

УДК 331.108:346.232(1-22)

**В.К. Терещенко**

Професор Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор економічних наук, академік НААН України, м. Київ

БІОСОЦІАЛЬНА КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Наведено класифікацію систем мотивації праці відповідно до етапів їх історичного розвитку. Розглянуто особливості та структуру біосоціальної концепції розвитку системи мотивації праці. Проаналізовано ієрархію потреб та їхні особливості в рамках цієї моделі. Наголошено, що найкращий ефект у мотивації праці забезпечує поєднання системи цілей і системи стимулів.

Ключові слова: біосоціальна концепція мотивації праці, системи мотивації праці, структура біосоціальної концепції мотивації праці, потреби, ієрархія потреб, система цілей, система стимулів

Сучасна система менеджменту та мотивації праці має ґрунтуватися на біосоціальній концепції стратегії розвитку трудових відносин, базовим для якої є таке положення: потреби і тільки потреби рухають життя окремої людини, колективу, суспільства та слугують основою постійної соціально-трудової активності.

Можливості ринкових механізмів як бази оцінювання результатів соціально-трудової діяльності особи, колективу, суспільства вичерпано. Ринок виконав свою місію і мотиваційну роль, тому, як і інші системи в історії людства, має бути замінений на продуктивніше утворення. Функції ринку на початку становлення суспільних капіталістичних відносин дуже відрізняються від сьогоднішніх. В основі ринку як системи спонукання до активності лежить потреба в придбанні, що мотивує об'єкт управління обирати напрямок дій, які дають максимальні можливості привласнювати результати чужої праці для задоволення особистих потреб і які не збігаються із суспільно необхідними діями, а навпаки, переважно здатні зашкодити суспільству.

Завданням усіх реформ, що проводилися в суспільстві упродовж його історії, було створення такого соціально-економічного середовища, яке постійно спонукало б людину, колектив, суспільство до високопродуктивної праці з оптимальним напруженням фізичних і духовних сил про-

тягом усього трудового періоду. І якщо цивілізації, імперії, держави, колективи не знаходили вирішення зазначеної проблеми, вони неминуче були приречені на загибель. При цьому кожній історичній формації властиві свої системи мотивації праці, методи і прийоми спонукання до трудової активності, залучення людей до праці.

Нами здійснено спробу класифікувати системи мотивації праці відповідно до етапів їх історичного розвитку. Умовно ми поділяємо їх на чотири групи (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація систем мотивації праці (історичний аспект)

Основні причини виникнення перших систем мотивації праці — потреба уникнути великого фізичного напруження, якого вимагала праця в умовах примітивності знарядь, та перекласти його на інших.

Теоретичне обґрунтування — необхідність поділу праці на фізичну й розумову: раби виконують фізичну працю, а рабовласники — розумову.

Механізми реалізації — палиця й голод, тобто фізичний примус.

Ідеологічно фізична праця обґрунтовується як кара божа за первородний гріх людини. Для греків, римлян, євреїв фізична праця була прокляттям божим. Відповідно до таких поглядів людина могла досягти кінцевої мети свого існування лише на тому, а не на цьому світі. Давньогрецькі філософи Арістотель, Демокріт, Платон вважали працю не кращим способом служіння Богові.

Наслідками застосування систем мотивації праці, в основі яких лежав фізичний примус, стали повільний розвиток продуктивних сил та зникнення імперій, а зрештою — й рабовласницького ладу.

На наступному етапі розвитку систем мотивації праці відбулося поєднання зовнішніх і частково внутрішніх спонукальних мотивів.

Основна причина виникнення таких систем — необхідність використання у процесі праці інтелекту й розуму людини, тобто задоволення потреб другого і третього порядку. Фізичну працю, м'язове напруження можна стимулювати палицею, а свідому творчість, розумову працю — ні.

Теоретичне обґрунтування — необхідність подолання перешкод, що виникли на попередньому етапі, для швидкого підвищення продуктивності фізичної, розумової та уречевленої праці.

Ідеологічне забезпечення — розуміння праці не тільки як основи існування суспільства, а й як кращого способу служіння Богові. Обранця Бога можна визначити передусім за рівнем віри та успіхами у праці. Отже, на цьому етапі розвитку суспільства було створено відносно просту для розуміння людиною систему спонукання до соціальної активності та найсуворішої моральної дисципліни (авторами відповідних теорій стали Мартін Лютер, Жан Кальвін, Луцій Сенека, Адам Сміт).

Механізми реалізації — первісні форми соціально-трудова відносин, у тому числі й конкурентних.

