

Депутатова Людмила Николаевна

аспирантка, ассистент кафедры экономики и управления на предприятии гуманитарного факультета
milade@mail.ru

Солодяшкина Юлия Евгеньевна

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга гуманитарного факультета
solodiashkina@mail.ru

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЕГО ТВОРЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ

Аннотация

В статье рассматривается система мотивации труда в рамках поведенческого подхода. Предложена схема взаимодействия регламентированного и творческого труда, а также влияние их соотношения на рост благосостояния общества. Сделан акцент на необходимости изменения подхода к системе мотивации персонала в саморазвивающихся и самоорганизующихся системах.

Ключевые слова: мотивация труда, потребности в достижении целей жизни, регламентированный труд, творческий труд, саморазвивающаяся и самоорганизующаяся система

Сегодня невозможно представить развитие бизнеса без совершенствования внутренних процессов в организации. Процессное управление как механизм управления затратами и создания конкурентных преимуществ давно известен. Общество знакомо с японской системой «кайзен» и выстроенной на ее основе концепцией бережливого производства,

студенты разных стран изучают подходы к оценке качества менеджмента, согласно стандартам ИСО и EFQM и т.д. При этом ни один из авторов новых методов и подходов не отрицает классического подхода в менеджменте, который основан на четырех функциях управления: планирование, организация, контроль и мотивация. Научным сообществом и руководителями-практиками признано

творческий β -труд – это
работа, направленная

на создание новых

материальных,

интеллектуальных

и духовных благ, а также

новых методов производства

нано, что отсутствие хотя бы одной из вышеперечисленных функций ведет к отсутствию управления в целом. В большей степени это всегда касалось эффективной системы мотивации.

Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей. Мотивация может быть внешней и внутренней (1).

Поведенческий подход в менеджменте уделяет огромное внимание функции мотивации. Мало того, именно человек и его устремления лежат в основе внутренней системы мотивации при современном подходе (2–3). Мы предполагаем, что при управлении процессами саморазвития и самоорганизации, элементы которого в той или иной степени присущи любому обществу и, следовательно, любой организации, требуется особый взгляд на мотивацию человека. Под саморазвивающимися, самоорганизующимися системами мы понимаем организации, качественное изменение которых происходит за счет внутренних источников (4).

Представленный в статье подход может служить также основой для оценки человеческого потенциала

региона, с точки зрения его социальной ответственности и роста благосостояния.

Альтруистические и эгоистические цели в трудовой мотивации

Профессор Генкин Б.М. в своих работах уделяет большее внимание структуре и видам труда. Генкин Б.М. выделяет три вида деятельности человека: α -труд, β -труд и γ -труд.

Регламентированный или α -труд – это работа, выполняемая по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель работы не вносит в нее никаких элементов новизны, собственного творчества

Творческий β -труд – это работа, направленная на создание новых материальных, интеллектуальных и духовных благ, а также новых методов производства.

Духовный или γ -труд – духовная компонента деятельности человека (1).

Творческий труд позволяет увеличивать качественные показатели регламентированного труда. Духовную компоненту на наш взгляд целесообразно определить как направление творческого труда + β -труд или - β -труд.

Положительный творческий труд или + β -труд формируется при направленности труда на альтруистические цели жизни человека, а именно социально-альтруистические, эстетические, интеллектуальные, духовные.

Отрицательный творческий труд или - β -труд формируется при направленности труда на эгоистические цели жизни человека, а именно социально-эгоистические, материальные, эмоциональные.

Известно, что в основе поведения человека лежит мотив, который форми-

Потребности в достижении жизненных целей

№	Цели	Группы целей	Вид потребностей в достижении целей жизни
1	Эгоистические	Материальные	Богатство, роскошь
2		Эмоциональные	Развлечение, риск
3		Социальные эгоистические	Власть, слава
4	Альтруистические	Социальные альтруистические	Дружба, любовь, семья, благотворительность
5		Интеллектуальные	Знание, творчество в науке, технике
6		Эстетические	Красота, творчество в искусстве
7		Духовные	Духовное совершенствование

руется его потребностями. Генкин Б.М. говорит о потребности человека в достижении целей жизни. Мы считаем целесообразным разделять данные цели на альтруистические и эгоистические. Альтруистические цели жизни связаны с заботой о ближних, развитием интеллектуальных характеристик, эстетическим развитием, духовным совершенствованием. Эгоистические цели жизни направлены на материальные блага, развлечения и развитие тщеславия (см. табл. выше).

Положительный труд обеспечивает рост благосостояния, в то время как отрицательный творческий труд обеспечивает деградацию персонала в моральном, нравственном, и, в конечном счете, экономическом плане.

Внутрифирменное предпринимательство как условие для самоорганизации и саморазвития

В работах Молодчика А.В. приведены исследования, выявляющие соотношение между способностями человека и его отдачей на рабочем месте.

