

УДК 331.101.3(075.8)

Левчинський Д. Л.

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Досліджено проблеми мотивації праці та використання трудових стимулів у сфері праці. Сформульовано поняття «трудова мотивація» з позицій системного підходу. Автором розглянуті основні властивості системи трудової мотивації.

Ключові слова: трудова мотивація, праця, системний підхід, елементи системи.

Постановка проблеми. Трудова мотивація є однією із найбільш актуальних проблем науки і практики. Підвищення трудової мотивації потрібно розглядати як необхідну умову підйому економіки на рівні суспільства в цілому [2, с. 19]. Сучасна ситуація у сфері трудових стосунків, що виникла внаслідок кризового стану економіки, оцінюється як криза праці. Політика працевлаштування відносно найманого персоналу не зорієнтована на ініціативу і повне використання творчого потенціалу робітників. В умовах сьогодення переважають установки на використання примусових стимулів до праці, неефективність яких давно усвідомлена в країнах з розвинутою ринковою економікою [7, с. 48]. Таким чином, на рівні підприємств і організацій проблеми трудової мотивації ще не цілком усвідомлені та їх вирішення не спирається повною мірою на досягнення світової і вітчизняної науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми мотивації праці та використання трудових стимулів у сфері праці здійснювали як зарубіжні, так і вітчизняні учені-економісти, соціологи, психологи, демографи, правознавці. Вагомий внесок у розробку проблеми мотивації праці зробили західні науковці С.Л. Брю, Дж.М. Кейнс, К.Р. Макконнелл, А. Маршал, А. Пігу, П. Самуельсон та ін. Серед українських учених, які досліджували механізми мотивації в управлінні персоналом, проблеми зайнятості населення, оцінки персоналу і стимулювання праці в умовах переходу до ринкових відносин у різних сферах економіки України, можна виділити В. Абрамова, Д. Богиню, Г. Кулікова, В. Мандибуря, Л. Фільштейна, А. Колота, Г. Купалову, М. Маліка. До останнього часу мотивація як рушійна сила поведінки, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху не була самостійним об'єктом дослідження. Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі можна знайти згадку поняття «мотиваційної системи» або «системи мотивації особистості» [5, с. 196]. Проте послідовне і комплексне розкриття трудової мотивації як системи в літературі відсутнє.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення мотивації праці, виходячи з позицій системного підходу.

Виклад основного матеріалу. Системний підхід можна назвати універсальною методологією наукового пізнання, що отримав розвиток в ході природного прогресу науки. Витоки системного підходу можна виявити у глибокій давнині, проте саме в ХХ столітті явища і процеси, що вивчаються у рамках різних галузей наукового знання, стали розглядатися у взаємозв'язку і взаємообумовленості. Таким чином, «сам предмет пізнання... ускладнився і розширився, а системність перетворилася на універсальну рису дійсності» [1, с. 159]. Саме у ХХ столітті з'явилася і отримала розвиток загальна теорія систем, основні методологічні під-

ходи якої плідно застосовуються в різних областях наукового знання. При цьому необхідно зазначити особливе значення системного підходу для аналізу соціально-економічних явищ і процесів. Соціально-економічні системи, порівняно з технічними і природничими системами, відрізняються вищим порядком складності, виключним різноманіттям взаємозв'язків, рівнем організації і, в той же час, рівнем невизначеності. Система трудової мотивації – це, безумовно, складно організована соціально-економічна система.

Різноманіття визначень поняття «система» може бути систематизоване таким чином:

1. Найбільш загальні визначення системи як сукупності взаємопов'язаних елементів. Це визначення дають Л. фон Берталанфі, О. Ланге, К. Черрі. Один із засновників системного підходу Р.Л. Акофф під системою розуміє будь-яку сутність (фізичну або концептуальну), яка складається із взаємозалежних частин [1, с. 145]. Цей підхід не містить посилань для чіткого визначення переліку і структури елементів системи і дозволяє виділити лише одну системну властивість – наявність внутрішньої організації системи, обумовленої взаємодією її елементів.

2. Визначення системи як сукупності взаємопов'язаних елементів, що призначена для реалізації певних функцій або досягнення певного результату (Р. Гібсон, П. Анохін та ін.). Таке визначення уточнюється Дж. Клейненом, що підкреслює зв'язок системи із зовнішнім середовищем і пропонує модель системи, що включає вхід, перетворення і вихід. Такий підхід фіксує цілеспрямованість як важливу системну властивість.

