УДК 331.1

Методологические проблемы формирования трудового мотивационного кризиса

Хитринцев В.Б., к.э.н., доцент, Омский государственный университет путей сообщения

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные методологические аспекты мотивационного кризиса в сфере трудовых отношений, основные принципы его формирования, обосновывается важность внедрения рыночных форм и систем оплаты труда, учета методологических особенностей применения рейтинга работников.

Ключевые слова: труд, мотивация труда, трудовой мотивационный кризис, рыночные системы оплаты труда, рейтинг работников.

Methodological problems formation labour motivation crisis

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

Annotation. The article considers some methodological aspects of the motivational crisis in labour relations, the basic principles of its formation, substantiates the importance of introducing market forms and systems of remuneration, subject to the methodological features of application of rating employees.

Keywords: labor, labor motivation, labor motivation crisis, the market wage system, the rating of employees.

В институциональном понимании под социально-экономической категорией «труд» подразумевается созидательная деятельность, направленная на удовлетворение потребностей, обусловленная инстинктами, интересами и мотивами, социальными нормами, ценностями, идеалами.

С экономической точки зрения социальные нормы реализуются через правило экономического эффективного обмена В. Парето, которое подразумевает, что в социуме максимальное удовлетворение потребностей отдельного индивида возможно только тогда, когда никто из членов данного общества не может улучшить свое положение, не ухудшая положения другого (с учетом принципа моделирования «ceteris paribus» - при прочих равных условиях) [1, стр. 242].

В то же время, соблюдение социальных ценностей требует учета первоначальной дифференциации социального статуса индивида. По мнению нобелевского лауреата по экономике А. Сен, состояние общества может быть Парето-оптимально, но при этом одни индивиды находятся в данном социуме с доходом ниже прожиточного минимума, другие реализуют «нерациональный эффект потребления Т. Веблена». Данный эффект потребления предполагает статусное, демонстративное потребление благ, недоступных для большинства индивидов, создающих основу общества и демократии, в связи с их высокой ценой и использованием благ не для прямого назначения [1, стр. 316]. При этом в обществе низкий уровень доходов одних индивидов не может быть устранен без снижения уровня нерационального потребления индивидов с высоким не трудовым, а рентным либо «квази-трудовым».

«Квази-трудовой» доход (от лат. «quasi» – якобы, как будто) распространен в обществе, которое характеризуется отсутствием учета индивидуальных экономических интересов, низким уровнем социального взаимодействия, преобладанием по классификации Д. МакГрегора «Х-управленцев», т. е. рассматривающих систему управления и работников, с точки зрения тейлоризма начала двадцатого века, как «систему выжимания пота».

Исходя из данного определения категории «труд» и характеристик трудового процесса, мотивационный кризис основывается на трех принципах:

1. Дифференциация в первоначальном статусе индивида и несопоставимость доходов.

2. Преобладание «Х-управленцев» и невозможность самореализации.

3. Невозможность удовлетворить потребности, соответствующие социальному статусу, что характерно в первую очередь для российской действительности (врачи, учителя, преподаватели, которые вынуждены работать по две ставки).

Следствием и характеристиками трудового мотивационного кризиса являются:

1. Снижение трудовой мотивации как снижение созидательной трудовой активности. Экономическим следствием является снижение производительности труда.

2. Снижение трудовой мотивации как снижение творческой активности – двигателя рыночной экономики, вследствие выполнения предписаний различных государственных ведомств, которые имеют мало общего с действительностью.

3. Преобразование трудовой активности в оппортунистическое поведение индивидов.

Данные характеристики присутствуют в основе окладной системы оплаты труда, которая, не изменив сущности, под новым названием перешла из командно-административного управления, являясь тарифной системой оплаты труда.

Проблема оппортунистического поведения подразумевает следующие аспекты:

1. Сознательное снижение трудовых усилий индивидом, даже с условием повышения оплаты труда, так как предлагаемый уровень оплаты труда не соответствует субъективному представлению об уровне индивидуальных затрат труда («теория ожиданий» В. Врума [2, стр. 66]).

2. Выполнение задания руководства, даже с неверными исходными данными и без учета конечных результатов («теория X» Д. МакГрегора [2, стр. 85].

