**Содержание**

Введение

1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
2. Теория формирования механизма мотивации труда на предприятии
3. Экономические и социальные факторы формирования внутрифирменного механизма мотивации труда

Заключение

Список использованной литературы

Практическое задание

**Введение**

Одна из основных задач перехода к рыночной экономике и ее функционирования - усиление хозяйственной мотивации и стимулов эффективного, высокопроизводительного труда. От успешного решения этой задачи в огромной мере будет зависеть формирование необходимого обществу отношения к труду, использование всех резервов и возможности повышения его производительности.

Актуальность и значимость проблемы повышения эффективности функционирования мотивационного механизма определяется радикальными преобразованиями экономической системы общества. За длительный период времени в России сформировалась деформированная структура производства, не отвечающая реальным потребностям людей. В практике централизованно устанавливались нормативы, лимиты, цены, тарифные ставки, оклады и другие показатели. В обществе сформировался устойчивый стереотип неприятия частной собственности, предпринимательской деятельности, конкуренции и др. Проводимые реформы обусловили изменение структуры производства, его спад, снижение жизненного уровня народа, поляризацию населения по уровню доходов, безработицу, в результате чего у значительной массы людей сформировалось разочарование проводимым курсом реформирования экономики. Совершенствование мотивационного механизма является одним из методов выравнивания и смягчения появившейся деформации ряда социальных императивов.

Концепции и программы перехода к рынку, независимо от их авторства, предусматривают принятие и осуществление крупных экономических, политических, правовых и других решений, направленных на кардинальное изменение структур управления, финансово-кредитной политики, форм и методов социальной защиты населения и других сторон экономической жизни. При этом, очевидно предполагается появление у людей мотивов и стимулов, которые будут способствовать повышению эффективности общественного производства и труда как основы успешного экономического развития и решения социальных задач. В то же время все большее число специалистов, как видно из литературных источников, считают, что человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов.

**1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов**

До недавнего времени мотивы деятельности, в том числе и трудовой, никогда не были объектом системного экономического исследования. Изучением их занимались в первую очередь (и более всего) психологи, затем философы и, наконец, социологи. Экономическая наука объектом своего изучения сделала отдельные конкретные мотивы трудового поведения человека, такие, как «экономическая ответственность», «экономические привилегии», «заработная плата», «потребность в труде и самоуправлении».

На уровне предприятия речь могла идти, да и то лишь в самое последнее время, о прибыли и ее распределении, что было связано с попыткой преодолеть отчуждение работника от средств производства, вернуть ему «чувство хозяина».

Но даже и среди этих, казалось бы, «чисто» экономических мотивов они рассматривались не как мотивы, а как стимулы трудовой деятельности. Разумеется, если речь шла, скажем, о заработной плате, имелась в виду заработная плата работника, но исследовались ее сущность, формы организации и движения либо на уровне общества, либо на уровне коллектива (предприятия) и никогда - как мотив деятельности человека, как выгода.

Что же такое мотив с точки зрения экономической науки? Прежде всего, мотив - это форма, проявления потребности, причем потребности, уже осознанной; потребности, которая сформировалась под воздействием внешних условий и в то же время является побуждением к деятельности.

И если потребность, как было указано выше, - исходный элемент производственных отношений, а интересы «выражают именно направленность движения» [[1]](#footnote-1), то мотив - это и то, и другое, формирующееся под влиянием внешних условий, но идущее непосредственно от человека; как бы первичный элемент производственных отношений, заключенный в самом человеке и уже от него и через него формирующийся на других уровнях.

Другими словами, мотивы представляют собой диалектическое единство потребностей и стимулов. Без потребности нет мотива, но и без стимула мотив также не возникает из-за отсутствия условий реализации самой потребности. Если мотив - это внутренняя потребность хозяйствующего субъекта, то стимул - ее внешнее выражение. Стимулы — те внешние условия, которые созданы самими субъектами хозяйствования для более успешной реализации собственных потребностей, какими бы интересами последние ни вызывались и в форму каких бы целей ни были облечены.

