

Ссылка для цитирования этой статьи:

Попов Э.И. Инновационный подход к трансформации производственно-трудовых отношений в современной системе мотивации персонала // Human progress. – 2017. - Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Popov.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА



Попов Эдуард Иванович

Эксперт,
советник по экономическим вопросам
СРОО «Ассоциация руководителей
и специалистов по управлению
человеческими ресурсами»

edward-popov@e1.ru
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 221-17-57

Аннотация. В статье рассматривается инновационный подход к трансформации классического понимания трудовых отношений сквозь призму теории поколений. Отмечены значительные изменения качества рабочей силы и структуры совокупного труда. Автор рассматривает мотивацию, как фактор формирования производственно-трудовых отношений. Изучена специфика трудовой деятельности современного работника, включающая индивидуализацию отношений, распространение нестандартных форм трудовых отношений. Выявляются основные современные демотивирующие факторы, в том числе токсичные практики управления. Предпринята попытка обоснования, что развитие системного научного подхода к реализации современных моделей организации производства, труда и управления раскрывает широкие горизонты стабильности и прибыльности предприятий.

Статья предназначена для широкого научного диспута о новых подходах в оценке системы производственно-трудовых отношений сквозь призму современной системе мотивации персонала.

Ключевые слова: инновационная трансформация; трудовые отношения; мотивация труда; теория поколений; организация труда и производства.

JEL коды: M11; O32.

Введение

Развитие современного общества характеризуется глубокими динамичными переменами системного характера. Меняются государственные, политические и экономические системы, формируются и внедряются новые социальные производственные и информационные технологии. Все эти процессы существенно повышают значимость управления в сложноорганизованных социально-экономических системах, особенно в современном производстве товаров и услуг.

В мире произошли значительные изменения качества рабочей силы и структуры совокупного труда. Теперь управленцы сталкиваются не с малообразованными послушными исполнителями, а, преимущественно, - со специалистами высокого профессионального уровня. Производство по своей технологической структуре предполагает широкое использование этого квалифицированного труда.

В индустриальной экономике собственник (капиталист), в точном соответствии с теорией Маркса, организовывал рабочие места, нанимал персонал для выполнения несложных операций, платил им относительно небольшое вознаграждение, определяемое рыночной стоимостью неуникальной рабочей силы. Эта рыночная стоимость определялась принятым в данном обществе стандартом прожиточного и воспроизводственного минимума. Разумное применение машин и механизмов при механизации ручного труда давало предпринимателю большие дивиденды в виде чистой прибыли. Соотношение экстенсивных и интенсивных факторов прироста производительности труда соответствовало уровню развития производственных отношений того периода.

Современный уровень развития производственных отношений, дисбаланс прав работодателя и работника в сфере трудовых отношений не соответствует глобальным задачам по повышению производительности труда – достичь уровня прироста производительности труда по сравнению с развитыми странами в четыре раза.

В первую очередь это обусловлено влиянием перехода современной экономики к новой технологической стадии развития. Нововведения в обществе приводят к тому, что экономические отношения, в том числе и трудовые, меняются. Кроме того, если в традиционной экономике преобладающие производственные отношения доминируют над производительными силами, определяют требования к ним, препятствуют их дальнейшему

развитию, то в современной экономике растёт значение человеческого капитала как фактора производства, теперь уже он, в ряде случаев, определяет производственные отношения, стимулирует их изменение. Как результат, появляются новые формы производственно-трудовых отношений, которые в большей степени соответствуют интересам субъектов труда и требованиям технологической экономики.

Проводимые в стране экономические преобразования (в рамках модернизации и оптимизации экономической системы) предполагают коренные изменения в соотношении непосредственного производства, сферы услуг, применяемых методов стратегического развития, государственного регулирования экономики, а также сбалансированного трудового законодательства.

Цель модернизации заключается в создании новых отношений между предприятиями и отраслями, а также внутри отдельных предприятий, работодателей и работников.

