

О.В. Лобцова
Чита

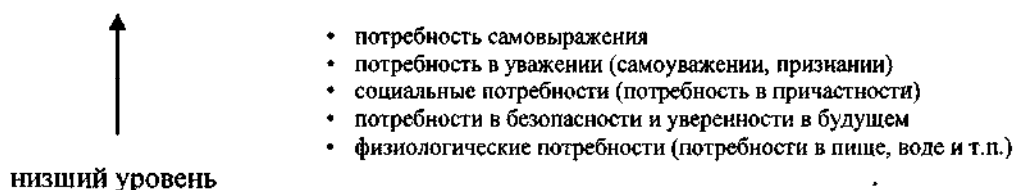
Стимулы к труду

The article is about some approaches to the notion "labor stimulation" and "stimulus", functions and kinds of stimulation, requirements to organization of labor stimulation. The article considers the essence of some motivation theories in Russia and world science.

Основу любого общества составляют внутренние и внешние мотивы, побуждающие людей к труду. Движущие силы человеческого поведения заложены в сложной структуре человеческой деятельности, детерминированной различными мотивационными факторами в зависимости от особенностей личности человека. Социальные ценности, приобретенные человеком осознанно или неосознанно и ставшие для него значительными, превращаются в побудительные силы, под действием которых совершаются поступки.

Исследование проблемы стимулирования труда связано изначально с теорией потребностей, интересов, мотивов и стимулов. К наиболее известным теориям мотивации относится иерархия потребностей человека, разработанная в 1940-х гг. А. Маслоу. Она основана на том, что работника побуждает стремление к удовлетворению своих потребностей, имеющих иерархическую структуру и способные быть упорядоченными по мере возрастания их важности для человека. А. Маслоу выделил следующие виды потребностей [5]:

Рисунок 1. Иерархия потребностей по А. Маслоу



С точки зрения А. Маслоу, потребности высших уровней могут быть удовлетворены тогда, когда будут удовлетворены потребности низшего уровня, т.е. физиологические потребности и потребности в безопасности. Он подчеркивал относительность иерархии потребностей и обращал внимание на их динамику.

Ф. Герцберг классифицировал побуждения к труду по характеру их действия, разбив их на две группы. Первую группу составили «факторы гигиены» [4] - все внешние условия (зарплата, отношения с коллегами, физические условия труда), а вторую - такие факторы как признание достижений, стремление к продвижению по службе, самореализацию в труде, чувство ответственности и собственного роста. Факторы второй группы (свобода в принятии решений, творчество, стремление к продвижению) - это наиболее сильный реальный мотиватор, выражающий естественную потребность человека в развитии и совершенствовании. Именно стремление к удовлетворению этой потребности побуждает работника постоянно повышать производительность труда и профессиональное мастерство.

Согласно теории американского ученого Герберта Саймона о стимулах и вкладах, каждый индивид имеет большое количество потребностей, которые он старается удовлетворить. Именно желание их удовлетворить и подталкивает индивида к труду на предприятии. От трудовой деятельности работник получает позитивные импульсы, такие как заработная плата, престиж, уважение, безопасность и т.п., но взамен он должен трудиться, вносить свой вклад в деятельность предприятия. Многие индивиды готовы с учетом растущих стимулов увеличить свой трудовой вклад, чтобы впоследствии, располагая большими средствами, на более высоком уровне удовлетворить свои потребности.

Осознание возможности реализовать потребности порождает интерес, реализация которого может происходить посредством стимула. В условиях рыночных отношений вся совокупность материальных потребностей и интересов отражает стремление людей к более полному удовлетворению своих каждодневных запросов. Интересы тесно связаны с возникновением человеческого общества и выступают как стимулы развития на всех его стадиях.

Для правильного использования стимулирующего воздействия интересов, по В.К. Федину [7], нужны определенные формы и методы побуждения. Если интерес не подкрепляется соответствующим стимулом, работник не будет заинтересован в достижении конкретного результата. Таким образом, стимул можно рассматривать как инструмент, образующий зависимость между поощрением человека и его действиями.

Профессор Н.А. Волгин считает, что стимул – это «побуждение к действию, причина которого интерес (материальный, моральный, личный, коллективный или общественный) как форма реализации потребностей» [3]. Таким образом, в структуре элементов мотивационной среды особое место ученый отводит системе интересов, выражающих стремление человека к удовлетворению своих потребностей, среди которых выделяются общественные, коллективные и личные интересы.

Стимулы можно разделить следующим образом:

- по разновидности интересов: материальные, моральные;
- по масштабу воздействия: глобальные, региональные, отраслевые, действующие в масштабах страны, предприятия, конкретных структур предприятия, и индивидуальные;
- по фактору повторяемости: разовые, много разовые, постоянные;
- по интенсивности действия: слабые, сильные;
- по нормативному фактору: недостаточные, оптимальные, чрезмерные;
- по сопутствующим эмоциям: желательные, нежелательные и др.

