

ПРОБЛЕМА ДЕНЕЖНОЙ МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье рассмотрена проблема денежной мотивации работников, ее плюсы и минусы в современных социально-экономических условиях. Подчеркивается, что денежная мотивация имеет определенные границы, в рамках которых возможно говорить о ее эффективности. За пределами этих границ она превращается в свою противоположность и не способствует развитию человеческого потенциала работника в рамках социокультурной ментальности, и, в частности, у него отсутствуют инициативность и творческий подход к трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивация, деньги, деятельность, человек, конкуренция, человеческий потенциал.

Согласно мировой психологической науке денежная мотивация человека играет существенную роль в жизни человека. На получаемые денежные средства человек способен приобрести почти все, начиная от продуктов питания до дорогостоящего движимого и недвижимого имущества. Кроме денег в трудовых отношениях существуют и прочие мотивационные способы поощрения, такие как похвала, благодарности, карьерный рост, внимание со стороны начальства и т.д. Разнообразие мотиваций имеет разную степень эффективности и зависит от социокультурной среды и достижения целей, которые преследует сам работник. Например, по мнению Белова, Волочай и Самыгина «Нацеленность» российского работника только на выполнение собственной задачи с наименьшими усилиями» [Отсутствие, 2021].

Следовательно, подкрепляющая группа мотивации вносит свой большой вклад в их ценность. Хотя экономисты считают, что существует проблема в денежной мотивации, поскольку человек может тратить денежные средства не разумно в современных рыночных условиях, когда, с

одной стороны существуют всевозможные экономические риски [Киселева, Михайлов, Михайлова, 2019], с другой цифровые коммуникации [Гаврилов, 2020, Золотухин, 2021], трансформирующие сознание человека [Золотухин, 2020]. Для понимания и раскрытия сущности и значения денег, необходимо ответить на следующий вопрос «Что делает деньги столь привлекательным инструментом мотивации?» [Галимова, Закирова, 2019]

Выделяют несколько оснований, позволяющим деньгам иметь значимость в современном мире. К ним относятся:

1. Ненасыщаемость – это самое главное свойство денег, как предмет мотивации для человека, поскольку, чем больше зарабатываешь денег, тем больше растет потребность в деньгах.

2. Уверенность в завтрашнем дне. Ни для кого не секрет, что для исполнения мечты в будущем можно откладывать денежные средства сейчас.

3. Конкуренция на рынке труда. В настоящее время доход человека зависит от карьерной лестницы, следовательно, чем выше доход, тем выше карьерная лестница, поэтому чаще всего человек старается сравнить себя с другим человеком с целью сравнения [Когдин, 2019].

4. В любую начатую с нуля деятельность нужно финансировать денежными средствами, поскольку стимул в виде денежных средств подталкивает на новые научные открытия, а также влияет на качество выполненной работы.

5. Деньги служат как выражение признания и благодарности за выполненную работу или услугу.

При рассмотрении материального вознаграждения, мы можем наблюдать двойственность, которая приводит к спорному результату [Литвинюк, 2018]. Это подтверждает и проведенный, опрос соискателей на тему что мотивирует работать лучше, результат опроса размещен на одном из знаменитых сайтов по поиску работы (HeadHunter) проведенный в ноябре 2021 г. Результат опроса следующий, что если человек устраивается

на работу, то для него наиболее важные мотивации построены следующим образом:

1. Высокая заработная плата проголосовало 59% соискателей;
2. Удобный график работы проголосовало 38% соискателей;
3. Большие возможности карьерного роста и развития проголосовало 35% соискателей.

Если провести анализ опросов «Что мотивирует работать лучше» за 2019 г. и за 2021г. для тех граждан, которые рассчитывают на увеличение заработной платы, то главным источником остается высокая заработная плата (61% в 2019г. и в 2021г. – 59%)[Что, 2021].

Использование денежных средств как мотивационного средства имеет следующие ограничения и недостатки:

1) Высокое материальное благосостояние. Существует общественное мнение что, у человека имеющего годовой доход 2 000 тыс. руб. то значение денежной мотивации снижается, так как хорошо получающий доход человек работает не только ради денег. А с возрастом постепенно человек начинает задумываться о здоровье и спокойной жизни, поэтому роль денег переходит на второй план.

2) Уровень образования. Люди, которые постоянно обучаются и получают новые знания для них это самая значимая мотивация. Для них нужна мотивация в форме творческой работы, заниматься научными исследованиями [Шарифовна, 2019: Шубина, 2018].

3) У многих работодателей не разработаны механизмы поощрения работников. Кроме обычной заработной платы и премии, очень редко встречаются другие мотивационные действия со стороны работодателя.