Сферой государственного регулирования все больше становятся макроэкономические преобразования, а общей тенденцией является децентрализация государственного управления хозяйственными единицами и смещение основных рычагов регулирования на микроуровень с переходом к большой экономической самостоятельности предприятий и отдельных индивидуальных производителей, прежде всего базирующейся на развитии отношений собственности и прибыльности.

Макроэкономическая задача сегодня заключается не только в том, чтобы добывать и продавать по высокой цене газ и нефть, но и в модернизации внутренней структуры экономики, придании ей диверсификационного и инновационного характера.

Опыт, накопленный в прошлом веке нашей страной, в области производственно-трудовых отношений дал положительные результаты по повышению качества и производительности труда. Этому послужила и созданная научная школа, её фундаментальные исследования и разработки.

На современном этапе развития важно четко определить разницу между производственными отношениями и трудовыми.

Тезис о том, что производственная среда формирует трудовые отношения между собственниками средств производства и работниками, не совсем корректен.

Развивая научные знания в данной сфере, необходимо базироваться на труды классиков экономической теории и на экономические законы, отторгая политическую составляющую. Пренебрегая экономическими законами, мы постоянно приводим страну к различным экономическим кризисам, что, в конечном счёте, ведёт к разрушению экономической стабильности.

Целью данной статьи является анализ трансформации научных знаний в области производственно-трудовых отношений в современной системе мотивации персонала.

Трансформация современной системы мотивации

В процессе исторического развития система труда (связка элементов «субъект труда» – «труд-процесс» – «объект труда») постоянно претерпевала и продолжает претерпевать последовательные и значительные трансформации.

Именно в отношениях между этими элементами происходят основные и очень значительные изменения, обусловленные переходом к инновационной экономике. Работник, как субъект труда, последовательно прошёл путь через трансформацию своей роли в трудовых отношениях: от безвольного раба - послушного крепостного крестьянина - исполнителя процедуры на конвейере - носителя трудового потенциала - к источнику инноваций для организации.

С нашей точки зрения, изменение содержания и характера труда в современных условиях, в первую очередь, обусловлено переходом общества к постиндустриальному этапу развития. Переходные этапы всегда связаны с отказом от старого в пользу нового, с трансформацией отношений, которые ещё не институализировались под новые условия.

Основным объектом изучения экономистов прошлого были производительные силы, а также производственные отношения, им соответствующие. Именно их взаимосвязь, по мнению К. Маркса, определяют развитие производительных сил, разделение труда в качестве основы теории совокупного общественного труда. [4]

В условиях формирующегося постиндустриального общества классическая теория наёмного труда, которая основана на взаимодействии участников трудовых отношений в рамках частной собственности, становится не вполне актуальной. В рамках данной теории, классические трудовые отношения между работником и работодателем предполагают использование наёмного труда. [2]

Занятый капиталистом работник отчуждён от средств труда и от рисков, связанных с извлечением результатов труда. Он получает за свою работу вознаграждение по определённым расценкам. Тем самым труд обезчеловечивается, лишается духовно-психологических стимулов, превращается в тягостную рутину.

Основанная на инновациях трансформация всех сфер жизни человека затрагивает и труд, появление новых форм трудовых отношений.

Эффективное взаимодействие между субъектами труда в условиях становления инновационной экономики невозможно без изменения содержания и характера труда. Это

обстоятельство определяет необходимость внедрения новых форм трудовых отношений в компаниях, приведения возможностей использования рабочей силы в соответствие с мировыми тенденциями, интересами работников и работодателей. [5]

Даже в крупных компаниях сегодня происходит индивидуализация рабочей среды, изменение процессов мотивации. Мотивация работника определяется уровнем его квалификации и компетентностью, отсюда устанавливается и уровень вознаграждения за результаты труда.

Для малых компаний самой надежной мотивацией, по нашему мнению, будет достойная зарплата, комфортный коллектив и возможность общаться с руководством. То есть если у сотрудника сложатся хорошие личные отношения с руководителем, то это будет наилучшим мотиватором.