Наслідками застосування цієї системи мотивації праці стали подальший розвиток продуктивних сил, різке розмежування членів суспільства на бідних і багатих, посилення експлуатації людини, виникнення соціальних конфліктів, які сягають форм соціальних революцій.

Розглянуті системи мотивації праці існували протягом багатьох століть. Людство розвивалось, ускладнювалася система суспільних зв'язків унаслідок революційних змін у науці й техніці, що, у свою чергу, зумовило потребу участі в процесі праці не тільки фізичної сили, а й інтелекту, розуму людини. Часи, коли для виконання роботи було необхідне лише м'язове напруження людей, відійшли в минуле, а разом із цим зникли й системи мотивації праці, засновані на фізичному примусі. Постає потреба в докорінному реформуванні систем трудових відносин, і розпочалося становлення капіталістичної системи господарювання. Однак не варто вважати, що ця система господарювання досконала, і тому її треба копіювати й наслідувати. Для зазначеного періоду характерний пошук систем мотивації праці, в основі яких розуміння ефективності впливу мотивів на діяльність особи, у тому числі й на діяльність у робочому середовищі та в процесі праці.

На цьому етапі розвитку суспільства системи мотивації праці базуються на поєднанні внутрішніх і частково зовнішніх спонукальних мотивів.

Саме тоді й виникли дві нові концепції подальшого розвитку соціально-трудова відносин:

- 1) в основу покладено свободу особистості, вирішення проблем індивідуалізму, визнання приватної власності атрибутом індивідуальної свободи;

- 2) запропоновано таку організацію суспільства, згідно з якою спільну працю колективу засновано на принципах рівності, братерства та взаємо-

допомоги, а приватну власність на засоби виробництва потрібно усунути як причину всіх людських нещасть.

Наслідок застосування обох названих вище концепцій — бурхливий розвиток суспільства. Переважно було забезпечено задоволення потреб першого порядку.

Створені на основі цих теорій прикладні механізми залучення людей до праці сприяли досягненню значних результатів у розвитку продуктивних сил суспільства. Але разом із тим, виконавши історичну роль — забезпечення задоволення основних (елементарних) потреб, зазначена система втратила свою мотиваційну функцію. Адже відомо, що чим стабільніше й надійніше здійснюється задоволення елементарних потреб, тим меншою стає спонукальна роль стимулів, спрямованих на це задоволення. Основною причиною виникнення сучасної глобальної соціально-економічної кризи є втрата системою, що існує, мотиваційної функції спонукання до соціально-трудової активності абсолютної більшості тих, хто працює. Тобто на сучасному етапі постає потреба реформувати трудові відносини і замінити прості, менш продуктивні системи мотивації праці складнішими й продуктивнішими.

У зв'язку з цим нами здійснено спробу наблизити вирішення зазначеної проблеми, застосувавши біосоціальну концепцію розвитку соціально-трудова відносин. Відмінність цієї концепції від попередніх полягає в комплексному врахуванні всіх чинників, на яких має базуватися сучасна система мотивації праці: потреб, мотивів, цілей, “правил гри”, дії, досягнення мети, задоволення потреби та виникнення нової потреби (рис. 2).

Наведена на рис. 2 схема системи спонукання до соціальної активності виникла із появою соціалізованої людини, не змінюється з часом і однакова для всіх формацій, а оновлення та видозмін зазнає лише кожен із перерахованих чинників окремо.

Розглянемо ці чинники окремо та у взаємозалежності й взаємодії.

Поділ потреб на біологічні та соціальні є штучним, але зручним для розуміння їхньої природи. Біологічні потреби наявні у кожного живого організму, їх задоволення необхідне для збереження існування окремої істоти або виду. Найважливішими серед них є такі природні та універсальні потреби, як харчування (тамування голоду та спраги), уникнення болю, рух, збереження сприятливої для тіла температури (завдяки житлу, одягу), сексуальні, материнські потреби тощо.

Соціальні потреби ґрунтуються на прагненні людини бути визнаною іншими членами суспільства, тому можуть бути задоволені тільки за умови прямої або опосередкованої участі інших людей, через безпосередні сумісні з ними дії. Незадоволення цих потреб призводить не до фізичних порушень в організмі, а до стану напруженості, від якого людина бажає звільнитись, що і збуджує активність соціальної особи.

Внутрішньо властива людині як суспільній істоті потреба у змагальності є об'єктивною і спонукає її постійно порівнювати себе з іншими та стверджуватися як особистість та індивідуальність. Якщо бажані переваги не досягнуті, то людина відчуває незадоволення собою — звідси споконвічне прагнення соціалізованої особи набути таких властивостей, які б дали їй змогу перевершити досягнення інших, що й забезпечує спонукальні мотиви трудової активності.