3. Визначення системи як цілісної сутності, що утворюється взаємопов'язаними елементами. Такі визначення засновані на виділенні цілісності системи як важливої системної властивості. Система не може бути простою сумою складових її елементів. Саме взаємодія елементів системи з синергетичним ефектом надає системі нові якості та властивості, яких не мають її окремі елементи.

Таким чином, можна зробити висновок, що основні підходи до визначення системи ґрунтуються на специфічному розумінні основних системних властивостей. Найбільш повне визначення поняття «система» можна дати на основі поєднання другого і третього підходів. Тоді система – це цілісна, ієрархічно організована сукупність взаємопов'язаних елементів, яка набуває нової якості завдяки синергетичному ефекту взаємодій, що забезпечує певну міру стійкості системи і реалізацію цілей (функцій) системи у зовнішньому середовищі.

Разом із загальними підходами до визначення поняття «система» здобули популярність дослідження соціальних систем Т. Парсонса і Р. Мертона, організаційних систем Д.С. Сінка, виробничих систем Дж. Ріггса та ін. При цьому організаційні і виробничі системи розглядаються як утворення, створені для переробки ресурсів і випуску продукції (заводи, організації, функціональні підрозділи

тощо). Можна сказати, що на операційному рівні у кожній організації існує система мотивації персоналу як комплекс управлінських дій, проте повне уявлення про систему трудової мотивації, на нашу думку, має бути більш широким і включати не лише рівень організації, але і інституціональний рівень. Визначаючи соціальні системи, Т. Парсонс зазначає, що це «системи, що утворюються станами і процесами соціальної взаємодії між діючими суб'єктами» [6, с. 28]. Суспільство при цьому – це сукупність соціальних систем, свого роду «надсистема». Система трудової мотивації, безумовно, є складною соціальною системою, що включає підсистеми і компоненти різних рівнів, і в той же час є підсистемою суспільства як більш складної системи.

Важливими положеннями системного підходу, розгляд яких необхідний з точки зору обґрунтування системи трудової мотивації, будемо вважати такі:

1. Принципово важливим є виділення реальних і концептуальних систем у визначенні Р.Л. Акоффа [1, с. 145]. Якщо технічні системи, жорстко детерміновані, характеризуються чіткою структурою компонентів, то можна сказати, що концептуальне уявлення про технічну систему повністю (чи майже повністю) відповідає реально існуючій системі. З соціальними системами усе значно складніше. Ці системи, безумовно, реальні – адже реально існують взаємозв'язки між їхніми компонентами. Розробка теоретичних уявлень про систему трудової мотивації може здійснюватися з позицій різних наукових дисциплін: філософії, психології, соціології, економіки, менеджменту. Запропонований нами соціально-економічний підхід до інтерпретації поняття «система мотивації» дозволяє розкрити найбільш суттєві компоненти цієї системи і зв'язки між ними. Проте залишаються за межами розгляду психологічні механізми і методи мотивації, засновані на глибокому вивченні структури особистості, врахуванні мотиваційного впливу емоційних станів, темпераменту, вольових якостей особистості тощо.

2. Цілеспрямованість, націленість на досягнення певних результатів є найважливішою властивістю системи, що визначає її місце, роль і функції у зовнішньому середовищі [8, с. 79-80]. Суспільство в цілому є «зовнішнім середовищем» для системи трудової мотивації, при цьому будь-яка соціально-економічна система потребує особливого механізму спонукання людей до праці. Відповідно, система трудової мотивації функціонує у кожному суспільстві, набуваючи специфічних рис відповідно до особливостей соціально-економічної системи, формує певний тип мотивації і відношення людей до праці.

3. Системи характеризуються ієрархічною будовою, при цьому кожен елемент системи може розглядатися як самостійна система, що складається із більш простих компонентів. Відповідно до цього положення, поняття елемента (компонента) системи, так само як і виділення простих і складних систем, відносне і визначається цілями дослідження. Якщо розглядати суспільство як цілісну систему, то система трудової мотивації може бути інтерпретована як одна із його підсистем. У той же час для розуміння сутності системи трудової мотивації необхідно не лише виділити і позначити її основні підсистеми, але і розглянути внутрішню будову цих підсистем та їхні зовнішні і внутрішні взаємозв'язки.

Склад і ієрархія елементів системи, на думку низки дослідників, визначаються системоутворюючим чинником (ознакою, компонентом) [5]. Деякі дослідники відзначають системоутворююче значення мети функціонування соціальних (громадських) систем. Можна визнати, що мета функціонування системи трудової мотивації – формування

певного відношення людей до праці (результат функціонування системи трудової мотивації для суспільства, або «зовнішнього середовища»).