3. Увеличение асимметрии информации на рынке труда и трансакционных издержек трудового контракта для новых работников (элементы модели Дж. Акерлофа, «теория поиска» Дж. Стиглера [1, стр. 533]).

4. Увеличение трансакционных издержек вследствие низкой спецификации прав собственности (теория Р. Коуза [1, стр. 664]).

С точки зрения современного развития экономических знаний, противопоставление понятий «труд» и «капитал» теоретически не точно.

Исходя из «теории трудового капитала», индивидуальный трудовой ресурс является определяющим фактором производства (в дословном переводе от лат. «capital» — доминирующий, основной) [1, стр. 725].

В свою очередь, активизация трудового потенциала невозможна без выявления причин, побуждающих работников трудиться на данном предприятии, учета их чувства вовлеченности в трудовой процесс.

Потенциал как готовность и желание работника выполнять свою работу на должном уровне, относится к основополагающим факторам обеспечения успешного функционирования предприятия. С другой стороны, принуждение к труду не может дать положительного результата, даже, если работник выполняет простую по содержанию и поддающуюся контролю работу, которая не требует высокой квалификации.

Исходя из принятой системы идеалов, ценностей, следуя социальным нормам поведения, индивид каждую конкретную работу персонифицирует, придавая ей уникальный характер. Отсутствие активизации в трудовом процессе наблюдается там, где имеется нехватка индивидуального экономического интереса [3].

На практике мотивационный кризис проявляется в том, что формируется общая недооценка труда; не выполняются его созидательные функции:

– не обеспечивается материальное благосостояние работника и членов его

семьи,

– трудовая активность перестает быть условием самореализации личности и мерой, которая определяет положение индивида в социуме;

– не снабжает общество товарами и услугами в количестве, которого достаточно для удовлетворения потребностей и необходимого качества [4].

Самое главное то, что не обеспечивается консолидация социума, он все больше разделяется на богатых и бедных, а социокультурная функция передачи знаний, навыков, традиций в сфере труда от поколения к поколению прерывается.

В целом, мотивационный кризис определяется несоответствием административного давления руководства, а также действующей окладной (тарифной) системы оплаты труда принципам рыночного механизма и принципу гуманизации, возвышения труда.

С точки зрения активной экономической деятельности трудовой мотивационный кризис – это ситуация, когда трудовая активность перестает быть средством эффективного удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Низкая мотивация труда является первопричиной кризиса трудовых отношений между наемным работником и нанимателем, а также препятствием для эффективного экономического развития.

Традиционная система оплаты труда противоречит современным подходам к управлению, так как поддерживает по своей сути административно-бюрократические методы и философию централизованного управления 20-50-х годов прошлого века, которые не позволяют в полной мере активизировать человеческий потенциал.

Окладно-тарифная система в ее повременной и сдельной формах меньше других систем хозяйственного механизма претерпевает изменения в хозяйственных процессах, так как поддерживается административной бюрократией предприятий.

Как следствие на предприятиях, где применяется тарифно-окладная система, принципы рынка в области оплаты труда учитываются слабо (а в ряде случаев вообще не учитываются).

Традиционная система оплаты труда имеет ряд основных недостатков, которые значительно снижают сферу ее применения:

1. Невозможность быстрой реакции на изменения рынка труда.

2. Традиционная система уравнивает работников по комплексу обязанностей и не всегда адекватно отражает различия в компетенции и потенциале персонала.

3. Принижает значимость индивидуального вклада работника.

4. Различия в тарифах и окладах не всегда учитывают ценность должности для предприятия.

5. Ограничивает полномочия для управленцев среднего звена в управлении заработком подчиненных [3].

Прежде всего, тарифная система исходно формирует минимальный уровень оплаты труда, который не позволяет основной массе наемных работников вести достойную индивида жизнь.

Кроме того, тарифная система основывается на иррациональном несоответствии соотношения в заработной плате работников умственного и физического труда; работников производственных предприятий и государственной бюджетной сферы; на различиях в заработках работников в самой государственной бюджетной сфере (низкая заработная плата основных работников в здравоохранении, образовании, культуре и высокая в аппарате управления в тех же сферах, так как для статистики важна «средняя заработная плата») и т.п.

