

Ю.М. КАРАСЬОВА,
Донецький національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД

Проблема мотивації трудової діяльності дуже складна як у теоретико-методологічному, так і в методичному плані. Дослідження цього питання ускладнюється тим, що в літературі відсутній єдиний підхід до визначення категоріальної сутності поняття „мотивація”. Вірне розуміння змісту категорії є основою прийняття конкретних економічних та соціальних рішень з питань розвитку соціально-трудових відносин.

Одним із перших дослідників проблеми мотивації праці був видатний представник класичного напрямку в економічній теорії Адам Сміт. На його концепцію „економічної людини” (“*homo economicus*”) безперечно значний вплив справило спостереження за надто суворими реаліями життя простих людей, для яких головним мотивом діяльності є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної вигоди, природне бажання покращити свій добробут [1]. Однак ці погляди на основні рушійні сили соціально-економічного розвитку суспільства не можна визнати системним підходом до формування мотивації трудової діяльності людей. Слід зауважити, що сутність мотивації в теоріях класичного типу уявлялася спочатку досить спрощено – вважалося, що працівника спонукає до праці передусім оплата праці. Класики розглядають тільки життєзабезпечувальну функцію труда та зовсім не приділяють увагу творчій функції. Крім того, при аналізі класичних мотиваційних теорій упадає в очі перевага в них своєрідного мікроекономічного підходу до мотиваційних процесів над макроекономічним. Розглядається, головним чином, контакт: керівник – підлеглий.

Наступний етап формування теоретичних поглядів на мотивацію праці пов'язаний з доктриною „людських відносин” Америкського соціолога Елтона Мейо[2]. У теорії „людських відносин” дістав визнання той факт, що участь робітників у виробництві є не тільки техніко-економічним процесом з метою отримання заробітку, а й складним соціально-психологічним процесом. Тому основний пошук шляхів підвищення мотивації трудової діяльності був зосереджений у соціально-психологічній сфері. Але навіть систематичне вивчення мотивації з психологічної точки зору не дозволило визначити точно, що саме спонукає людину до дії. Цей підхід не враховує вплив

потужних зовнішніх стимулів, таких як заробітна плата, премії і т.д., тобто поза увагою залишається життєзабезпечувальна функція праці.

У другій половині ХХ ст. починається бурний розвиток теорій мотивації. У залежності від аспектів мотивації, що розглядаються, їх часто розділяють на змістовні та процесуальні теорії мотивації трудової діяльності.

У межах змістовних теорій акцентується увага на аналізі потреб та їх впливі на мотивацію. Вивчається структура потреб, їх зміст, механізм зв'язку потреб з мотивацією людини до трудової діяльності. Серед найбільш відомих теорій мотивації цієї групи слід виділити теорію ієрархії потреб А. Маслоу [3], теорію двох факторів Ф. Герцберга, теорію набутих потреб Д.С. Мак-Клелланда [4], теорію ERG К.Алдерфера, теорію потреб М.І. Туган-Барановського [7]. Відповідно до теорії змісту потреб, людина діє згідно з власними бажаннями та уподобаннями, та залежно від того, які існують умови для досягнення її особистих цінностей, формуються її мотиви в процесі трудової діяльності.

Задоволення особистих потреб – не єдиний чинник, що впливає на трудову діяльність людини. Для того щоб пояснити сутність мотивації трудової діяльності, необхідно розглядати численні поведінкові аспекти і параметри оточуючого середовища. Недоліки змістовних теорій також обумовлені складністю структуризації розміщення в ієрархічній послідовності потреб людини (мається на увазі їх різноманітність і динамічність). Крім того, потреби різних людей суттєво відрізняються: те, що для однієї людини є цінним, для іншої, можливо, не відіграє великої ролі. Змістовні теорії мотивації не в змозі пояснити той факт, коли людина відмовляється від роботи з високою заробітною платою на користь роботи з низькою оплатою, але з можливістю реалізації свого творчого потенціалу.

