

ду решить этот вопрос, решение его находится на стыке интересов самых разных сфер, требует координации усилий на государственном уровне.

Современный специалист должен четко осознавать, что в основе деятельности предприятия лежит получение конкурентного продукта. Необходимо тесное сотрудничество вузов и предприятий, заинтересованность и участие производителей в подготовке специалистов «для себя» путем, например, совместного с учреждениями образования проведения профессиональных конференций и семинаров, чтения лекций ведущими специалистами, руководителями передовых предприятий отрасли, на которых и студенты, и преподаватели имели бы возможность ознакомиться с новыми достижениями во всех сферах АПК из первых уст. Будущий работодатель должен реально влиять на содержание образовательных программ, что обеспечит повышение качества профессионального образования отрасли. Вузы должны обеспечивать высокий уровень теоретических знаний, а предприятия с готовностью предоставлять возможность для приобретения практических навыков. Данный подход позволит получить на выходе полноценных специалистов для аграрной отрасли.

Список использованной литературы

1. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.mshp.gov.by/programms>.

2. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник. Минск, 2016. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://belstat.gov.by>.

УДК 631

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННО-ЦЕЛЕВОГО РЕЗОНАНСА В МЕХАНИЗМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Гришко В.В., д.э.н., профессор,

Гунченко М.В., к.э.н., доцент,

Зернюк Е.В., к.т.н., доцент

Полтавский национальный технический университет имени Ю. Кондратюка, г. Полтава

Ключевые слова: мотивация труда, мотивационный механизм, мотивы, цели, стимулы.

Keywords: motivation of work, motivational mechanism, motives, goals, incentives.

Аннотация: В статье рассмотрены основные принципы формирования мотивационного механизма труда. Выявлены существующие противоречия в схемах мотивационного процесса, а также установлены факторы, влияющие на возникновение мотивационно-целевого резонанса.

Summary: The article considers the basic principles of the formation of the motivational mechanism of labor. The existing contradictions in the schemes of the motivational process are revealed, as well as the factors influencing the origin of the motivation-target resonance.

Наращение гуманистических тенденций в теории и практике хозяйствования в центр внимания ставит способность экономики к эффективным качественным преобразованиям. Необходимым условием и объективной необходимостью таких преобразований является формирование новой системы мотивации труда, а также разработка и внедрение новых подходов к построению моделей мотивации труда, которые бы учитывали структурные изменения внутреннего строения мотивации, наблюдаемые сегодня.

Значительный вклад в изучение проблемы мотивации труда сделали М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Милль, А. Смит, М. Туган-Барановский, Х. Хекхаузен и др. Ведущее место в теории мотивации труда принадлежит работам С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлеланда, Л. Портера, Ф. Тейлора, В. Оучи. Значительных достижений в развитии современных теорий мотивации получили украинские ученые: Д. Богиня, А. Гальчинский, А. Гришнова, Ю. Зайцев, М. Карлин, А. Колот, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Куликов, В. Лагутин, В. Липов, В. Мандибур, В. Новиков, А. Павловская, И. Петрова, М. Семькина, А. Чухно, а также российские ученые: Л. Абалкин, В. Автономов, А. Зиновьев, В. Иноземцев и др. [1].

Несмотря на значительный вклад этих ученых и определенную степень разработки темы, острота и актуальность проблемы требуют дальнейшего углубленного анализа, переосмысления традиционных концепций и разработки современных методик формирования и реализации мотивационных моделей. В теоретико-методологическом обосновании формирования механизма мотивации труда отсутствуют единые взгляды на содержание и функции его основных элементов, не существует единой схемы их взаимодействия. Также отсутствуют научные исследования по комплексному рассмотрению проблемы становления мотивационных систем труда, проблемы адекватного определения и практического использования изменений в мотивационной системе труда в современных условиях. Это вызывает необходимость изобретения новых подходов к построению моделей мотивации труда в современных условиях и обосновывает актуальность темы исследования.

Под мотивационным механизмом труда мы будем понимать последовательность течения и внутреннее строение мотивации, как сложного явления и побудительной причины трудового поведения работника. Как любой механизм, по определению, мотивационный механизм должен определять роль всех своих элементов, а также причины возникновения и

последствия своего функционирования, через которые раскрывается внутренняя сущность явления.

Многообразие точек зрения по определению потребностей, мотивов, интересов и стимулов как основных элементов мотивационного механизма труда, приводит к существенным противоречиям в схемах мотивационного процесса. Большинство ученых ссылаются на известную схему мотивационного механизма через потребности. Содержательные теории в полной мере раскрывают постулат структуры. Эти теории не противоречат друг другу, а также не дополняют друг друга новыми элементами. И это понятно, классификаций можно дать множество. Однако взаимодействие между отдельными элементами задается только в виде иерархии, что, по нашему мнению, не является правомерным. Схема мотивационного механизма через структуризацию потребностей не конкретизирует пути удовлетворения потребностей, не отражает формы реализации потребностей и процесса формирования мотива. При определенных условиях основу мотивации могут представлять как интересы, ценности ориентации, социальные ожидания, так и административные решения, стимулы.

В индустриальном обществе абсолютное большинство людей побуждается внешними утилитарными стимулами, порожденными необходимостью удовлетворения материальных потребностей. Такой тип механизма мотивации является вполне адекватным функционированию индустриальных производственных систем. Он обеспечивает не только равновесие между различными интересами классов и групп, но и обеспечивает постепенное развитие материального производства. Однако фактор действия внешних факторов объясняет лишь самые примитивные экономические процессы в характере труда. Анализ более сложных общественных отношений требует принимать во внимание также и факторы внутреннего, «неэкономического» характера. Такую мотивацию условно назвали «внутренней», интринсивной, так как мотивы создает сам человек. Внутренняя мотивация определяется составом и значимости самого труда. Примером такого рода мотивации может быть стремление к достижениям, к познанию, к самовыражению и саморазвитию.

