

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

обуславливается тем, что она принадлежит к числу тех, которые не бывают решенными до конца, поскольку мотивация как биологический, социально-психологический и экономический механизм – одинаково важна для любого состояния развития экономики, занимая место "постоянной" проблемы как в теоретическом так и в практическом аспектах.

Особенно обостряется важность поиска новой научной модели мотивации труда в различных сферах хозяйственной деятельности, адекватной институциональным преобразованиям в экономике Украины.

В настоящее время накоплен значительный опыт исследования таких категорий, как потребности, экономические интересы, стимулирование труда, воспроизводство рабочей силы, использование трудовых ресурсов, отношения между трудом и капиталом. Проблема мотивации труда в условиях рыночной экономики представлена в научных работах Л. Бесчасного, Д. Богини, В. Безматерних, Г. Гончарова, Л. Червинской и др. [15, 16, 17].

В работах этих учёных анализируется социально-экономическое содержание процесса мотивации трудовой деятельности, потребностей и интересов человека как основы мотивации, сущности и структуры мотивационного механизма труда и его превращений в динамике становления рыночного хозяйства.

Однако наиболее интересным и популярным в современный период является институциональный подход к исследованиям экономических отношений, в том числе и в сельском хозяйстве. Активными исследованиями в данной области занимаются такие отечественные учёные, как В. Дементьев, Ю. Лопатинский, В. Чеботарёв и многие другие [2, 4].

В центре нашего внимания стоят вопросы трансформации отечественного механизма мотивации труда в контексте институциональной экономической науки и возможность адаптации её методологических принципов для анализа направлений формирования нового мотивационного механизма работников сельскохозяйственных предприятий. Поскольку институты – это "правила игры" в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Следовательно, они задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия – будь то в политике, социальной сфере или экономике [6, с. 17].

Целью данной статьи является исследование процесса формирования механизма мо-

тивации труда работников сельского хозяйства через призму институциональной экономической теории.

Экономические действия индивида протекают не в изолированном пространстве, а в определенной социальной оболочке. И поэтому имеет большое значение, как общество будет реагировать на них, ведь зачастую индивид очень часто меняет своё твёрдое суждение, столкнувшись с единодушным, но ошибочным мнением большинства [3, стр. 188]. Таким образом, мотивационные механизмы, приемлемые и приносящие доход в одном месте, необязательно окажутся целесообразными даже при сходных условиях в другом. Примером тому могут служить ограничения и требования, налагаемые на экономическое поведение человека различными внешними факторами:

- политические убеждения (приверженность работников сельскохозяйственного предприятия тем или иным политическим взглядам может послужить серьёзным рычагом в процессе мотивации их трудовой деятельности);
- месторасположение предприятия;
- религиозные убеждения;
- этнические (национальные) особенности (на территории Донецкой области, к примеру, существуют сельхозпредприятия, в которых преобладающее число работников греки, имеющие свои традиции, обычаи, устои);
- общественные организации (наличие профсоюзов и мера их активности);
- другие предприятия на данной территории .

Чтобы избежать несогласования множества внешних факторов, влияющих на успех и на саму возможность использования того или иного механизма мотивации, в рамках экономического и социального порядков необходимо вырабатывать такие схемы или алгоритмы поведения, которые будут наиболее эффективными при конкретных внешних и внутренних условиях. Эти схемы, алгоритмы или матрицы поведения индивидов есть ни что иное, как институты.

Согласно Д. Норту: «Каждая экономическая (и политическая) модель соответствуют строго определенному набору институциональных ограничений. Эти наборы радикально отличаются друг от друга и во временном разрезе, и при сравнении экономик разных стран. Содержание каждой модели зависит от конкретных институтов, и во многих случаях модели весьма чувствительны к изменению инсти-

туциональных ограничений» [6, с. 141].

Отсюда следует, что механизму мотивации труда, как экономической модели, соответствует свой определённый набор институциональных ограничений. Поэтому для наиболее полного его анализа в контексте институциональной экономической теории необходимо, в первую очередь, проанализировать эти ограничения – формальные и неформальные, которые некоторые экономисты трактуют и как виды институтов.

Неформальные институты (ограничения) возникают из информации, передаваемой посредством социальных механизмов, и в большинстве случаев являются той частью наследия, которое называется культурой. Именно традиции и внутренние нормы играют решающую роль в регулировании экономической жизни [2, стр. 143].

