

ВПЛИВ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ФОРМУВАННЯ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

І. А. Татомир,

викладач, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

У статті розкрито основні причини демотивації, структуровано та систематизовано їх у групи факторів, на основі яких розроблено теоретико-описову модель визначення впливу останніх на поведінку працівника.

The main reasons of demotivation have been exposed in the article. The reasons have been structured and systematized into the groups of factors according to which theoretical and descriptive model of impact determination ones for employee behavior have been worked out.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В сучасних умовах обмеженості ресурсів, постійної конкуренції між господарюючими суб'єктами постає необхідність забезпечення ефективної діяльності підприємств. Багато в чому на сьогодні це залежить від результативності роботи персоналу господарюючого суб'єкта, в тому числі від впливу демотиваційних заходів. Усвідомлення важливості і значимості демотивації як для підприємства, так і для працівника зробило проблему її активізації об'єктом пильної уваги багатьох економістів, звелo необхідність теоретичного та практичного вирішення до рангу одного з першочергових завдань в економічній науці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Визначення впливу демотиваційного механізму в сфері праці останніми роками є предметом уваги багатьох вітчизняних науковців, серед них такі відомі вчені, як А. М. Колот [2], Я. П. Пустовар [6], Н. Стуканова [8], В. Надєждіна [10] та ін. Аналіз наукових джерел стосовно соціально-економічної сутності демотивації праці відбиває різноманіття точок зору, уявлень та теоретичних конструкцій, проте майже усі сучасні автори виокремлюють дещо спільне. Існуючі наукові підходи передбачають у демотиваційному процесі наявність ряду факторів негативної дії.

Так, Б. Скіннер в моделі мотивації "позитивного підкріплення" розглядає феномен демотивації як абсолютно негативне в плані мотивації явище, антистимул та його вплив на оточуюче індивіда середовище. Дана модель припускає, що демотивація (цілеспрямована, у якості покарання) одного суб'єкта діяльності одночасно служитиме помилковим мотиватором діяльності колег. Помилковим тому, що взагалі ніякого мотивуючого впливу на

цих людей демотивація не робить [6, С.51]. Виходячи з таких міркувань, проблема демотивації та її впливу на трудову поведінку працівника може мати свій особливий зміст та неоднакові шляхи вирішення.

НЕВИРІШЕНА ЧАСТИНА ПРОБЛЕМИ

До останнього часу питання демотивації як основної причини пасивності поведінки працівника не було самостійним

об'єктом дослідження, залишається також поза увагою і проблема визначення груп демотиваційних факторів, їх структуризація та систематизація.

ЦІЛІ СТАТТІ

Розкрити економічну сутність категорії "демотивація", визначити основні причини її виникнення та на їх основі розробити теоретико-описову модель визначення впливу демотиваційних факторів на поведінку працівника.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Зрозуміло, що крайнощі в концептуальних підходах не могли і не можуть надати необхідної наукової глибини розробленню проблеми демотивації. Певна річ, у економістів немає сумнівів, що демотивація — це не просто зниження мотивації, це цілий комплекс переживань людини, який своєрідно проявляється як у відносинах, так і в її діяльності.

Специфіка авторського підходу до тлумачення окресленої категорії полягає в акцентуванні уваги саме на факторах демотивації, що дає підстави для подальшого обґрунтування теоретичних положень стосовно їх негативного впливу на поведінку працівника безпосередньо у процесі трудової діяльності. Тобто, на нашу думку, демотивація — це не що інше як складний динамічний процес формування взаємопов'язаних та взаємообумовлених соціальних і економічних демотивів трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до неефективної трудової діяльності, спрямованої на невиконання поставлених завдань. Проте, крім особистісного підходу до розуміння даного терміна, доцільно зосередити увагу на його прикладному, зовнішньому по відношенню до працівника аспекті.