Постепенное распространение на рынке труда получают новые формы производственно-трудовых отношений – это комплекс изменений в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня. Производственные отношения формируются через призму бизнеса, финансов, технологии. Трудовые отношения определяются через уровень оплаты, компетенций, энерго-психологического потенциала человеческих ресурсов.

Наибольшее распространение сегодня получают такие нестандартные формы трудовых отношений, как инсорсинг, аутсорсинг, фрилансинг, краудсорсинг. Они соответствуют критериям «новых форм». Ранее автором была представлена их эволюция в рамках идеи эволюции форм разделения труда, как ключевого фактора эволюции экономики и общества. [7]

Трудовая деятельность современного работника обладает ярко выраженной спецификой, учитывать которую необходимо при внедрении новых форм трудовых отношений. К особенностям современного труда можно отнести индивидуализацию отношений, растворение традиционных границ трудовой деятельности с более четким процессом разделения труда, усиление роли индивидуальных качеств работника, его компетенций и многое другое.

Качество жизни, интеллектуальное развитие и уровень потребления становятся основополагающими в формировании современных трудовых отношений и уровня мотивации.

Интересен и вопрос определения критериев выделения новых форм трудовых отношений, а в соответствии с ними и новых форм производственных отношений - это

отношений между участниками, осуществляющими разнообразные виды производства и услуг, которые реализуются в процессе их трудовой деятельности.

Новые, ранее не используемые, подходы должны учитывать интересы субъектов труда, которые обладают особым характером распределения доходов и рисков, гарантируют определённые обязательства и позволяют минимизировать издержки взаимодействия, и до сих пор полностью не реализованы в общественной жизни. [1]

Под мотивами к трудовой деятельности мы будем понимать социально-экономические и психологические причины, побуждающие людей к активным действиям. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осознанию, и человек может воздействовать на них, усиливая или приглушая их действие, а в некоторых случаях, - устраняя их из своих движущих сил.

Изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду, его поведенческую мотивацию. Однако исследования поведения человека в труде дают некоторые общие объяснения мотивации и позволяют создать прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте. [1; 6]

В зарубежных теориях мотивации делается упор на то, какие потребности побуждают людей проявлять активность в труде. В основе теорий Х», «У» и «Z», описывающих типы работников, лежит отношение человека к труду. Теория «Х» была первоначально разработана Ф. Тейлором, а затем развита и дополнена Д. Мак Грегором, который добавил к ней теорию «У». Теория «Z» была предложена значительно позднее, в 80-х гг. В. Оучи (модель поведения и мотивации человека). «Х», «У» и «Z» - это совершенно разные модели мотивации, ориентированные на разный уровень потребностей.

Процессуальные теории мотивации раскрывают, при каких условиях и каким образом проявляется активность в труде, они объясняют действие «механизма мотивации».

В. Врум, Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. [10; 11]

Модель теории ожиданий В. Врума базируется на том, что активная потребность - не единственное необходимое условие мотивации человека к достижению определенной цели.

Большинство студентов ожидают, что после окончания института они получают лучшую работу, хорошую зарплату и что, если они будут работать с полной отдачей, то можно продвигаться по службе. При анализе мотивации к труду теория ожидания подчеркивает

важность следующих факторов: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение и валентность (удовлетворенность вознаграждением).

Важную роль в процессе мотивации играет выявление демотивационных факторов, применение которых при организации процесса управления (воздействия) на работника играют негативную роль, снижает мотивационную составляющую. Это – непрофессиональное применение современных инструментов психодиагностики при приёме на работу и в процессе трудовой деятельности, использование современных методов оценки личности: физиогномика; графология; визуальная диагностика: профайлинг; различные виды психотехнологий и.т. К демотивирующим факторам можно отнести проявление в действующих производственных структурах и кампаниях различного уровня токсического менеджмента и токсичного персонала [1].

Для эффективной мотивации должно быть установлено точное соотношение между управленческим воздействием на работника, уровнем квалификации, достигнутыми результатами и вознаграждением. В связи с этим необходимо давать вознаграждение только за результативную и эффективную работу.

