

УДК 331.101.3

И.П. Поварич, О.К. Слинкова

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Исследование проблем трудовой мотивации в современной науке базируется на содержательном и процессуальном подходах. Мотивационные теории, выработанные в рамках этих подходов, получили широкую известность и признание как в научном, так и в практическом управлении. На рис. 1 представлена модель трудовой мотивации, отражающая в обобщенном виде основные выводы содержательных теорий мотивации.

Данная модель отражает, что источником человеческой активности, мотивами поведения являются потребности, а достигаемые в результате этого поведения цели и результаты являются средством удовлетворения потребностей.

Обобщающий взгляд на трудовую мотивацию с точки зрения процессуальных теорий дает нам несколько иную модель мотивации (рис. 2).

Данная модель мотивации, по сути, является моделью выбора, который осуществляется на основе оценки возможных последствий различных вариантов поведения с учетом ожиданий, восприятий, оценок, притязаний и др. факторов. Процессуальные теории мотивации, по сути, сводятся к выделению переменных, определяющих полезность и шансы реализации всех возможных альтернатив поведения. Таким образом процессуальные теории мотивации скорее пытаются предсказать результат мотивационного процесса, нежели описать его содержание. По сути, практически все известные процессуальные теории мотивации являются теориями мотивации выбора, в то время как целостная картина мотивации не может ограничиваться объяснением того, как осуществляется выбор поведения, но и предполагает ответ на

вопрос, как и за счет чего обеспечивается практическая реализация этого выбора.

Рассмотрение содержательного и процессуального подходов к исследованию мотивации позволяет сделать некоторые

вают множества других важных факторов, сказывающихся на трудовой мотивации.

Во-вторых, практически все известные теории трудовой мотивации, как содержательные, так и процессуальные, не при-

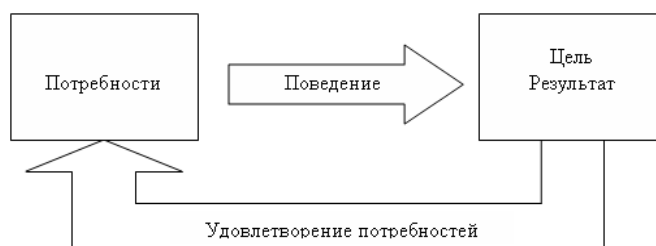


Рис. 1 Упрощенная модель мотивации с позиций содержательного подхода

важные методологические выводы.

Во-первых, и содержательный, и процессуальный подход позволяют выявить важнейшие составляющие трудовой мотивации. Однако наиболее полную и целостную картину мотивации обеспечивает подход, интегрирующий в себе как содержательный, так и процессуаль-

нимают во внимание те ее аспекты, которые связаны с ценностно-нормативной составляющей трудового поведения, оказывающей существенное влияние на желание (или нежелание) работника выполнять поручаемую работу. Как нам представляется, это влияние с развитием производства, общества и человека будет возрас-

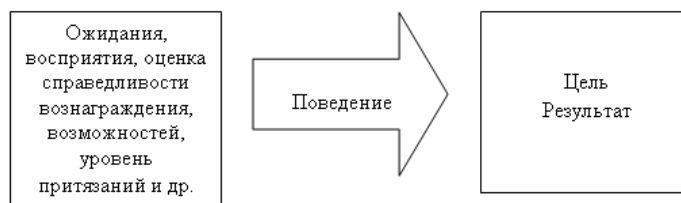


Рис. 2 Упрощенная модель мотивации с позиций процессуального подхода

ный подходы. Таким подходом является системный. Отметим, в этой связи, что ни одна из процессуальных теорий мотивации не содержит в чистом виде указания на потребности, как источник трудовой активности. То же самое можно сказать и в отношении содержательных концепций мотивации. Сосредоточивая свое внимание на потребностях и способах их удовлетворения, эти теории не учиты-

вать. Несмотря на то что многими исследователями признается влияние ценностей на трудовое поведение работников, этот аспект не находит отражения в мотивационных теориях, а рассматривается в концепциях организационной культуры без какой-либо увязки с проблемами трудовой мотивации.

Наконец, практически все модели мотивации, предлагаемые в рамках содержательного

и процессуального подходов, посвящены описанию факторов, обуславливающих формирование намерений к действию, и практически не затрагивают вопрос осуществления этих намерений, хотя с позиций социального управления этот аспект мотивации является решающим.