Для виокремлення груп демотиваційних факторів автор пропонує перш за все

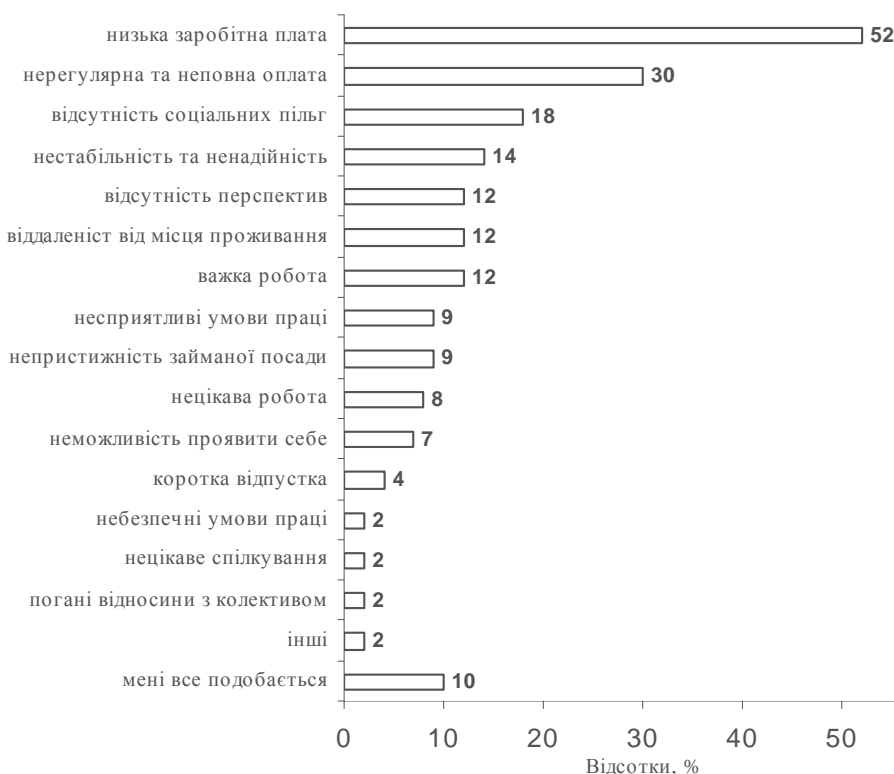


Рис. 1. Причини, за якими робота не подобається працівникам

визначити причини, які знижують мотивацію до праці. Для цього скористаємося результатами досліджень, які були проведені як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями з даної проблематики.

Так, Фондом "Общественное мнение" для визначення дієвих стимулів праці персоналу на підприємствах Росії було проведено дослідження причин, за якими робота не подобається працівникам (рис. 1.) [9, с. 43].

З аналізу рис. 1. можна зробити висновок, що найвагомим демотиваційним чинником є рівень оплати праці, її регулярність та повнота. Тобто в умовах сучасного надто низького рівня життя для значної частини працівників є орієнтація, безперечно, на матеріальні стимули, що не можна не враховувати, але при цьому не слід забувати, що останні є лише складовою загальної зацікавленості в ефективній праці. Хотілося б акцентувати увагу і на тому, що не тільки несвочасні та не в повному обсязі виплати заробітної плати є головним демотиваційним чинником, але є й ряд інших, не менш важливих, на значущість яких хотілося б наголосити.

Так, як бачимо, проведений аналіз Н. Ревковою [7] показав, що друге місце за ступенем значущості після заробітної плати (96,3 % респондентів) займає чітке визначення прав та обов'язків працівників (88,8 %), далі йдуть стабільність зайнятості (87,7 %), можливість творчого та ділового зростання, набуття нових знань та навичок, підвищення кваліфікації (87,5 %), а також умови праці (86,9 %). Серед факторів, які найменш впливають на рівень мотивації праці персоналу, респондентами були названі високий ступінь відповідальності, залучення працівників до прийняття управлінських рішень, що свідчить про небажання персоналу бути відповідальним у справах підприємства і добре позначитися на діяльності підприємства не може.

Серед респондентів Львівської області опитування показало, що 41 % респондентів незадоволені низьким розміром заробітної плати, 35 % вказали на нестабільність виплати заробітної плати, 13 % — на несприятливі умови праці, а 6 % — на незручний режим роботи [1, с. 46]. Тобто у респондентів Львівщини домінують, як правило, матеріальні мотиви щодо нового місця роботи. Більше 70 % респондентів вважають необхідним високий рівень заробітної плати та її стабільність, а більше чверті опитаних — бажаним. Наступними за значимістю мотивуючими чинниками працевлаштування виявилися належні умови праці (для 52,6 % респондентів це є необхідною умовою, для 35,4 % — бажаною) і транспортна доступність (45 % і 38,8 % відповідно). Не менш важливими мотивами вибору нового місця роботи є: можливість приносити користь людям (40,3 % респондентів вважають необхідною умовою, а 44 % — бажаною), можливість реалізувати свої здібності (39,4 % та 48,2 % відповідно).

