

УДК 331.101

**Проблема взаимосвязи снижения трудовой мотивации
и оппортунистического поведения**

Хитринцев В.Б., к.э.н., доцент кафедры «Экономика»,
Омский государственный университет путей сообщения, Омск, Россия

Аннотация. В статье представлена сущность мотивационного кризиса как основы формирования трудового оппортунистического поведения наемных работников; рассмотрены основные формы оппортунизма в сфере трудовых отношений.

Причинами мотивационного кризиса являются действия администрации предприятия, направленные на ущемление экономических интересов наемных работников. При совместном оппортунистическом поведении наемных работников и администрации формируется его «воспроизводственный эффект», что усиливает мотивационный кризис в сфере труда.

Ключевые слова: отчуждение труда, трудовая мотивация, мотивационный процесс, мотивационный кризис, трудовой оппортунизм, административный оппортунизм.

**The problem of interrelation between reduction of labor motivation
and opportunistic behavior**

Hitrinsev V.B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Omsk State Transport University, Omsk, Russia

Annotation. In the article, the scope of the motivational crisis as the basis for the formation of labor opportunistic behavior of hired workers; The main forms of opportunism in the sphere of labor relations are considered.

The reasons for the motivational crisis are the actions of the administration of the enterprise, release for infringement of economic interests of hired workers. With the joint opportunistic behavior of wage workers and the administration, its «reproductive effect» is formed, which enhances the motivational crisis in the world of work.

Keywords: alienation of labor, labor motivation, motivational process, motivational crisis, labor opportunism, administrative opportunism.

Мотивационный кризис в трудовой сфере проявляется в том, что не выполняются созидательные функции труда, формируется заниженная оценка результатов труда. В результате не обеспечивается благосостояние наемного работника, трудовая деятельность перестает быть условием самореализации личности и мерой, которая определяет ее статус в обществе.

Сущность мотивационного кризиса в сфере трудовых отношений имеет как внутренние его составляющие, так и внешние формы его проявления.

Внутренними детерминантами мотивационного кризиса являются причинно-следственные связи, основанные на интересах и мотивах контрагентов.

Внешние формы представления мотивационного кризиса в сфере труда выражаются через оппортунизм со стороны наемных работников, который нередко является следствием оппортунизма административного.

Мотивационный кризис в сфере трудовых отношений – это форма отчуждения труда, при которой труд перестает выполнять созидательную функцию. [1]

В тоже время отчуждение является принципом формирования трудового оппортунизма.

Экономической основой проблемы взаимосвязи мотивационного кризиса и оппортунизма в сфере трудовых отношений является реализация отношений собственности.

Отчуждение труда является принципом мотивационного кризиса и предпосылкой к формированию оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений.

Собственность рассматривается как единство и противопоставление свободы воли собственника и отчуждения наемного работника от результатов труда.

Категория «собственность» определяется, как полное право власти над вещью собственника, право, которое формирует и реализует свободу воли собственника, что определяет экономическую свободу индивидов в форме присвоения результатов труда. В тоже время, собственность предполагает извлечение материальной выгоды без учета экономических интересов других экономических субъектов. В сфере трудовых отношений собственность определяет возможность эксплуатации в форме отчуждения результатов труда от наемного работника.

Отчуждение труда – это система отношений, в результате которых одна часть социума отделяется от результатов своего труда. [2 с. 89]

Существует две формы отчуждения труда. Первая форма отчуждения труда характеризуется тем, что наемный работник производит продукт, но данный продукт принадлежит владельцу средств производства. В данном случае продукт труда становится отчужденным от его непосредственного создателя. [2 с. 73] В итоге, формируется вторая форма отчуждения труда, при которой чуждой наемному работнику становится его собственная трудовая деятельность, т. е. труд наемного работника начинает иметь вынужденный характер, только как средство удовлетворения минимального уровня потребностей. Наемный работник перестает воспринимать свое участие в создании общественного богатства, что приводит к утрате социального смысла трудовой деятельности.

