

4. Экономика предприятий нефтяной и газовой промышленности: учебник / под редакцией В. Ф. Дунаева. М.: ООО «ЦентрЛитНефтеГаз», 2004.
5. Кулаговская Т. А. Оценка и страхование рисков в деятельности организаций промышленности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2013. № 6.
6. Тер-Григорьянц А. А., Бабич А. А. Организация управления инновационным развитием социально-экономических систем // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 2 (39). С. 288–291.
7. Отчет по устойчивому развитию ОАО «НК «Роснефть» в 2012 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosneft.ru>.

УДК (ББК)

Мандрица Игорь Владимирович, Дорошевская Татьяна Александровна

ЦИКЛИЧНОСТЬ МОТИВАЦИИ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Статья посвящена вопросам цикличности мотивации в управлении персоналом инновационных организаций и теоретическим исследованиям природы ее явления и изучения для целей совершенствования методик стимулирования и мотивации персонала.

Ключевые слова: цикл, мотивация, цикличность мотивации, граф цикла, фазы цикла, реакция работника, стимулирование, показатели труда.

Mandritsa Igor V., Doroshewskya Tatyana A.

CYCLICITY OF MOTIVATION AS A FACTOR IN CONTROL STAFF IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

The article is devoted to questions of recurrence of motivation in human resource management of the innovative organizations and to theoretical researches of the nature of its phenomenon and studying for improvement of techniques of stimulation and motivation of the personnel.

Keywords: cycle, motivation, recurrence of motivation, graf of a cycle, cycle phase, reaction of the worker, stimulation, work indicators.

В экономической литературе существует многообразие теорий, раскрывающих природу макроэкономических колебаний. Еще в первой половине XIX в. появились первые труды К. Родбертуса и Т. Мальтуса, в которых была отмечена особенность развития экономических систем, проявлявшаяся в периодическом ее прохождении через фазы кризисов и подъёмов.

Более поздние и современные исследования рассматривают цикличность как неотъемлемую часть рыночной экономики, составляющую ее основу и представляющую единственный способ существования [1–4].

По мнению авторов настоящей статьи, экономические отношения с персоналом как неотъемлемой части инновационной организации (фирмы) объективно подвержены как макро-, так и микроэкономическим колебаниям внешней и внутренней среды организации. При этом непосредственно категория «мотивация» персонала находится в прямой корреляции с этими колебаниями и имеет соответственно свой цикл и методологическую основу.

Авторы выдвигают гипотезу, что между цикличностью организаций и цикличностью мотивации персонала на всех стадиях существует взаимосвязь, которую необходимо исследовать на предмет ее природы и законов ее взаимодействия.

Оттолкнувшись от известных положений категории «цикличность жизненного цикла организации» [3, 4]. Содержание экономического цикла многократно раскрывается в том многообразии подходов и определений, которые приводятся в исследованиях экономистов многочисленных публикаций [1–5].

Их содержательный анализ позволяет выделить следующие общие черты повторяемости (цикличности) экономического цикла:

- последовательность меняющихся фаз;
- временная периодичность фаз;
- колебания фаз, происходят вокруг положения равновесия;
- саморегулируемость цикла.

В графическом представлении фазы экономического цикла последовательно проходят через точку (уровень) равновесия, а в точках перегиба или близких к ним местах расположены «окрестности точки равновесия». На каждой фазе цикла происходят определенные обратимые и необратимые изменения параметров внешней среды, которые по-разному воздействуют на предпринимательскую организацию и требуют различных стратегий поведения организации, в том числе в части вопросов стимулирования персонала.

Исследуемые нами инновационные организации, выпускающие новые средства потребления, на первой фазе «роста» испытывают максимальное сужение рынка [9]. На последующих фазах длина и интенсивность роста и кризиса различна. Смена поколений техники и ресурсов, основанная на реализации инновационных проектов, обеспечивает продление жизненного цикла организации, но на какой фазе в данный момент будет находиться категория «мотивация» персонала становится вопросом управления.