В каждом последующем поколении формируется своя доминанта. Ранее доминировали производственные отношения, на современном этапе – личностные (индивидуальный эгоцентризм). Одной из таких доминант выступает синдром смещающегося основания.

Этот синдром заключается в убеждении, что всё, нами воспринимаемое, является нормой, при этом мы не принимаем во внимание прошлое или потенциал будущих событий. Синдром назван в честь учёного Дэниела Паули (Daniel Pauly), высказавшего мнение, что «каждое поколение принимает за основы размеры запасов и состав общества, имевшие место в начале их жизненного пути, и использует их для оценки изменений на протяжении всей жизни». Когда следующее поколение начинает свой путь, запасы уже сократились, но это новое состояние становится их новым основанием.

Каждое новое поколение оценивает ситуацию своего участия в общественно значимых производственно трудовых отношениях и формирует свое участие в этом процессе, причём иногда прямо-противоположное установленному социально-экономическому стандарту.

Заключение

Основные выводы:

- производственно-трудовые отношения в современной системе мотивации персонала требует дальнейших фундаментальных исследований в области формирования макро – и

микро - структур экономического развития;

- необходима разработка новых инструментов адаптации персонала к динамике социально-экономических преобразований;

- формирование новых трудовых отношений на современном этапе развития должно проходить через призму укрупненного разделения труда, квалификации работника, объективных норм трудового законодательства;

- требуется определение и развитие мотивационных признаков, основанных на достойном уровне качества жизни, организации производства, труда и управления, а также финансовой, технологической и интеллектуальной составляющих мотивацию.

Всё это позволит в дальнейшем эффективно организовать и использовать мотивационные процессы в целях улучшения кадрового потенциала и повышения эффективности экономической составляющей.

Литература

1. Гати М., Федорова А.Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. - №2. - С.45-51.
2. Макмиллан Ч. Японская промышленная система. – М.: Прогресс 1988. – С. 400.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинение. – 1955. – Т. 3, С. 19-20.
4. Кайдзен Г. Путь к снижению затрат и повышению качества / Масааки Имаи; Пер. с англ. – М.: «Альпина Бизнес Букс». – 2005.– С. 346.
5. Мостовая И.В., Дзыбов К.М. Инновационный менеджмент в современном производстве (Развитие социальных технологий). – Ростов-на-Дону: Изд-во Ростовского университета. – 1998. – С. 106.
6. Долженко Р.А., Попов Э.И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // Вестник Алтайского государственного аграрного Университета. – 2014. – №12 (122).
7. Попов Э.И. Инновационная трансформация системного подхода научной организации производства, труда и управления // «Human Progress». - 2016. - Том 2 №8. - URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Popov.pdf.
8. Штраус У., Хоув Н. Поколения. Серия книг. – 1997.
9. Easterby-Smith M., Marjorie A. The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management— L: Blackwell Publishers. – 2003. – С.700.

10. Brown J.S., Duguid P. Organizing knowledge // California Management Review. – 1998. — Т. 40. — № 3: Весна. — С. 90 —111.
11. Conner K.R., Prahalad C.K. A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge versus Behavioral Theory of the Firm. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1993 Opportunism // Organization Science. – 1996. — Т. 1. — № 5. – С.501.
12. Zhong Y. Exploration on the Employee Relation Management in the Perspective of Knowledge-based Enterprises / 2nd International Conference on Social Science and Education (ICSSE) (VIS'13) Декабрь 24-25. – Hong Kong, Peoples R China. – 2013. – С.309-313.
13. Omarkhan D. Main components of labour motivation of bank personnel ource of the Document Actual Problems of Economics. – 2013. – 140 (2 PART 2), – С. 108-113.
14. Bills D.B. Costs, commitment, and rewards: factors influencing the design and implementation of internal labor markets. Administrative Science Quarterly – 1987. – С.32 (2), С. 202-221.
15. Mamycheva D.I., Melnichuk A.V., Taranova I.V., (...), Gadzhieva E.Y., Ratiev V.V. Instrumentation organizational and economic support of labor motivation of employees International Review of Management and Marketing – 2016. – 6(1), С. 142-147.

