

УДК 331.101.3(075.8)

Львова Я.Я.

кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства
Обласного комунального вищого навчального закладу
«Інститут підприємництва «Стратегія»

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИМУСОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Автором розглянуто примусову мотивацію як соціально-економічний феномен. Проаналізовано історичні витoki примусової праці. Досліджено чинники, які визначають формування примусової мотивації. Розглянуто індикатори «примусовості» праці. Доведена необхідність розвитку ринкових механізмів мотивації праці.

Ключові слова: примусова мотивація, праця, стимули, цінності, працівники, підприємство.

Львова Я.Я. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Автором рассмотрена принудительная мотивация как социально-экономический феномен. Проанализированы исторические истоки принудительного труда. Исследованы факторы, которые определяют формирование принудительной мотивации. Рассмотрены индикаторы «принудительности» труда. Доказана необходимость развития рыночных механизмов мотивации труда.

Ключевые слова: принудительная мотивация, труд, стимулы, ценности, работники, предприятие.

Lvova Ya.Ya. RESEARCH OF THE FORCED MOTIVATION OF LABOUR

An author is consider the forced motivation as socio-economic phenomenon. The historical sources of the forced labor are analysed. Factors which determine forming of the forced motivation are certain. Considered indicators of «forced» of labour. The necessity of development of market mechanisms of motivation of labour is well-proven.

Keywords: the forced motivation, labour, stimuli, values, workers, enterprise.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці нашої країни, впливають на свідомість людей, їхню ціннісну і мотиваційну структуру [1, с. 18]. Це обумовлює необхідність глибокого аналізу трудової поведінки людей та дослідження процесу мотивації, бо від того, які мотиви керують людиною, як вона розуміє свою трудову діяльність, залежить її ставлення до роботи. Звідси виникає об'єктивна необхідність вивчення й розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці, які б змогли за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяли підвищенню їх конкурентоспроможності, забезпечували якісне оновлення трудового менталітету.

Важливою особливістю системи трудової мотивації в умовах ринкових відносин є, на нашу думку, примусова мотивація, що формується під впливом негативних стимулів до праці в умовах обмеженої свободи вибору працівником способів поведінки у сфері праці і вкрай низького рівня задоволення вітальних потреб масових груп населення країни. Примусова мотивація поки слабо вивчена у вітчизняній науці. Результати подібних досліджень можуть стати основою розробки стратегії формування позитивної мотивації працівників на рівні конкретних підприємств і організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми мотивації праці та використання трудових стимулів у сфері праці здійснювали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені – 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 механізм 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. У науковій літературі можна знайти характеристику різних видів мотивації поведінки працівників [2, с. 69]. Проте послідовне і комплексне розкриття особливостей примусової мотивації в літературі відсутнє.

Мета статті полягає у визначенні особливостей примусової мотивації як соціально-економічного феномену.

Виклад основного матеріалу дослідження. Примусову мотивацію можна назвати одним з важливих, але маловивчених феноменів. Постає питання: наскільки правомірне введення такого поняття? Якщо мотив – внутрішнє спонукання, то чи може воно бути примусовим? Напевно, усе залежить від того, на основі яких зовнішніх стимулів сформувався мотив. У цілому примусовим мотивам приділяється, на нашу думку, невинувато мала дослідницька увага [7, с. 48].

Історично праця була для людства передусім засобом виживання в агресивному природному середовищі. З розвитком суспільно-економічних умов стали формуватися специфічні стимули до праці, праця стала набувати різноманітних форм, протікаючи в різних соціальних умовах.

Примусова праця і стосунки експлуатації були розглянуті К. Марксом як результат відділення праці від власності, позбавлення найнятих робітників засобів виробництва. М. Вебер підкреслював вплив відчуження праці, традицій, норм і стереотипів, а також ідеологічних, моральних і релігійних цінностей на трудову мотивацію [3, с. 84].

«Відчуження праці існує, коли в процесі і в результаті своєї діяльності працівник відтворює зовнішні, не контрольовані ним матеріальні сили і стосунки, які надалі протистоять йому як чужорідні, нав'язані йому умови праці і життя» [5, с. 122]. Відчуження праці породжується об'єктивними стосунками відділення працівника від творчої праці, а також відділення працівника від власності. Відповідно, відчуження праці проявляється в двох основних формах: відчуження праці як діяльності і відчуження праці від власності.