В этом смысле нам представляется целесообразным выделение двух важнейших составляющих трудовой мотивации:

1) мотивация выбора – характеризует те мотивационные тенденции, которые обусловлены предрасположенностью работника к тем или иным вариантам трудового поведения;

2) мотивация действия – характеризует те мотивационные тенденции, которые направлены на реализацию намерений. Данный аспект мотивации предусматривает обращение к такой категории, как воля.

Если первый аспект трудовой мотивации является достаточно проработанным в научных теориях, то второй из рассматриваемых аспектов не получил соответствующей разработки. Из отечественных ученых волевые аспекты мотивации рассматривались И. А. Васильевым и М. Ш. Магомед – Эминовым. К сожалению, дальнейшего развития идеи указанных авторов не получили, что

делает современные мотивационные теории ограниченными рамками мотивации выбора.

На основе выводов, полученных при анализе современных теорий мотивации с позиций системного подхода, нами была разработана модель трудовой мотивации, представленная на рис. 3. Данная модель соединяет в себе содержательный и процессуальный подходы к исследованию трудовой мотивации и такие аспекты, как мотивация выбора и мотивация действия и учитывает ценностно-нормативную составляющую трудового поведения.

Предлагаемая нами модель трудовой мотивации включает

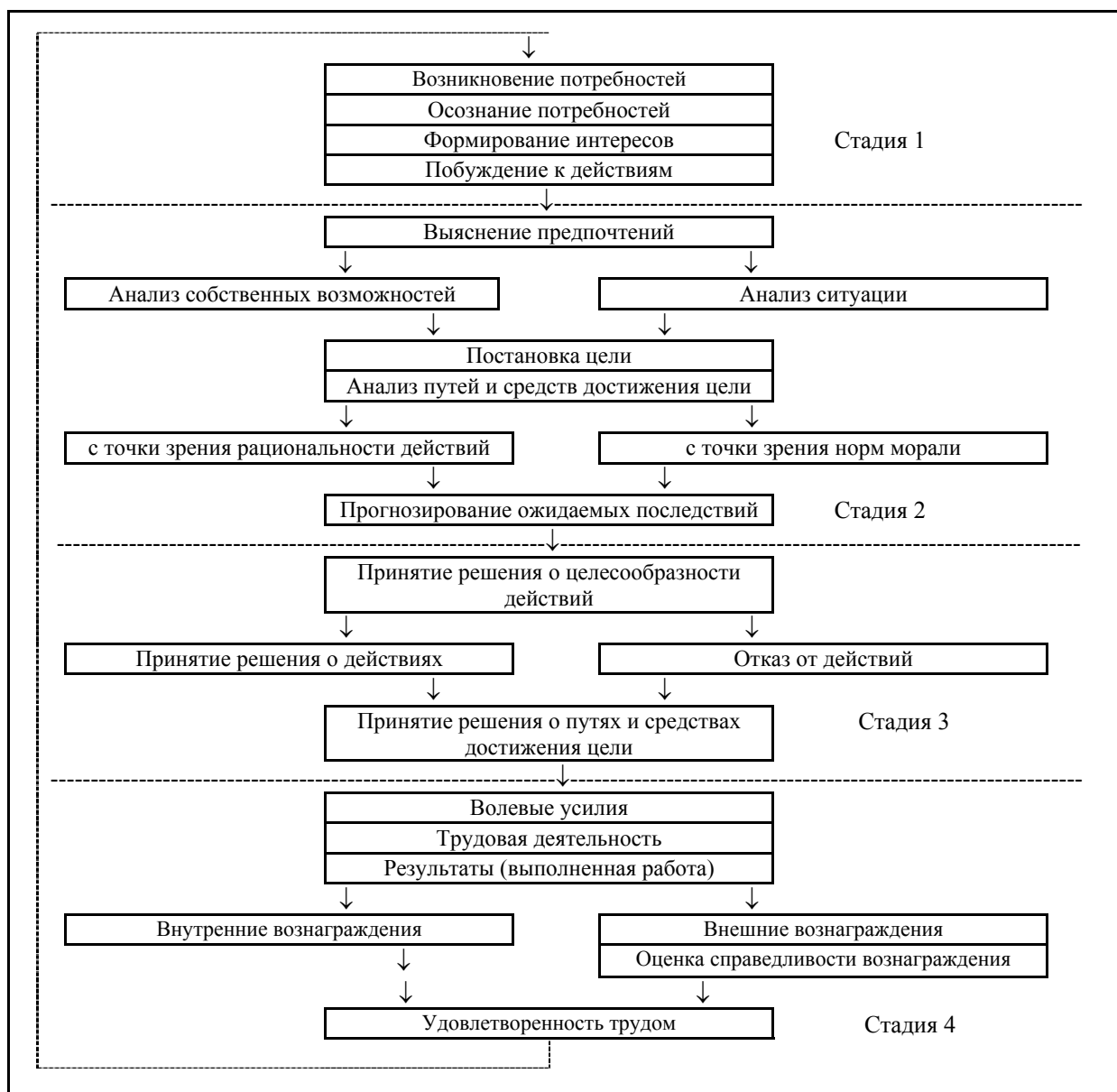


Рис. 3. Модель трудовой мотивации

четыре основные стадии:

- 1) возникновения и осознания побуждения;
- 2) поисковой активности;
- 3) формирования намерений;
- 4) реализации намерений.

Первая стадия процесса мотивации, в свою очередь, включает следующие этапы:

- возникновения потребности;
- осознания потребности;
- формирования интересов и соответствующих им желаний;
- понимания того, что существуют действия, способные привести к исполнению желания – осознание необходимости действий;
- побуждения к действиям для удовлетворения потребности.

Источником человеческой активности являются потребности. Поэтому мотивация как процесс начинается с возникновения потребности. Потребности формируют неосознанное побуждение, которое трансформируется в осознанное путем мыслительной деятельности.

Осознанное побуждение отражается в такой научной категории, как интересы. Если допустимо рассматривать потребности в качестве своеобразного «внутреннего двигателя» человеческой активности, то интересы служат «приводным ремнем», обеспечивающим «запуск» механизма человеческой активности. В отличие от потребностей, имеющих не всегда достаточно явный характер, интересы более конкретны и определены.