В мотиве потребности и стимулы связаны в неразрывном единстве, взаимно друг друга, предполагая, но и на определенной стадии этой взаимосвязи взаимно друг друга отрицая. Применительно к объекту нашего исследования - деятельности - мотив как внутренняя потребность может возникнуть и вопреки имеющимся стимулам.

Мотивы не только исключительно разнообразны, что объясняется индивидуальностью и многообразием самих субъектов хозяйствования, но и весьма лабильны. Причина их постоянной неустойчивости и изменчивости заключается в их сути - диалектическом единстве потребностей и стимулов. И если первые, возникая субъективно на уровне личности, имманентно включают в себя эти свойства - подвижность и изменчивость (хотя, разумеется, любая потребность возникает под влиянием объективных обстоятельств), то вторые - стимулы - изменчивы лишь внешне, что проявляется в изменении форм хозяйственной деятельности людей. По сути же, стимулы, будучи, прежде всего, объективными условиями хозяйствования, более стабильны и оказывают регулирующее влияние на потребности.

В нормальных условиях производства использование различных рычагов стимулирования способствует росту потребностей, а последние, в свою очередь, стимулируют развитие производства. На уровне мотива такое сочетание порождает личный интерес, цель которого - удовлетворение той или иной потребности, и одновременно возникает общественный интерес - развитие производства (разумеется, если потребности удовлетворяются исключительно за счет его развития собственным трудом).

Между тем частная собственность создает предпосылки для удовлетворения потребностей не только за счет собственного труда. Она рождает мотив к «самосохранению», и это пока что сильнейший из известных мотивов для развития производства.

Бесспорно, что мотивы труда у предпринимателя и наемного работника различны. Соответственно разными будут и мотивационные механизмы: на предпринимателя воздействует государство; на наемного работника - предприниматель (им может быть и физическое лицо, и коллектив, и само государство), использующий разные стимулы при создании механизма трудовой мотивации. Они будут меняться в зависимости от целей развития производства на макро- и микроуровне. И, тем не менее, у этого принципиально разного многообразия мотивов есть одна общая черта - в любом случае речь идет об удовлетворении потребностей. Можно сказать, что потребности составляют сущность системы мотивов.

**2. Теория формирования механизма мотивации труда на предприятии**

Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Он включает в себя потребность, притязания, стимулы, установки, оценки и т.д.

Исходным звеном, первым «полюсом» механизма является потребность, выражающая нужду, необходимость для человека определенных благ, предметов или форм поведения. Потребности могут быть как врожденными, так и приобретенными в процессе жизни и воспитания.

Реальными, соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания (экспектации). Они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания.

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться. Скажем, в кризисной ситуации, тогда, когда предприятие находится на грани банкротства, ожидания работников значительно ниже, чем в обычное, «нормальное» время. При разных условиях притязаний ожидания могут различаться очень существенно. Так, ожидания вознаграждения за примерно одинаковый труд у американского и российского государственного служащего или ученого сегодня почти несопоставимы.

Разный уровень притязаний и ожиданий работников важно учитывать в процессе мотивации. Так, для одного работника, привыкшего к скромным разработкам, установление месячного оклада, скажем, в 300 долл. будет действенным стимулом, мотивирующим добросовестный труд. У другого же, ранее низкооплачиваемого сотрудника, такая зарплата вызовет недовольство и станет демотивирующим фактором.

Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности и т.п.), способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий (поведения). Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности.

Между потребностью и стимулом как двумя крайними «полюсами» механизма мотивации находится целый ряд опосредующих звеньев, характеризующий процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образования неактуализированного (обычно латентного, скрытого или еще не полностью осознанного) мотива. На этом этапе цикла превращение стимула в детерминирующий, поведение мотив - стимул может быть предварительно принят, а может быть и отторгнут субъектом.