Среди современных учёных экономистов существуют различные точки зрения на то, как воздействуют неформальные институты на поведение людей, в частности занятых в сельскохозяйственном производстве. К примеру Ю. Лопатинский отмечает, что неформальные институты и их влияние обуславливают нерациональное (с точки зрения максимизации результатов) поведение крестьян, которые продолжают обрабатывать землю и выращивать скот из чувства вечной ответственности перед землёй-кормилицей, по привычке и на основе традиционного трудолюбия в ситуации, когда реализация части сельскохозяйственной продукции явно (заранее) убыточна [4].

Данное суждение является упрощённым с точки зрения рациональности поведения, поскольку любое действие человека, обусловленное воздействием неформальных институтов (привычки, обычаи, моральные нормы и др.), само по себе лишено рациональности. Полностью сознательное рациональное обдумывание всех аспектов поведения невозможно, так как потребовало бы огромного объёма информации и феноменальных математических способностей, люди овладели такими механизмами, как привычки. Согласно Д. Ходжсону привычки – это механизмы, благодаря которым можно совершать конкретные текущие действия, не прибегая к непрерывным рациональным оценкам [3, стр. 192].

Необходимость введения принципов институционализма в данном исследовании связана с тем, что выбор индивидом того или иного экономического решения бывает продиктован такими неформальными правилами, как традиции (обычаи), сформировавшиеся на

предприятия, и этические нормы. Поскольку консерватизм крестьян обусловлен существующими социальными нормами поведения, устоявшимися обычаями и сформирован как результат исторического развития [4]. Целесообразно рассмотреть влияние всех этих факторов на формирование механизма мотивации труда работников сельского хозяйства.

Традиции (обычаи) можно трактовать как правила игры, сформировавшиеся самостоятельно в ходе исторического развития общества, в соблюдении которых заинтересован каждый индивид. Действуя согласно правилам, которые закрепились в результате эволюционного отбора, субъект хозяйственной деятельности использует больше информации о приемлемости своих поступков, чем он может получить и осмыслить, руководствуясь лишь одной рациональностью.

Институты этики не являются продуктом целенаправленной деятельности индивида или группы индивидов. Они формируются в результате эволюционного культурного отбора [8, с. 8]. Индивиды, принимая решения в процессе хозяйственной деятельности, учитывают те ограничения, которые обуславливаются устоявшимися и принятыми как традиционные матрицами поведения. Игнорируя доминирующие в обществе этические нормы, индивиду трудно рассчитывать на успех своего дела.

Те кодексы поведения, которые человек накладывает сам на себя, имеют смысл только в контексте неформальных ограничений. Индивид принимает такие решения, которые означают отказ от богатства или дохода в пользу иных ценностей, имеющих значение в рамках его индивидуальной функции полезности [6, с. 61]. Факторами, влияющими на внутренние нормы поведения индивидов, являются моральные нормы.

Моральные нормы влияют на процесс формирования субъективных мысленных конструкций у индивида. Дуглас Норт подчеркивает, что «субъективные мысленные конструкции, при помощи которых индивидуумы обрабатывают информацию, приводят к решениям, определяющим выбор индивидуума» [9, с. 16]. Обладая различными способами восприятия (менталитетом) экономических явлений, индивиды в схожих экономических ситуациях принимают различные решения. «Мысленные конструкции игроков, заданные сложностью окружающего мира, ограниченной информационной обратной связью с результатами деятельности, унаследованными культурными традициями, определяют их восприятие» [9, с. 17].

Следовательно, для того чтобы механизм мотивации на предприятии существовал и эффективно функционировал, он должен быть подкреплён общностью нравственных норм большей части членов коллектива, поскольку данный элемент мотивации играет немалую роль в формировании результирующего направления экономической деятельности индивида.

Поскольку все эти неформальные институты складывались исторически и в относительно небольших группах людей, то особенно ярко выражены они будут на селе. Ведь именно там складывалась украинская культура, включающая в себя обычаи, этические нормы и другие духовные и моральные ценности. Поэтому при формировании механизма мотивации работников сельского хозяйства (крестьян), необходимо в первую очередь уделять внимание именно этим неформальным институтам и степени их влияния на трудовую активность индивидов.

Все вышеперечисленные институты формируются различными путями, во-первых внутренними (характер человека, его психофизиологические особенности), во-вторых внешними – путём подражания (людям, животному миру), путём свободного сознательного выбора, механическим путём (механические привычки) и другими путями. Поэтому при формировании мотивационного механизма работников сельского хозяйства для повышения эффективности труда необходимо учитывать влияние на трудовую деятельность таких неформальных факторов, которые формируются за счет внешних путей, то есть, тех на которые можно воздействовать в процессе их формирования и реализации.