Учитывая тот факт, что управление по своей природе носит не произвольный, а рациональный характер, то подкрепленное силовым принуждением оно становится нечем иным, как правом. Право, таким образом, представляет собой управление посредством силы, наказывающей за уклонение от требуемого поведения и награждающей за следование ему.

Проблема управления посредством права – это проблемы преступления и наказания, заслуги и поощрения, т.е. это проблема стимулирования. Таким образом, с точки зрения права стимул можно рассматривать как побуждение к «недействию». Например, поощрительные средства, устанавливаемые Трудовым кодексом РФ, развивают активность работников в позитивном русле, исключая тем самым возможность развития во многих других направлениях. Та же премия, как материально-правовой стимул, побуж-

дает к одним отношениям и одновременно блокирует другие.

В трудовом праве правовые стимулы рассматриваются наиболее основательно и последовательно; они определяются как самостоятельные позитивные средства, участвующие в правовом регулировании трудовых отношений. Правовые стимулы – это информационно-юридические средства, сообщения стимулирующего характера, имеющие целью вызвать, возбудить определенную деятельность или бездействие.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что правовой стимул – это правовое побуждение к законопослушному поведению, которое включает в себя совершение предписываемых правом действий и воздержание от запрещенных.

Между материальными и моральными стимулами существует принципиальная разница. Моральные способны либо усилить действенность материальных, либо ослабить. При достижении же определенного уровня удовлетворения материальных потребностей действенность всех больше перемещается из зоны материальных стимулов в зону моральных. Таким образом, материальные и моральные стимулы не исключают, а дополняют друг друга.

Использование стимулов обычно носит комплексный характер, т.е. при стимулировании различных объектов управления и направлений их деятельности происходит сложное переплетение различных видов и форм организации стимулирования.

Отмечая существование множества стимулов, побуждающих к хорошей работе, необходимо помнить, что среди них нет универсальных. Различные люди неодинаково реагируют на различные стимулы, и даже у одних и тех же людей реакция не всегда одинакова. Человек привыкает к стимулам и перестает на них реагировать, поэтому следует предусмотреть их постоянное обновление.

При исследовании стимулирования важно учитывать трудовой потенциал человека, который определяет возможность его участия в экономической деятельности. Основными компонентами трудового потенциала являются здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм. Эти характеристики относятся как к отдельному человеку, так и к организации, региону, стране в целом.

При всей своей важности материальные и моральные способы воздействия на поведенческие установки работников не могут подменить собой систему управления человеческим потен-

циалом. Полноценное результативное поведение зависит не только от установок на работу (мотивов) и заинтересованности в удовлетворении потребностей (стимулов), но и от квалификации, опыта, навыков, которыми обладают работники, т.е. от их потенциальных возможностей. Если их нет, то, сколько ни стимулируй работника, результаты его труда будут низкими.

Таким образом, для реализации целей организации необходима взаимонастройка триединого комплекса составляющих: мотивации, стимулирования и потенциала работников.

По мнению С.А. Шапиро [8] существуют определенные требования к организации стимулирования труда:

- комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия;
- дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников;
- гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

Необходимо дополнить этот перечень еще одним требованием – это связь с результатами работы и достижениями человека в организации. Так, применяемая иногда в органах администрации практика распределения премий, выдаваемых по случаю государственных праздников пропорционально окладам работников или по иному принципу, не имеющему никакой связи с результатами работы, «перечеркивает» все стимулирующее воздействие этого вида поощрений.

Трудовая деятельность, как и всякая активность, характеризуется целым рядом ценностных аспектов, которые и выступают конкретными целями в стимулировании труда, образуя его структуру. С точки зрения данной структуры, различаются недифференцированный и дифференцированный эффекты стимулирования.

Суть недифференцированного эффекта в том, что под воздействием одного стимула (например, оплаты труда) достигаются одновременно все цели, приводятся в норму все показатели трудовой деятельности. В случае же дифференцированного эффекта стимулирования цели относительно независимы, один и тот же стимул воздействует на многие аспекты трудовой деятельности в разной мере и с разными результатами.

В современном обществе стимулирование стало движущим фактором поведения в не меньшей степени, нежели внутренние побудительные мотивы. Следует также учитывать то, что в некоторых случаях стимулы являются для работника не добровольно воспринимаемым побудительным мотивом, а скорее принудительным, неподчинение которому ставит под угрозу желаемый уровень удовлетворения потребностей. Разновидностью принуждения можно считать негативное стимулирование.