Данные формы отчуждения труда являются противопоставлением экономических интересов собственника капитала и наемного работника. Воспроизводство и самовозрастание капитала приводит к тому, что капиталист, получая власть над наемным работником, подчиняет своим целям организацию

труда. Реализация экономических интересов собственника капитала становится итоговой целью экономического развития, при этом экономический интерес наемного работника реализуется только в материальной компенсации затраченных им трудовых усилий. [3 с. 125]

В итоге формируются предпосылки к мотивационному трудовому кризису и оппортунизму наемных работников как ответная реакция на отчуждение от средств производства, как реакции на оппортунистическое поведение собственника капитала.

Таким образом, отчуждение труда проявляется в том, что наемный работник перестает осознавать взаимосвязь между произведенным им продуктом и затраченными трудовыми усилиями. Если данная взаимосвязь не осознана, то у работника снижается трудовая активность, появляется склонность к оппортунистическому трудовому поведению. В данном случае основное направление снижения оппортунистического поведения наемных работников заключается в необходимости согласования интересов работника и работодателя, в преодолении отчуждения труда.

Оппортунистическое поведение в сфере трудовых отношений – это преднамеренное недобросовестное действие либо бездействие, направленное на реализацию собственных интересов, в форме выгоды, «удобства» без учета интересов контрагентов. [4]

Объективный характер оппортунизма определяется объективными условиями формирования оппортунистического поведения: уровнем развития производительных сил, особенностями реализации административной и экономической власти, особенностями организационной структуры управления, объективными факторами трудовой мотивации. К объективным факторам трудовой мотивации, которые формируют мотивационную основу, относятся ценности, социальные нормы, идеалы.

Субъективный характер оппортунистического поведения определяется субъективным восприятием работником условий труда; формированием индивидуального экономического интереса, так как интерес формируется в

процессе осознания субъективной потребности. В тоже время, субъективное восприятие индивидом условий труда и материального стимулирования определяется типом трудовой мотивации работника.

Мотивационный кризис является причиной и следствием оппортунистического поведения экономических субъектов в сфере трудовых отношений.

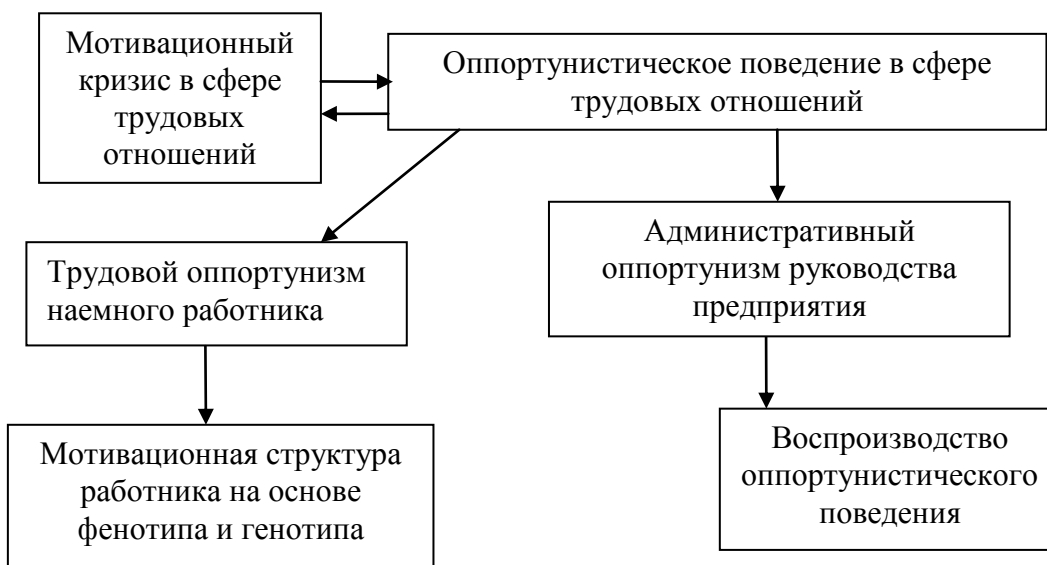


Рис. 1 – Взаимосвязь мотивационного кризиса и оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений

Мотивационный трудовой кризис как причина трудового оппортунизма работника.

