

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВОКУПНОГО СУБЪЕКТА ТРУДА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Мотивация работников во все меньшей мере подчиняется экономическим стимулам. Новая модель мотивации с точки зрения побуждения к труду должна демонстрировать необходимые и желательные компоненты, гарантирующие эффективность и достоинство менеджмента человеческих ресурсов. Также она должна соотноситься с критериями достойного труда. Знание критериев достойного труда и понимание их специфики необходимы как на уровне государства для формирования взвешенной политики занятости и социальной защиты, так и на уровне отдельных фирм, для которых критерии достойного труда – основа для формирования программ привлечения, отбора, удержания и мотивации сотрудников, влияния на их лояльность.

Ключевые слова: *труд, мотивация, высококвалифицированный специалист, заработная плата, качество жизни, социальный статус, критерии достойного труда.*

Накануне XXI века становится совершенно очевидно, что основу современного хозяйства составляют высокотехнологичные наукоемкие производства. Под их воздействием радикально меняется характер сельского хозяйства, добывающих и обрабатывающих отраслей, производства товаров массового потребления и сферы услуг.

В связи с этим появляется и иной тип работника. Возникает необходимость в новом типе администратора – человека, который, несмотря на давно установленные связи, по своей сути не привязан к организации. Он охотно применяет свои навыки и творческие способности в решении задач, используя оборудование организации и работая внутри созданных ею временных групп. Но он будет делать это до тех пор, пока не утратит интерес к поставленной задаче. Его беспокоит лишь личная карьера и получение удовлетворения от проделанной работы.

Значительную часть персонала современных корпораций представляют интеллектуальные работники (knowledge-workers). Западные иссле-

¹ © Екатерина Александровна Куянова, аспирант Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014, Россия, E-mail: kea885@mail.ru.

III. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

дователи относят к этой категории не менее 30% всей рабочей силы, используемой в народном хозяйстве развитых стран, причем этот показатель весьма устойчив и зависит скорее от масштабов предприятия, чем от его отраслевой принадлежности. Как в самых общих чертах выглядит усредненный портрет типичных представителей этой социальной группы? Им присуща значительная социальная мобильность, они не ограничены выполнением какого-либо одного вида деятельности, многие из них определяют свои наиболее принципиальные интересы не в терминах максимизации личного богатства, а в категориях собственного интеллектуального роста и развития. Все эти обстоятельства с очевидностью обуславливают тот факт, что управлять такими работниками, следуя лишь традиционным принципам менеджмента, практически невозможно.

Высококвалифицированный современный специалист, предпочитающий экономическим стимулам возможность повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, уже не имеет жесткой зависимости от компании, так как может производить свой информационный продукт и вне ее структур, имея необходимые средства производства в личной собственности. Он продает владельцам компании уже не свою способность к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности. В результате возникает ситуация, когда все большая часть персонала стремится работать вместе с компанией, например, обрабатывая ее информационные потоки, а не на компанию. Таким образом, складывается ситуация, когда компания больше нуждается в подобных сотрудниках, чем они в ней. Чаше возникают случаи, когда внешне процветающие корпорации резко снижали свои производственные показатели и даже поглощались конкурентами в связи с тем, что не могли обеспечить своим сотрудникам желанные условия деятельности и с их уходом теряли тот интеллектуальный капитал, который прежде выступал основой их инвестиционной привлекательности.

Одновременно оказывается, что мотивация работников во все меньшей мере подчиняется экономическим стимулам. Как отмечает Ю. Хабермас, сегодня «деньги и власть уже не могут ни купить, ни заменить солидарность и смысл» [1].

На основе технологического прогресса для значительной части населения постиндустриальных стран достижение материального благосостояния становится более легким. Однако по мере повышения материального благосостояния оно утрачивает (или должно утрачивать) свою значимость. При низких уровнях дохода правильно будет сосредоточиться на экономике, но с увеличением богатства появляются иные критерии, потребность в получении все больших материальных благ утрачивает свою остроту.

Действительно, сегодня, с одной стороны, человек предпочитает трудиться за меньшую заработную плату, если его деятельность на рабочем месте позволяет ему максимальным образом реализовать свои способности, не выполняя рутинных операций, самостоятельно принимать решения и, в конечном счете, рассчитывать в будущем на культурный и профессиональный рост. С другой стороны, стремление людей посвящать как можно больше времени семье, участию в разного рода общественных организациях, самообразованию, занятиям спортом и так далее принимает массовый характер и не может более не учитываться.