Автори процесуальних теорій мотивації вважають, що поведінка людей визначається не тільки потребами, а також функцією сприйняття та очікування даної людини у визначеній ситуації, та можливих наслідках обраного типу поведінки. У цих теоріях мотивація характе-

© Ю.М. Карасьова, 2006

ризується як найважливіший обов'язок власника (менеджера) та специфічна форма управління, і від того, які існують на даному підприємстві чинники спонукання працівника до дії, вони з більшою чи меншою інтенсивністю прагнуть реалізувати цілі фірми. Серед теорій цієї групи слід виділити теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості С. Адамса, теорію партисипативного управління, комплексну процесуальну теорію Портера – Лоулера [6; 8].

Процесуальні теорії більш універсальні у порівнянні зі змістовними, але вони не враховують увесь спектр потреб людини. Ці теорії пояснюють, як виникає мотивована поведінка, не розглядаючи конкретні мотиви і стимули. Даний підхід до вивчення мотивації трудової діяльності передбачає, що люди обмірковано і раціонально приймають рішення про підвищення продуктивності чи ступеня своїх зусиль, але на практиці вони часто вчиняють як звикли, імпульсивно, наслідуючи оточуючих, чи діють виходячи з неповної інформації.

Таким чином, недоліки проаналізованих підходів до категоріальної сутності мотивації трудової діяльності передбачають пошук більш ефективних методів дослідження її змісту, яким, на нашу думку, є інституціональний підхід. Інституціональний підхід використовує найбільш вагомий досягнення гуманітарних наук, і поперед усього філософії, соціології та психології, що є дуже важливим при дослідженні мотивації, бо багатобічний, комплексний, цілісний аналіз цієї категорії неможливий у межах однієї дисципліни, будь то економічна теорія, психологія, політологія, соціологія, право і т.ін. Використання інституціоналізму дозволяє урахувати почуттєвий, етичний, культурологічний аспекти трудової діяльності, які залишалися за межами уваги економічної теорії. З цієї точки зору мета статті – визначення авторської позиції щодо змісту категорії „мотивація трудової діяльності” в контексті інституціоналізму.

Економічні дії індивіда у сфері труда відбуваються не в ізольованому просторі, а у визначеному соціумі, отже, має велике значення то, яким чином суспільство буде реагувати на них. Щоб уникнути узгодження багатьох зовнішніх чинників, що впливають на саму можливість прийняття того чи іншого рішення в межах економічного та соціального порядків, виробляється алгоритм поведінки, що є за даних умов найбільш ефективним. Ці алгоритми, за своєю сутністю і є інститутами, які впливають на формування мотивації трудової діяльності.

В інституціональній економіці як базові

поведінкові передумови (у тому числі й у сфері труда) використовуються поняття опортунізму та обмеженої раціональності, тим самим значно розширюючи межі традиційної для класичної школи моделі „економічної людини”, у якій, як було показано вище, індивід розглядається як винахідлива, оцінююча, максимізуюча людина.

Опортуністична поведінка в новій інституціональній економіці характеризується як „додержання власних інтересів з використанням підступності, включаючи такі більш явні форми, як брехня, крадіжка, шахрайство, а також надання неповної чи викривленої інформації, особливо коли мова йде про навмисний обман, введення до омани, викривлення чи приховування істини чи інші методи заплутання партнера” [9, с. 97-98.].

„Обмежена раціональність” – пізнавальна передумова, яка прийнята в економічній теорії трансакційних витрат. Вона передбачає, що суб'єкти в економіці намагаються діяти раціонально, але в дійсності ця здатність властива їм лише обмеженою мірою.

Такі методологічні передумови інституціонального підходу дозволяють системно дослідити мотивацію трудової діяльності та отримати результати, максимально наближені до реального життя. Тому що трудова поведінка детермінується не стільки уявленнями про раціональний вибір, скільки особливостями „цілого” (національної культури, економічної системи, політичного устрою).

З позицій принципу раціональної поведінки неможливо пояснити вибір людини, якій запропонували два робочих місця з майже однаковими витратами труда, на користь роботи з меншою заробітною платою, але зі сприятливим мікрокліматом у робочому колективі та відмову від роботи, яка б приносила набагато більший дохід, але працювати необхідно було б наодинці. Порівнявши граничні витрати та граничні доходи двох запропонованих варіантів, раціональний економічний суб'єкт обере роботу, що приносить більш високий заробіток, але у даному випадку індивід діє згідно з правилом поведінки, яке походить з його ментальних настанов. Ментальності цього працівника властива орієнтація на роботу у колективі, наголос на внутрішньому (духовному) аспекті життя, а не на зовнішньому (матеріальному). Саме ці чинники будуть формувати його мотивацію трудової діяльності, а не високий рівень доходів.

