

УДК 65.012

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ПРОЦЕСС ПОБУЖДЕНИЯ РАБОТНИКА К ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кулипанов К.А.

В статье исследована структура мотивационного комплекса Агрофирмы «Злагода» (г. Белогорск), получены показатели внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации.
Ключевые слова: мотивация, труд, эффективность

Постановка проблемы. Усиление побудительных мотивов и стимулов эффективной трудовой деятельности – одно из условий функционирования экономики в любом человеческом обществе. Эти положения очень важны и для периода становления рыночной экономики в народном хозяйстве, включая аграрный сектор. Переход от жестко-централизованной экономики к рыночной происходит в условиях действия множества негативных факторов: диспропорции в структуре производства, разрыв прежних хозяйственных связей, инфляция, социальная напряженность и др. В этой обстановке деятельность предприятий сопряжена с огромным и многоплановым риском и высокой степенью неустойчивости. В аграрной сфере производства, где организация производственного процесса должна учитывать и природные факторы, названные явления и процессы протекают еще более остро, чем в других отраслях. Позитивных изменений ситуации в экономике можно достичь разными методами. Один из них – совершенствование управления и организация производства на основе усиления внимания к конкретному человеку через мотивацию труда.

Актуальность. Одно из направлений рационализации управления предприятием - создание эффективного мотивационного комплекса. Ранее чаще всего он включал в себя "материальные и моральные стимулы", определяемые централизованно в виде типовых положений. При этом намечались стимулы, работающие внутри предприятия.

В условиях современных реформ социально-экономическая среда (в частности, рынок) становится внешним мотивом, воздействующим на экономическое поведение предприятий - их руководителей и членов трудовых коллективов.

При таком методологическом подходе к исследованию мотивационного комплекса на предприятии оно приобретает научную новизну и актуальность.

Задачи исследования:

- получить показатели внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации;
- исследовать структуру мотивационного комплекса Агрофирмы «Злагода» (г. Белогорск).

В целях изучения проблемы трудовой мотивации, роли материального стимулирования в решении данной проблемы мы осуществили последовательное экспериментальное наблюдение на Агрофирме «Злагода» в одном из структурных подразделений - ремонтной мастерской.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ПРОЦЕСС ПОБУЖДЕНИЯ РАБОТНИКА К ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ последних публикаций. Проблема, исследуемая нами, активно изучалась в нашей стране в 60 - 80 годы, результаты нашли свое отражение в трудах таких ученых как Шепель В.М., Левитов Н.Д., Сироткин С.Г., Попов Г.Х., Джавадов Г.А., Шадриков В.Д., Рубан Г.С., Архангельский С.Н., Пилипенко Н.Н., Костаков В.Г., Русанов Е.С., Сергеева Г.П., Чижова Л.С., Котелова Ю.В. и др.

Однако в настоящий момент отечественные ученые, занимающиеся проблемами кадрового менеджмента, только начинают обращать свое внимание на значимость проблемы мотивации труда в современной методологической постановке данной проблемы. Кроме того, мы практически не встретили научных исследований по проблеме мотивации труда, проводимых среди работников сельскохозяйственных предприятий, за исключением работ, связанных с исследованием оплаты труда в рамках научной организации труда и организации соревнования.

Результаты исследования. В ходе экспериментального наблюдения не создавались экспериментальная и контрольная группы, одна и та же группа рабочих выступала в разные периоды в качестве как контрольной так и экспериментальной. Доказательство гипотезы в этом случае опирается на сравнение двух состояний объекта наблюдения в разное время [6, с. 411].

Экспериментальная гипотеза нами была сформулирована таким образом: материальное стимулирование является единственным условием, необходимым для решения проблемы мотивации труда персонала.

В качестве независимой (экспериментальной) переменной выступила заработная плата, внешняя положительная мотивация и внутренняя мотивация – зависимые переменные.

Одновременно, в ходе последовательного экспериментального наблюдения мы попытались выявить зависимости между показателями мотивации и производительности труда, объема валовой продукции.

Объект наблюдения – рабочие ремонтной мастерской в количестве 26 человек, которые трудятся в двух бригадах, ремонтируя тракторные и автомобильные двигатели. В первой бригаде работает 9 человек, имеющие среднее образование, стаж работы от 1 года до 26 лет, 2 человека работают по специальности токаря, остальные имеют квалификацию слесаря. Во второй бригаде работает 17 человек, имеющие квалификации слесаря, токаря, рабочего, электрика, кузнеца. Уровень образования различен: большинство имеет среднее образование (11 человек), у двоих - неполное среднее, 3 человека имеют среднее специальное образование, один – высшее. Из общего числа работников (в двух бригадах) 2 - женщины.

Процедура проведения последовательного экспериментального наблюдения.

В июле 2006 года мы провели среди рабочих реммастерской исследование мотивационного комплекса согласно методике К. Замфир [3].