Рациональный (экономический) подход в управлении мотивацией будет требовать зависимость следующего порядка: в период роста макро и микропоказателей организации на первой и второй фазах жизненного цикла нельзя «перегревать» мотивацию персонала (т. е. «переплачивать»), в то же время на второй, особенно третьей и в небольшой степени четвертой фазах необходимость дополнительной мотивации персонала инновационной компании становится весьма очевидной.

Если рассматривать более подробно, то инновационной организации, находящейся на этапе «роста» или «зрелости», следует обновлять технологию, добавлять к набору выбранного ассортимента товаров новые, к действующему виду деятельности искать новые и отсекают те, которые не обеспечивают ее рост. Это позволит выйти на новый уровень экономического равновесия и продлить жизненный цикл входом в стадию «обновления». Для инновационных компаний есть свои особенности фаз цикла экономического развития, поскольку следствием распространения инноваций является перераспределение ресурсов и рынков.

Исследования, проведенные В. И. Маевским [8], подтверждают выдвинутый в свое время тезис Й. Шумпетера о том, что перераспределение ресурсов происходит за счет изъятия ограниченных ресурсов у действующих организаций. Отбор ресурсов происходит в пользу организаций с более высоким потенциалом и конкурентными преимуществами.

Таким же образом категория «мотивация», как резерв развития, требующий своих источников для реализации, также предусматривают необходимость перераспределения ограниченных денежных ресурсов в пользу части персонала, которая более деятельна, производительна и конкурентоспособна на своих рабочих местах за счет отстающих.

Отсюда мы делаем вывод о взаимопроникновении в мотивацию персонала колебаний циклов развития фирмы.

Таким образом, организации, действующие в рамках выбранной ею стратегии, обладают различной устойчивостью к внешним дестабилизирующим изменениям в условиях экономической цикличности. Соответственно персонал таких организаций испытывает те же колебания равновесия, что и сама организация, то есть рост и затухание мотивированности к труду. Однако мы усматриваем здесь разницу между циклами экономическими для организации и циклами мотивации работника персонала.

Рассмотрим категорию «мотивация» с позиции цикличности ее природы. Разумно ввести новую категорию «цикличность мотивации».

Здесь мы указываем на тот момент, что существует стартовая фаза «мотивации», когда стимул к труду задан в виде выплаты работнику стимулирующих надбавок. И ей обратная – фаза затухания «мотивации», когда стимулирующий мотив закончил свое действие.

Реакция работника в виде «роста» показателей труда и их «снижения» есть основа цикличности «мотивации», которую авторы предлагают в дальнейшем исследовать. Но прежде чем раскрыть суть цикличности мотивации, напомним некоторые основные положения самой категории «мотивация» [6, 7]:

- 1) в психологии – то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. В широком смысле, к мотивам в психологии относят потребности и инстинкты, влечения и эмоции, установки и идеалы.
- 2) в биологии – активные состояния мозговых структур, побуждающие высших животных и человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных (голод, жажда и др.) или групповых (забота о потомстве и др.) потребностей.

Мотивация – это то, что вызывает (побуждает) к действию работника, направленного на основной «мотив», тот который побуждает зарабатывать его деньги, за счет труда его физических и умственных способностей [4].

Авторы предлагают следующую модель «цикла мотивации» и его состав по его фазам. За основу цикла мотивации взята теория рационального (экономического) поведения работника в различные фазы управленческого воздействия на него со стороны руководства. Мы выделяем взаимосвязь «мотива» к труду и «время действия» этого мотива к труду – время «реакции».

Однако надо заметить, это половины одного целого цикла состояния работника под воздействием управленческой мотивации со стороны руководства организации. Соответственно назовем его циклом мотивации и представим на рис. 1.