В случае предварительного принятия стимула дальнейший путь волевого импульса (неактуализированного мотива) как бы раздваивается. Его быстрая актуализация и кратчайший путь к действиям обеспечивается при наличии соответствующей установки. Она характеризует готовность, предрасположенность человека к определенному поведению (активности) в конкретной ситуации и как бы связывает притязания и ожидания с прошлым опытом действий в аналогичных условиях. Установка может быть позитивной или негативной в зависимости от того, как влиял прошлый опыт действий на реализацию потребности.

Сущность внутрифирменного механизма мотивации труда определяется всей совокупностью производственных отношений, возникающих как внутри предприятия, так и во внешней среде: во взаимоотношениях хозяйствующего субъекта с другими субъектами хозяйствования и государством.

Корпоративная цель - это коллективный (групповой) интерес, реализация которого позволит большинству работников предприятия одновременно удовлетворять индивидуальные потребности. Удовлетворение индивидуальных (личных) потребностей в процессе реализации общественного (в данном случае коллективного) интереса большинства работников предприятия достигается не прямо, а опосредованно - через мотивы их труда. Сформировать их в единую систему, позволяющую с наименьшими затратами и наибольшей эффективностью решать внутрифирменные проблемы в процессе достижения корпоративной цели и удовлетворения потребностей работника, - это и есть задача, которая может быть достигнута с помощью внутрифирменного механизма мотивации труда. При этом, критерием оценки его эффективности является «подлинная заинтересованность работников в достижении максимальных индивидуальных и коллективных результатов труда, в наиболее полном использовании творческого потенциала»[[2]](#footnote-2).

**3. Экономические и социальные факторы формирования внутрифирменного механизма мотивации труда**

Обоснованность и действенность систем мотивации зависит от учета факторов, воздействующих на них. На практике, на предприятиях (фирмах) имеется разнообразие факторов, которые могут влиять на мотивы поведения работников и положительно и отрицательно. Потому задача управленческих структур выявить как можно большую совокупность факторов, и сформировать внутрифирменный механизм мотивации труда на базе оптимального сочетания положительных факторов и нивелирования отрицательно влияющих. Применяются различные классификации факторов. Одной из них является определение двух укрупненных групп - экономических и социальных факторов.

К числу экономических факторов, формирующих внутрифирменный механизм мотивации труда, относятся формы собственности, организация труда и производства, технико-экономический уровень развития производства, квалификация работника, степень соответствия выполняемого труда способностям самого работника, виды, формы заработной платы, условия, выплаты и т.п. При этом основополагающее значение для формирования внутрифирменного механизма мотивации труда имеют отношения собственности. Наиболее сильная потребность в деятельности возникает тогда, когда человек работает на себя и вовсе не обязательно, что самостоятельная его деятельность сама по себе является для него мотивом.[[3]](#footnote-3)

Принято считать, что эта черта характерна, прежде всего, для крупного бизнеса, предпринимателей, в собственности которых сосредоточены большие средства производства. Между тем, практика доказывает, что это далеко не так. Например, предприятия малого бизнеса производят 40% валового внутреннего продукта (ВВП) США. В современной России они насчитываются уже десятками тысяч. Однако надо учитывать, что срок жизни малых предприятий, по данным зарубежной статистики, от 6 месяцев до 3 лет.

Когда предприятия малого бизнеса разоряются на начальной стадии своего существования - это можно объяснить неподготовленностью их владельцев к условиям рынка: плохим знанием закономерностей его функционирования, отсутствием маркетинговой стратегии, неконкурентоспособностью продукции и тысячью других причин, порождаемых внешней средой. Между тем, очень часто предпринимателя интересует не дело само по себе, а те материальные возможности, которые оно открывает для него лично. Достигнув поставленной, цели (т.е. реализовав эти возможности), предприниматель сам прекращает свое дело.

Возникает вопрос: что является мотивом его деятельности? Если собственность, то какая? которые функционируют лишь на бумаге.

