

Мотивационный кризис: причины возникновения и пути преодоления

Основным фактором формирования социальной активности человека является труд. Сознательная, преобразовательная деятельность человека – определяющее условие сохранения и поддержания социальной жизни. Поэтому важным источником развития общества в целом, включая и развитие социальной активности, является мотивация трудовой деятельности человека. Как свидетельствуют социологические исследования реального состояния заинтересованности в труде, качественной трансформации структуры ценностных ориентаций, в настоящее время происходит кризис трудовой мотивации под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов, что в свою очередь обуславливает кризис социальной активности. Созидательная, трудовая деятельность не обеспечивает реализации всех групп потребностей: физических, социальных, интеллектуальных и пр. Существует несколько причин кризиса трудовой мотивации. Кризис мотивации проявляется и в том, что происходит замена уровня высших потребностей уровнем низших потребностей, причем степень упрощения приближается к деградации. Прежние ориентиры разрушены, а новая созидательная мотивация не создана. Несомненно, что для ее появления необходим соответствующий механизм стимулирования, который мог бы влиять на структуру ценностей трудовой деятельности, а следовательно, и социальную активность. Трансформация мотивации трудовой деятельности затрагивает и такие традиционные мотивационно-моральные установки в неформальной жизни людей, как, например, совесть. Это один из самых сильных факторов мотивации и регулирования поведения людей, имеющий как бы скрытый, латентный характер, однако проявляется он в любой деятельности.

В настоящее время идет борьба совести с желанием накопления капитала любой ценой. Процесс этот протекает очень сложно и болезненно. И, к сожалению, не всегда в пользу совести. Таким образом, эффективный баланс интересов, мотивов и стимулов в обществе далеко не достигнут,

напротив, их дробление идет более интенсивно, чем интеграция. В сознании работников фиксируется реальное противоречие между целью и средствами ее достижения, между мотивами и стимулами, что создает кризисное состояние мотивации трудовой деятельности, а следовательно, и социальной активности человека и общества в целом.

Изучение различных теорий мотивации и их влияние на стимулирование работника на более производительный труд, выявление методов мотивационного воздействия отражены в огромном количестве исследований по менеджменту, экономике труда, среди которых особо выделяются исследования Н.Т. Буханцева, О.С. Виханского, А.И. Наумова, Н.А. Волгина, Дж.Мл.Грейсон, К. Делл, Н.А. Кокина, В.С. Кудрина, А.А. Лившица, Л.Я. Литвиненко, С.Н. Панова, Р.М. Фаллер, Р.А. Яковлева и др.

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации.

Человеческий фактор как определяющий среди других факторов производства, обуславливающих рост производительности труда на предприятии, в рыночной экономике играет огромную роль. В свою очередь, активизация человеческого фактора невозможна без изучения трудовой мотивации работников, без выявления причин, заставляющих их чувствовать себя вовлеченными в трудовой процесс; причем, очень важно выяснение мотивов, побуждающих работников трудиться на конкретном предприятии (в организации).

Готовность и желание работника выполнять свою работу относятся к основополагающим факторам обеспечения успешного функционирования организации. Принуждение к труду не может дать положительного результата, даже если работник выполняет очень простую по содержанию и

легко поддающуюся контролю и учету работу, не требующую высокой квалификации.

Исходя из определенной системы ценностей, следуя определенным нормам и правилам поведения, человек каждую конкретную работу персонифицирует, придавая ей в определенной степени уникальный характер.

Отсутствие энтузиазма в работе чаще всего наблюдается там, где имеется недостаток личного интереса. Задача управленца, который должен мотивировать работников, заключается в том, чтобы предоставить им возможность удовлетворить личные потребности в обмен на качественную работу.

Термин «удовлетворение потребностей» отражает позитивные чувства облегчения и благополучия, которые ощущает работник, когда его желание выполнено.

Мотив трудовой деятельности – это совокупность причин, побуждающих работника участвовать в создании материальных и духовных ценностей самостоятельно или в составе трудового коллектива.

Причины трудовой мотивации человека (их более двух десятков) можно подразделить на внешние и внутренние.

Внешними побуждающими причинами могут служить законы страны проживания, нормативные инструкции и акты, трудовой кодекс, приказы и распоряжения.