4. Будь-яка система має певну міру стійкості (рівноваги), яка змінюється в часі. Чинник часу навіть розуміють як «системоутворюючий» і «системоруйнуючий» чинник [3, с. 69]. Таким чином, система має певний «життєвий цикл» і може знаходитися в стані кризи, розпаду. Саме такий стан, на думку багатьох дослідників, характерний для трудової мотивації в сучасній Україні [2; 5; 7].

Розглянемо основні властивості системи трудової мотивації.

1. Системі трудової мотивації властива цілеспрямованість, орієнтація на реалізацію певних функцій (досягнення цілей), обумовлених місцем системи в зовнішньому середовищі (суспільстві в цілому). На нашу думку, функцією системи трудової мотивації в суспільстві є формування певного (обумовленого типом соціально-економічної системи в цілому) типу відношення до праці.

2. Найважливішою характеристикою системи є її цілісність, коли характеристики і властивості системи не зводяться до суми властивостей і характеристик її елементів, вони обумовлені синергетичним ефектом взаємодії («ціле більше суми частин»). Результат функціонування системи трудової мотивації (тобто формалізований тип відношення до праці) не може бути зрозумілим і адекватно інтерпретований з позицій аналізу її окремих компонентів або підсистем. Не можна стверджувати, що тип відношення до праці визначається виключно властивостями особистості людини і особливостями його свідомості (чи «особливостями національного характеру»), або громадськими стосунками чи специфікою кадрового менеджменту в організації. Усі компоненти системи мотивації взаємопов'язані, і тільки їх комплексна взаємодія призводить до досягнення певного результату.

3. Система трудової мотивації має внутрішню організацію, обумовлену взаємодією її підсистем і елементів, а також ієрархічністю. Підсистема стимулів до праці діє як на інституціональному, так і на операційному рівнях, формуючи тип базової і конкретної мотивації, а також тип відношення до праці як окремих працівників, так і різних соціальних груп (професійно-кваліфікаційних, демографічних та ін.).

4. Система трудової мотивації має здатність до самоорганізації, відновлення і підтримки стійкості у разі «негативного впливу» з боку зовнішнього середовища. Цю властивість можна інтерпретувати як «інерційність» мотиваційних процесів, що обумовлена специфікою її окремих елементів. Так, в особистісній підсистемі найбільш інерційними компонентами є цінності. Засвоєння цінностей відбувається в процесі соціалізації особистості, а в зрілому віці система цінностей майже не піддається змінам. У підсистемі стимулів до праці найбільш інерційними є інституціональні стимули. Процеси трансформації системи трудової мотивації нерозривні з процесами громадського розвитку, і стан відповідності системи мотивації типу соціально-економічних відносин досягається через кризу, невідповідність і трансформацію системи мотивації (її структуру, ієрархію і механізми). «Життєвий цикл» системи трудової мотивації довший, ніж «життєвий цикл» соціально-економічної системи, і старі механізми мотивації продовжують існувати деякий час уже в нових умовах. Саме такий кризовий стан системи трудової мотивації характерний, на нашу думку, для сучасної України, де, з одного боку, неефективно застосовують старі, «соціалістичні» методи мотивації, що не відповідають новим

ринковим умовам, а з іншого боку, спроби використання нових, «ринкових» моделей мотивації обмежуються стійкими «соціалістичними» стереотипами у свідомості і поведінці людей. Поза сумнівом той факт, що зараз відбувається перехід до нової системи трудової мотивації, яка супроводжується як змінами у свідомості населення, так і змінами системи стимулів до праці (як соціальних інститутів, так і способів мотивації на операційному рівні).

Для того щоб описати будову системи трудової мотивації (елементи і взаємозв'язки між ними), необхідно виділити й обґрунтувати її системоутворюючу ознаку. На нашу думку, якщо досягнення суспільно необхідного типу відношення до праці, який відповідає особливостям соціально-економічних відносин, є метою (функцією) системи трудової мотивації в суспільстві, то сформований тип відношення до праці і є системоутворюючою ознакою кожної історично обумовленої системи мотивації.

На нашу думку, відношення до праці є найважливішою і комплексною характеристикою свідомості працівника, яке виявляється як прояв базової мотивації (відношення до праці як форми соціальної активності, суб'єктивна цінність праці) і як прояв конкретної мотивації (відношення до конкретного виду праці в реальних умовах у рамках певної організації).