Трудовой мотивационный кризис – проявляется как снижение индивидуальной положительной мотивации работника к эффективному труду.

Трудовой мотивационный кризис персонифицирован. Работник персонифицирует свою работу через потребности, интересы, трудовые мотивы. Мотивационный процесс как совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих работника к осуществлению определенных действий, представлен на рисунке 2.

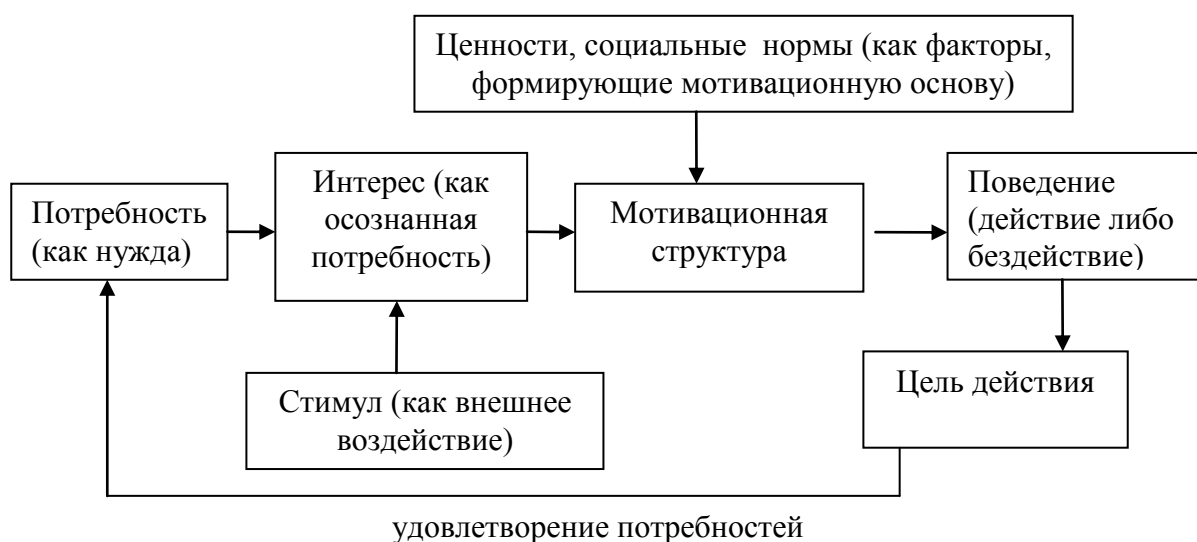


Рис. 2 – Мотивационный процесс как совокупность движущих сил

Исходя из принятой в обществе системы идеалов, ценностей, следуя социальным нормам поведения, индивид персонифицирует трудовой процесс, придавая ему уникальность. Мотивационный кризис в трудовом процессе формируется при низком персонифицированном экономическом интересе, т. е. не учитываются индивидуальные характерные черты работника.

Персонализация (от латинского «persona» – личность) – это процесс формирования личности, на основе реализации индивидуальных свойств и качеств человека.

Персонализация определяет взаимосвязь мотивации работника и степени его оппортунистического поведения.

Персонализация, реализуемая через удовлетворение потребности признания заслуг, может быть удовлетворена при наличии соответствующих способностей. Несоответствие между потребностями и способностями человека приводит к нарушению развития личности, снижает положительную направленность формирования и реализации трудового потенциала индивида.

Индивидуальные отличительные характеристики человека, которые являются основой персонализации, являются следствием взаимопроникновения фенотипа и генотипа [5 с. 369].

В определенных условиях трудовой среды у различных работников на базе генотипа формируются адаптационные психофизиологические параметры трудового потенциала.

Генотип, являясь совокупностью наследственных характеристик, определяется первичными психофизиологическими параметрами потенциала наемного работника, то есть типом интеллекта, аттрактивностью, пассионарностью и т. п.

Фенотип представляет собой совокупность вторичных адаптационных психофизиологических параметров трудового потенциала, к которым относятся принятые индивидом социальные нормы, идеалы, ценности; психологический характер и т. п.