Суть методики заключается в том, что необходимо дать оценку различным типам мотивации в следующих четырех случаях:

1. Как бы Вы оценили эти мотивы, если бы были руководителем?
2. Как оценивает их Ваш руководитель?
3. Как оцениваете их Вы сами в своей работе?

4. Как оценивают их Ваши коллеги?

Мы исследовали один из перечисленных мотивационных комплексов, который называется - "Я в своей работе".

Чтобы оценить мотивы в баллах предлагается шкала ответов: в очень незначительной мере – 1 балл, в достаточно незначительной мере – 2 балла, в небольшой, но и не маленькой мере - 3 балла, в достаточно большой мере – 4 балла, в очень большой мере – 5 баллов.

Респондентам предлагается оценить:

1. денежный заработок;
2. стремление к продвижению по работе;
3. стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег;
4. стремление избежать возможных наказаний или неприятностей;
5. ориентация на престиж и уважение со стороны других;
6. удовлетворение от хорошо выполненной работы;
7. общественная полезность труда.

Чтобы получить показатель внутренней мотивации (интерес к содержанию работы, стремление к творчеству и др.) предлагается рассчитать средний балл по оценкам ответов 6 и 7 вопросов; показатель внешней положительной мотивации (ориентация на оплату труда) – средний балл по оценкам ответов 1, 2 и 5 вопросов; показатель внешней отрицательной мотивации (административные взыскания, например) – средний балл по оценкам ответов 3 и 4 вопросов.

Таким образом, можно исследовать четыре мотивационных комплекса: «Я как руководитель»; «Мой руководитель»; «Я в своей работе»; «Мои товарищи».

Автор предлагает определить эффективность мотивационных комплексов («Я как руководитель»; «Мой руководитель»; «Я в своей работе»; «Мои товарищи»), сравнивая их с оптимальным комплексом, – $ВМ > ВПМ > ВОМ$, где внутренняя мотивация (ВМ) – высокая, внешняя положительная мотивация (ВПМ) – ниже, но относительно высокая, внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – очень низкая, близкая к 1.

Так, оценивая эффективность мотивационного комплекса «Я в своей работе», мы выявили тот факт, что показатель внутренней мотивации оказался самым низким и составил в среднем 3,6 балла, тогда как показатель внешней положительной мотивации- 4,2 балла, внешней отрицательной мотивации-3,8 балла. В итоге мы получили следующую картину: $ВПМ > ВОМ > ВМ$.

На данном этапе, а также и на экспериментальном, нас интересовали показатели внешней положительной и внутренней мотивации, одновременно мы установили показатели производительности труда, величину заработной платы, объема валовой продукции, а также рассчитали показатель текучести кадров (табл. 1). Независимая переменная, т.е. заработная плата оставалась на прежнем уровне.

В том же месяце администрация приняла решение о повышении заработной платы производственному персоналу ремонтной мастерской. Мы использовали эту ситуацию в научно - исследовательских целях.

Так, удельный вес заработной платы в структуре себестоимости в июле 2006года по ремонтной мастерской составил 17%, в декабре удельный вес

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ПРОЦЕСС ПОБУЖДЕНИЯ РАБОТНИКА К
ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

зарплаты составлял 24%. Данные изменения произошли за счет снижения себестоимости продукции.

В течение последующих пяти месяцев мы, применяя методику К. Замфир, продолжили изучение внешней положительной и внутренней мотивации, фиксировали показатели производительности труда, текучести кадров, заработной платы, объема валовой продукции. Следует учесть, что все перечисленные показатели измерялись дважды в месяц на протяжении полугодия, за исключением показателя текучести кадров, который фиксировался один раз в месяц. Результаты исследования приведены в табл. 1.

Таблица 1

Экспериментальные показатели (первая \ вторая половина месяца)

Показатели	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Средняя зарплата, грн.	670\480	1105\768	1086\696	1254\828	1280\855	1374\993
Производительность труда, грн./час	56,2\71,4	80,8\80,9	63,5\90,9	92,8\77,4	75,9\92,6	91,3\70
Валовая продукция, тыс. грн.	117160	16833	16833	193113	14358	19023
Текучесть кадров, %	2,9	2	2	0,99	0,98	1
Внешняя положительная мотивация, баллы	3,8\3,7	3,9\3,9	4\4	4,1\4,2	4,1\4,3	4,3\4,4
Внутренняя мотивация, баллы	3,3\3,4	3,3\3,5	3,4\3,5	3,5\3,5	3,6\3,4	3,4\3,5

Эмпирически мы установили, что в связи с увеличением заработной платы показатели внешней положительной мотивации увеличились, тогда, как показатели внутренней мотивации существенно не изменились.

В качестве результативного признака, в первом варианте, выступила внешняя положительная мотивация, во втором - внутренняя мотивация; заработная плата представляла собой факторный признак.