Юнак обирає професію військового, яка пов'язана з певними труднощами та мізерним заробітком, але він сумлінно виконує свої обов'язки, бо прагне у майбутньому отримати

більш високий чин. За правилом максимізації граничного доходу така поведінка є нерациональною, з такими здібностями більш вигідно було б працювати в охоронній фірмі та отримувати високу заробітну плату. Але на мотивацію трудової діяльності юнака вплинула родинна традиція – усі чоловіки в родині присвятили своє життя військовій службі та виходили на пенсію з високим званням.

Поведінку людини, яка працює у тіньовому секторі економіки без укладання трудового договору та оформлення відповідних документів, керуючись лише усною домовленістю з роботодавцем, також не можна пояснити з позицій принципу раціональності, тому що взагалі невідомо чи отримає вона заробітну плату після обумовленого терміну роботи. Але ця людина поводить відповідно до норми, яка існує у суспільстві – покладатися на усну домовленість та не зважати на закони.

Ми бачимо, що люди не здатні всюди і завжди поводити себе раціонально. Чим же керуються вони у трудовій діяльності, коли виникають випадки складності, масштабності і невизначеності інформації, в умовах обмеженості своїх когнітивних здібностей?

Праця є невід’ємною рисою й способом існування людини. Залишаючись за своєю сутністю феноменом сугубо індивідуальним, особистісним, будь-яка людська праця зберігає й передає свою обумовленість працею поколінь попередників та сучасників. У цій обумовленості складається її надособистісна наповненість. Таким чином, люди у своїй трудовій діяльності керуються попереднім індивідуальним досвідом, тобто звичками і традиціями, які притаманні тому чи іншому суспільству.

Люди прагнуть не витратити сили, щоразу визначаючи, як їм себе поводити, підраховуючи граничні витрати та граничні доходи кожного окремого вчинку, а використовують певні моделі поведінки, які вже виправдали себе стосовно даної операції. Іншими словами, люди прагнуть виявити певні стереотипи поведінки – норми та правила – і слідувати їм.

Правила можна розглядати як умовні або безумовні зразки мислення або поведінки, які можуть засвоюватися агентами як свідомо, так і підсвідомо. Звичайно правила мають таку форму: за обставин X необхідно виконати дію Y. Дотримання правил може бути свідомим і навмисним, при постійному дотриманні правила воно може перерости у норму. Загалом легше порушити правило, ніж змінити норму: норми проявляються самовільно, вони закріплені

на підсвідомому рівні нервової системи. Однак норми мають ту ж саму загальну форму, що і правила: за обставин X виконується дія Y [10]. При цьому глибинні мотиви поведінки не усвідомлюються людиною, вони визначаються підсвідомістю, яка містить культурний досвід багатьох поколінь.

Формальні правила (конституції, закони, адміністративні акти, судові прецеденти) та неформальні норми (традиції, соціальні умовності, звичаї), на думку Д. Норта, утворюють інститут [11]. Інститути неможливо побачити, відчуті фізично чи виміряти. Це своєрідні конструкції, механізми, які створені людською свідомістю. Інститути відображають образ мислення, що характерний для визначеної сукупності людей.

„Інститути – це „правила гри” у суспільстві, – зазначає Д. Норт, – чи, висловлюючись більш формально, створені людиною обмежувальні рамки, що організують взаємини між людьми. Отже, вони задають структуру спонукальних мотивів людської взаємодії – будь то в політиці, соціальній сфері, чи економіці” [11, с. 17]. Мотиву як варіанту дії, максимізуючому індивідуальну корисність, в інституціональній теорії протистоїть розуміння мотиву як результату свідомого вибору індивідом лінії поведінки, що зв’яже індивідуальний інтерес із прийнятими в суспільстві інституціональними обмеженнями.