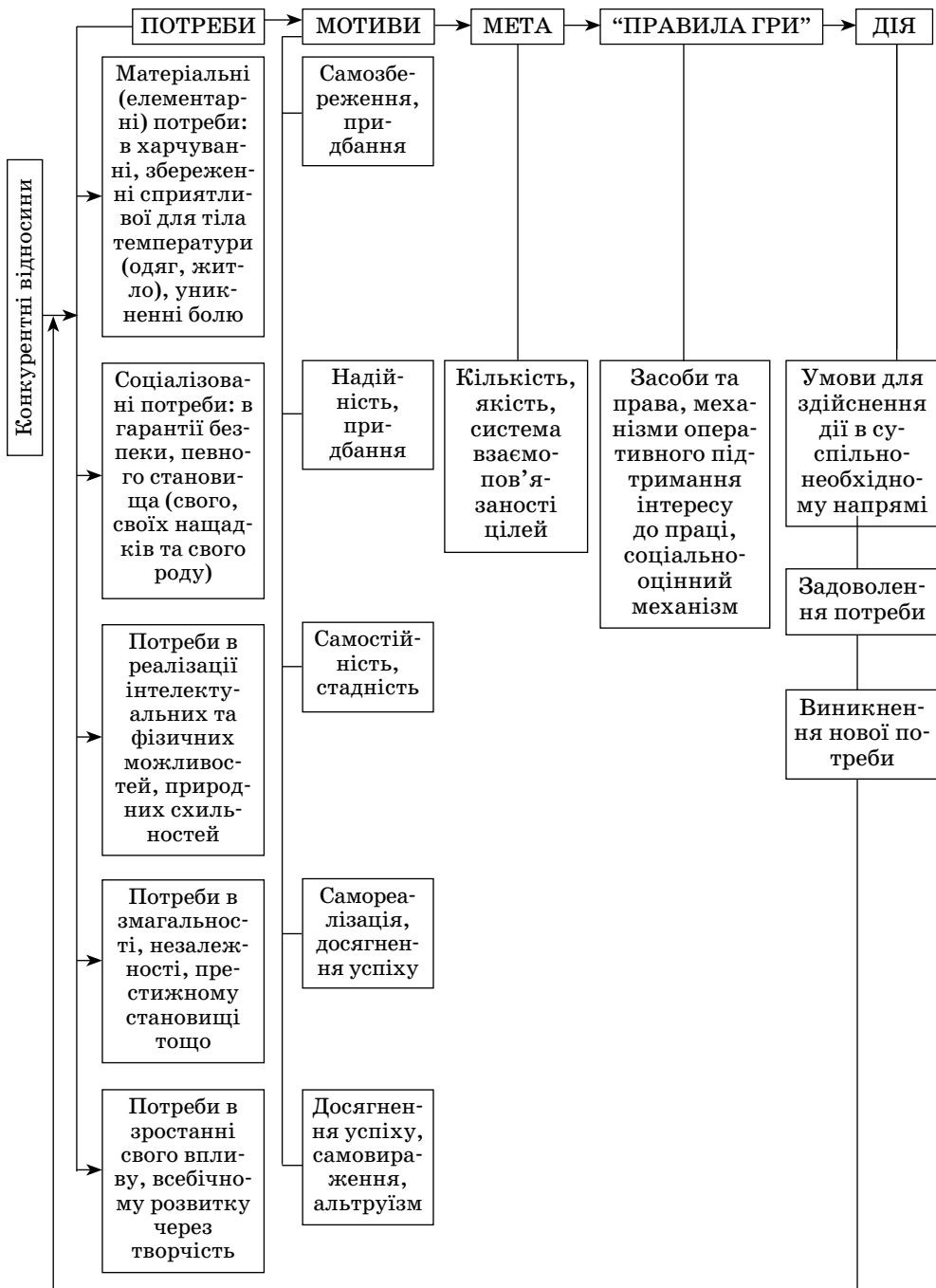


Рис. 2. Структура біосоціальної концепції розвитку системи мотивації праці

Якщо суспільство надає можливості задовольнити потреби на основі дій, які збігаються із суспільно необхідними, соціально-економічна система розвивається гармонійно. А якщо такої можливості в особи або колективу немає, то потреби задовольняються в результаті дій, які не відповідають суспільно необхідним, що в остаточному підсумку спричиняє кризу.