Выполняя все указания и действуя строго в соответствии с должностными обязанностями, работник, как правило, использует только 20–30% своих способностей. При этом не активизируется творческий потенциал интеллектуального человека. Однако на этом же самом рабочем месте при соответствующей мотивации работник может задействовать 80–90% своих способностей, прежде всего, за счет личной заинтересованности в результатах труда (5). Молодчик А.В. и Андруник А.П. выдвинули предположе-

выполняя все указания
и действуя строго
в соответствии
с должностными
обязанностями, работник,
как правило, использует
только 20–30% своих
способностей

облик организации ...
связывается с наличием
у нее способности
к саморазвитию и
эффективных механизмов
для этого, сочетающихся
с инновационной
восприимчивостью

ние о том, что управление внутриорганизационным поведением работников посредством применения личностно-ориентированных технологий формирует партнерские отношения предпринимателей с персоналом, создает условия для его саморазвития и обеспечивает дополнительные конкурентные преимущества бизнесу (6).

Если речь идет о мотивации сотрудников на саморазвитие и самоорганизацию (2С система), то, закономерно предположить, что простой материальной системы мотивации здесь недостаточно. Скорей всего, материальная составляющая должна вытекать из стремления к удовлетворению других потребностей, находящихся на более высоком социальном уровне. Таким образом, мы стремимся «перевернуть» пирамиду Маслоу, воздействуя на поведение людей изнутри организации.

Конструкция организации с «нормативно-этической» (самоорганизация) и «нормативно-практической» (саморазвитие) основами должна соответствовать следующим ключевым характеристикам: внутренняя мотивация; ценности; инициатива и

вовлеченность субъекта управления; децентрализация; самообучение; принятие ответственности; лидерство (6). Авторы научной гипотезы опираются на внутрифирменное предпринимательство, как условие, позволяющее развиваться процессам самоорганизации и саморазвития. В то же время мы предполагаем, что такие условия могут базироваться и на других бизнес-моделях, формируя те или иные элементы, присущие процессам 2С системы.

Облик организации, создаваемой при переходе, обоснованно связывается с наличием у нее способности к саморазвитию и эффективных механизмов для этого, сочетающихся с инновационной восприимчивостью и результативностью. Они характеризуются доминированием внутренних (эндогенных) факторов развития, среди которых активность развивающегося субъекта является ключевым (7).

Выводы

Можно с уверенностью утверждать, что управление процессами саморазвития и самоорганизации не терпит авторитарной модели управления и предполагает создание определенных условий для изменения поведения людей. Люди должны стремиться увеличивать составляющую + труда, при этом обеспечивая рост своего материального благосостояния не в виде основной конечной цели, а как фактор, необходимый для роста качества своей социальной и духовной жизни. Такое возможно только если в обществе (в организации в частности) превалирует культура, основанная на духовных ценностях.

Данный подход требует дополнительного научного анализа, позволяющего оценивать возможности мотивацион-

ных механизмов в области создания условий для роста благосостояния общества и его инновационной активности (8).

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2005. – 416с.
2. Мингалева Ж.А., Быкова Е.С., Лобова Г.Ю. Самоактуализация личности: управленческие аспекты институционализации // Власть. – 2012. – № 9. – С.110–113.
3. Мингалева Ж.А. Современные стратегии фирм // Экономика и производство. – 2002. – № 4. – С. 13.
4. Комаров С.В., Молодчик А.В. Теоретические основы управления поведением целеполаганием в саморазвивающихся, самоорганизующихся системах // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 40–45.
5. Молодчик А.В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание: учеб. пособие для вузов. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 296 с.
6. Андруник А.П., Молодчик А.В. Методология управления поведением персонала в самоорганизующихся, саморазвивающихся инновационных предприятиях // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 99–103.
7. Акатов Н.Б. Инициирование организационного саморазвития // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2012. – № 2. – С. 118–123.
8. Мингалева Ж.А. К вопросу о взаимосвязи корпоративной культуры и инновационного развития // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управления. – 2011. – № 4. – С.42–46.

рп

Ludmila N. Deputatova

Postgraduate Student, Assistant Lecturer of the Chair of Economics and Company Management of the Humanitarian Faculty, Perm National Research Polytechnic University

Yulia E. Solodyashkina

Cand. of Econ. Sci., Associate Professor of the Chair of Management and Marketing of the Humanitarian Faculty, Perm National Research Polytechnic University

Motivation to Labor in a System of Development of its Creative Component

Abstract

A system of a labor motivation within a behavior based approach is considered in the article. An interaction pattern of regulated and creative labor, and effect of their correlation on a community welfare growth is proposed. An emphasis on necessity to change an approach to the motivation system of personnel in self-developing and self-organizing systems is laid.

Keywords: labor motivation, demands for meeting of a life goal, regulated labor, creative labor, self-developing and self-organizing system