Внутренние причины – это материальное вознаграждение, получение удовольствия от результатов деятельности, познание нового, саморазвитие и совершенствование в процессе труда, реализация заложенных природных способностей индивида, уважение членов трудового коллектива и т.п.

Мотивационный кризис проявляется в первую очередь в том, что труд перестает выполнять свои функции:

- не снабжает общество товарами и услугами в достаточном количестве и необходимого качества; не обеспечивает материальное содержание работника и членов его семьи (иждивенцев);

- он перестал быть условием самореализации личности и мерилom положения человека в обществе.

Консолидация общества не обеспечивается, оно все больше поляризуется на богатых и бедных, а социокультурная функция передачи традиций в сфере труда от поколения к поколению прервалась и происходит формирование новых ценностей.

Таким образом, ни одна из функций труда до сих пор не выполняется.

Анализ систем трудовых отношений между руководителями предприятий и наемными работниками позволяет выявить ряд негативных тенденций:

- занятость представляет главную социальную проблему для работников и определяет их поведение в отношениях с предпринимателями;

- руководители используют страх работников потерять место как один из основных инструментов своего влияния на трудовые отношения;

- угроза увольнения заставляет работников не протестовать в активной форме против систематического снижения реальной заработной платы. Соглашаться с авторитарным стилем управления, искать дополнительные источники доходов.

Выделяют следующие причины кризиса трудовой мотивации.

Во-первых, для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником основных жизненных потребностей.

Во-вторых, ухудшаются условия трудовой деятельности. Труд в сфере материального производства требует большого физического напряжения, ухудшилось медицинское обслуживание, отсутствует помощь в решении социальных проблем со стороны высшего руководства предприятий.

При разработке экономических реформ на общегосударственном и региональном уровнях преобладает ориентация на прибыльность, а не на социальную справедливость. При такой направленности вряд ли можно рассчитывать на повышение социальной эффективности проводимых преобразований, а, следовательно, и социальной активности людей.

В-третьих, происходят резкие изменения в духовных и интеллектуальных потребностях. Значительное имущественное расслоение населения, также значительно снижает мотивацию трудовой деятельности и обуславливает ее кризис.

Труд перестает быть эффективным источником удовлетворения потребностей рабочих предприятий. Исчезли или значительно уменьшились такие элементы социальных побуждений, как работа на благо общества, трудового коллектива. Преобладающее значение приобретает фактор материального вознаграждения: в структуре трудовой деятельности его удельный вес в 2 раза превышает следующий за ним по значению мотив – общение с людьми. Притом, что структура мотивов трудовой деятельности примерно одинакова у работников различных по форме собственности предприятий.

Ухудшение материальных условий вызывает у работников чувство страха перед будущим, неуверенности в завтрашнем дне. Среди мотивов трудовой деятельности преобладают краткосрочные цели и ценностные ориентации. Люди хотят получить желаемые блага сейчас, немедленно, в наиболее полном объеме, отвергают возможность отсрочить их получение на относительно длительный срок. Приоритетными становятся личный или групповой эгоизм, корпоративные интересы. Мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством занимают самые последние места среди побудительных причин трудовой деятельности работников, независимо от форм собственности предприятий.

Таким образом, кризис мотивации проявляется и в том, что происходит замена уровней высших потребностей уровнем низших потребностей,

причем степень упрощения приближается к деградации. Прежние ориентиры разрушены, а новая созидательная мотивация не создана. Несомненно, что для ее появления необходим соответствующий механизм стимулирования, который мог бы влиять на структуру ценностей трудовой деятельности, а, следовательно, и социальную активность.

Одной из основных макроэкономических причин кризиса мотивации трудовой деятельности является изменение отношений собственности, которые обуславливают формирования качественного состояния мотивации труда, ее основы, структуры. Содержания, под воздействием чего формируется и сам тип личности с определенной структурой трудовых ценностей.

Именно многообразие форм собственности существенно меняют структуру мотивации труда, а именно усиливаются роль и ответственность самого работника за воспроизводство, своих способностей к труду, а где-то и материальная ориентация на работодателя, на его помощь, ослабевает зависимость работников от государство.