Исследования формальных институциональных основ механизма мотивации труда, таких как заработная плата, коллективный договор, комфортность, безопасность условий труда и гарантия занятости, которые базируются на кодексе законов о труде Украины [10] и других нормативно-правовых актах, показывают, что те аспекты влияния механизма мотивации, которые не имеют под собой формальных законов (договоров, положений и т.п.), являются результатом набора неформальных неписаных ограничений (правил), развившихся в контексте устойчиво повторяющихся взаимодействий (обмена) между игроками. Эти ограничения возникли из формальных правил для решения конкретных проблем мотивации труда работников на предприятии и превратились в устойчивые и признанные неформальные инсти-

туциональные ограничения даже несмотря на то, что они никогда не являлись частью формальных правил. Такие теории как «Теория У», концепция иерархии потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга и некоторые другие, приобрели значительное влияние на формирование механизма мотивации труда, что не могут быть выведены из формальной институциональной оболочки механизма мотивации.

Также данный тип неформального ограничения может быть рассмотрен в контексте модели максимизации. Существуют различные редакции определения максимизации, но во всех присутствует одна и та же главная идея – что экономические агенты максимизируют нечто, обычно называемое полезностью. В нашем случае примером максимизации может послужить заинтересованность работника в улучшении условий и безопасности труда, не предусмотренных формальными нормами, с целью повышения собственной безопасности и комфортабельности.

Формальные ограничения, правила и институты возникают, как правило, на базе уже существующих неформальных правил и механизмов, обеспечивающих их выполнение. В структуре формальных институтов, составляющих механизм мотивации сельскохозяйственного труда, можно выделить:

- 1) правовые (политические) институты;
- 2) экономические институты;
- 3) системы контрактов (способы и порядок заключения трудовых договоров, регулируемые правовыми нормами и законами).

Правовые институты определяют иерархическую структуру предприятия, его внутреннюю структуру принятия решений и наиболее важные характеристики контроля за процессами мотивации. К таким институтам механизма мотивации труда можно отнести «Кодекс законов о труде Украины» [10], профсоюзы работников АПК, штатное расписание и должностные инструкции работников предприятия. Поскольку правовые (политические) институты определяют властную иерархическую структуру общества, способы принятия решений и контроля, то к институтам механизма мотивации труда можно также отнести институт внутрифирменной власти, который включает в себя власть персонала предприятия. «Функции власти персонала – защита интересов наёмных работников (трудового коллектива): величина заработной платы, режим работы, защита от увольнений, социальная помощь и пр.» [2, с.141].

Экономические институты в научной

литературе рассматриваются чаще всего в одном контексте с правами собственности, так как они «устанавливают права собственности, то есть пучок прав по использованию и получению дохода от собственности, и отчуждение других лиц от использования имущества или ресурсов» [6, с.68].

Также экономическими называются правила, определяющие возможные формы организации хозяйственной деятельности, в рамках которой отдельные индивиды или группы кооперируются друг с другом или вступают в конкурентные отношения. Примером таких правил (институтов) могут выступать в современных сельскохозяйственных предприятиях собрания пайщиков земли, то есть тех людей, которые сдают в аренду предприятию свои земельные паи. На данных собраниях обсуждается срок аренды земельных паёв, размер арендной платы и другие вопросы.

При этом необходимо учитывать, что на современных сельскохозяйственных предприятиях собственниками земли как основного средства производства в большинстве являются сами работники предприятия, и это отражает специфику формирования мотивационного механизма, так как возникает проблема согласования необходимости и внутренней потребности собственника выступать одновременно наёмным работником.

Контракты содержат условия конкретного соглашения по обмену. Контракт о найме – соглашение между индивидом, желающим работать, и работодателем, определяющее круг задач, которые могут или должны быть реализованы в будущем по ходу выполнения контракта.

Существуют три базовых типа структуры контракта [11, с. 236]:

1) Классический контракт – чётко и исчерпывающе определяет все условия взаимодействия.

2) ИмPLICITный контракт – исключает чёткое определение условий взаимодействия, стороны контракта рассчитывают на их спецификацию в самом ходе реализации контракта.

3) Неоклассический контракт – объединяет в себе элементы как контракта о продаже, так и контракта о найме.

В современных экономических условиях на предприятиях сельского хозяйства при формировании механизма мотивации наиболее целесообразно, на наш взгляд, использовать классический и неоклассический типы контрактов, так как это предоставит субъекту кон-

тракта (работодателю) возможность наиболее эффективно координировать и контролировать процесс взаимодействия с объектом контракта (работником).