4) Использование денег в качестве мотивационного средства в основном влечет к внутреннему разрушению. При фактической занятости человек склонен к привлечению интереса к данной деятельности, проявляет увлечение к данной профессии, склонен к интеллектуальной и мышеч-

ной нагрузке. В поэтому деньги как мотиватор для человека должен быть на втором плане, если же получится, что деньги станут для человека на первом плане, то такая работа становится как средство для заработка. И если заработок начнет снижаться, то человек теряет мотивацию на работе, следовательно, в дальнейшем данный человек будет задумываться о смене работы.

Когда существует только денежная мотивация, то происходит исчезновение у работника личного интереса к процессу его деятельности вне рамок социокультурного пространства [Золотухин, Щенников, 2015], в результате которого теряется творческое начало и коллективная солидарность.

5) По мнению Ф.У. Тейлора – «размер денежной премии должен составлять 30% основной зарплаты, иначе она теряет свою стимулирующую силу».

Из-за непривлекательности некоторых профессии, а также дефицита кадров особенно со стороны малоквалифицированного физического труда, ведет к необоснованному повышению заработной платы для закрепления данной категории работников к своим рабочим местам. При этом удается в малой мере удержать мало квалифицированных работников на рабочем месте, но при этом есть и отрицательные последствия это снижение заинтересованности труда у более квалифицированных работников, потому что получают меньшее вознаграждение.

б) Кривая стимулирования, закон Йеркса-Додсона о зависимости качества (производительности) об интенсивности (уровня) мотивации. В первом законе определяется соотношение мотивации, и качества деятельности выражается колоколообразным графиком, при достижении плато, приводит к снижению продуктивности. Во втором законе определено, что при сложной задаче является более оптимальным более низкий уровень мотивации.

Из вышеуказанных законов можно сделать вывод, о том что при увеличении мотивации качество выполняемой работы увеличиться. Но после увеличения нагрузки на выполняемую работу при такой же оплате за труд, качество выполнения будет снижаться, поэтому следует устанавливать уровень мотивации заблаговременно [Баженов, 2019; Нагорных, 2021].

Поэтому эффективный путь, это сделать для сотрудников оптимальную мотивацию – сделать оплату переменной и тесно связанной с выполненным объемом работы и разделить данную зарплату на следующие части (1-я - постоянная, 2-я - должна включать в себя надбавки например за выслугу лет, непрерывный стаж работы на одном предприятии, 3-я - переменная, выплата которой не гарантирована, эта часть «заслуженная» работником которая может серьезно варьировать в зависимости от выполненной работы работником. Эта часть может выплачиваться раз в месяц или в конце года в виде 13-й заработной платы [Берг, 2019].

На вопрос «Сколько же нужно человеку денег»? ответить однозначно трудно. Это связано с формированием и поддержанием определенного уровня «качества жизни» [Козырева, Махалов, 2015], его взаимосвязи с социокультурной и правовой ментальностью [Козырева, Тарасенко, 2020: Zolotukhin, Bikmetov, Shiller, Tarasenko, 2021].

Как отмечено ранее существует две стороны это работодатель и работник, между ними обычно заключается коллективные или индивидуальные трудовые договора в данных договорах прописаны суммы вознаграждения за выполненную работу, в результате которой работник получает заработную плату. Однако данная теория не способствует развитию трудовой мотивации, поскольку у человека не постоянна, а варьируется в определенных границах, устанавливаемых не законодательством и не договором, а уровнем личных потребностей и возможностей. При этом экономистами и философами выдвинуто три уровня развития личных потребностей: удовлетворяемый, действительный и абсолютный.

Удовлетворяемые потребности – человеком материализовались данные потребности в полном объеме.

Не удовлетворяемые потребности - данные потребности могут полностью не материализоваться у человека в полном объеме, следовательно, они удовлетворены частично. У данного типа людей сформированы потребности дополнительно на базе текущих потребностей.

Если соединить удовлетворяемые и не удовлетворяемые потребности, то это и образует действительные потребности.

Действительные потребности – это человек, который постоянно взаимодействует с техническим и научным прогрессом, при этом новые научные и технические разработки обычно дорогостоящие, поэтому данному типу людей приходится выбирать, и от чего то отказываться. Из данной потребности вытекает в абсолютные потребности.

Абсолютные потребности – в настоящее время научные и технические прогрессы, каждый день производят на рынок потребителей «новинки» которые удовлетворяют потребность лучше предыдущей новинки техники. Поэтому потребитель, у которого высокие доходы будет стремиться за данными новинками.

Максимальная потребность в денежных средствах измеряется уровнем развития его действительных потребностей.