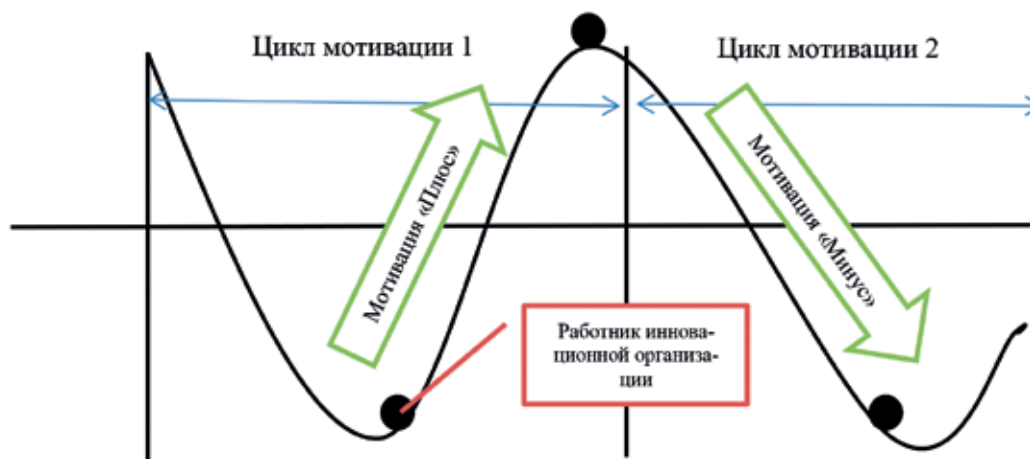


Рис. 1. Цикл мотивации над работником организации

Рассмотрим модель цикла мотивации и его состав по его фазам. За основу цикла мотивации возьмем теорию поведения работника в различные фазы управленческого воздействия на него со стороны руководства [10].

Таким образом, мы получаем векторы направленности «мотивации» работника персонала во времени. Их два. Вектор, направленный вверх, указывает на рост показателей труда, вектор, направленный вниз, – наоборот. Эти же два типа векторов мотивации дают нам две разнонаправленных во времени фазы «цикличности мотивации», а именно:

- 1) **направление «позитивное».** При позитивном направлении работник зарабатывает деньги, выполняет весь требуемый объем трудозатрат умственного и физического свойства, чтобы быть финансово обеспеченным, независимым, конкурентоспособным и стабильным. Назовем это фазу цикла – мотивация «+» (Плюс). Причем в рамках этой фазы также выделяем две подфазы (-/+) и (+/+). На рис. 2 представлен «граф цикла» мотивации;
- 2) **направление «негативное».** При негативном направлении работник зарабатывает деньги, чтобы не быть физиологически голодным или чтобы не быть бедным и чтобы не умереть, и соответственно выполняет не весь требуемый объем трудозатрат умственного и физического свойства, чтобы продолжать стабильно оплачиваемым работником организации – назовем это фазой цикла мотивации «-» (Минус). Также в рамках этой фазы выделяем – две подфазы (-/-) и (+/-).

По природе воздействия на работника – это совершенно разные направления возникновения «побудительного мотива» у работника и его мышления и дальнейшего поведения (реакции).

Суть первой фазы в том, что работника с мотивацией «+» побуждает к действию привлекательность цели. Он видит то, что может получить, и это ведет его вперед к намеченной цели. То есть, мотивация «+» – это энергия (реакция) побудительного действия работника по направлению к достижению поставленных целей организации, в виде вмененных ему показателей труда.

Сравнение фактически полученных мотиваций «-» и «+» с оптимальными их поведенческими значениями работника, образует предлагаемую модель в виде квадранта фаз цикла мотивации работника (рис. 2).

