

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ФАКТОРЫ И ПРИОРИТЕТЫ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

© 2014 Леухин Андрей Олегович

© 2014 Максимова Ксения Романовна

Казанский (Приволжский) федеральный университет
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: efahr@mail.ru

Рассмотрены особенности мотивации и стимулирования труда персонала и их влияние на качество трудовой жизни. Организация представлена как развивающийся локальный социум. Раскрыты актуальные опорные точки в политике мотивации. Дана оценка составляющим качества трудовой жизни с позиции мотивации и стимулирования, показана степень значимости безопасности труда. Отражены ожидания работников на основе проведенного исследования, сделаны выводы об удовлетворенности населением качеством трудовой жизни.

Ключевые слова: мотивация персонала, пирамида А. Маслоу, качество трудовой жизни, безопасность труда.

В современном мире все более актуальным вопросом для любого работодателя становится возможность повышения производительности труда без существенных материальных затрат. Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения. В данной статье будут рассмотрены проблемы качества трудовой жизни и влияние на него мотивации персонала. Удовлетворение потребностей персонала в тех или иных запросах, позитивное или негативное влияние факта удовлетворения этих потребностей на мотивацию и, как следствие, на качество трудовой жизни позволят нам выявить факторы, сильнее всего воздействующие на повышение качества трудовой жизни персонала организации.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих рациональное использование трудового и творческого потенциалов человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив различные параметры, влияющие на жизнь людей во всех ее проявлениях. В самом определении качества трудовой жизни прослеживается тесная взаимосвязь с теорией мотивации, так как под мотивом понимают побуждение человеческого поведения, базирующееся на субъективных ощущениях недостатков или личных стимулах.

Трудовая деятельность персонала в организациях любых отраслей предполагает наличие мотивации. Под термином мотивации в научно-практическом менеджменте подразумевается процесс стимулирования себя и других к деятельности, что способствует достижению как личных, так и общих целей организации.

Качество трудовой жизни рассматривается как сложная система свойств, характеризующих условия трудовой деятельности с позиции максимальной отдачи способностей работника. Например, согласно данным исследовательского центра SuperJob, в современной России заработная плата - важнейший источник дохода. Данные исследований свидетельствуют о том, что в среднем около 60 % наемных работников не имеют других источников дохода, кроме заработной платы. Для сравнения: в европейских странах заработная плата составляет только 60-70 % от всего дохода работника, т. е. служит фундаментом обеспечения его нормальной жизнедеятельности¹.

Человек в процессе своей работы сталкивался с процессами мотивации и стимулирования. Есть несколько определений понятия мотивации, которые применяются в менеджменте. Остановимся на одном из них. Мотивация персонала - это процесс удовлетворения потребностей и ожиданий работников в работе, которую они выбрали. Этот процесс осуществляется, когда цели работников совпадают с целями предприятия, где они трудятся².

Данное взаимодействие образует некий фундамент, на котором уже долгие годы держится деятельность предприятий. Однако производственные отношения всегда вступали в полемику с силами. Сначала человек стимулировал развитие техники и технологий, что значительно увеличивало мощь производительных сил и приводило к уменьшению потребности в отношениях. Этот цикл периодически повторяется и в современной деятельности.

В процессе производственных взаимоотношений деятельность человека преобразуется в конкретное поведение, прогнозируемым итогом которого считаются совместные действия работников, реализующих намерения организации. В действие вступают организационные механизмы, побуждающие работников (единичного человека, категорию людей либо коллектив) к деятельности для достижения определенных целей организации и данных результатов труда. Эти действия (стимулирование) выполняет субъект управления (правительство, органы управления предприятием, непосредственный управляющий и т.д.), тем самым запуская процесс формирования мотивов труда - мотивацию трудовой деятельности.