Примус викликає свої особливі внутрішні спонукання. Основою мотиву в даному випадку стає страх – прадавнє почуття і один з основних психічних станів людини. Те, що примус базується на страху, не перетворює його на чисте насильство. Це досить складна система мобілізації людських здібностей і ресурсів. Примус до праці як специфічний стимул і його форми розглядається багатьма дослідниками. В.В. Радаєв включає примус до числа детермінант економічної дії [6, с. 256]. Розглядаючи зовнішню мотивацію, Я. Ейдельман виділяє примусову мотивацію як мотивацію, яка не стільки орієнтує суб'єкт на отримання нових благ, скільки на втрату вже наявних [8, с. 82], підкреслюючи, що до мотивів такого типу відносяться «страх» і «обов'язок» [8, с. 83]. У даному випадку примусова мотивація розглядається досить «вузько», як мотивація страху без урахування різних форм і методів примусу. Проте важливо відмітити, що примус пов'язується із застосуванням негативних стимулів. Особливий інтерес представляє аналіз чинників, які визначають пріоритетне використання примусу в якості специфічних стимулів до праці. На нашу думку, примус – особлива система стимулів до праці, характерними рисами якої є: по-перше, використання негативних стимулів – санкцій (погроз погіршення положення суб'єкта), по-друге, обмежена свобода вибору суб'єктом способів поведінки в трудовій сфері, по-третє, механізм примусу діє на рівні первинних, вітальних потреб, задоволення яких потрібне для забезпечення існування суб'єкта. Примус, таким чином, є одним із чинників зовнішньої мотивації.

Характеризуючи форми примусу, необхідно, на нашу думку, виділити передусім прямий і непрямий примус. Прямий примус здійснюється в державно-правових формах, виражається в стосунках панування і підпорядкування. Приклади прямого примусу – праця рабів, кріпаків, ув'язнених, військовополонених. Свободи вибору лінії поведінки в даному випадку немає взагалі. Суб'єкти поведінки, як правило, позбавлені усіх (або більшої частини) громадянських прав і свобод. При цьому рівень задоволення первинних життєвих потреб мінімальний і ледве забезпечує фізичне виживання. При такій формі примусу у суб'єкта, на наш погляд, формується особливий домінуючий інтерес – до самозбереження, виживання. Інші інтереси особистості (пов'язані з прагненням поліпшити умови свого існування) пригнічуються, інтерес до праці не формується. Для прямого примусу до праці характерне глибоке відчуження праці, низький рівень задоволеності роботою. Незважаючи на різноманітність історичних форм прямого примусу до праці, його основні риси виразно проявляються. Саме ця форма примусу до праці найменш ефективна з точки зору результатів праці, його продуктивності і якості. Прямий примус до праці є характерною рисою тоталітарних суспільств, а окремі ознаки прямого примусу до праці можуть проявлятися у будь-яких суспільствах в умовах екстремальних ситуацій (війни, стихійні лиха).

Непрямий примус до праці, на нашу думку, характеризується наявністю у суб'єктів певної (обмеженої) свободи вибору, певних громадянських прав і свобод, проте рівень задоволення первинних потреб залишається близьким до критичного, і домінуючим інтересом суб'єкта залишається самозбереження, виживання, підтримка (але не поліпшення!) умов свого існування. Непрямий примус до праці проявляється у декількох формах. По-перше, цей економічний примус заснований на відчуженні праці від

власності, «свободи» найнятого робітника від засобів виробництва, вимушеного продавати свою робочу силу в обмін на необхідну для його існування кількість матеріальних благ. Головна ознака економічного примусу до праці – відсутність у працівника інших коштів для існування, а значить, і свободи вибору. Така форма примусу характерна для раннього етапу розвитку капіталістичних відносин. Інша форма непрямого примусу до праці – адміністративний примус, який реалізується через систему негативних стимулів у відносинах суб'єктів, свобода яких обмежується адміністративними рамками. На відміну від прямого примусу суб'єкти володіють громадянськими правами і свободами, але не можуть реалізувати їх повною мірою в сфері праці, і рівень задоволення їх первинних потреб залишається низьким. Прикладом адміністративного примусу може служити, наприклад, обмеження трудової мобільності через інститут прописки, «закріплення» працівників за підприємством та ін.