Во втором случае мотивация является «внешней», экстринсивной, возникает в результате воздействия на человека извне, например, через оплату труда, распоряжения, правила поведения и т.д. Внешняя мотивация может выступать в двух формах: административной и экономической. Административная мотивация означает выполнение определенных действий по прямому приказу или принуждением. Экономическая мотивация осуществляется через экономический стимул. Иногда именно внешнюю мотивацию называют стимулированием.

Термины «экстринсивная мотивация» и «интринсивная мотивация» позаимствованы из психологии, где они являются общепупотребляемыми,

в то время как в экономической теории термины «внутренняя» и «внешняя» мотивация не являются распространенными.

Современные ученые приводят схемы мотивационного механизма главным образом описательно, не позволяя установить взаимосвязи между его отдельными элементами. Наиболее актуальной проблемой остается проблема согласования в процессе формирования мотивационного механизма интересов рабочего, работодателя и государства. Человек стремится работать для максимизации собственного дохода (что позволит максимизировать удовлетворение потребностей) и для удовлетворения собственных интересов при условии минимизации затрат труда. Работодатель отождествляет цели и интересы организации, стремится улучшить экономических и финансовых показателей деятельности предприятия, усиление позиций на рынке в условиях минимизации затрат на создание мотивационной среды. Государство стремится повысить благосостояние граждан за счет индивидуальных трудовых достижений. Сочетание этих диаметрально-противоположных целей и интересов, их дивергенция в одном мотивационном механизме свидетельствует о так называемом мотивационно-целевом резонансе, который при чрезвычайных обстоятельствах может даже разрушить мотивационный механизм вообще.

Следует отметить, что в современной экономической теории проблема возникновения и смягчения мотивационно-целевого резонанса в процессе мотивации труда остается не изученной. Для схем мотивационного механизма характерно обособление раскрытия его логики с позиций или работника (который в данном случае выступает объектом внешнего воздействия), либо с позиций работодателя (который влияет на работника с целью достижения целей организации). Однако, по нашему мнению, таких отношений можно выделить гораздо больше: например, работник – работодатель, работник – организация в целом, коллега – коллега, работник – коллектив и т.д. Можно составить схему мотивационного механизма для каждого отдельного случая таких отношений. Но эти схемы полностью разделяют результаты труда.

Таким образом, ни одна из существующих схем мотивационного механизма труда не способна объединить в себе одновременно и внутренние и внешние факторы мотивации, а также результаты труда с точек зрения работника и работодателя. Поэтому целесообразно разграничить внешнюю и внутреннюю мотивацию на более глубоком функциональном уровне. Это позволит нам выделить две диаметрально противоположных схемы мотивационного механизма: одна будет отражать особенности формирования интринсивной мотивации, в которой возникновение предметно-целевого резонанса невозможно, а другая – экстринсивной мотивации, в которой возникновение предметно-целевого резонанса можно четко определить и проследить. При этом наличие мотивационно-целевого резонанса будет определять доминанту экстринсивной мотивации в мотивационном механизме труда, а его отсутствие – доминанту интринсивной мотивации.

Для иллюстрации указанного тезиса условно разобьем мотивационный механизм труда на три этапа: 1) принятие стимула и формирования первичного абстрактного мотива; 2) поисковая активность; 3) выбор конкретной цели и формирование намерения. Очевидно, что возникновение предметно-целевого резонанса возможно только на первом этапе формирования мотивационного механизма.

При формировании мотивационного механизма «внутренней», интринсивной мотивации, будем исходить из того, что мотивы при этом создает сам объект мотивации. Фактически этот процесс сводится к формированию и реализации внутренних мотивов деятельности. При таких условиях мотивационно-целевой резонанс или не возникает совсем, или смягчается ожидаемыми результатами труда.

В мотивационном механизме внешней, экстринсивной мотивации, мотив возникает в результате воздействия на человека извне, например, под влиянием стимулов, материальной необходимости, доминирование правил поведения и т.д. В таком случае взаимоотношения цели деятельности и личных потребностей субъекта деятельности носят совершенно иной характер: цель не возникает по развитию и осознанию потребностей, а накладывается на уже существующую систему потребностей и при этом может как соответствовать этой системе, так и не отвечать. Именно на этом этапе возникает мотивационно-целевой резонанс, в результате которого происходит или не происходит принятие субъектом мотивации внешней цели как собственной. Для положительной мотивации в данном случае необходимо, чтобы внешне установлена цель приобрела личную значимость, актуализировалась как какая-нибудь потребность. Проблема исследования этого процесса лежит в области психологии, поэтому в контексте данного исследования мы лишь констатируем возникновение этого явления как факт.

По нашему мнению, различие в обозначении этих двух типов механизма мотивации не меняет его глубинного смысла. Тем более что абсолютно разделить их в методологическом плане невозможно. Поэтому в дальнейшем анализе мы будем исходить из того, что доминирование внешних факторов формирует экстринсивный механизм мотивации труда в материальной системе мотивации. А доминирование факторов порождает интринсивный механизм мотивации труда в нематериалистической системе мотивации.

Таким образом, основной целью мотивации труда становится смягчения или устранения мотивационно-целевого резонанса на первой стадии формирования мотивационного механизма, который позволит реализовать доминанту внутренней интринсивной мотивации и фактически будет способствовать трансформации труда в свободное творчество.

Список использованной литературы

1. Управління та адміністрування в національній економіці: інформаційно-аналітичний аспект: колективна монографія. – Полтава: ПолтНТУ, 2016. – 280 с.