Ієрархію потреб, мотивів, якісну та кількісну характеристику цілей, складові системи “правил гри” та умови здійснення дії в суспільно необхідному напрямку наведено в схемі, зображеній на рис. 2.

Роль мети як чинника формування системи мотивації соціальної активності особистості глибоко досліджено І.П. Павловим. Вчений обґрунтував, що потреба в досягненні поставлених цілей робить життя людини змістовним, створює необхідні передумови для соціальної зрілості та є основним джерелом життєвої енергії індивіда. І.П. Павловим також встановлено, що для плідного прояву рефлексу мети потрібне певне його напруження [1]. За висловом К. Маркса, мета — це ідеальний, внутрішньо спонукальний мотив діяльності [2]. Мета визначає спосіб і характер дій людини.

Слід зауважити, що першим поставив питання про місце цілей у системі мотивації праці А.С. Макаренко. На його думку, якщо перед колективом немає мети, то не можна знайти спосіб його реалізації. А.С. Макаренко довів, що розвиток колективу та особистості має відбуватися через реалізацію певних закономірностей, до яких він відносив безперервний розвиток суспільно значущих цілей, діалектику розвитку вимог, визначення перспективних ліній з виокремленням близької, середньої та далекої перспективи, організацію щодо збудження “завтрашніх радощів”. Вчений особливо підкреслював конструктивні якості довгострокових цілей у системі мотивації праці [3].

Серед зарубіжних досліджень заслуговують на увагу висновки, зроблені японським науковцем Тошіво Доко на основі положень А.С. Макаренка [4]. На думку Т. Доко, система мотивації праці окремих осіб має передбачати розподіл праці між членами колективу, делегування роботи та забезпечення можливостей для творчості, спостереження за процесом її виконання. Ця система повинна також включати створення картини майбутнього, колективне вироблення цілей, активне використання зв'язку керівників із підлеглими, оцінювання результатів та реакцію на них. Цілі — одна з найважливіших складових систем мотивації праці, яка зрештою й визначає напрям дій людини. Щоб виконувати функцію спонукальних мотивів, цілі мають відповідати низці вимог, які диференціюються залежно від рівня організації, напряму завдань, поставлених перед працівниками. Процес постановки цілей і завдань повинен охоплювати всі рівні — від підприємства в цілому до конкретних працівників.

Загально визнано, що найвищих результатів праці людина досягає тоді, коли вона забезпечена необхідними засобами та правами, коли сукупність засобів та прав відповідає можливості отримання кінцевого продукту.

Наявність засобів у розпорядженні виробника розширює та оптимізує сферу прийняття самостійних рішень, створює умови для усвідомлення підвищеної відповідальності за наслідки цих рішень, надає можливості для реалізації природних схильностей та інтелектуальних здібностей у процесі виробництва, і це збільшує привабливість праці, оскільки сприяє задоволенню відповідних потреб людини. Забезпеченість виробника засобами формує передумови для становлення не просто виконавця, а творчого працівника, виробника, який має можливість скеровувати свої дії в суспільно необхідному напрямі.

Як і інші чинники в системі мотивації праці, власність, у тому числі приватна, в недосконалих соціально-економічних умовах не може виконувати функцію забезпечення ефективного господарювання. Отже, проблему власності не можна вирішити прямолінійно, поза “правилами гри”. Локальне розв’язання окремих питань, навіть і досить правильне, не забезпечить, на наше переконання, вирішення проблеми в цілому. Умови ефективного функціонування власності може бути сформовано відповідною системою соціально-трудова відносин. Наприклад, до складових підсистеми “правила гри” крім сукупності засобів та прав, що відповідають можливостям одержання кінцевого продукту, належать механізми оперативного підтримання інтересу до праці, умови співробітництва, необхідна сукупність членів конкурентного середовища, взаємозв’язок системи цілей та системи стимулів, механізми порівняння проміжних і кінцевих результатів праці, система інформаційного забезпечення, система можливостей, що прогресують, та соціально-оцінний механізм.

“Правила гри” мають бути побудовані таким чином, щоб дія особи або колективу, яка має на меті задоволення потреб, відбувалася в суспільно необхідному напрямі.

Механізми оперативного підтримання інтересу до праці вимагають розроблення певної системи заходів, спрямованих на спонукання до праці. Це планування діяльності, розробка проекту, система оплати праці, преміювання, створення системи стимулювання залежно від кінцевих результатів праці, використання адміністративних методів, стратегії, тактики, а також врахування впливу конкуренції (ринок, якість, прибуток).