Таким образом, при схожей совокупности условий и факторов проявляются различные фенотипические параметры, которые обусловлены генотипом [6 с. 205].

Формирование и использование потенциала работника раскрывается в трудовом процессе через конкурентоспособность работника и человеческий капитал, которые определяют его экономическую персонализацию, как крайнюю степень индивидуализации в положительном значении.

Взаимосвязь генотипа и фенотипа определяет предпосылки к устойчивости индивида к факторам мотивационного трудового кризиса и оппортунистического поведения.

Если при трудовом процессе не учитываются персональные факторы, то формируется оппортунистическое поведение, так как от преобладающей мотивационной основы работника зависит различный уровень и время осознания возможности и необходимости оппортунистического трудового поведения.

С практической точки зрения персонализация определяет рейтинг работника, применяемый в рейтинговых системах материального стимулирования.

Оппортунистическое поведение при асимметричной информации часто имеет скрытый характер. В данном случае индивидуальный рейтинг работника помогает распознать мотивационный трудовой кризис и преодолеть предпосылки к формированию трудового оппортунизма.

Мотивация труда основывается на принципах материального стимулирования: максимального, минимального, дифференцированного и рыночного уровня оплаты труда. Несоответствие оплаты труда рыночным принципам является основной причиной мотивационного трудового кризиса и оппортунистического поведения работника. На практике данная ситуация характеризуется высокой степенью неравенства заработной платы управленцев рядовых работников при отсутствии взаимосвязи затраченных трудовых усилий и результата труда.

В настоящее время на предприятиях активно внедряются мнимо-рыночные системы оплаты труда. Они не только не снижают мотивационный трудовой кризис, а усиливают его степень.

В результате применения мнимо-рыночных систем оплаты труда административная бюрократия в целях увеличения трудовой нагрузки работника через повышения интенсивности труда вводит так называемые «эффективные трудовые контракты». Основа данных системы оплаты труда остается тарифной, при этом наемному работнику предъявляются дополнительные трудовые функции, выполнение которых учитывается в форме множества стимулирующих надбавок, доплат, которые только усложняют систему оплаты труда.

Мотивационный трудовой кризис как следствие административного оппортунизма.

В данном аспекте следует учитывать принцип баланса применения экономической и административной власти в сфере трудовых отношений.

Нарушение баланса между экономической и административной властью в пользу административно-надзорной, усиливает мотивационный кризис и оппортунистические тенденции.

В социально-экономической системе власть реализуется через экономический и административный механизмы. Экономическая власть основывается на материальном стимулировании; административная власть базируется на внеэкономическом принуждении и тотальном надзоре.

Материальное стимулирование, в отличие от административного принуждения, смягчает проблемы мотивационного кризиса и проблему оппортунистического трудового поведения, так как, в определенной мере, снижает экономическую эксплуатацию работника [7 с. 239].

Контрагенты экономических отношений взаимодействуют между собой в целях максимизации своей выгоды. Материальное стимулирование формирует определенную экономическую зависимость наемного работника от работодателя.

На основе экономического механизма происходит принуждение работника к трудовому взаимодействию через оплату труда и материальную ответственность, которая связана с нарушением условий взаимодействия со стороны работника.

При реализации экономической власти проблема добровольного подчинения работника разрешается, если работодатель усиливает материальное стимулирование, что снижает уровень трудового оппортунизма до определенных пределов и времени. В данном контексте следует учитывать психологическое привыкание работника к неизменным либо повторяющимся материальным стимулам. Данное привыкание предполагает, что снижение материального вознаграждения будет рассматриваться работником как нарушение условий взаимодействия, что приведет к мотивационному кризису и усилению трудового оппортунизма.

С другой стороны, административное принуждение к труду и тотальный надзор предполагает преобразование экономических внешне равноправных взаимодействий в отношения, которые нивелируют свободу личности. В данном случае у работника возникает инстинктивное сопротивление к таким

отношениям, и, следовательно, будет демонстрироваться оппортунистическое поведение в большей степени, чем в случае реализации экономической власти.

