

В связи с тем, что системы политического, экономического и социального устройства зарубежных стран не являются однородными, в каждой из них в соответствии с национальными традициями сформировались различные модели применения экономических рычагов управления безопасностью и охраной труда, страхования, правил дорожного движения, органов надзора, определения убытков от аварий, разработки мероприятий по обеспечению безопасности труда.

Поэтому при разработке механизма оценки экономической эффективности управления безопасностью труда в автодорожном транспорте в Украине следует опираться на те полезные и положительные достижения зарубежных стран, которые применимы в сегодняшних экономических условиях нашей страны с учетом специфики трансформационных процессов и сложности проведения реформирования.

Сердюк О. Ю.

Донецкий национальный университет

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В настоящее время происходят значительные изменения в принципах управления персоналом, направленные в первую очередь на реализацию политики мотивации, которая приобретает решающее значение в современных условиях. Исходя из этого, главный стратегический курс мотивационной политики направлен на высокий уровень образования, квалификации и этики работников; предоставление широкому кругу работников условий для расширения знаний, непрерывного повышения профессионального мастерства, самовыражения; использования пакетов многообразных программ мотивации и развитие организационной культуры. В этой связи в современном менеджменте применяются различные методы мотивации работников, прежде всего разнообразные поощрения нематериального характера.

Как известно, труд является одним из важнейших факторов экономики, эффективность которого зависит от личного отношения человека к труду, его трудового поведения. В свою очередь на трудовое поведение влияет большое количество факторов, которые имеют действия разной силы и разной на-

правленности. Проблема побуждения людей к производительному труду не нова. В экономической литературе существует несколько трактовок понятия «мотивация труда». По мнению одних авторов, мотив — это природная потребность в чем-то; другие считают, что мотивация труда — это осмысленное стремление к успеху, полному удовлетворению потребностей; третьи определяют мотив как надежду на успех и боязнь неудачи. По определению известных авторов учебника по основам менеджмента М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, мотивация — это есть процесс побуждения себя и других к продуктивной деятельности для достижения личных целей и целей организации. В основном обобщенные определения мотивации труда трактуют последнюю как движущую силу поведения, как стремление человека к активным действиям с целью удовлетворения своих потребностей.

Трудовая деятельность имеет сложнейшую поведенческую структуру. С одной стороны, работник, включившись в систему общественного производства, подчиняет свои действия предписаниям и нормам профессиональной среды, а с другой — он как активный и относительно автономный агент производства принимает личные решения, выбирает альтернативные линии поведения. В выборе собственной линии трудового поведения отражается степень соответствия интересов работника целям и интересам производственной организации. Трудовое поведение выражает то, как работник понимает действительность, каким образом он определяет свое место в системе общественного производства и конкретной социальной среде, то, что он считает наиболее значимым для воплощения своих профессиональных достижений. Отображая материальные, социокультурные и нормативные компоненты производственной среды в своем сознании и поведении, работник зеркально не копирует их, а соотносит их со своими интересами, потребностями и функциональными возможностями. Только в этом случае он совершает социально и личностно значимые поступки, входящие в структуру трудового поведения. В этой связи можно говорить о том, что работник мотивирует свое поведение, пропуская внешние факторы сквозь призму своего сознания.

Побуждение людей к высокопроизводительному труду всегда волновало умы человечества. Трудом создаются материальные блага и духовная культура. Возникновение и развитие человека неразрывно связано с возникновением и развитием труда. Ведь труд есть независимое от различных общественных форм условие существо-

вания человека, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не была бы возможна сама человеческая жизнь.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что труд это сознательная, универсальная и организованная человеческая деятельность, содержание и характер которой определяются степенью развития средств труда и особенностями общественных отношений, в рамках которых она осуществляется. Спад производства, упрощение моральных и фетишизация материальных потребностей на производстве создали такое социально-ценностное положение в обществе, при котором старые формы уже не используются, а новые только определяются. Эффективное функционирование экономики государства возможно лишь в условиях восстановления более тесной зависимости между формированием развивающихся рыночных отношений и эффективным использованием материальных и трудовых ресурсов. Однако нынешняя экономическая ситуация характеризуется усилением негативных тенденций в экономике.