С микроэкономической точки зрения тарифная система при формировании заработной платы наемного работника не связывает его размер с конечным результатом производственно-хозяйственной деятельности предприятия, не учитывает конкретный вклад каждого индивида в создание массы прибыли.

Преодолеть кризис трудовой мотивации возможно через распространение и внедрение основанных на рыночных принципах форм и систем оплаты труда, замену ими тарифно-окладной системы [4].

Для претворения в реальную хозяйственную практику рыночных принципов оплаты труда и преодоления негативных тенденций развития кризиса трудовой мотивации в научной среде проводятся разработки форм и систем оплаты труда в двух направлениях.

Эволюционный подход предполагает модификацию тарифной системы, ее доведение до требований рынка, что встречает объективные проблемы, связанные со спецификой самой тарифной системы.

Революционное направление предполагает кардинальные изменения в сфере оплаты труда и применение форм и систем, построенных на рыночных принципах, с учетом мотивационных аспектов (контрактная форма оплаты труда, ВСТОТэРКа Волгина Н. А., компенсационная модель, модель платы за знания и т. д.).

Однако, данные разработки внедряются недостаточно интенсивно, что снижает эффективность деятельности предприятий и во многом порождает и развивает факторы трудового мотивационного кризиса.

С другой стороны, на предприятиях активно внедряются «квази-рыночные» системы оплаты труда, которые даже усиливают мотивационный кризис.

В случае внедрения «квази-рыночных» систем оплаты труда административная бюрократия предприятий в целях обоснования увеличения интенсивности труда без учета его производительности вводит «эффективные трудовые контракты». При этом методологическая основа формирования системы оплаты труда остается тарифной (меняется название «тариф» на «оклад»), а работнику предъявляются дополнительные функции (либо остаются также как в тарифной системе), выполнение которых оплачивается в форме доплат и надбавок. В данном случае смена названия не меняет сущности.

Даже в случае попыток внедрения реальных бестарифных систем имеются проблемы.

В ряде предприятий и организаций делаются попытки внедрить трудовые договора, основанные на рейтинге работников, при этом не учитываются основные методологические и методические проблемы, возникающие при разработке этого рейтинга. Основные бестарифные системы оплаты труда основываются на рейтинговых оценках работников.

В настоящее время стало модно применять рейтинг работников при учете результатов их труда. Основу методик применения рейтинговой оценки в России в современной интерпретации, разработали такие исследователи как Волгин Н.А., Овсянников А.С., основываясь на трудах авторов работ в области психодиагностики: Рубинштейна С.Л., Леонтьева А.Н., Гуревича К.М. и т.д.

Многие работодатели, просвещенные в вопросах мотивации труда и его оплаты, а также передовые предприятия пытаются внедрять бестарифные системы оплаты труда на методических основах программ: Скэнлон, Ракер, Импошейр; системы «плавающих» окладов; системы участия в прибылях; системы знаний и компетенций и т.д. Статистически выявлено, что при применении указанных рыночных систем оплаты индивидуальная производительность труда увеличивается в среднем на 30%, при соответствующем увеличении размера оплаты труда [3].

При практической разработке и последующем применении рейтинга работника возникает ряд проблем, связанных с методологией и методиками построения индивидуального рейтинга [5]. В этом случае «индивидуальные рейтинги» позволяют лишь опосредованно оценить эффективность работника, а на практике приводят к путанице в начислении заработной платы, создают необоснованную дифференциацию в суммах выплат по заработной плате среди работников и, в конечном итоге, приводят к внутригрупповым конфликтам.

Разработчики «индивидуальных рейтингов» (чаще всего в лице административной бюрократии предприятия, оторванная от реальной созидательной деятельности) рассматривают рейтинг сродни тесту на

профпригодность. Хотя сами по себе, тесты на профпригодность в их существующем виде сильно критикуются теоретиками профессиональной психодиагностики [6, стр. 288].

Профессиональная пригодность – это качество личности, которая представляет собой совокупность индивидуальных психологических особенностей индивида, обеспечивающих общественно-необходимую трудовую эффективность и удовлетворенность трудом [6, стр. 14].