Найвищий мотиваційний ефект забезпечує поєднання системи цілей і системи стимулів. Для цього необхідно розробити ієрархію цілей та поставити їх. Єдність цілей колективу та окремого працівника як по горизонталі (трудова колективи всередині підприємства, виробники продукції, переробні галузі, ринкові структури), так і по вертикалі (від рядового співробітника до першого керівника) сприяє усвідомленню конкретними виконавцями своєї причетності до розробки цих цілей і зацікавлює їх в одержанні найкращих результатів.

Оцінювання проміжних і кінцевих результатів праці методом формулювання коротко-, середньо- та довгострокових цілей створює цілісну систему підтримання мотивації праці та контролю за результатами.

Можливі два варіанти постановки цілей:

а) розробляють піраміду цілей, коли з однієї загальної мети виводять ієрархію, або ланцюжок часткових цілей і завдань;

б) передбачають кілька рівнозначних, рівноцінних напрямів діяльності і стосовно кожного формують відповідні системи цілей.

Викладений у статті матеріал дає підстави зробити такі висновки:

1. Саме потреби, а не власність, не інший окремо взятий чинник рухають життя окремої людини, колективу, суспільства, забезпечують постійну соціальну і трудову активність. Власність виконує певну мотиваційну функцію, значно більшу в галузі матеріального (товарного) виробництва, ніж в інших сферах діяльності.

2. Потреби умовно поділяють на п’ять ієрархічних рівнів.

3. Первісним у регуляції життєдіяльності людини є інстинкт самозбереження.

4. У міру соціалізації особи мотиваційними чинниками стають потреби всіх п’яти рівнів.

5. Чим надійніше і стабільніше задоволена потреба, тим меншою мірою вона виконує мотиваційну функцію або зовсім перестає її виконувати. (До речі, саме це стало основною причиною кризи, в якій опинилася система колишнього Радянського Союзу.)

6. У стабільному суспільстві під дією інстинкту самозбереження перебуває не більш як 1 % його членів.

7. Якщо вплив інстинкту самозбереження охоплює 17—18 % дієздатного населення, то виникають соціальні потрясіння, вибухи — і в давній, і в сучасній історії чимало прикладів, що підтверджують цей висновок.

8. Під дією потреб першого, другого та третього порядку перебувають 80—90 % людей.

9. Під впливом потреб третього, четвертого та п'ятого порядку знаходяться 10 % людей, і тільки у 7 % з них значно розвинена потреба у придбанні. Саме останніх суспільство має відшукати, виховати і доручити їм виконувати функцію розвитку виробництва. У руках цих людей повинна знаходитись виробнича, у тому числі й приватна, власність з метою задоволення потреб суспільства загалом та окремих його членів.

10. Кожний рівень потреб людини та колективу має задовольнятися на умовах змагальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Павлов И.П. Рефлекс цели // Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / И.П. Павлов. — М. : Наука, 1973. — С. 217.
2. Маркс К. Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М. : Госполитиздат, 1958. — Т. 12. — С. 717.
3. Макаренко А.С. Педагогические сочинения : в 8 т. / А.С. Макаренко. — М. : Педагогика, 1983—1986.
4. Тошиво Д. Мотивация и производительность / Д. Тошиво // Современные тенденции в управлении в капиталистических странах / пер. с англ. ; под ред. Г.Х. Попова. — М. : Прогресс, 1972. — С. 189—215.

Надійшла до редакції 25.06.2012

Терещенко В.К. *Биосоциальная концепция развития системы мотивации труда.*

Приводится классификация систем мотивации труда в соответствии с этапами их исторического развития. Рассматриваются особенности и структура биосоциальной концепции развития системы мотивации труда. Проанализирована иерархия потребностей и их особенности в рамках этой модели. Подчеркивается, что лучший эффект в мотивации труда обеспечивает сочетание системы целей и системы стимулов.

Ключевые слова: биосоциальная концепция мотивации труда, системы мотивации труда, структура биосоциальной концепции мотивации труда, потребности, иерархия потребностей, система целей, система стимулов

Tereschenko V.K. *Biosocial concept of development of the system of work motivation.*

The article analyses peculiarities of the biosocial concept of development of the system of labor motivation. Systems of labor motivation were classified on the basis of historical development approach. The structure of the biosocial concept of development of the system of labor motivation is presented. The hierarchy of needs in this model is analyzed. It is emphasized that the best effect in labor motivation is produced by combining system of goals and system of incentives.

Keywords: biosocial concept of labor motivation, systems of labor motivation, structure of the biosocial concept of labor motivation, needs, hierarchy of needs, system of goals, system of incentives.