Формирование интересов как следствие осознания потребностей предполагает, прежде всего, выяснение того, что необходимо для удовлетворения потребности (какой объект способен удовлетворить потребность). Получение ответа на этот вопрос приводит к возникновению желания обладать соответствующим объектом. То есть интересы всегда сопровождаются желаниями. Однако для формирования осознанного побуждения необходимо еще по-

нимание того, что существуют действия, способные привести к исполнению желания. Если это достигается, возникает состояние психологического напряжения, ориентирующее человека на поиск путей и средств удовлетворения потребности.

На стадии поисковой активности осуществляются действия, направленные на:

- выяснение предпочтений;
- анализ собственных возможностей для достижения целей;
- учет ситуации, т. е. внешних условий достижения целей;
- определение практических целей;
- анализ путей и средств достижения целей;
- прогнозирование ожидаемых результатов трудовой деятельности;
- выяснение нравственных последствий использования возможных путей и средств достижения цели.

Основными задачами на этой стадии трудовой мотивации являются:

- 1) прояснение целей деятельности;
- 2) определение вероятности достижения целей с учетом собственных возможностей и особенностей ситуации;
- 3) прогнозирование последствий выбираемого пути достижения целей с учетом соображений целесообразности затрачиваемых усилий и нравственных идеалов и убеждений, т. е. ценностных ориентаций.

Прояснение целей трудовой деятельности начинается с выяснения предпочтений. В свою очередь, предпочтения зависят от присущего работнику уровня притязаний. Дело в том, что цели отражают не только желания, возникающие в результате осознания потребностей, но и тот качественный уровень удовлетворения потребностей, который человек считает для себя достаточным. Высокий уровень притязаний способствует трудовой активизации и постановке трудно достижимых целей; не-

высокий уровень притязаний приводит к тому, что человек склонен довольствоваться малым и поэтому проявляет меньше активности.

При решении задачи определения вероятности достижения целей, работник осуществляет прогноз ожидаемых результатов трудовой деятельности с учетом собственных возможностей и ситуации, в которой он находится.

Оценка собственных возможностей (личностная составляющая трудового поведения) формируется под воздействием индивидуальных особенностей личности, которые представляют собой набор физиологических, психологических, умственных и деловых качеств.

При оценке собственных возможностей принимается во внимание, прежде всего:

- наличие способностей к осуществлению деятельности (знания, умения и навыки);
- уровень развития необходимых для осуществления деятельности личных качеств;
- физическое и эмоциональное состояние на данный момент времени.