Результативность работника, как в краткосрочном, так и долгосрочных перспективах, зависит от компетенции, то есть особенностей профессиональной мотивации, полноты специальных знаний и умений, и в ряде случаев, от определенных природных данных [3, стр. 54]. Однако природные данные сами по себе не создают профпригодность, и только немногие профессии предъявляют особые требования к работникам [6, стр. 165]. Как следствие, возникает более глобальная проблема – обоснование необходимости введения профессиональных стандартов.

Рейтинг работника в качестве оценки – есть только метод диагностики результатов деятельности при соответствующей мотивации труда работника, и в наименьшей степени прогноз его результатов [7, стр. 71].

При этом необходимо учитывать, что оценка сама по себе, без связи ее с мотивацией не является методом ни морального, ни материального стимулирования как основы мотивационного процесса [3, стр. 99].

Чем больше рейтинг работника, тем больше он должен владеть организационной культурой своей общности, тем легче ему достигать намеченного результата.

Предлагаемые критерии рейтинга, выбор функциональных отношений между работником и предприятием основывается в настоящее время на эмпирической и субъективной оценки разработчика рейтинга, без научной основы. При этом следует учитывать, что конечный показатель рейтинга должен быть понятен работнику, представлен в формализованном виде и создавать предпосылки для дальнейшего развития работника.

При разработке рейтинга работника на предприятии, в большинстве случаев, принимают участие «элита» самого предприятия, управленцы высшего и среднего звена, либо руководители контролирующих подразделений, без независимых экспертов, которые проповедуют специфическую организационную субкультуру данного предприятия, без учета аспектов индивидуальности работника, или их групп. Видение трудовой деятельности простого работника представителями «элитны», чаще всего обюрокраченной субкультуры, имеет специфику, очень часто расходящуюся с реальными представлениями о трудовой деятельности простого работника, что сказывается на объективности построения рейтинга [5].

Принадлежность к определенной субкультуре предприятия создает определенное преимущество.

Разработчик рейтинга работника выбирает критерии из принятого в его субкультуре набора, и провозглашает идею, что только тот соответствует структуре разработанного рейтинга, кто соответствует субъективным требованиям руководства к мотивации труда работников, а не интересам работника и предприятия.

Чтобы соответствовать требованиям либо критериям рейтинга работника и повышать свою результативность (так это процесс, а не констатация факта), работник должен уяснить и установить для себя логико-функциональные связи между критериями рейтинга. Исходя же из второй методологической проблемы, даже при малейшем отходе от требований субкультуры управленцев, работник либо теряет свои мотивационные основы деятельности, либо пытается их решить по ассоциации в соответствии со своей мотивацией и со своей субкультурой. Другими словами, работник по возможности обходит заданные «из вне» требования рейтинга.

В этом случае возникает вопрос, что оценивает рейтинг работника: либо принадлежность к субкультуре, лояльность работника к управленцу; либо мотивацию и результат его труда.

Научный подход обосновывает зависимость приобщенности (лояльности) работника к организационной культуре всего предприятия от материальных и моральных условий труда [2, стр. 73]. Т. е. при объективной разработке рейтинга нельзя не учитывать потребности, интересы и склонности работника.

Рейтинг работника должен соответствовать общей организационной культуре всего предприятия, всей социальной общности, но при соответствии с мотивацией труда работника и его субкультурой.

Библиографический список

1. Автономов В.С. История экономических учений: учебное пособие / Под ред. В.С. Автомонова, О.И. Ананьина, Н.А. Макашевой. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 784 с.

2. Большаков А.С. Менеджмент: Стратегия успеха. – СПб.: Литера, 2001. – 224 с.

3. Овсянников А.С. Экономика и социология управления персоналом на водном транспорте. – Новосибирск. 2003. – 159 с.

4. Овсянников А.С., Хитринцев В.Б. Кризис трудовой мотивации в России (статья) // Сибирская финансовая школа. Научно-практический журнал, №4, 2004.

5. Хитринцев В.Б. Две методологические проблемы, возникающие при разработке рейтинга работников на предприятиях (статья) // Экономика, социология, право: новые вызовы и перспективы: Материалы научно-практической конференции 10-15 мая 2010 г., Москва, 2010.

6. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

7. Волгин Н.А. Оплата труда производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). – М.: Экзамен, 2003. – 224 с.