Приведённый выше анализ формальных ограничений, воздействующих на становление механизма мотивации труда работников сельского хозяйства, позволяет сделать вывод, что эти ограничения являются наиболее весомым рычагом в формировании механизма мотивации. С помощью формальных норм можно не только устанавливать нормативные правила поведения, но и воздействовать на характер неформальных факторов мотивации. И наоборот, неформальные социальные нормы в процессе своего исторического и экономического развития формализуются и закрепляются в праве.

Если сравнивать с точки зрения различных теорий, то согласно неоклассической экономической теории, явное преобладание в современном механизме мотивации материальных интересов свидетельствует об усилении модели экономического человека. С точки зрения экономиста, любое хозяйственное действие мотивировано индивидуальным стремлением к максимизации полезности. Предполагается, что при возникновении стимула человек просчитывает возможные последствия будущего поведения, оценивая при этом два важных фактора: относительную полезность получаемого блага с учетом актуальности потребности в ней и величину издержек, необходимых для его получения [12, с. 64].

Неинституциональный подход, рассматривая индивида не в одномерности экономического человека, а в свете многообразия потребностей, определяющих его деятельность, предполагает учет таких факторов эффективности мотивации, как сложившиеся в данной среде типы отношения к труду, неформальные правила и нормы социального взаимодействия и основанные на них формы оппортунистического или корпоративного поведения. Учитывая ментальные особенности украинского крестьянства, такой подход будет наиболее приемлемым к исследуемому нами предмету. В таком аспекте теория неинституционализма весьма близка к социологической. Однако ведущий принцип неинституциональной теории – принцип методологического индивидуализма – не позволяет их объединить. Если, согласно этому принципу, «только индивиды могут делать выбор и рациональное поведение можно содержательно рассматривать лишь сквозь призму индивидуальных действий» [13, с. 69],

то в социологической теории ведущее место отводится социальной группе. Поэтому, чтобы вести себя рационально, человек должен учитывать действия других [14, с. 603].

Таким образом, неинституциональный анализ мотивации вбирает в себя элементы экономического (экономический рационализм индивидуальных действий) и социологического (преобладающие социальные типы и нормы) подходов и направлен на выявление соотношения экономического и социального как факторов снижения (повышения) транзакционных издержек. Именно такой подход целесообразно использовать в ходе исследования процесса формирования механизма мотивации труда работников сельскохозяйственного производства в трансформационный период.

Дальнейший научный поиск в этом направлении предполагает необходимость учитывать, что институты формируют внутреннюю среду на предприятии, воздействующую на мотивационный процесс и его компоненты – потребности, интересы и ценности людей. При формировании мотивационного механизма для повышения эффективности сельскохозяйственного труда необходимо учитывать влияние на трудовую деятельность таких неформальных факторов, которые формируются за счет внешних путей, то есть тех, на которые можно воздействовать в процессе их формирования и реализации.

Литература

1. Ходзинский К. Современное состояние труда в Украине и проблемы его интенсивности. // Экономика Украины. – 2004. – № 8 – с.57-62
2. Дементьев В.В. Власть: экономический анализ. Основы экономической теории власти: Монография. – Донецк: Каштан, 2003. – 200 с.
3. Ходжсон Джеффри Экономическая теория и институты : Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. – М.: Дело 2003. – 464 с.
4. Лопатинский Ю. Институциональная аграрная матрица. // Экономика Украины. – 2004. – № 4. – с.64-71
5. Vanberg V. Rules and Choice in Economics. L., 1994.
6. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики, перевод с английского А.Н.Нестеренко. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
7. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. – Спб.: 1996. – с.48.
8. Вольчик В.В. Курс лекций по институциональной экономике. – Ростов – н/Д : Изд-во Рост.Ун-та, 2000. – 9 с.
9. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997. – №3. – С.16.
10. Кодекс законів про працю України. – К.: 1997. – 144 с.
11. Олейник А.Н. Институциональная экономика – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416с.
12. Радаев В.В. Экономическая социология. – М.: Аспект-Пресс, 1997.
13. Нобелевские лауреаты по экономике. Дж. Бьюкенен. – М.: Таурис Альфа, 1997.
14. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990.
15. Червінська Л. П., Башенко О.А. Щодо механізму мотивації праці сільськогосподарських працівників / Мотивація ефективної праці в ринковій економіці // Регіональні перспективи. – Науково-практичний журнал. – № 3 – 4 (22 –23). – 2002. – с.228 – 229.
16. Гончаров Г.О. Структура мотиваційного механізму трудової діяльності// Придніпровський науковий вісник. Серія «Економіка». – 1998. – № 100 (167). – с. 43-46.
17. Богиня Д.П., Семикіна М.В., Курас І.Ф. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. Монографія. Київ: "Штурм", 2003. – 382 с.

Статья поступила в редакцию 24.01.2006