Постоянно меняющиеся внешние условия и важность адаптации предприятий к работе в условиях рынка определили необходимость разработки новых методических подходов к формированию системы мотивации труда на предприятии как основного производственного звена. Развитие форм и методов мотивации к труду обусловлено действием различных экономических, социально-политических, научных факторов, имеющих объективный исторический характер. Естественно, что социально-экономические преобразования в Украине должны привести к существенным изменениям в механизме трудовой мотивации. Эти два важных процесса тесно взаимосвязаны ибо, с одной стороны, прогрессивные рыночные преобразования дают новые эффективные методы мотивации труда, а, с другой стороны, — высоко мотивированный производительный труд людей ускоряет возможности экономических преобразований как на предприятии, так и в целом по народнохозяйственному комплексу.

В Украине мотивация людей к высокопроизводительному труду была и есть серьезнейшей проблемой. Оторванность заработной платы от затрат труда и конечных результатов работы приводит к тому, что все больше людей направляют свои усилия не на повышение эффективности труда, а на получение тех или иных материальных благ и льгот. Старая система материального и административного принуждения людей к труду

разрушена, а желанная новая система мотивации пока не имеет достаточных условий для своего развития. Тем не менее мы уже имеем достаточно четкие представления о гуманном цивилизованном обществе и социально ориентированной рыночной экономике, которую мы создаем. Таким образом, можно определить систему трудовой мотивации, необходимую нашему обществу и нашей экономике, и наметить основные пути ее создания и этапы развития.

Современная система мотивации, адекватная условиям переходной экономики, должна обеспечить:

- реализацию трудовой активности трудоспособного населения в сфере общественно полезной деятельности за вознаграждение, которое объективно отражает стоимость и цену рабочей силы на рынке труда;
- оплату труда работника, занятого выполнением работы даже наименьшей сложности, на уровне, который был бы достаточным для нормального воспроизводства его рабочей силы и содержания нетрудоспособных членов семьи;
- престижность и социальную значимость высококвалифицированного и интеллектуального труда;
- высокую конкурентоспособность рабочей силы, ее заинтересованность в повышении профессионально-квалификационного уровня и достижении более весомых результатов труда;
- мобилизацию всех факторов роста продуктивности и эффективности труда.

Отметим, что будущее системы трудовой мотивации напрямую связано с реализацией стимулов высшего уровня, которые зависят от условий самореализации личности, повышения содержания труда работников. Перспективным в этом направлении является дальнейшее расширение объединения профессий, постепенный переход к руководству деятельностью предприятий посредством советов, особенно экономических и научно-технических, повышение уровня квалификации персонала.

Следовательно, мотивация как сложный социальный процесс имеет структурные элементы, выражающие взаимодействие различных внутренних и внешних побудительных сил: потребности, интересы, желания, стремления, ценности, ценностные ориентации, идеалы, мотивы. Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Проблема мотивации тесно связана с проблемой оценки и контроля. Очень трудно найти оптимальный и наиболее эффективный уровень работы, когда каждый работник будет задействован и станет пытаться лучше использовать рабочее время, выполняя порученное ему задание. Эффективность работы оценивать трудно, особенно если это не физическая работа. Работник может быть не склонен увеличивать время выполнения работы — и это большая проблема для руководителя. Если сохраняется такая тенденция, люди снижают свою производительность и она становится минимальной. В результате увеличиваются затраты, снижаются доходы, организация входит в кризисную ситуацию. Таким образом, мотивация является средством исключения таких тенденций. Люди должны быть сами заинтересованы в повышении производительности и эффективности труда. Руководитель должен искать пути и средства повышения мотивационного потенциала управления.

Так, например, в США часто используют опрос работников, чтобы определить: соизмерим ли получаемый ими заработок с их вкладом в дело фирмы. При этом учитывается, что интересы людей меняются, они привыкают к определенному уровню потребления, не всегда стремятся к повышению производительности своей работы и не всегда способны объективно оценивать свой вклад в успех фирмы.

Следует контролировать каждый аспект деятельности работника, и не потому, что нет к нему доверия, к его действиям, а в целях того, чтобы убедиться, что он понимает необходимость улучшения работы и непрерывно пытается внести вклад в общественное дело. Это также необходимо и для совершенствования системы мотивации труда.

Как было отмечено, мотивация к труду по своему содержанию — сложное и многоплановое явление, которое подвержено влиянию многочисленных факторов. Эти факторы, в свою очередь, оказывают позитивное или негативное воздействие на отношение к труду. Действие трудомотивирующих факторов по отношению к работнику предприятия зависит как от внешних, так и от внутренних обстоятельств, которые необходимо учитывать в системе управления трудовой мотивацией.

Становление рыночной экономики неразрывно связано с формированием действенного, функционирующего механизма трудовой мотивации. Поэтому формированию сильной трудовой мотивации необходимо целенаправленно содействовать на всех уровнях управления.