В рамках изменений, которые наблюдаются на сегодняшний день, успех гарантирует только успешная коллективная работа. Эта работа, по мнению Т.О. Соломанидиной, зависит от равномерности и силы основных принципов совместной работы, а также от того, на сколько одинаково они будут выполняться участниками трудовых отношений. Работа должна быть направлена на удовлетворение потребностей и ожиданий в цепочке потребностей и ожиданий человека «потребности организации - потребности общества»³. Эффективная реализация философии сближения потребностей и ожиданий работника и потребностей компании способна сформировать крепкий коллектив.

Самые распространенные ожидания работников связаны с высоким качеством трудовой жизни, корректностью и своевременностью оценки резуль-

татов труда, увеличением доходов и возможностью денежных накоплений⁴. Персонал ожидает от организации удовлетворения своих потребностей в соответствии с результатами своего труда, со своей квалификацией, с трудолюбием и способностями.

Качество трудовой жизни (КТЖ) - это интегральное понятие, под которым подразумевается справедливое вознаграждение за труд, проявляющее себя в виде различных льгот и пособий, а также страховых обеспечений, безопасные и здоровые условия труда, возможность использовать и развивать свои способности, профессиональный рост и уверенность в будущем, хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе, правовая защищенность, достойное место работы, социальная полезность работы и т.д. (рис. 1).

Проводя аналогию между иерархией человеческих потребностей и составляющими качества трудовой жизни, можно сделать некоторые заключения. К уровню физиологических потребностей термин качества трудовой жизни не имеет никакого отношения, так как первичный уровень потребностей не предполагает необходимости в работе, и тогда, когда человек удовлетворяет первый уровень потребностей, у него появляются запросы на соответствие определенному уровню качества жизни⁵. Удовлетворение физиологических потребностей, в свою очередь, обеспечивает выживание человека и создает объективную возможность шагнуть на ступень социальных и духовных потребностей. В начале пути становления российского экономического общества мы наблюдали

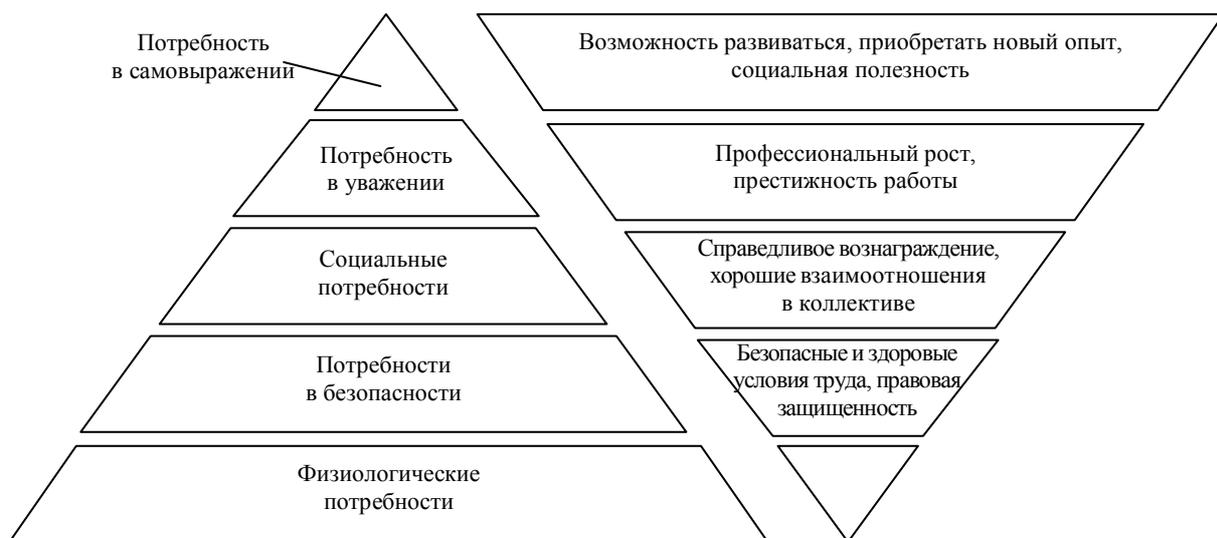


Рис. 1. Соотношение иерархии потребностей А. Маслоу и показателей КТЖ

Примечание. Составлено авторами на основе проведенных исследований.