Повышение материального уровня жизни создает потенциальные предпосылки для становления новой мотивационной системы. Освободившись от необходимости постоянного поиска средств для удовлетворения насущных потребностей, человек получает возможность приобщиться ко всему многообразию ценностей, накопленных цивилизацией. Но это не означает немедленного и автоматического использования им открывающихся возможностей, и уж тем более – быстрого становления новой иерархии ценностных ориентиров в масштабах общественного целого.

В менеджменте понятие «мотивация» используется для объяснения последовательности поведенческих действий сотрудников организации, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных задач деятельности организации и жизненных обстоятельств конкретных работников [2].

Хотелось бы предложить модель мотивации с точки зрения побуждения к труду, чтобы она соотносилась с критериями достойного труда.

Данная модель должна демонстрировать необходимые и желательные компоненты, гарантирующие эффективность и достоинство менеджмента человеческих ресурсов.

Вознаграждение за ту или иную деятельность, если только она совершается в рамках материалистической мотивации, никогда не будет восприниматься работником в качестве достойной оценки его трудового вклада.

Один из вариантов предполагает до известной степени искусственное самоограничение, когда люди определяют тот или иной уровень материального благосостояния как достаточный и позволяющий нематериальным ценностям и стремлениям доминировать над материальными. В таком случае внутреннее удовлетворение человека исходит от деятельности, которой он занят в свободное от профессиональных занятий время. Люди, достигшие высоких, по их меркам, параметров благосостояния, проявляют себя в самых разных областях, расширяющих их кругозор, развивающих их способности и возвышающих оценку их личности как в собственных глазах, так и в глазах окружающих. Однако в данном случае речь может идти скорее лишь об иллюзорном преодолении зависимости человека от материальных целей. Теперь не только имущественные условия его жизни, но и

III. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

возможность самореализации, которая ценится исключительно высоко, оказываются в зависимости от профессиональной деятельности и, в конечном счете, от размера получаемого за нее вознаграждения.

Каждый из нас хотел бы прийти в организацию, отдать ей лучшие годы своей жизни и получить за это не только материальное вознаграждение, но и моральное – в виде карьерного роста. Вопрос самореализации неотделим от вопроса условий труда. Понятно, что для шахтера и секретарши требования к условиям труда будут иметь разные составляющие, но они должны быть учтены и четко соблюдены.

Разве не приятно полагаться на своего работодателя и быть уверенным в том, что завтра будет новый рабочий день, и, отдав родимой организации сполна, работник сможет уйти на заслуженный обеспеченный материально пенсионный отдых. В наше время, безусловно, о таких гарантиях могут заявить единицы, да и нужно это далеко не всем.

Можно также упомянуть и о системе бонусов (льготы для персонала). Обычно организации предоставляют ряд социальных льгот, которые гарантирует государство: оплачиваемый отпуск, оплачиваемые дни временной нетрудоспособности, для женщин – оплачиваемый период беременности и послеродовой уход за ребенком и т.д. Но если организация заинтересована в привлечении хороших специалистов, руководителю или менеджеру по персоналу следует разработать систему дополнительных льгот и бонусов. В качестве примеров можно указать такие дополнительные льготы, как дополнительный оплачиваемый отпуск для восстановления здоровья и по уходу за ребенком, стоматологическая страховка, планирование пенсии или оплата получения образования детьми работников организации с последующим предоставлением выпускникам рабочих мест [3].

На основании проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1. Критерии заработной платы, карьерного роста и содержания деятельности являются основными и стоят на первом месте при оценке труда, независимо от возраста и должности работника.

2. Критерии условий труда неодинаковы, но являются немаловажной составляющей.

3. Критерии гарантий и стабильности тем важнее, чем старше работник и чем более низкую должность он занимает.

Достойный труд – это все-таки хорошо оплачиваемый труд. Понятно, что вознаграждаться достойной зарплатой будут квалифицированные кадры, четко отвечающие требованиям завтрашнего дня и умеющие ориентироваться в столь быстро меняющемся мире. Это своего рода рынок купли-продажи, где товаром является интеллектуальный работник с особыми, присущими только ему мастерством и информацией, которые являются его инструментами, а покупателем – работодатель, готовый по достоинству оценить его работу [4].