Розгляд співвідношення понять «трудова мотивація» і «відношення до праці», таким чином, вимагає уточнення сутності поняття «задоволеність працею». Задоволеність працею є результатом взаємодії мотивації (як базової, так і конкретної) з системою стимулів до праці, які визначають конкретні умови і рівень задоволення потреб, що адресуються праці. Рівень задоволеності працею включає як задоволеність працею, її змістом, так і задоволеність трудовою ситуацією, і, у свою чергу, чинить «зворотний» вплив на суб'єктивний процес мотивації. Відношення до праці, відповідно, характеризується: особливостями мотивації у змістовному значенні (базова мотивація як система, суб'єктивна цінність праці і конкретна мотивація як система спонукальних сил до праці в конкретній виробничій ситуації); рівнем і структурою задоволеності роботою (тобто мірою задоволення потреб і інтересів, що адресуються праці).

Кожній соціально-економічній системі властивий свій домінуючий тип відношення до праці, прийнятний і ефективний при цьому рівні розвитку продуктивних сил. Система трудової мотивації у кожному суспільстві націлена на формування «заданого» типу відношення до праці, який стає її системоутворюючою ознакою. Певний тип відношення до праці може бути сформований за допомогою застосування відповідних трудових стимулів як на інституціональному, так і на операційному рівнях. Таким чином, «заданий» тип відношення до праці вимагає специфічного механізму його формування (тобто застосування певного типу стимулів). Відповідно, можуть бути виділені три «чисті», базові типи відношення до праці, формування яких здійснюється під впливом трьох типів стимулів до праці. Це винагорода, примус і спонукання.

Таке виділення основних типів стимулів до праці доцільно з таких причин. По-перше, розуміючи під стимулами усі зовнішні дії на мотиваційний процес, ми розглядаємо в якості стимулів не лише стимули непрямої дії (винагорода), але і владні (примус). По-друге, розглядаючи внутрішню мотивацію як прагнення до творчості і самореалізації у праці, в якості специфічного стимулу ми можемо розглядати управління змістом праці, збагачення трудових функцій (спонукання). Подібна класифікація стимулів запропонована голландськими дослідни-

ками, а також Я. Ейдельманом [8, с. 78]. Таким чином, за способом дії на мотиваційну структуру особистості, на наш погляд, цілком правомірно диференціювати стимули на спонукання, винагорода і примус. Дані типи стимулів формують різні типи відношення до праці.

Примус – це засіб формування особливого типу зовнішньої мотивації – вимушеної мотивації. Він заснований на застосуванні негативних стимулів в умовах обмеженої свободи вибору об'єктом стимулювання лінії поведінки. Примус може здійснюватися в прямій і непрямій (як правило, економічній) формі, на інституціональному й операційному рівнях. Вимушена мотивація як мотивація страху супроводжується низьким рівнем задоволеності працею і характеризує особливий тип відношення до праці: праця стає засобом виживання. Переважання примусових стимулів до праці характерне для ранніх етапів громадського розвитку.

Винагорода припускає застосування як позитивних (заохочення), так і негативних стимулів (покарання), і часто характеризується як «метод батога і пряника». Винагорода – це засіб формування інструментальної мотивації, надання працівникові можливостей для задоволення своїх потреб за допомогою праці («зовнішня інструментальна мотивація»). Винагорода може мати форму матеріальних стимулів (грошових і негрошових) і нематеріальних стимулів (моральних, соціальних, статусних та ін.).

Спонукання як специфічний тип стимулів до праці – це апеляція до внутрішньої мотивації, застосування стимулів, що сприяють формуванню інтересу до змісту праці, прояву творчих здібностей, отриманню задоволення від процесу праці та його громадської значущості. Спонукання, на нашу думку, засноване на застосуванні передусім позитивних стимулів, може бути реалізовано як на інституціональному, так і на операційному рівні. Можливості реалізації в праці творчого потенціалу робітника сприяють досягненню високого рівня задоволеності працею. Таким чином, спонукання формує ціннісний тип відношення до праці, який проявляється в специфічних формах трудової поведінки: висока міра самоконтролю, ініціатива, відповідальність, інноваційність, висока якість праці і результативність внутрішньої мотивації і ціннісного типу відношення до праці.