Об'ємне за обсягом та вагоме за значенням дослідження оцінки показників праці та її оплати було проведено О. Павловською на українських підприємствах різних форм власності [3, 4]. Серед оцінок деяких критеріїв складності, умов та інших мотивів до праці найвищу оцінку серед респондентів одержали такі критерії, як піклування керівників про добробут працівників, про стан морального та матеріального стимулювання їх праці, а також творчий характер праці. Автором цього дослідження були проаналізовані особливості праці респондентів, які недостатньо враховані у системі оплати праці (рис. 2.) [3, 4].

Виходячи з дослідження, проведеного О. Павловською, можна зробити висновок, що більшість респондентів не задовольняє відповідність розміру оплати праці у порівнянні з обсягом, складністю, відповідальністю та умовами праці, їх творчістю, ініціативністю, кваліфікацією, професіоналізмом, ненормованим робочим днем і тижнем. Щодо поліпшення стимулювання праці потрібно підвищувати заробітну плату хоча б до рівня прожиткового мінімуму та посилити взаємозв'язок між рівнем заробітної плати і підсумковими результатами діяльності підприємства та підрозділів.

Результати наведених досліджень виступають підґрунтям, на якому слід будувати систему управління поведінкою працівників коригуючи певні моменти існуючої системи мотивації та стимулювання відносно ціннісних орієнтацій кожної людини.

Систематизуючи різні підходи до визначення якісних категоріальних характеристик названої проблеми, можна зробити висновок, що руйнування інтересу до праці та зацікавленості у результатах діяльності зумовлюється багатьма причинами демотиваційного характеру, які перешкоджають реалізації тих чи інших потреб працівника.

Окреслена проблема демотивації, як показав аналіз, привертає увагу економістів своєю актуальністю. Проте залишаються нез'ясованими основні фактори демотивації. На наш погляд, найбільш адекватно їх спроможна відобразити теоретико-описова модель запропонована автором (див. рис. 3).

Зауважимо, що кожен із окреслених чинників у моделі відіграє важливу роль у ціннісній шкалі працівника, оскільки відбиває різні грані сутності багатоаспектної категорії мотивація. Останні розташовані в приблизно хронологічному порядку їх виявлення на новому робочому місці, хоча в залежності від ситуації цей порядок може бути іншим. Враховуючи дані причини та ряд інших менш важливих причин зниження мотивації працівника до праці, автор у теоретико-описовій моделі запропонував згрупувати їх у п'ять груп факторів.

Особливу увагу в даній моделі хотілося б приділити фактору ризику. Останній, на думку автора, призводить до виникнення так званого синдрому "професійного вигорання"¹. Як правило, йому найбільше піддаються ті працівники, котрі відчувають постійний стрес та перенапруження на робочому місці. В будь-якому випадку вірогідність "вигорання" залежить не лише від особистих характеристик (якостей) працівника, а й від морально-психологічного клімату на підприємстві, умов зайнятості та системи управління в цілому. Не слід нівелювати (нехтувати) й інформаційним фактором, оскільки він є базовим у даній моделі. Адже без достовірності і повноти інформації знижується ймовірність правильного виконання завдання. Лише ефективний обмін інформацією дасть змогу налагодити взаємовідносини у системі керівник — підлеглий.

Як видно з моделі, наслідком негативного впливу демотивації виступає професійна деструкція. Результатом виникнення останньої є багаторічне виконання однієї і тієї ж самої професійної діяльності, що призводить до виникнення так званої професійної втоми, психологічних бар'єрів та зниженню продуктивності праці. Науковці, досліджуючи дану проблематику, зазначають, що дані деформації виникають, як правило, під впливом умов праці та пов'язані із віковою категорією працівника.