З позицій неінституціоналізму, на відміну від традиційного трактування, всі інститути мають мотиваційну природу, бо, визначаючи межі поведінки економічних суб’єктів, вони мотивують їх до виконання встановлених суспільством правил та норм.

Нааявність інституціонального впливу на трудову мотивацію достатньо очевидна та відмічається багатьма авторами. „Спосіб трудової орієнтації, що є домінуючим у суспільстві, регулюється складною системою соціальних інститутів, які впливають на весь процес соціалізації особистості завдяки праці на самих різноманітних етапах її життя” [12, с. 169.].

Інституціональне середовище визначає умови поведінки людей у сфері праці, способи задоволення потреб, інтереси у трудовій діяльності. Сукупність інституціональних впливів формує базову мотивацію до праці.

Розглянемо інститути, що справляють визначальний вплив на формування мотивації трудової діяльності.

Перш за все, це – економічні інститути, що складають середовище, в якому формується мотиваційна структура господарюючих

суб'єктів. До економічних інститутів слід віднести: контракт, або інститут угоди, інститут власності та управління. У свою чергу, визначальний вплив на характер економічних інститутів чинить тип економічної системи – „план” чи „ринок”. Ринкові відносини передбачають зниження масштабів прямого, адміністративного та ідеологічного примусу до праці. У той же час розширюються межі непрямого економічного примусу до праці. Ринок праці базується на особливих відносинах власності (наймані працівники позбавлені власності на засоби виробництва), що є чинником розвитку відчуження праці.

Політичні інститути також справляють на формування базової мотивації до праці чималий вплив. По-перше, він проявляється у їх тісному взаємозв'язку з економічними інститутами. Тип політичної системи нерозривно пов'язаний з типом економічної системи: свобода поведінки економічних агентів неможлива без громадянських прав та свобод у політичній сфері. По-друге, ринкові реформи, що назріли в умовах командно-адміністративної системи господарювання, насаджуються зверху, та зміни інститутів відображають не стільки суспільні потреби, скільки потреби груп політичної та економічної еліти суспільства. Демократичний механізм представництва інтересів основних прошарків населення у власних структурах формується повільно, тому особливо важливий розвиток таких суспільних організацій, як професіональні спілки, які можуть та повинні представляти інтереси найманого персоналу у законодавчих органах.

Вплив правових інститутів на формування базової мотивації полягає у формалізації правил та норм, що діють у суспільстві, а також забезпеченні механізму соціального контролю за дотриманням цих норм. Законодавче оформлення норми є необхідною умовою інституційного розвитку, при цьому зростають трансакційні витрати, що пов'язані з недотриманням норми. Таким чином регулюються інтереси як усвідомлені, найбільш ефективні способи задоволення потреб суб'єктів у встановлених законом межах.

Одним з основних соціальних інститутів, які роблять значний вплив на формування трудової мотивації, є менталітет. Він створює архетип, формує стиль життя, традиції, звички і форми спілкування людей. При цьому глибинні мотиви поведінки у сфері праці частіше визначаються підсвідомістю. Менталітет відображає соціально-психологічний стан етносу, який формується внаслідок історично тривалого та до-

статньо стійкого впливу географічних, етнічних, соціально-економічних та культурних умов мешкання суб'єкта менталітету і прояву у різноманітних видах діяльності, він характеризується цілісністю, наявністю визначеного якісного ядра, що складається тривалий час. Менталітет носить глибинно-стійкий характер, його можна визначити як стаціонарну основу людського існування.

Історично поведінку людей насамперед, визначає такий культурний інститут, як релігія. Цей культурний інститут знаходиться у тісному зв'язку з інститутом менталітету. Кожна з існуючих релігій по-своєму впливає на формування системи цінностей та мотивів трудової діяльності.