Негативное стимулирование обладает большим универсализмом по сравнению с позитивным, что можно объяснить следующими его особенностями:

- негативное стимулирование экономично, оно не требует материальных затрат;
- негативное стимулирование не требует обязательной гласности при применении, что согласуется с выводами специалистов по психологическим проблемам управления, по мнению которых, «гласность при наказании нужна не всегда» [1];
- негативное стимулирование связано со спецификой восприятия негативных стимулов, т.е. следуя распространенной точке зрения, что любое наказание воспринимается острее, чем поощрение, эта разновидность стимулирования может быть весьма эффективной;
- действие негативных стимулов, как правило, ограничивается во времени, что способствует исправлению человека, а именно таким образом и реализуется их воспитательная функция;
- в результате всего вышесказанного можно выделить и предупредительную (профилактическую) функцию негативного стимулирования.

На применение стимулов трудовой деятельности человека сильно влияет характер социально-экономических отношений. Эффективность применения стимулов зависит от уровня развития, сущности и специфики каждой из них. С другой стороны, уровень эффективности применения стимулов определяет в значительной мере уровень их развития. Проследивая характер применения стимулов в различных общественно-экономических формациях, можно наблюдать тенденцию возрастания роли положительных стимулов труда и угасание значения негативного стимулирования.

Уровень развития общества, его демократизации и зрелости определяет степень положительного стимулирования и обратно пропорционален негативному стимулированию. Так, в рабовладельческой формации применялось в основном только негативное стимулирование. При феодализме еще сохраняется внеэкономическое

принуждение, но его доля по сравнению с рабовладельческой формацией значительно уменьшилась. В докапиталистических обществах отсутствие экономических стимулов объясняется неразвитостью института частной собственности и товарных отношений. При капитализме побуждение к труду господствующий класс осуществляет не с помощью принуждения, а путем регулирования условий жизни наемного рабочего. Появление рабочей силы на товарном рынке характеризуется дальнейшим развитием труда, появлением доктрин и концепций, а также видов стимулирования труда.

Отношение людей к труду формируется под влиянием социальной и духовной жизни общества, господствующих в нем идей и духовных ценностей, т.е. уровня культуры, степени образованности и политической зрелости, также как и производственная активность людей. Таким образом, при определении форм и методов стимулирования важно учесть, что интересы существуют не изолированно, а тесно сочетаясь друг с другом. Не следует относиться к стимулам как к чему-то неизменному, поскольку по мере развития общества меняются и интересы людей.

1. Веденяхин В.М. Правовые стимулы: понятие, виды / В.М. Веденяхин // Правоведение. – 1992. – № 1.
2. Вендеров Е.Е. Психологические проблемы управления / Е.Е. Вендеров – М.: Экономика, 1969. – 215 с..
3. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 224 с.
4. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate? / A. Herzberg // Harvard Business Review. – January-February, 1968. – pp. 56-57.

Следует отметить, что наличие различных стимулов и сфер их применения в современном мире определяется уровнем развития общественных, экономических, политических и культурных процессов. В то же время именно от комплексного воздействия разного рода стимулов зависит то, с какой интенсивностью и в каких направлениях человек будет расходовать свои силы.

Следовательно, одной из задач любого предприятия, региона и государства в целом является создание адекватного механизма стимулирования труда, т.е. системы приведения отобранных стимулов в определенное соподчинение, обеспечивающее достижение целей организации. При этом предпочтительными являются стимулы, связанные с потребительскими, экономическими, социальными, профессиональными, материальными, моральными, познавательными, оздоровительными, духовными, эстетическими, творческими интересами. При этом необходимо учитывать, что в качестве стимулов могут выступать как поощрения, так и наказания.

5. Maslow A. Theory of Human Motivation / A. Maslow. Psychological Review, 1943. – No. 50. – pp. 370-396.
6. Саймон Г. Науки об искусственном / Г. Саймон; пер. с англ. Э.Л. Напельбаума. – М.: Мир, 1972. – 148 с.
7. Фединин В.К. Взаимосвязь материальных и моральных стимулов к труду / В.К. Фединин. – М.: Экономика, 1971. – 44 с.
8. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро – М.: КноРус, 2005. – 268 с.

Л.Н. Воложанина

Владивосток

Основные стратегии социальной адаптации преподавателей высшей школы в условиях современной России

This article is about the problems of adaptation of higher school teachers under conditions of educational reform. In this context active strategy of behavior makes possible the preservation of professional skills. This strategy includes motivational and value factors concerning professional activity. It is introspection that enables the framing and realization of active strategy of preservation of professional skills.

Процессы, происходящие в России с начала девяностых годов XX века, описываются социологами как трансформационные. Т.И.Заславская и М.А.Шабанова определяют трансформационный процесс как постепенное, относительно мирное, но вместе с тем глубокое и достаточно

быстрое преобразование социального типа, или социальной природы общества, обусловленное как внешними факторами, так и внутренними потребностями системы. В качестве прямого и главного результата трансформационного процесса исследователи видят качест-