Были получены следующие парные уравнения линейной средней квадратичной регрессии:

$$Y_1 = 3,696663 + 0,00039$$

Y_1 - внешняя положительная мотивация, выраженная в баллах.

$$R = 0,5;$$

$$D = 25\%.$$

доверительная вероятность 0,9.

В ходе корреляционно-регрессионного анализа было установлено, что зависимость между заработной платой и внутренней мотивацией, как таковая, отсутствует, т.к. $R = 0,2$; $D = 4\%$; доверительная вероятность составила 0,49.

$$Y_2 = 3,376781 + 0,000068$$

Y_2 - внутренняя мотивация в баллах.

В некоторой незначительной степени внешняя положительная мотивация воздействует на производительность труда, подтверждением тому служат результаты статистического исследования: в третьем варианте в качестве факторного признака выступила внешняя положительная мотивация, результативным признаком явилась производительность труда.

$$Y_3 = -24,630263 + 25,3947$$

Y_3 - производительность труда, грн./час

$$R = 0,4;$$

$$D = 20 \%;$$

доверительная вероятность 0,85.

В процессе корреляционно-регрессионного анализа не выявлено зависимости между внутренней мотивацией и производительностью труда, а также внешней положительной мотивацией и объемом валовой продукции, между внутренней мотивацией и объемом валовой продукции.

Тот факт, что внутренняя мотивация не способствует росту производительности труда, говорит о том, что состояние трудовой мотивации в данном случае носит проблемный характер и не может являться одним из факторов, способствующих увеличению экономической эффективности производства.

Исследования с применением статистических методов показывают, что заработная плата воздействует на внешнюю положительную мотивацию, способствует ее незначительному увеличению, чего нельзя сказать в отношении внутренней мотивации.

Выдвинутая нами гипотеза не нашла своего подтверждения, так как увеличение заработной платы (материальное стимулирование) не является обязательным условием, необходимым для решения проблемы трудовой мотивации. В современных социально-экономических условиях при низком уровне заработной платы, когда нарушен её принцип справедливости (не обеспечивает нормальное и расширенное воспроизводство рабочей силы), не чувствительное повышение не играет стимулирующей роли.

Выводы. Нами было установлено, что увеличение заработной платы повлекло за собой незначительный рост показателей внешней положительной мотивации, подобной тенденции не было обнаружено в отношении внутренней мотивации.

Однако мотивация включает в себя не только внешнюю положительную, но и внутреннюю мотивацию, т.е. отношение работников к труду, возможность самовыражения и самореализации в труде. Проведенное исследование показывает, что активизации этих процессов в действительности происходит при эффективном мотивационном комплексе: разработанном на предприятии в системе управления персоналом.

Таким образом, проблема мотивации труда не может быть решена в полной мере посредством только материального стимулирования, необходимы меры морального стимулирования, формирование новой кадровой политики, которая способна управлять трудовой мотивацией.

Мы признаем главенствующую роль материального стимулирования в решении интересующей нас проблемы, т. е. необходимо увеличение размера заработной платы, использование системы премирования, в целом - проектирование системы оплаты труда, предусматривающую мотивацию трудовой деятельности.

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ПРОЦЕСС ПОБУЖДЕНИЯ РАБОТНИКА К
ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Мы пришли к заключению, что работа с кадрами, построенная на обоснованном мотивационном комплексе, способствует достижению высокой деловой активности и развитию персонала в целом.

Список литературы

1. Агафонов Н., Радченко В. Рыночный механизм мотивации к труду в сфере аграрного производства // Экономика Украины. – Киев, 1998. – № 3. – С.66-73.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. Пер. с рум. - М.: Политиздат, 1983. - 142 с.
4. Материальное стимулирование в сельском хозяйстве: Справочник. / Сост. В.Н. Журиков, А.К. Забалуев, В.П. Протасов, В.А. Чупеев - М.: Агропром-издат, 1985. – 189 с.
5. Менеджмент: теория, практика и пути развития. // Материалы конференции. – С.-Пб.: Нестор, 1999. – 224 с.
6. Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: Гардарики, 1998. – 528 с.

Поступила в редакцию 29.05.2007 г.

Куліпанов К.А. Мотивація праці як процес спонування працівника до ефективної трудової діяльності // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка, 2007. – Т. 20 (59). – № 1. – С. 96-101.

У статті досліджена структура мотиваційного комплексу Агрофірми «Злагода» (м. Білогірськ), отримані показники внутрішньої, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної мотивації.

Ключові слова: мотивація, праця, ефективність

Kulipanov K.A. Labor motivation as a motive process for workers efficient labor activity // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy, 2007. – Vol. 20 (59), # 1. – P. 96-101.

The structure of motivational complex for agrofirm “Zlagoda” is studied in the paper. Factors of internal, external positive and negative motivation are obtained.

Key words: motivation, labor, efficiency.