Серед соціальних інститутів, що впливають на формування трудової мотивації, також слід виділити інститут ідеології. У звичайному розумінні ідеологія – це цілісна система ідей та поглядів, ідеалів, які виражають інтереси та цінності того чи іншого суспільства чи його частки (класу, нації, партії та ін.). Ідеологія може бути основою унікального способу непрямого примусу до праці, коли дії, що шкодять власним інтересам, суб'єкт сприймає як власні бажання. Так, у радянській системі значну роль відігравали ідеологічні мотиви, тобто в той час домінувала вимушена мотивація. У суспільстві існувала ідеологія, відповідно до якої кожна людина повинна зробити свій внесок у будівництво “світлого майбутнього”. Для тих, хто не поділяв ідеологічних поглядів, існувала система покарання, яка породжувала у населення так звану “мотивацію страху”

Вплив соціально-економічної структури та соціально-економічної свідомості на формування базової мотивації до праці опосередкований дією інститутів родини, освіти та виховання. Дія загальних інституціональних чинників у процесі соціалізації особистості „переломлюється” через „призму” його найближчого соціального оточення. Інтерналізація суспільних цінностей відбувається у межах субкультур, що мають національні, релігійні та інші особливості трудових цінностей. Інститут освіти та виховання робить значний вплив на формування мотивації труда: розвиток здібностей під час освітнього процесу потребує їх подальшої реалізації у змістовній, творчій праці.

На формування мотивації трудової діяльності саме комплексно впливають економічні, політичні, правові та соціальні інститути, що встановлюють норми та правила поведінки у сфері праці.

Таким чином, інституціональний підхід

дозволяє провести багатобічний, комплексний, цілісний аналіз мотивації трудової діяльності та виявити, що люди не завжди поводять себе раціонально, підраховуючи граничні доходи та витрати від кожного окремого вчинку. У своїй трудовій діяльності вони керуються традиціями, звичаями, стандартами поведінки, стереотипами мислення, тобто формальними й неформальними нормами та правилами, що склалися у суспільстві під дією економічних, правових, політичних, соціальних інститутів. На підставі проведеного аналізу категоріальну сутність поняття „мотивація” з позицій інституціоналізму можна визначити як сукупність формальних та неформальних правил і норм, які складають кількісні та якісні обмеження ефективної трудової діяльності. Перспективами подальших досліджень є визначення показників кількісних та якісних обмежень ефективної трудової діяльності, що має не тільки теоретичну, але й практичну цінність, бо отримані результати будуть основою формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 648 с.
2. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. – М.: „Наука”, 1987. – 138 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.;
4. David C. McClelland. The Two Faces of Power // Journal of international Affairs. – 1970. – vol. 24. – P. 30-34.
5. Herzberg F., Mauszer B., Shyderman B.B. The Motivation to work. – New York: Wiley, 1959. – 250 p.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: „Дело”, 1992. – 702 с.
7. Туган-Барановский М.И. Избранные сочинения. В 2-х т. Т. 2. Основы политической экономии. – Донецк: ДонГУЭТ, 2004. – 686 с.
8. Victor H. Vroom. Work and Motivation. – New York: Willy, 1964. – 420 p.; Luman W. Porter, Edward E. Lawler. Managerial Attitudes and Performance. – Homewood: Irwin, 1968. – 165 p.
9. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, “отношенческая” контракция. – СПб.: Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.
10. Прутська О.О. Інституціоналізм і проблеми економічної поведінки в перехідній економіці. – К.: Логос. 2003. – 256 с.
11. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. – 180 с.
12. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М., 1993. – 368 с.

Статья поступила в редакцию 23.01.2006

А.В. КАРАМУШКА,
Донецкий национальный технический университет

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТЕОРИИ В ИССЛЕДОВАНИИ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Развитие рыночных отношений в Украине, повлекшие за собой практически полную институциональную перестройку механизма хозяйствования, предусматривает формирование нового механизма мотивации труда, который бы учитывал изменения отношений собственности, экономического статуса работников, источников, уровня, состава и структуры их доходов. О крайне низком уровне использования трудового потенциала в сельскохозяйственном производстве Украины свидетельствует тот факт, что наша страна по произ-

водительности труда в сельском хозяйстве отстаёт от развитых стран мира приблизительно в 7-8 раз. Если в Украине один сельскохозяйственный работник своим трудом может накормить только 15 человек, то один работник в аграрном секторе промышленно развитых стран мира создаёт своим трудом в среднем такое количество продукции, которым можно удовлетворить потребности как минимум 120 человек [1].

Актуальность выбранной проблемы

© А.В. Карамушка, 2006