Указанные факторы сказываются на складывающемся у работника уровне ожиданий вероятности связи между затрачиваемыми усилиями и достигаемыми результатами трудовой деятельности, то есть формируют представления о достижимости, реальности целей с точки зрения собственных возможностей.

Оценка ситуации (ситуационная составляющая трудового поведения), предполагает выяснение общих и специфических условий трудовой деятельности и их влияния на возможность получения желаемого результата трудовыми усилиями.

Оценка ситуации строится, в основном, с учетом следующих факторов:

- наличие необходимого времени;
- наличие средств достижения цели;

- ожидание вероятности связи между уровнем затрачиваемых усилий и уровнем вознаграждений.

Оценка собственных возможностей и ситуации при определении вероятности достижения цели составляет рациональную основу для выбора действий и формирования намерений. Однако это не является достаточным основанием для дальнейшего развертывания процесса мотивации, так как существует еще и так называемый моральный выбор. Здесь определяющее значение принадлежит ценностно-нормативной составляющей трудового поведения. Поэтому важное значение на этой стадии мотивации приобретает решение задачи прогнозирования последствий выбираемого пути достижения цели с учетом норм морали, принятых в организации (ценности, культивируемые организационной культурой) и личных нравственных критериев (ценностных ориентаций).

Анализ возможных альтернатив достижения цели и прогнозируемых с точки зрения рациональности и норм морали последствий создает условия для перехода к следующей основной стадии процесса мотивации – стадии формирования намерений. Стадии формирования намерений принадлежит решающая роль в трудовой мотивации, потому что именно на этой стадии принимается решение о том, действовать или не действовать в направлении достижения цели. Если на предшествующей стадии оцениваются прямые и побочные последствия предполагаемых действий и их соотнесение с ожиданиями и ценностными ориентациями, то на стадии формирования намерений осуществляется конечный вывод в пользу действий или отказа от них.

В случае положительного решения о необходимости действий на этой стадии осуществляется выбор конкретных путей и средств достижения целей, то

есть формирование намерений. Намерение представляет собой замысел, предположение об осуществлении конкретных действий. Для того чтобы замысел был реализован, человек должен прибегнуть к волевым усилиям. Даже наличие намерения у человека может не привести к осуществлению задуманного, если он не сможет проявить силу воли.

Таким образом, наступление завершающей стадии процесса мотивации, стадии реализации намерений, связано с волевыми усилиями человека, которые способствуют осуществлению трудовой деятельности и достижению определенных результатов. Если три предшествующие стадии процесса мотивации можно условно назвать мотивацией выбора, то данная стадия может быть обозначена как мотивация действия. Вопросы, которые имеют отношение к этой стадии мотивации, являются, по сути, вопросами воли и заключаются в том, как поддерживается мотивация до завершения деятельности и как преодолеваются различные помехи, связанные с особенностями ситуации и с самим субъектом деятельности.

Современная наука исходит из того, что воля человека есть сознательная организация и саморегуляция человеком своей деятельности и своего поведения, направленная на преодоление трудностей при достижении поставленных целей. Очевидно, что важным фактором, обеспечивающим реализацию волевого акта, является соответствие намерений реальной ситуации. Не меньшее значение имеют и факторы, относящиеся к личной составляющей трудового поведения. И здесь следует обозначить такую наиболее важную характеристику трудового поведения, как самоконтроль. Именно самоконтроль является, по нашему мнению, тем элементом, который способен заполнить «разрыв» между мотивацией выбора и мотивацией дей-

ствия. Существует тесная связь между мотивацией и самоконтролем. Очевидно, что слабая мотивация к реализации намерения требует большей степени самоконтроля, чем сильная мотивационная основа.

При рассмотрении самоконтроля как связующего элемента между мотивацией выбора и мотивацией действия, встает естественный вопрос о соотношении самоконтроля и внешнего контроля. Существует мнение, что внутренний контроль вызывается и поддерживается посредством внешних факторов, таких, например, как отсроченные последствия поведения. Данная точка зрения кажется правильной, если иметь в виду только мотивационную составляющую трудового поведения. Однако, как отмечалось ранее, не меньшее влияние на трудовое поведение оказывает ценностно-нормативная составляющая. И в этом смысле важно подчеркнуть, что самоконтроль как характеристика трудового поведения в значительной степени зависит от ценностных ориентаций индивида, а средством, обеспечивающим развитие этого качества у работников и формирование соответствующих установок, является организационная культура. Таким образом, мы видим, что ценностные ориентации работников, формируемые под воздействием организационной культуры, имеют существенное влияние не только на мотивацию выбора, но и на мотивацию действия работника.