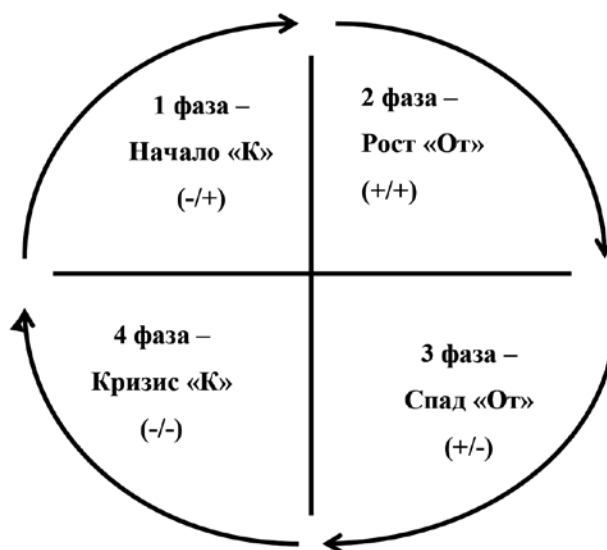


Рис. 2. «Граф» цикла мотивации персонала и его фаз

Суть мотивации «-» – избежать проблем, не допустить ошибки, не умереть, в конце концов. Человек с такой мотивацией начинает двигаться к цели тогда, когда его «обстоятельства жизни» довлеют над его поведением. То есть, мотивация «-» – это действия по избеганию проблем и это энергия отрицательного действия к поставленным целям организации.

Оптимальный вид цикла мотивации и его фаз это комбинирование двух типов в следующей последовательности: Сначала «+», затем «-», и опять «+».

Эти значения характеризуют оптимальное использование мотивационных денег (стимулирующих надбавок) и могут быть признаны в качестве уровней равновесия, или границ «тела» цикла, через которые проходят фазы цикла. Рассмотрим фазы мотивации в таблице:

Фазы и подфазы мотивации работника

Плюсы мотивации «Плюс», $-/+$: – наличие привлекательной цели, создающей мощную мотивацию к работе; – концентрация на конечной цели, а не на возможных проблемах	Плюсы мотивации «Минус», $+/-$: – критический анализ поставленных задач, прогнозирование возможных проблем при их решении; – отсутствие поспешных решений, готовность к возникновению сложностей
Минусы мотивации «Плюс», $-/-$: – недостаток детального анализа, мешающего оценить возможные сложности; – избыточная инициатива, поспешность в принятии решений, поверхностность	Минусы мотивации «Минус», $+/-$: – отсутствие стимула к труду, приводящее к увеличению сроков и снижению качества выполняемой работы; – падение инициативности, выполнение только должностных обязанностей

Модель цикличности мотивации представляет собой циклическое отражение четырех фаз – начало цикла мотивации «К» (1), рост мотивации «От» (2), спад мотивации «От» (3), кризис мотивации «К» (4). В качестве измерителей фаз мы будем использовать экономические абсолютные показатели производительности труда работника и некоторые относительные показатели качества труда.

Распределение фаз образовано, исходя из знака динамики сравниваемых значений показателей индикаторов мотивации.

Так, до 50% отклонений формируют фазу 1 или 2, свыше 50 % фазы 3 или 4. Далее полученные значения сравнивают с границами цикла и распределяют по фазам. Показатели в пределах нормы и положительной динамикой образуют фазу роста (2), в пределах нормы, и с отрицательной динамикой – фазу спад 3, свыше нормы и с отрицательной динамикой – фазу кризис (4), а свыше нормы и с положительной динамикой – начало цикла (1).

Таким образом, все значения экономических показателей формируют 4-фазовый квадрант и по мере их количественного отображения, делается общий вывод о состоянии мотивации в целом. Для каждого из полученных значений мы можем определить соответствующую фазу цикла, и составить таблицы группировки всех показателей по фазам для всех работников организации в целом – так и в отдельности для каждого работника персонала.

Это позволит более четко определить пост-мотивационную «реакцию» работника через учет его показателей труда и определить на перспективу пути дальнейшей политики стимулирования (мотивации) к труду.

Для инновационной организации наиболее важно наличие мотивации «+» у персонала, а равно неравновесного положения работника на рисунке 3, т.е. наличие побудительного мотива «+» у работника к деятельности или наоборот к мотива «-» – демотивации.