картину недостаточного удовлетворения нижних ступеней пирамиды потребностей А. Маслоу для многих категорий работников большинства российских предприятий. Об этом свидетельствовали длительные невыплаты зарплаты, наличие трудовых конфликтов, коллективные забастовки и т.д.

Для выявления степени влияния факторов качества трудовой жизни на мотивацию персонала было проведено исследование влияния каждого из факторов КТЖ на саму мотивацию, по его итогам можно сделать вывод о том, что потребности в безопасности и их влияние на трудовую мотивацию преобладают у большего количества из всех опрошенных респондентов (рис. 2). Процентное соотношение означает, какое количество респондентов в целом оценивают этот фактор как наиболее важный (по шкале от 1 до 10 - выше 5).

Потребность в безопасности и уверенности в будущем определяется необходимостью защи-

тить потребность в самовыражении, которое интегрирует в себя самореализацию человека, его стремления к развитию своего внутреннего потенциала, творческих особенностей, удовлетворению трансцендентных потребностей и т.п.⁶

В связи с изложенным можно говорить о том, что персонал будет считать свой уровень качества трудовой жизни более чем приемлемым, если будет удовлетворена потребность в безопасности. Исходя из исследований, можно отметить, что в меньшей степени на уровень качества трудовой жизни повлияет удовлетворение потребностей в уважении и самовыражении.

В ходе исследования 63 % респондентов⁷ отметили для себя важным мотивирующим фактором критерий “профессиональный рост”. Здесь имеет смысл говорить о мотивации по статусу (или рангу). Мотивация по статусу основана на интегральной оценке деятельности сотрудника,