«Зворотний зв'язок» у системі трудової мотивації забезпечується через оцінку ефективності функціонування системи. На нашу думку, ефективність оцінюється за економічними і соціальними критеріями, як у рамках особистісної підсистеми (на рівні особистості працівника), так і у рамках підсистеми стимулів до праці.

Висновки і пропозиції. Таким чином, на основі викладених положень системного підходу і вироблених уявлень про сутність мотивації праці можна дати загальне визначення системи трудової мотивації. Під системою трудової мотивації ми будемо розуміти підсистему суспільства, метою (результатом) функціонування якої є формування певного, історично обумовленого типу відношення до праці у результаті взаємодії свідомості суб'єкта і комплексу зовнішніх дій (стимулів до праці). З цього визначення виходить, що, по-перше, «зовнішнім середовищем» функціонування системи трудової мотивації є суспільство в цілому як «надсистема», тобто система трудової мотивації історично обумовлена характером соціально-економічних відносин. По-друге, система трудової мотивації включає дві великі підсистеми: особистісну підсистему, що характеризує свідомість суб'єкта, і підсистему стимулів до праці, що характеризує комплекс зовнішніх мотиваційних

дій на суб'єкта. Таке розуміння системи трудової мотивації інтегрує визначення поняття мотивації в змістовному і функціональному значеннях.

Подальші дослідження системи трудової мотивації можуть бути спрямовані на більш детальне вивчення її окремих підсистем.

Список літератури:

1. Акофф Р.Л. Системы, организации и междисциплинарные исследования / Р.Л. Акофф // Системные исследования: Ежегодник. – М., 1969. – С. 143-164.
2. Бондаренко С.С. Внесения змін до мотивації персоналу як головна умова застосування концепції постійного вдосконалення на українських підприємствах / С. С. Бондаренко // Гуманізація соціального управління : тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції 29 квітня 2008 р. – Х. : ФОП Александрова К.М., 2008. – С. 18-22.
3. Гончаров В.Н. Роль мотивації в системі управління персоналом / В.Н. Гончаров, А.В. Черкасов // Економіка. – 2008. – № 4(88). – С. 68-71.
4. Гляшенко А.Х. Историчний аспект формування мотивації праці / А.Х. Гляшенко // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. – 2007. – № 7. – С. 82-85.
5. Єськов О.Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи / О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – С. 194-198.
6. Парсонс Т. Функціональна теорія змінення. / В кн.: Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 496 с.
7. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45-51.
8. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1991. – № 1. – С. 76-84.

Левчинский Д. Л.

Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА С ПОЗИЦИЙ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Резюме

Исследованы проблемы мотивации труда и использования трудовых стимулов в сфере труда. Сформулировано понятие «трудовой мотивации» с позиций системного подхода. Автором рассмотрены основные свойства системы трудовой мотивации.

Ключевые слова: трудовая мотивация, труд, системный подход, элементы системы.

Levchynskyi D. L.

Dnieper State Academy of Construction and Architecture

RESEARCH OF MOTIVATION OF LABOUR FROM THE POSITIONS OF SYSTEM APPROACH

Summary

The problems of motivation of labor and use of labor incentives are investigated in the field of labor. The «labor motivation» concept is formulated from the positions of system approach. The basic properties of the system of labor motivation are considered.

Keywords: labor motivation, labor, system approach, system elements.

УДК 351.863

Храпкіна В. В.

Веретенникова О. В.

Макіївський економіко-гуманітарний інститут

ГЕНЕЗИС ТА ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Досліджено генезис та взаємозв'язок між національною, економічною та соціальною безпекою. Висвітлено процеси трансформації функцій, завдань та змісту соціальної безпеки. Узагальнено погляди щодо сутності соціальної безпеки, її ознак та надано авторське бачення поняття соціальної безпеки.

Ключові слова: генезис, безпека, національна безпека, економічна безпека, соціальна безпека.

Постановка проблеми. Демократичні перетворення в українському суспільстві відбуваються в досить складних міжнародних і внутрішніх умовах. Як свідчить практика сьогодення, ці перетворення носять суперечливий характер. У зв'язку з цим особливого значення набуває формування адекватної соціальної політики, яка б сприяла забезпеченню достатнього рівня споживання матеріальних, соціальних та культурних благ усіма членами соціуму. При

цьому основною її метою має стати покращення матеріального становища і умов життя населення, забезпечення ефективної зайнятості населення та конституційних прав громадян у сфері соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, культури, тощо. При трансформації системи соціального захисту членів соціуму важливе місце посідають аспекти безпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальні аспекти безпеки знайшли відображення