Соціально-нормативний примус – ще одна форма непрямого примусу до праці. Його особливість – у характері дії на свідомість працівника, він здійснюється через систему етичних, культурних, релігійних та ідеологічних норм, що абсолютизують цінність праці. При цьому свобода вибору поведінки обмежена не стільки адміністративними нормами або економічними умовами, скільки пануючими в суспільстві соціальними нормами, що регламентують поведінку в трудовій сфері.

Остання форма непрямого примусу – це технологічний примус, який формується на основі відчуження праці як діяльності, коли «закріплення» працівника за робочим місцем об'єктивно обумовлене. Він також припускає обмежену свободу суб'єктів у виборі місця застосування праці, низький рівень задоволення їх вітальних потреб. Прикладами технологічного примусу може бути виключно вузька професійна спеціалізація працівника, а також відсутність можливості зміни праці, наприклад, в «монозаводських» містах [4, с. 196]. Працівники стають простим елементом виробничого процесу, вони вимушені миритися з важкою, монотонною працею, де неможливий прояв творчості. Відповідно, не розвиваються інтереси, пов'язані з поліпшенням умов існування суб'єктів, праця залишається лише засобом виживання.

Необхідно відмітити, що для непрямих форм примусу не завжди характерний низький рівень задоволеності роботою. Наприклад, при непрямому економічному примусі до праці можливе поєднання середнього і навіть високого рівня загального задоволення роботою (тобто її наявності як джерела коштів для існування в умовах безробіття) з незадоволенням окремими умовами праці. Дуже специфічно формується задоволеність роботою при ідеологічному примусі: яскраво виражена ідентифікація з громадськими цінностями може формувати високу задоволеність громадською значущістю праці при незадоволенні умовами.

На нашу думку, дуже важливо підкреслити тісний зв'язок основних видів примусів. Прямий примус, як правило, реалізується відносно визначеної частини працівників і може поєднуватися з непрямыми формами примусів відносно їх іншої частини. Що стосується форм непрямого примусу, то вони, як правило, реалізуються в комплексі. Так, економічний примус може «доповнюватися» адміністративним, технологічним або ідеологічним, і навпаки.

Таким чином, примусова мотивація дійсно представляє собою внутрішнє спонукання людини до

праці, але під впливом системи негативних стимулів в умовах обмеженої свободи заради задоволення передусім вітальних потреб існування (виживання). Проте можна змусити людину працювати, але не можна змусити її хотіти працювати.

В умовах жорсткого зовнішнього примусу «відмирають» передусім вищі соціогенні потреби в творчості, самореалізації, досягненнях. Примус блокує внутрішню мотивацію, яка являє собою невичерпне джерело трудових досягнень. Тому можна назвати примусову мотивацію «псевдомотивацією», підкреслюючи при цьому її неефективність з точки зору використання трудового потенціалу людини.

У рамках дослідження примусової мотивації, особливий інтерес представляє розгляд чинників, які визначають формування примусової мотивації. Я. Ейдельман, розглядаючи примусовий тип мотивації, вказує, що він формується під впливом наступних чинників зовнішнього середовища [8, с. 82]: авторитет влади, соціальна напруженість, зайнятість, зниження життєвого рівня, зниження упевненості в завтрашньому дні, розвиток громадських рухів.

На нашу думку, правомірне виділення чинників формування примусової мотивації як на інституціональному і операційному, так і на особистісному рівні. На інституціональному рівні чинниками примусової мотивації виступають усі форми примусу до праці – як прямий примус, так і різновиди непрямого примусу (економічний, адміністративний і соціально-нормативний примус). Інституціональні умови створюють передумови розвитку технологічного примусу, який реалізується на операційному рівні.

На цьому рівні примус до праці проявляється через особливості політики менеджменту по відношенню до персоналу, у тому числі стилю і методів керівництва, політики винагород, найму і звільнення, дотримання прав працівників і надання соціальних гарантій. Крім того, характер трудових функцій, що визначають зміст праці на робочому місці, також може виступати чинником примусу.