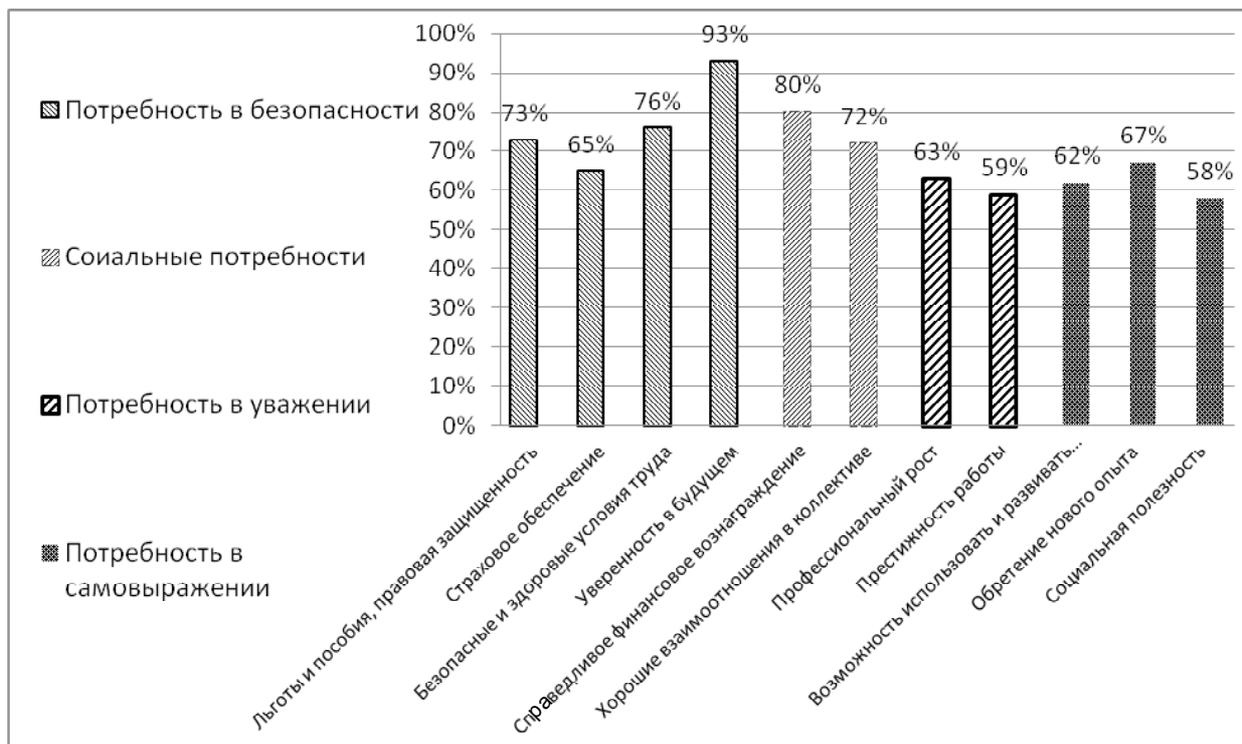


Рис. 2. Анализ влияния факторов на трудовую мотивацию (2014)

Примечание. Составлено авторами на основе проведенных исследований.

ты людей от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира, сохранения их здоровья и стабильного уровня жизни и, конечно, наличия интересной и высокооплачиваемой работы и т.д. Потребность в безопасности и уверенности в будущем отражает одноименные составляющие уравнения качества трудовой жизни. Слагаемое профессионального роста отражает

учитывающей уровень его квалификации, качество труда, отношение к работе и другие показатели, определяемые конкретными условиями деятельности человека в своей организации.

Мотивация к улучшению качества трудовой жизни через профессиональный рост является наиболее типичной в современном российском обществе.



Рис. 3. Результаты опроса: приоритетный мотивирующий фактор при достаточном уровне заработной платы (2014)

Примечание. Составлено авторами на основе проведенных исследований.

По результатам исследования видно, что при достаточном уровне заработной платы большее количество респондентов отдало предпочтение удовлетворению потребностей в уважении и в безопасности (рис. 3). Это говорит о том, что перспективы развития и безопасность труда - это те факторы, которые формируют у персонала понимание достойного уровня качества трудовой жизни.

Из всех опрошенных респондентов не было выявлено работников, которых бы полностью не устраивало настоящее место работы (см. рис. 4). Это говорит о том, что локальный социум для работников организации достиг нормативного уровня предоставления условий труда и заработной платы. Персонал субъективно определяет отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносит его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Дисбаланс нужно снимать.

Вследствие восприятия субъективной несправедливости в финансировании, распределе-

нии заработной платы или иных вознаграждений возникает психологическое напряжение в коллективе, которое необходимо уменьшать, предоставляя работникам осмысление принципа, что лежит в основе распределения вознаграждений, при этом объясняя его разумность, рациональность и, таким образом, справедливость. Авторы данной теории Лайман Портер и Эдвард Лоулер включили в свою теорию элементы теории ожидания⁸.

По их теории, мотивация является функцией потребностей индивида, его ожиданий и субъективного ощущения справедливости получаемого вознаграждения. Удовлетворенность рабочим местом свидетельствует: на данном этапе эти приоритетные потребности обеспечиваются на достаточном уровне и организация внушает персоналу уверенность в будущем, что является в ней значительнейшей потребностью после финансовой.

Стоит отметить, что по мере «повышения» потребностей человека значимость финансовой



Рис. 4. Результаты опроса: удовлетворенность настоящим местом работы (2014)

Примечание. Составлено авторами на основе проведенных исследований.

компенсации снижается, а потребность в самоактуализации - достижении профессиональных высот в деле, которым человеку заниматься приятно, - и вовсе не зависит от уровня вознаграждения.