Минимальная потребность в денежных средствах человека подвигает на труд и карьерному росту. Поэтому минимальная потребность это основа системы оплаты труда в системе стимулов. Чтобы стимулы действовали, и производство развивалось то дифференциация заработной платы – основного компонента доходов должна быть не больше и не меньше существующих различий в труде.

Библиографический список

Баженов С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «Науковедение». 2019. – Т. 7, – № 4. – С. 84–85.

- Берг О. Мотивация на «ура» // Кадровый вопрос, 2019. – № 8. – С. 64
- Гаврилов Е. О. Цифровой суверенитет в условиях глобализации: философский и правовой аспекты // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки, 2020. – Т. 4. – № 2. – С. 146–152. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-2-146-152>
- Галимова, А. Ш., Закирова, Д. Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду. // Приоритетные направления развития науки. Сб. ст. Межд. научно-практической конф. – Уфа: научный центр «Аэтерна», 2019. – С. 75–78.
- Золотухин В. М. Цифровые коммуникации и социокультурные риски в российской ментальности. / В сборнике: Социальные коммуникации: философские, политические, культурно-исторические измерения. / сб. ст. II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Кемерово, 2021. – С. 49–54.
- Золотухин В. М. Социально-философский и культурологический аспекты деятельности человека в рамках цифровой реальности // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. – № 4 С. 323–329. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-4-323-329>.
- Золотухин В. М., Щенников В. П. Социально-философский аспект деятельности в рамках социокультурного процесса. // Вестник Кемеровского государственного университета, 2015. – № 1-4 (61). – С. 198–201
- Киселева Т. В., Михайлов В. Г., Михайлова Я. С. О подходах к управлению природоохранной деятельностью предприятий с учетом рисков. // Экономика и управление инновациями, 2019. – № 3 (10). – С. 62–68.
- Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. // Основы экономики, управления и права, 2019. – № 4 (4). – С. 80–83.
- Козырева М. В., Махалов М. С. Концепции культуры в контексте качества жизни. // Вестник Кемеровского государственного университета, 2015. – № 2-4 (62). – С. 210–213.
- Козырева М. В., Тарасенко А. А. Трансформация российской идентичности и ее влияние на специфику уголовного правоприменения. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Посвящается 300-летию Кузбасса и 70-летию КузГТУ. Под редакцией В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова. Кемерово, 2020. – С. 69–75
- Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов. / Гончарова С. Ж., Данилочкина В. В. – М. : Юрайт, 2018 – 398 с.
- Нагорных М. А. Влияние уровня заработной платы на мотивацию персонала. / В сборнике: Россия молодая. Сборник материалов XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Редколлегия: К.С. Костиков (отв. ред.) [и др.]. Кемерово, 2021. – С. 94602.1-94602.4/
- «Отсутствие личной инициативы в условиях неопределённости и произвола». Особенности трудовой этики россиян. 20.08.2021. – [Электронный ресурс] Режим доступа – URL <https://zen.yandex.ru/media/samoleet/otsutstvie-lichnoi-iniciativy-v-usloviiah-neopredelennosti-i-proizvola-osobennosti-trudovoi-etiki-rossiiian-611f89c2fa11081810485e0e> (дата обращения 12.11.2021г.).
- Что мотивирует сотрудников хорошо работать: результаты опроса. Портал HeadHunter.ru [Электронный ресурс] Режим доступа – URL: <https://kemerovo.hh.ru/article/25965> (дата обращения 12.11.2021г.).
- Шарифовна Г. А., Заработная плата как фактор мотивации к труду / Г. А. Шарифовна, Г. Л. Фагимова, Т. А. Рустемовна. // Волжск.: Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева, 2019. – № 3.

Шубина Н. А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение. // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф., 2018. – № 8 (23). С. 267–269.

Zolotukhin V.M., Bikmetov R.S., Shiller V.V., Tarasenko A.A. Sociocultural aspect of criminal law enforcement the russian mentality . Rudn conference on legal theory, methodology and regulatory practice (RUDN LTMRP conference 2021/ SHS Web of Conferences (см. в книгах). 2021. № 118. С. 02009.

D. A. Bessarabov

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

THE PROBLEM OF MONETARY MOTIVATION OF A PERSON IN MODERN SOCIO-ECONOMIC RELATIONS

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article considers the problem of monetary motivation of employees, its pros and cons in modern socio-economic conditions. It is emphasized that monetary motivation has certain limits within which it is possible to talk about its effectiveness. Beyond these boundaries, it turns into its opposite and does not contribute to the development of the human potential of the employee within the socio-cultural mentality, and, in particular, he lacks initiative and creative approach to work.

Keywords: motivation, money, activity, human, competition, human potential.