С достижением результатов трудовой деятельности процесс мотивации не завершается. Ведь теперь ожидания, предполагаемые результаты и их последствия, которые прогнозировались на предыдущих стадиях процесса мотивации, можно сопоставить с фактическими результатами и оценить их соответствие. Такая оценка является важным условием формирования опыта и определения перспектив продолжения трудовой деятельно-

сти в будущем или целесообразности новых действий.

Значительную роль в мотивации реализации действий играют факторы, объекты и обстоятельства ситуации, воспринимаемые субъектом деятельности как стимулы. Поэтому на этом этапе особое значение приобретает связь между достигаемыми результатами и вознаграждением, так как именно благодаря вознаграждениям человек удовлетворяет свои потребности. Достижение ожидаемых результатов трудовой деятельности (выполнение работы) влечет за собой внутренние и внешние вознаграждения.

□ Авторы статьи:

Поварич
Илья Прохорович
- докт. экон. наук, проф., зав. каф.
менеджмента Кемеровского государственного университета

В соответствии с теорией справедливости, человек осуществляет субъективную оценку справедливости внешних вознаграждений. Внутренние вознаграждения не подвергаются такой оценке, так как человеку свойственно награждать себя по достоинству. Удовлетворенность трудом формируется как результат внутренних и внешних вознаграждений с учетом субъективной оценки справедливости последних. Таким образом, индикатором успешности достижения целей и эффективности мотивации как процесса является достигаемый работником уровень удовлетворенности

Слинкова
Ольга Константиновна
- канд. экон. наук, доц., зав. каф.
менеджмента и информационных технологий (Братский государственный университет)

трудом. Удовлетворенность трудом является также важным источником зарождающихся будущих мотивационных процессов, предоставляя человеку возможность взвесить целесообразность новых действий или осуществления следующих шагов.

Разработанная нами на основе системного подхода модель мотивации позволяет обеспечить интеграцию содержательных и процессуальных подходов к объяснению трудовой мотивации, а также подходов, используемых при разработке концепций организационной культуры.

УДК 332.27.(075)

Н.Н. Тупицына, Т.П. Лапшина, В.А. Горбунова, Э.Ю. Кытманов

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ КАДАСТРА

Кадастр - это систематизированный свод документированной информации об имуществе (в т.ч. недвижимости), находящемся на определенной территории, и, что существенно, о правах на это имущество [3]. Получение такой информации связано с решением следующих задач:

- совершенствование системы налогообложения недвижимости;

- обеспечение права собственности и других вещных прав на недвижимость, повышение уровня их защиты;

- инвентаризация и учет городских ресурсов - задача полностью техническая и решается учетными организациями: - горкомземами, БТИ, инженерными предприятиями на нижнем учетном уровне [2];

- интеграция информации о территории для принятия управленческих решений. На этом аналитическом и синтезирующем уровне, который опирается на учетный, технический, необходима интеграция сведений обо всем, что создано и существует на поверхности (почвы, растительность, застройка, транспортные магистрали), под поверхностью земли (геология, гидрогеология, тектоника), а также над поверхностью (микроклимат, состояние воздушного бассейна, экология и пр.). Важны также показатели о населении, экономической базе, генеральных схемах водо-, газо-, тепло-,

электроснабжения, характере внутригородских и внешних связей, несущей способности грунтов, инженерно-технических условиях в освоении площадок под строительство и др.;

- комплексный анализ развития территории и выработка на основе моделей прогнозов на будущее.

Структурирование городской среды, перспективы развития той или иной территории, а также правовое зонирование в значительной мере определяют инвестиционную привлекательность различных участков территории. Здание само по себе может быть очень дорогим, но если территория, на которой оно расположено, не имеет инженерного обеспечения, труднодоступна, то поступления в бюджет от недорогого имущества будут незначительными. Органы власти в силах существенно повысить инвестиционный спрос на территорию, если обустроят удобные подъезды к ней, проложат магистральные инженерные коммуникации, увеличив тем самым рыночную стоимость объектов и, как следствие, пополнение городского бюджета от платы за объекты недвижимости, включая земельные участки. Однако следует учитывать многочисленные градостроительные аспекты территории, как среды, в которой объект реализуется, как рыночный товар. Например, удаленность от областного центра, что, в свою оче-