INNOVATIVE APPROACH TO TRANSFORMATION OF INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS IN MODERN STAFF MOTIVATION SYSTEM

Eduard Popov

Expert, Economic Advisor in

Sverdlovsk Oblast Human Resources Management Association of Executives and Specialists

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article considers an innovative approach to transforming the classical understanding of labor relations through the prism of the theory of generations. The significant changes were marked in the quality of the labor force and the structure of aggregate labor. The author considers motivation as a factor in the formation of industrial-labor relations. The specificity has been studied of the modern employee' labor activity, including the individualization of relations, the spreading non-standard forms of labor relations. The main modern demotivating factors are revealed including toxic management practices. An attempt has been made to justify the fact that the development of a systematic scientific approach to the modern models implementation of the production and labor organization, management reveals broad stability horizons and profitability for enterprises. The

article is an invitation to a broad scientific debate about new approaches in assessing the production and labor relations system through the prism of the modern staff motivation system.

Keywords: innovative transformation; labor relations; labor motivation; the theory of generations; organization of labor and production.

JEL Code: M11; O32.

References:

1. Gati M., Fedorova A.E. Toxic elements of corporate social and labor social and labor relations: a workplace, a management and the personnel // the Bulletin of Omsk university. Series "Economics". - 2014. - №2. - P.45-51.
2. McMillan C. The Japanese Industrial System. - Moscow: Progress 1988. - P. 400.
3. Marx K., Engels F. The composition. - 1955. - Vol. 3, pp. 19-20.
4. Gaizen G. Way to reduce costs and improve quality / Masaaki Imai; Trans. from the English. - Moscow: Alpina Business Books. - 2005.- P. 346.
5. Mostovaya I.V., Dzybov K.M. Innovative management in modern production (Development of social technologies). - Rostov-on-Don: Publishing House of Rostov University. - 1998. - P. 106.
6. Dolzhenko R.A., Popov E.I. Interrelation of new forms of labor relations and labor precarization in conditions of post-industrial economy // Bulletin of the Altai State Agrarian University. - 2014. - No. 12 (122).
7. Popov E.I. Innovative transformation of the system approach of the scientific organization of production, labor and management // "Human Progress". - 2016. - Vol. 2 No. 8. - URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Popov.pdf.
8. Strauss U., Hove N. Generations. Book series. - 1997.
9. Easterby-Smith M., Marjorie A. The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management- L: Blackwell Publishers. - 2003. - P.700.
10. Brown J.S., Duguid P. Organizing knowledge // California Management Review. - 1998. - T. 40. - No. 3: Spring. - P. 90 -111.
11. Conner K. R., Prahalad C.K. A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge versus Behavioral Theory of the Firm. - Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1993 Opportunism // Organization Science. - 1996. - T. 1. - No. 5. - P.501.
12. Zhong Y. Exploration on the Employee Relay Management in the Perspective of Knowledge-based Enterprises / 2nd International Conference on Social Science and Education (ICSSE) (VIS'13) December 24-25. - Hong Kong, Peoples R China. - 2013. - P.309-313.

13. Omarkhan D. Main components of labor motivation of bank personnel of our document of Actual Problems of Economics. - 2013. - 140 (2 PART 2), - P. 108-113.
14. Bills D.B. Costs, commitment, and rewards: factors influencing the design and implementation of internal labor markets. Administrative Science Quarterly - 1987. - P.32 (2), P. 202-221.
15. Mamycheva D.I., Melnichuk A.V., Taranova I.V., (...), Gadzhieva E.Y., Ratiev V.V. International Organization of Public Administration and Marketing - 2016. - 6 (1), C. 142-147.

Contact

Eduard Popov

Ural State University of Economics

62, 8th of March, 620144, Yekaterinburg, Russia

edward-popov@e1.ru