

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Ефективність економіки багато в чому визначається мотивацією трудової діяльності, що панує в суспільстві. Трудову мотивацію визначають як відношення працівника до праці, яке формує трудову активність і результативність його праці. Прийнято також вважати, що розвиток трудової мотивації має йти по висхідній лінії, від визнання праці як важкої необхідності – і через ряд щаблів - до праці як самоцінності, як засобу самореалізації людини.

Для вітчизняної економіки проблеми трудової мотивації загострилися до кінця радянського періоду і стали однією з фактичних причин розпаду «соціалістичної» системи господарювання. Тоді ж було встановлено основні причини неефективності праці та кризи трудової мотивації.

До них, перш за все, відносили існуючі форми оплати праці та принципи зрівняння, які породжували слабку матеріальну зацікавленість працівників. Спроби усунути вказані недоліки в результаті використання моделей «госпрозрахунку», оренди та інших схем, які зберігали ключові важелі контролю над виробництвом з боку держави, виявили несумісність такого роду моделей з централізованою керованою економікою. Дослідники погоджуються, що в результаті всіх дій Радянської держави, що виступала в ролі основного наймача, склався адаптивний тип трудової поведінки, коли наймані працівники виявилися, хоча і соціально захищеними, але пасивними виконавцями запропонованих їм дій і не мали можливостей активно впливати на ситуацію у сфері праці.

З початком реформування економіки України у 90-і роки, коли праця з обов'язку стала перетворюватися на право, а також розширився діапазон допустимих форм зайнятості, трудова мотивація починає змінюватися. Зміни, що відбуваються в цей час, пов'язували з процесами приватизації підприємств, які повинні були підвищити зацікавленість працівників за рахунок їх участі у власності підприємства. Проте спроби з'єднати колективістський та індивідуальний початок в організації праці і ґрунтуватися на колективи підприємств як на власників цих підприємств зазнали (можливо, заплановане) фіаско. Приватизація привела чи не до зниження відчуженості праці, а до втрати всяких ілюзій на участь у власності, і працівники були змушені визнати свій статус найманих працівників, який в радянський час затушовувався деклараціями про працівників як господарів своїх підприємств.

Адаптація до нових соціально-економічних умов зажадала від працівників гнучкості в мотивації праці та переходу до нових моделей трудової поведінки. В ідеалі на зміну адаптивному типу трудової поведінки, який склався за радянських часів, повинен був прийти новий тип працівника, який вступає з роботодавцем в рівних, партнерських відносинах на ринку праці, формуючи власну маркетингову політику. І хоча починаючи з 2000 р з'явилася можливість говорити про деяку стабільність в адаптації працівників до нових умов найму, за результатами певних досліджень можна зробити висновок, що значного посилення трудової мотивації не сталося і адаптивний тип трудової поведінки, заснований на патерналістських очікуваннях, який склався за радянських часів, залишився домінуючим.

Зрозуміло, в суспільстві завжди співіснують мотиви и цінності різного порядку і, з часом, їх співвідношення змінюється. Сучасний етап у розвитку мотивації до праці дослідники визначають як етап переходу від адаптивної моделі трудової поведінки до моделей інтенсифікації та результативності на основі підвищення вагомості висококваліфікованої праці і збільшення можливостей для формування продуктивних партнерських відносин працівників з адміністрацією підприємств.

Дослідницьким підходом, який пов'язує розвиток трудової мотивації з конкретними умовами праці, зі стратегією розвитку підприємства в цілому, можна назвати також «концепцію якості трудового життя», яка отримала назву на США в 70-ті роки XX ст., але багато аспектів якої були намічені ще на початку XX століття в роботах Ф.Тейлора, Г.Форда, Е.Мейо, А.К.Гастева, П.М.Керженцова. Концепція якості трудового життя в значній мірі орієнтована на соціальну захищеність працівника і соціальну інтеграцію в рамках трудового колективу. У цьому зв'язку можна згадати, що розвиток колективізму у трудовій діяльності, яке пропонується цією концепцією, дуже походить на розроблювані в радянський час починаючи з 1960-х років плани соціального розвитку колективу підприємства. У цих планах передбачалася ціла система заходів соціальної підтримки: оплата медичного обслуговування, путівки в санаторії, кредити і позики і багато іншого. І ці плани повинні були, з одного боку, сприяти зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності виробництва, а з іншого - забезпечувати більш повне задоволення матеріальних і духовних потреб членів трудового колективу. Однак і сьогодні дослідники відзначають значимість заходів соціальної підтримки на вітчизняних підприємствах, підкреслюючи, що, як і за радянських часів, так і на сьогодні, на трудову мотивацію впливає сукупність факторів, що забезпечують не тільки комфортні умови роботи, але і загальне соціальне самопочуття працівників.

Отже, результати досліджень свідчать, що основними характеристиками системи управління персоналом в Україні є ширші права лінійного менеджменту в питаннях набору, оплати та визначення чисельності персоналу в поєднанні з мінімальною формалізацією оцінки праці робітників. В результаті нормативні (рекомендовані) рівні оплати праці розходяться зі сформованою на підприємствах реальною практикою, що дозволяє керівництву підприємств «видавлювати» працівників шляхом їх переведення на більш низький рівень оплати, а також, в цілому, стримувати рівень оплати праці. А відсутність систем формальної оцінки праці не дозволяє працівникам апелювати до підсумків проведених атестацій.

Крім звільнень і стримування рівня оплати праці, що склалася на вітчизняних підприємствах система управління персоналом підвищує напруженість праці працівників шляхом використання гнучких систем організації робочого часу, які в цілому теж носять дискримінаційний характер і позначаються на якості робочих місць. Але найважливішим результатом цього дослідження, в якому прямо відбився контекст поглиблення фінансово-економічної кризи в Україні, виявляється прогноз на повернення базових рівнів оплати праці в основних галузях до рівня 1996-1997 рр., а також зростання свавілля керівництва підприємств у питаннях оцінки праці. Цей висновок є надзвичайно важливим для оцінки перспектив розвитку трудової мотивації на вітчизняних підприємствах. Чи можна на тлі пониження рівнів оплати праці та інших дискримінаційних заходів по відношенню до працівників, говорити про перехід від адаптивної моделі трудової поведінки до моделей інтенсифікації та результативності, на основі підвищення значущості висококваліфікованої праці і великих можливостей для формування продуктивних партнерських відносин працівників з адміністрацією підприємств? Досить очевидно, що якщо прогноз вірний, то цей перехід навряд чи здійсниться, і про високі рівні розвитку трудової мотивації як характеристику ефективної конкурентоздатної економіки, доведеться забути.

Таким чином, результати розглянутих досліджень трудової мотивації дозволяють зробити висновок, що сьогодні пропонується досить багато концептуальних підходів до аналізу трудової мотивації, які відображають вагомі проблеми у трудовій сфері та в трудових відносинах, а також перспективи їх розвитку. Тим не менш складне переплетення соціальних механізмів, які склалися в умовах реформованої економіки України, вимагає подальшої розробки методичних і методологічних питань для продуктивного аналізу цієї проблематики і вирішення виникаючих в цій сфері проблем.