В случае нарушения баланса между экономической и административной власти реализуется воспроизводственный эффект оппортунизма, когда одна форма оппортунистического поведения воспроизводит другие формы оппортунизма.

Работники, которые испытали на себе административный оппортунизм, рассматривают его как покушение на свою экономическую свободу, что вынуждает их защищаться через различные формы трудового оппортунизма [8].

При воспроизводственном эффекте оппортунистическое поведение административной бюрократии по отношению к работнику формирует мотивационный трудовой кризис и оппортунистическое поведение по отношению к данной бюрократии, что порождает ответное усиление психологического и материального давления на работника со стороны последней и т. д.

Так усиление интенсивности труда без соответствующей материальной компенсации приводит к скрытому снижению работником трудовых усилий и занижению своего трудового потенциала. Снижение трудовых усилий работника приводит к усилению к нему требований со стороны администрации. Частота изменений в трудовых взаимодействиях увеличивается. Как следствие, работник не успевает приспособиться к изменяющимся условиям.

Эффект воспроизводства оппортунизма в сфере трудовых отношений, приводит к отрицательным последствиям, таким как разрушение социально-группового взаимодействия, снижение трудовой дисциплины и производительности труда.

Преодолеть мотивационный кризис и оппортунистическое поведение в сфере трудовых отношений полностью не возможно из-за объективного противопоставления экономических интересов наемного работника и работодателя. Имеется только возможность снижения их уровня и

интенсивности развития через систему материального стимулирования, которая в полной мере учитывает экономические интересы наемного работника и предприятия, а также формирование гуманистической организационной культуры.

Библиографический список

1. Автономов В.С. История экономических учений / В.С. Автомонов. – М.: Инфра-М, 2009. – 784 с.
2. Бодров О.Г. Экономическая свобода и трудовой оппортунизм работников фирмы // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – № 17 (112). – С. 35–39.
3. Выгодский Л. С. Педагогическая психология / Л.С. Выгодский. – М.: АСТ: Астель: Хранитель, 2008. – 671 с.
4. Гуревич К. М. Дифференциальная психология и психодиагностика / К.М. Гуревич – СПб: Питер, 2008. – 336 с.
5. Мирошник С. В. Закон и мотивация труда / С. В. Мирошник. – М.: «МарТ», 2003. – 256 с.
6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О. Уильямсон – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.
7. Хитринцев В.Б. Методологические проблемы формирования трудового мотивационного кризиса // Российский экономический интернет-журнал. – № 2. – 2016. – С. 56–67. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/559/55939ba5002babdb67c67fabea03cb03.pdf>.
8. Шпалтаков В.П. Хрестоматия экономической классики / В.П. Шпалтаков. Омск, Омский государственный университет путей сообщения, 2010. – 310 с.

References

1. Avtonomov V.S. History of economic doctrines / V.S. Avtomonov. – M.: Infra-M, 2009. – 784 p.
2. Bodrov O.G. Economic freedom and labor opportunism of workers // Economic analysis: theory and practice. – 2008. – No. 17 (112). Pp. 35-39.
3. Vygotsky L.S. Educational psychology / L.S. Vygotsky. – M.: AST: Astel: The Guardian, 2008. – 671 p.
4. Gurevich K.M. Differential psychology and psychodiagnostics / K.M. Gurevich. – St. Petersburg: Peter, 2008. – 336 p.
5. Miroshnik S.V. Law and labor motivation / S. Miroshnik. – M.: «MarT», 2003. - 256 p.
6. Williamson O. Economic Institutions of Capitalism. Firms, markets, "relative" contracting / O. Williamsonю – St. Petersburg: Lenizdat, 1996. – 702 p.
7. Khitrntsev V.B. Methodological problems of formation of labor motivational crisis // The Russian Economic Internet Journal. – No. 2. – 2016. – P. 56-67. – Access mode: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/559/55939ba5002babdb67c67fabea03cb03.pdf>.
8. Shpaltkov V.P. Anthology of economic classics / V.P. Shatalki. – Omsk, Omsk State Transport University, 2010. – 310 p.