На особистісному рівні чинниками примусової мотивації є об'єктивний рівень конкурентоспроможності працівника, особливості його свідомості і психологічна стійкість. Конкурентоспроможність працівника визначається його соціально-демографічними і професійно-кваліфікаційними характеристиками. У ринкових умовах конкурентоспроможність визначається і зовнішніми умовами – наприклад, кон'юнктурою ринку праці. Велике значення мають і особисті якості працівника, у тому числі особливості його ціннісної свідомості. Необхідно відмітити, що не лише потреби самого працівника, але й потреби його сім'ї можуть стати чинником примусової мотивації: потреби відтворення покоління, виживання не лише самого індивіда, але й сім'ї як соціальної спільноти формують специфічні інтереси в трудовій сфері.

При вивченні примусової мотивації важливо визначити індикатори «примусовості» праці. Особливості базової мотивації: низький рівень задоволення вітальних потреб, відповідно, зростання їх актуальності, передусім потреб у безпеці; формування виживання як специфічного інтересу, нерозвиненість інших інтересів, пов'язаних з трудовою діяльністю; посилення «ближньої» мотивації (мотивації виживання) і тимчасова відмова від стратегічних життєвих цілей; обмеженість свободи вибору поведінки у сфері праці. Особливості конкретної мотивації: розбіжність структури реальних і проголошуваних мотивів; вузькість, бідність структури реальних мотивів праці; наявність

в мотиваційній структурі мотивів стабільності, захищеності; пригнічення внутрішньої мотивації. Особливості задоволеності роботою: при прямому примусі – низький рівень задоволеності роботою; при непрямих формах примусу – поєднання високого рівня загальної задоволеності роботою (тобто її наявності) і високого рівня показників незадоволення окремими елементами трудової ситуації.

Корінні зміни соціально-економічної системи в період реформ призвели до радикальної трансформації умов протікання мотиваційних процесів. Характеризуючи ситуацію, що склалася, в найбільш загальному вигляді можна відмітити, що старі механізми примусу до праці в значній мірі зруйновані, але формуються нові, ринкові механізми примусу, які поки не «згладжені» ефективним державним регулюванням і соціальною політикою. В умовах соціальної і економічної нестабільності працівники переживають почуття невпевненості у завтрашньому дні, незахищеності і страху. Значно зростає значення таких цінностей, як стабільність і міцне положення, серед інтересів починає домінувати фізичне виживання, яке стає реальною цінністю для масових груп населення в період реформ.

Висновки. Повністю здолати примусову мотивацію неможливо – у певних формах вона існує і в розвинених країнах. Проте можна ставити завдання зниження міри її поширення. На нашу думку, посилення примусової мотивації в період становлення ринкової економіки досить об'єктивно, оскільки старі механізми мотивації (у тому числі соціальна захищеність, патерналізм і потужна ідеологія) зруйновані, а нові ринкові механізми формуються на тлі бідності, страху, відсутності реального соціального захисту масових груп населення. Ринкові механізми мотивації, які відрізняються від примусу (винагорода і спонукання), за кордоном формувалися поступово, по мірі усвідомлення неефективності примусу в якості стимулу до продуктивної праці з високою мірою прояву активності, ініціативи і творчості. Формування таких механізмів в Україні – задача, яку необхідно вирішувати у найближчій перспективі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бондаренко С.С. Внесення 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.: Александрова К.М., 2008. – С. 18–22.
2. Гончаров В.Н. Роль мотивації в системі управління персоналом / В.Н. Гончаров, А.В. Черкасов // Економіка. – 2008. – № 4(88). – С. 68–71.
3. Гляшенко А.Х. Історичний аспект формування мотивації праці / А.Х. Гляшенко // Економіка та держава. – 2007. – № 7. – С. 82–85.
4. 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.
5. Маркс К. Экономические рукописи 1857–1859 годов. Часть вторая / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения; 2-е изд. – М., 1969. – Т. 46. – С. 1–618.
6. Радаев В.В. Экономическая социология: курс лекций: [учеб. пособ.] / В.В. Радаев. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 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.