Стремясь избежать «дикого капитализма» при переходе к новой экономической системе (что нам, к сожалению, плохо удается), мы, анализируя опыт развитых стран (и свой собственный), должны попытаться построить «социально ориентированное рыночное хозяйство». Именно для этой цели была разработана Программа приватизации: бесплатная на первом этапе; платная, на конкурсной основе - сейчас. Предполагалось, что наемный работник, став сособственником своего предприятия, работая на себя, сделает все, чтобы снизить издержки, повысить качество, в конечном счете, чтобы предприятие нашло свое место на внутреннем, а затем на внешнем рынке. Сегодня мы уже можем судить, насколько нереальны оказались наши прогнозы.

В России пока не получился собственник из наемного работника. Не получился дважды: ни как собственник средств производства, ни даже как полноценный собственник своей рабочей силы. Что касается собственности на рабочую силу, то формально наемный работник ей обладает, являясь юридически независимым лицом, выступая равноправным партнером социально-трудовых отношений. Однако фактически этого не происходит, ибо цена рабочей силы в России обесценена, а труд продолжает быть самым дешевым товаром. Об этом свидетельствует низкий уровень заработной платы, получаемый наемными работниками, который не обеспечивает для большинства из них даже простого воспроизводства.

Собственник средств производства из наемного работника не получился.

Следовательно, владение долей акций своего предприятия само по себе превратить работника в сохозяина средств производства не может, так как приватизация - это акт формальный. Станет ли доля работника в совокупном капитале мотивом его эффективного труда на предприятии, зависит, на наш взгляд, во-первых, от размеров этой доли, а во-вторых, от готовности работника взвалить на свои плечи ответственность, связанную с правомочиями, рождаемыми собственностью.

Для наемных работников средством достижения поставленной цели является труд, а средством удовлетворения потребности в конкретных объектах собственности - заработная плата.. Здесь мы остановимся на анализе зависимости дохода работника от участия во владении собственностью.

В настоящее время произошли изменения в доходах наемных работников. В условиях рынка работающий человек получает трудовой доход в процессе и по результатам своей трудовой деятельности. Вместе с тем человек добывает необходимые средства существования не только своим трудом, но и используя имеющиеся у него материальные и денежные средства для вложения в экономику на определенных условиях, т.е. получая инвестиционный доход.

Заработная плата оценивает ежедневные затраты труда наемного работника, а не результаты деятельности совокупного труда всех работников предприятия (фирмы). Последние оцениваются на рынке данного товара и находят свое выражение в размерах получаемой им прибыли. Следовательно, вторая часть заработной платы, выплачиваемая из прибыли (первая ее часть входит в издержки), может быть получена работником в двояком качестве: и в качестве элемента совокупной рабочей силы, и, дополнительно, в качестве сохозяина производства, имеющего свою долю в совокупном капитале фирмы.

Выбор за работником: или он получает только заработную плату плюс прибыль по результатам работы предприятия; или заработную плату плюс прибыль по результатам работы всего предприятия плюс процент на свою долю совокупного капитала; или только заработную плату.

Таким образом, на предприятии могут работать три категории наемных работников. Первая - это наемные работники, не имеющие доли в совокупном капитале предприятия (фирмы), но работающие добросовестно и имеющие право получения дополнительного дохода, если предприятие имеет прибыль, но не получающие процент на капитал в силу отсутствия такового.

Вторая группа - наемные работники - собственники, каждый из которых имеет свою долю в совокупном капитале фирмы. Их доход складывается из нескольких составляющих. Это заработная плата, которая, в свою очередь, делится на две части: основная, определяемая тарифной ставкой или нормами выработки, и дополнительная, размеры которой зависят от прибыли. Третья часть - это процент, получаемый на долю работника в совокупном капитале предприятия.

И, наконец, третья группа работников, чей заработок складывается только из основной заработной платы. Они не собственники, как правило, это временные работники (сезонные, стажеры, практиканты и т.п.).