У той же час зауважимо, що демотивація сприяє руйнуванню поєднання суб'єкта і об'єкта праці, гармонійної цілісності трудової діяльності і життя людини. Внаслідок цього виникає так звана трудова апатія, відбувається

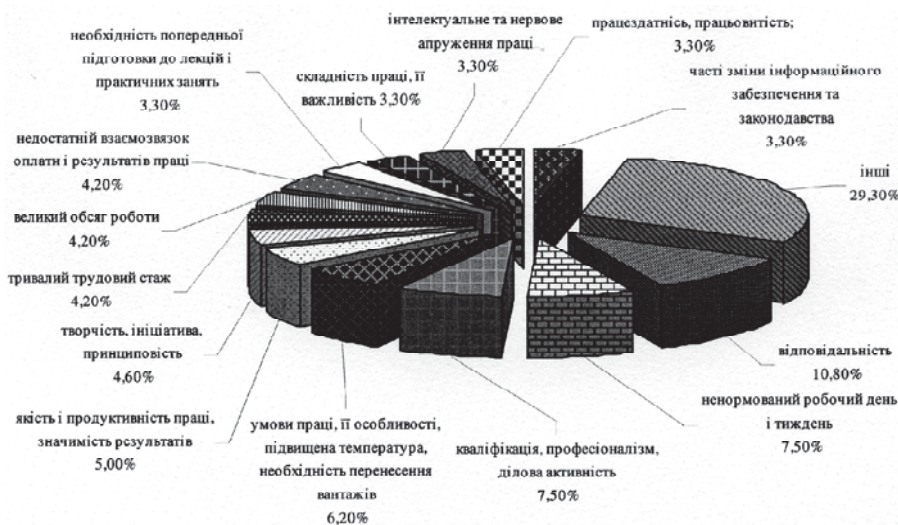


Рис. 2. Особливості праці, недостатньо враховані в системі її оплати, за даними дослідження О. Павловської

¹ В 1974 році американський психолог Дж.-Х. Фрейденберг ввів у наукову літературу поняття синдрому "вигорання", під яким розумів процес скорочення активності на робочих місцях, в результаті емоційного, психічного і фізичного перенавантаження.