Для работника уровень заработной платы – это уровень его прямого дохода, который влияет на качество жизни, и главный мотивационный фактор, удерживающий его на предприятии, стимулирующий повышать квалификацию и наращивать производительность труда. Интересы трудящихся состоят в том, чтобы дифференциация доходов между трудом и капиталом если не сокращалась, то хотя бы не увеличивалась в течение продолжительного времени.

Знание критериев достойного труда и понимание их специфики необходимы как на уровне государства для формирования взвешенной политики занятости и социальной защиты, так и на уровне отдельных фирм, для которых критерии достойного труда – основа для формирования программ привлечения, отбора, удержания и мотивации сотрудников, влияющих на их лояльность.

Учитывая это, предлагаем взглянуть на факторы мотивации работников как на критерии достойного труда с разных позиций: с позиции общества и государства, с позиции работодателя и с позиции работника.

Для начала необходимо определить критерии достойного труда:

– для общества и государства: реализация конституционного права на труд, высокая производительность труда, количество и качество производимого продукта (ВВП и ВНП), нормативно-правовая база трудовых отношений, социальная ответственность государства (создание условий и развитие социальных гарантий, распределение бюджета, минимальный уровень оплаты труда, пенсионное и социальное обеспечение);

– для работодателя: уровень развития производства и его рентабельность, качество продукции, безопасные условия труда, режим рабочего времени, социальная ответственность работодателя (уровень оплаты труда и социальных гарантий), повышение квалификации работников;

– для работника: уровень оплаты труда и установленных социальных гарантий, качество (производительность) труда, безопасные условия и режим рабочего времени и отдыха, полная занятость и бессрочный контракт, рентабельность производства, участие в его развитии, отсутствие дискриминации по возрасту, полу, национальному или другому признаку, защищенность интересов, производственная демократия, повышение квалификации.

Помимо заработной платы важную роль играют разные социальные выплаты, обеспечивающие жизнь и здоровье тружеников и их семей. Расходы на необходимое лечение, особенно когда это касается несчастных случаев на производстве, не должны преграждать трудящимся доступ к медицинскому обслуживанию. Эти расходы по возможности должны быть сведены к минимуму или вообще упразднены. Другой сектор социального обеспечения связан с правом на отдых. Здесь имеется в виду, прежде всего, регулярный еженедельный отдых, по крайней мере в воскресенье, и другой, более длительный, так называемый ежегодный от-

пуск, который в некоторых случаях может в течение года браться по частям. И, наконец, право на пенсию, на страхование по старости и страхование на случай производственных травм. В рамках этих основных прав развилась целая система прав более частного характера. Вместе с вознаграждением за труд они являются тем мериллом, с помощью которого можно определить степень справедливости и повысить мотивацию в отношениях между работником и работодателем. Никогда не следует забывать, что среди этих прав имеется также право на такое рабочее место и такую технологию труда, которые не наносят бы ущерба ни физическому, ни моральному здоровью работника.

В труде и посредством труда удовлетворяются все потребности человека. Труд становится основным способом самоутверждения человека в мире. Производство, таким образом, есть основополагающий, сущностный признак человека и общества. В труде совершенствуются физические и духовные качества человека, формируются собственно человеческие культурные потребности. Таким образом, в труде создаются не только продукты потребления, но и сам деятель, субъект труда – человек. В этом плане можно заявить: «Труд создал человека». В развитии форм труда от примитивных, навязанных внешней необходимостью до свободно-творческих нашёл свое отражение процесс прогрессивного развития человечества.

1. *Беляев А. Б.* Социально-философская концепция Ю. Хабермаса: восприятие в российской социологии // Социология и социальная антропология. – 2001. – № 3. – Том IV.

2. *Полухина А.* Современная модель мотивации персонала // Социальная политика и социальное партнерство. – 2010. – № 7. – С. 40-47.

3. *Егоршин А.П.* Управление персоналом. – Н.Новгород, 2001. – С.457.

4. *Костин Л.* Концепция достойного труда и ее реализация в России // Человек и труд. – 2009. – №5. – С. 12-15.