В условиях частногрупповой формы собственности (например, акционерного общества) может сложиться такая ситуация, когда отдельный работник (даже собственник) работал плохо, но в целом предприятие (фирма) имеет прибыль. Как быть в этой ситуации? На наш взгляд, если плохая работа индивида(ов) не имеет долговременных последствий, стоимость брака может быть вычтена из доли прибыли, получаемой работником по результатам работы всех. Если же брак имеет долгосрочные последствия, то здесь уже речь идет об упущенной выгоде, и тогда ее величина должна изыматься из собственной доли работника в совокупном капитале, соответственно и процент из прибыли на эту долю, предназначенный к получению, должен быть меньше.

Таким образом, очевидно одно - прибыль предприятия так же должна состоять из двух частей: одна из них должна идти как дополнение к заработной плате, а другая - это процент на совокупный капитал предприятия. Эта вторая часть прибыли в виде процентной доли каждого владельца совокупного капитала вовсе не обязательно должна выплачиваться непосредственно владельцам капитала. Поскольку именно эта часть является основой настоящего и будущего благополучия предприятия и его владельцев, она должна инвестироваться на развитие производства. В любом случае распоряжаться этой долей прибыли должны сами собственники.

В приведенном анализе имелись в виду стабильно работающие предприятия. А как быть с предприятиями приватизированными, но находящимися на грани банкротства? Эти предприятия не имеют прибыли, в большинстве случаев стоят (вообще ничего не производят), наемные работники (за исключением узкого круга управленцев) месяцами не получают заработную плату, так как находятся в административных отпусках.

Социальная напряженность на таких предприятиях накалена до предела. Основная часть трудового коллектива не приемлет подобного вхождения в рынок и настроена негативно против собственного руководства и основных владельцев предприятия.

Даже внешний управляющий, направляемый арбитражным судом в соответствии с Законом о банкротстве, встречается «в штыки» определенной категорией работников. Положение его в большинстве случаев незавидно: приняв сторону трудового коллектива, он тут же вступает в конфликт с новыми собственниками предприятия; приняв сторону хозяев, он неизбежно вступает в конфликт с трудовым коллективом.

Любые меры по санации таких предприятий вряд ли будут эффективны, так как для их реализации необходима команда единомышленников, а не раздираемые противоречиями различные социальные группы.

Есть ли выход из создавшейся ситуации? Думается, да. В этом случае целесообразно применить хорошо себя зарекомендовавшую на практике, в частности, в США, инвестиционную систему акционирования предприятий (ИСАП).[[4]](#footnote-4)

Суть ее заключается в том, что между трудовым коллективом предприятия и его новыми хозяевами заключается трастовое соглашение, по которому контрольный пакет акций передается собственниками в доверительное управление трудовому коллективу с последующим правом выкупа или всего пакета, или какой-то его доли. Управление осуществляется с помощью посредника, в качестве которого могли бы выступать специально обученные методике ИСАП антикризисные управляющие. Пока что в России в качестве посредников выступают частные лица - руководители консалтинговых фирм, прошедшие стажировку в США по линии Центра Гражданских Инициатив

Механизм мотивации труда должен включать те социальные факторы, которые относятся к числу добровольных со стороны работника и фирмы и которые ориентированы в будущее. Социальные факторы, используемые в механизме мотивации труда, должны быть ориентированы на интересы работников. Они должны:

- приводить в соответствие желания работников с целями предприятия, то есть формировать внутрикорпоративную цель;

1. способствовать идентификации работников со своим предприятием;
2. повышать производительность труда, поддерживать его интенсивность и желание сотрудников работать;
3. социально развивать работников, способствовать повышению их социального статуса;
4. поощрять инициативу работников при решении их собственных проблем ипроблем предприятия;
5. улучшать микроклимат на предприятии;
6. формировать у работников и общественности положительное мнение о предприятии, то есть укреплять деловой имидж предприятия.