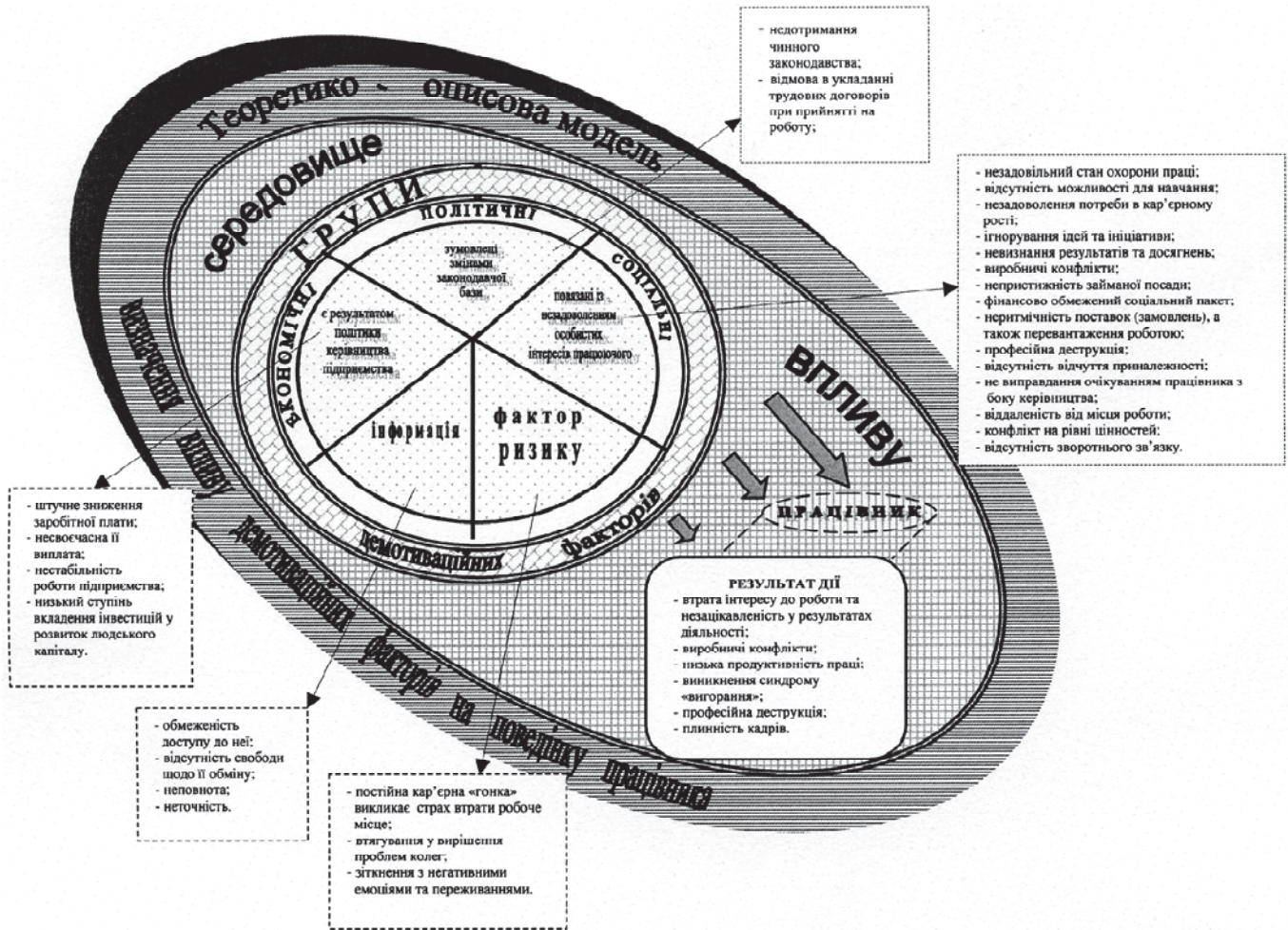


Рис. 3. Теоретико описова модель визначення впливу демотиваційних факторів на поведінку працівника*

* — розробка автора

Примітка. Виходячи з того, що причин демотивації є безліч і усіх їх перелічити просто неможливо, оскільки для кожного працюючого вони є індивідуальними: працівник реагує перш за все на те, що входить в резонанс з його особистими якостями і цінностями, автор розробив дану модель з урахуванням факторів негативного впливу демотивації на поведінку працівників загалом. Оскільки, скажімо, одного працівника може демотивувати монотонна надмірно структурована робота та постійний контроль з боку керівництва, в той час як інший працівник може розцінювати контроль як прояв уваги керівництва до його дій.

втрата професіоналізму як результат незацікавленості у підвищенні кваліфікації, знижується трудова активність, ефективність праці, якість продукції стає фактом недотримання трудової і технологічної дисципліни та інші атрибути демотивації, які переконливо характеризують послаблення трудової мотивації. Виходячи з цього, забезпечення ефективності праці вимагає підвищення мотивації трудової діяльності працівників, що неможливо без усунення причин демотивації.

ВИСНОВОК

Проведений нами аналіз демотиваційних чинників показав, що за сучасних умов праці працівники відчують гостру потребу не тільки в мотиваційних факторах, але й гігієнічних, до числа яких відносять умови праці, заробітну плату, міжособистісні стосунки з керівником та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою тощо. Такий факт говорить про низьку якість задоволення потреб нижчих рівнів, що значно знижують престижність роботи для працюючого, породжуючи тим самим плінність кадрів

і безвідповідальність працівників на робочому місці. Саме ці особливості зумовлюють не стільки кількісну, стільки якісну невідповідність у структурі. Вважаємо, що активізація досліджень з даної проблематики та їх актуалізація має стати одним із пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі.

Література:

1. Вовканич С., Копистянська Х., Риндзак О. Структура та особливості мотивації зайнятості (на прикладі досліджень незайнятого населення Львівської області) // Економіка України. — 2002. — № 3. — С. 43—51.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
3. Павловська О. Оцінка ефективності стимулювання праці за результатами соціологічного обстеження // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 1. — С. 39—44.
4. Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм: Монографія. — К.: Редакція

"Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України", 2001. — 272 с.

5. "Почему уходя лучшие: проблема демотивации персонала" (см. 26.05.2006 г.) — <http://www.aup.ru/articles/personal/7.htm>.
6. Пустовар Я. П. Мотиваційний механізм найманої трудової діяльності в трансформаційній економіці: Дис. ... на здобуття ступеня к.е.н. — Х., 2003. — 213 с.
7. Ревкова Н. О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентноздатності // Регіональні перспективи. — 2001. — № 5—6. — С. 291—292.
8. Стуканова Н. Демотивація працівників — следствие негативного бизнеса / RESEARCH and TECHNOLGY — STEP into the FUTURE. — 2007, Vol. 2, No2. — Р. 47.
9. Фенько А. Зарплата по сходной цене // Коммерсантъ ВЛАСТЬ. — 2001. — 16 октября. — С. 43—45.
10. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат / Авт. - сост. В. Надеждина. — Минск: Харвест, 2007. — 256 с.