В целом, человеческие потребности, как и их отражение в мотивации, не “вмещаются” так аккуратно в модель пирамиды потребностей А. Маслоу. Можно говорить о том, что пирамида является собой лишь одну из версий интерпретации среднего среза потребностей общества. Маслоу и сам неоднократно упоминал в своей статье о неверном вульгарном понимании его иерархии потребностей. Это была некая идеально-упрощенная модель общего среза потребностей общества, которая не в меньшей мере влияет на приоритеты и график потребностей индивидуума.

Мотивация же представляет собой процесс, в котором еще ярче, чем в общей теории потребностей, выражен нелинейный характер. Сейчас мы принимаем во внимание иррациональную природу человека, пытаясь сопоставить акценты психики, имеющие ситуативную сущность, что говорит об исключительной важности систематического мониторинга психологии персонала. Мы приходим к выводу, что учет психологии сотрудников является важным звеном в обеспечении охраны труда, их безопасности и качества трудовой жизни. То есть при организации управления труда необходимо учитывать психические процессы и свойства, также крайне тщательно анализировать различные формы акцентов психологии индивида и коллектива в целом, наблюдаемых в процессе трудовой деятельности.

Необходимо отметить, что социологический опрос проводился среди банковских работников, а значит у людей с высшим профессиональным образованием. Это так называемая, исключительно интеллектуальная среда, требующая в основном умственной работы. Подобная сфера предполагает изначально безопасные гигиенические условия труда, а значит, безопасность труда априори удовлетворена на существующем уровне. Также стоит отметить гендерный аспект, учитывая факт, что исследование прошли в основном представители женского пола. Это свидетельствует о том, что в силу социальной роли основное количество респондентов отдают предпочтение стабильности и, значит, уверенности в будущем, своему здоровью, как физическому, так и психологическому. Но без удовлетворения низших уровней потребностей это рассматривалось бы в меньшем приоритете, что позволяет нам убедиться в объективности выводов.

Можно говорить о подтверждении подобных выводов в нашем локальном исследовании. Выделяя ярко выраженные мотивирующие потребности в безопасности и социальной сфере, мы можем масштабировать эффект на социум в целом, утверждая, что физиологические потребности в нем удовлетворены для среднего среза населения на должном уровне.

Раскрывая значимость качества трудовой жизни, мы имеем в виду, в первую очередь, приоритетное условие роста производительности труда, в том смысле, что, обеспечивая достойный уровень качества трудовой жизни, мы позволяем раскрыть трудовой потенциал персонала. В разрезе же данной статьи мы находим актуальные “точки”, при воздействии на которые работодатель создает гармоничное чувство у субъекта в удовлетворении важнейших на данный момент потребностей локального социума - рабочего коллектива определенной компании. Развитие среды в рабочем коллективе происходит со схожими свойствами пирамиды А. Маслоу, так как в роли подсистем выступают индивидуальные потребности, формируя собой “организм”, как минимум, с такими же усредненными явлениями. Учитывая их динамическую природу, иррациональную природу поведения индивида, мы считаем, что подобные социологические опросы важно проводить систематически для мониторинга среды и корректировки политики мотивации, это должно способствовать повышению ее качества.

¹ Рынок труда и занятость населения / Территориальный орган государственной статистики по Республике Татарстан : офиц. сайт. URL: http://tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/employment.

² Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2010. С. 50.

³ Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала. М., 2012.

⁴ Фахрутдинова Е.В. Качество свободного времени как показатель оценки качества жизни населения // Экономические науки. 2013. № 12 (109). С. 80-83.

⁵ Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере Республики Татарстан) // Ученые записки Казанского университета. 2012. № 6. С. 19-25.

⁶ Сафина Л.М., Миропольская Н.В. Система социальной защиты как фактор формирования качества трудовой жизни // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 5. С. 3.

⁷ Вычислено по итогам исследования, проведенного авторами статьи.

⁸ Мэксон М. Основы менеджмента. М., 1992. С. 162.