**Заключение**

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации.

В настоящее время, при переходе к рыночным отношениям, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с высокой оплатой.

Вместе с тем, на рынке труда появляются работники, обладающие достаточным профессионализмом и новым трудовым сознанием, т.е. люди с хорошей нравственной основой и пониманием труда. Однако шансов найти хорошую работу у них немного из-за возрастного барьера (до и более 50 лет) или отсутствия рекомендаций (в основном у молодых специалистов).

Таким образом, и потребности, и мотивация большинства работников нуждаются в дальнейшем изучении и систематизации.

Проведенное исследование проблем формирования внутрифирменного механизма мотивации труда с учетом перехода к рыночным отношениям, потребовало пересмотреть существующую концепцию трудовой мотивации и позволило сформулировать ряд теоретических выводов и практических рекомендаций.

На основе обобщения теоретических и методологических позиций в отношении мотивации труда показано, что необходимо различать понятия «мотивация» и «стимулы». Учеными, работающими в области управления (преимущественно зарубежными) разработано множество теорий мотивации внутри предприятия (фирмы). По моему мнению, на предприятиях работник не объект управления, а его субъект, не им должны управлять в производственном процессе - он должен им управлять. Это и есть цель внутрифирменного механизма мотивации труда.

На практике, на предприятиях (фирмах) имеется разнообразие факторов, которые могут влиять на мотивы поведения работников и положительно и отрицательно. Потому задача управленческих структур выявить как можно большую совокупность факторов, и сформировать внутрифирменный механизм мотивации труда на базе оптимального сочетания положительных факторов и нивелирования отрицательно влияющих.

Для всех наемных работников, независимо от того, владеют или не владеют они акциями предприятий, заработная плата выступает в качестве основного источника доходов. Однако на основе анализа факторов формирования внутрифирменного механизма мотивации труда доказана основополагающая роль экономических факторов, в первую очередь, отношений собственности. Экономические факторы являются базой, фундаментом при создании внутрифирменного механизма мотивации труда. В то же время экономические мотивы всегда связаны с мотивами социальными. В работе показано, что в современных условиях значение социальных факторов имеет тенденцию к постоянному росту, что позволяет сделать вывод о социально-экономической направленности внутрифирменного механизма мотивации труда, адекватного рыночным отношениям.

Делается вывод о том, что наибольшая сопричастность работников к целям и задачам внутрипроизводственного (внутрифирменного) развития происходит в тех условиях, когда наемные работники имеют свою долю в совокупном капитале предприятия (фирмы).

Представляется, что государство и предприятия должны принимать активное участие в реформировании заработной платы, распределив между собой обязательства. За государственными органами должны в большей степени закрепиться реализация регулирующей функции заработной платы и принципиальные позиции в части ее воспроизводственной функции. На предприятиях же основное внимание должно быть сосредоточено на стимулирующей и воспроизводственной функции заработной платы.

**Список литературы**

1. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни.

2. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. - : «Феникс»

3. Старобинский Э.С. Как управлять персоналом? - М., «Интел-синтез»

4. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М..

5.Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. - М., Центр экономики и маркетинга

6. Антонов М.Ф. Нравственные устои экономики.

7. Цивилизационный процесс и социальные итоги развития США / Под ред. Л.Л. Любимова

8. Л.А. Верещагина, И. М. Карелина Психология потребностей и мотивация персонала

9.Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учебное пособие для вузов

10. Рофе А.И. Экономика и социология труда. - М.: «Мик»

1. Антонов М.Ф. Нравственные устои экономики. [↑](#footnote-ref-1)
2. Р.А. Оплата труда на предприятии. - М., Центр экономики и маркетинга [↑](#footnote-ref-2)
3. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова [↑](#footnote-ref-3)
4. Цивилизационный процесс и социальные итоги развития США / Под ред. Л.Л. Любимова [↑](#footnote-ref-4)