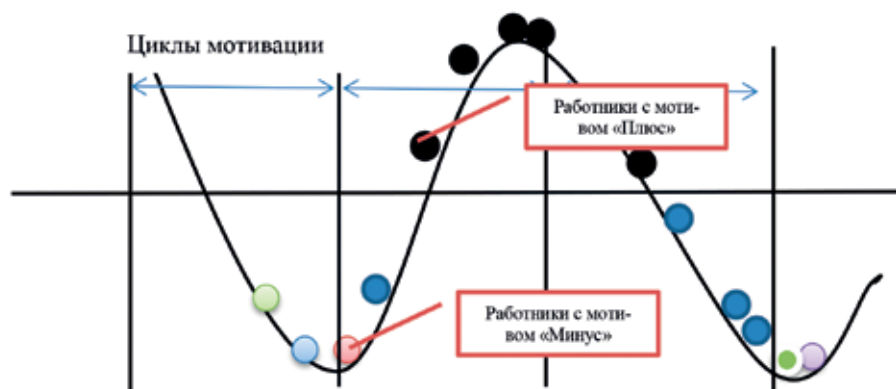


Рис. 3. Динамика состояния «цикличности мотивации» всего персонала организации

Это позволить повысить руководству эффективность хозяйственной деятельности через управление, финансовыми ресурсами стимулируя (мотивируя) работников к эффективному труду или просто некой хозяйственной деятельности согласно стратегии развития инновационной организации. При этом руководитель получает инструмент управления работником, а затем и персоналом в целом.

Устойчивое состояние равновесия мотивации персонала в целом можно определить так: если при достаточно малом отклонении от положения равновесия система никогда не уйдет далеко от особой точки, то особая точка (прямая) будет устойчивым состоянием равновесия всей совокупной мотивации всего коллектива инновационной организации, что соответствует устойчивому режиму функционирования системы (рис. 4).

На рис. 4 представим циклограмму устойчивости мотивационного состояния персонала.

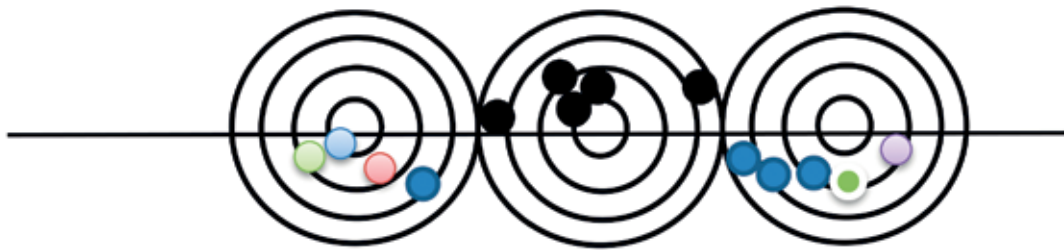


Рис. 4. К понятию циклограмма устойчивости мотивационного состояния всего персонала

В качестве математического инструмента дальнейшего хода исследования цикличности мотивации может быть использована теория нечетких множеств и нечеткой логики.

Литература

1. Сакс Джеффри Д., Ларрен Б. Фелипе. Макроэкономика. Глобальный подход. М.: Дело, 1996.
2. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. М.: Экономика, 2002.
3. Мендельсон А.А. Теория и история экономических кризисов и циклов. Том II. М.: Социально-экономическая литература, 1959. 768 с.
4. Митчелл У. Экономические циклы: проблема и ее постановка. М.–Л.: Гослитиздат, 1927г.
5. Яковец Ю. В. Прогнозирование циклов и кризисов. М. МФК, 2000.
6. Kimbieri J. R., Miles R. H. The Organizational Life Cycle. San Francisco: Jossey-Bass, 1980.
7. Shumpeter J.A. Business Cycles. Vol. I. N.Y., 1939.
8. Маевский В. И. Эволюционная теория и макроэкономика // Вопросы экономики. 1997. № 3. С. 27–41.
9. Мандрица И. В. Дорошевская Т. А. Особенности управления персоналом в инновационных ИТ предприятиях // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2013. № 6(39). С. 252.
10. Мотивация. Теории мотивации. Система мотивации. Принципы мотивации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gennadij.pavlenko.name/best-you/how-problem>