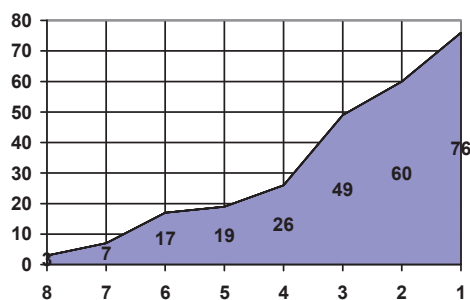
Проанализировав данные рис. 1 и 2, можно отметить появление новых значимых факторов (стремление к постоянной работе на стабильном предприятии) и исчезновении старых (ориентация на социальные блага и социальную политику предприятия). Заметно повысилась роль

оплаты труда и снизились требования персонала к организации и условиям труда, так как безработица диктует свои условия.



1. Неуверенность в завтрашнем дне (50%)
2. Зарботная плата (20%)
3. Организация труда (15%)
4. Условия труда (10%)
5. Социальные условия на предприятии (5%)

Рис. 2. Структура мотивационных факторов в странах с переходной экономикой в 2007 г., в %



- 1- высокая зарплата
- 2- хорошие отношения в коллективе
- 3- стабильность предприятия
- 4- содержание работы
- 5- условия труда
- 6- организация труда
- 7- удобный режим работы, близость работы к д
- 8- социальная политика предприятия

Рис. 3. Структура личных потребностей персонала в 2007 г., в %

Сегодня человек в процессе трудовой деятельности, прежде всего, стремится удовлетворить следующие личные потребности: хорошую зарплату, хорошие отношения в коллективе и

с руководством, стабильность в работе. Менее значимы для него: содержание работы, условия труда, организация труда, удобный режим работы и близость работы к дому, социальная политика предприятия (рис. 3).

Актуальность потребности в уверенности в завтрашнем есть следствие экономической нестабильности (как на уровне общества, так и на уровне предприятия), социальной незащищенности, безработицы, переориентации граждан с государственной поддержки на собственные силы, снизились ожидания и в отношении социальной политики предприятия.

Сегодня важнейшей жизненной ценностью является постоянная высокооплачиваемая работа, так как она удовлетворяет сразу две базовых потребности: в материальном благополучии и уверенности в завтрашнем дне.

Выводы. Таким образом, социально-экономическую и социально-культурную среду трудовой мотивации особенно важно учитывать при использовании западного опыта, который нередко мало согласуется с местными условиями и не может быть использован без адаптации к ним. Многие из возникающих в связи с применением западных управленческих проблем являются следствием непонимания национальных особенностей трудовой мотивации. Проблема мотивации труда должна рассматриваться в широком социально-культурном контексте, с точки зрения функционирования основных общественных институтов.

Литература

1. Toffler A. Future Shock. — N.Y., 1991. — P. 220-221.
2. Druker on Asia. A dialogue between Peter Druker and Isao Nakauchi. — Oxford, 1999. — P. 256.
3. Inglehart R. Culture Shift in Advancerd Industrial Society. — Princeton, 1990. — P. 100.
4. Haberman J. The Filosophical Discourse of Moderte. — Cambridge, 2005. — P. 363.
5. Toffler A. Powershift. Knouledge, Wealth and Violence at the Edge of the 21 Centure. — N.Y., 2004. — P. 19.