

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Е. М. Кондричина, Ю. А. Дмитриевич

Наибольший вклад в развитие теорий мотиваций сделали американские исследователи. Именно их наблюдения легли в основу изучения мотивации. Если проследить за развитием экономики США, можно отметить, что все теории развиваются в периоды экономических подъемов.

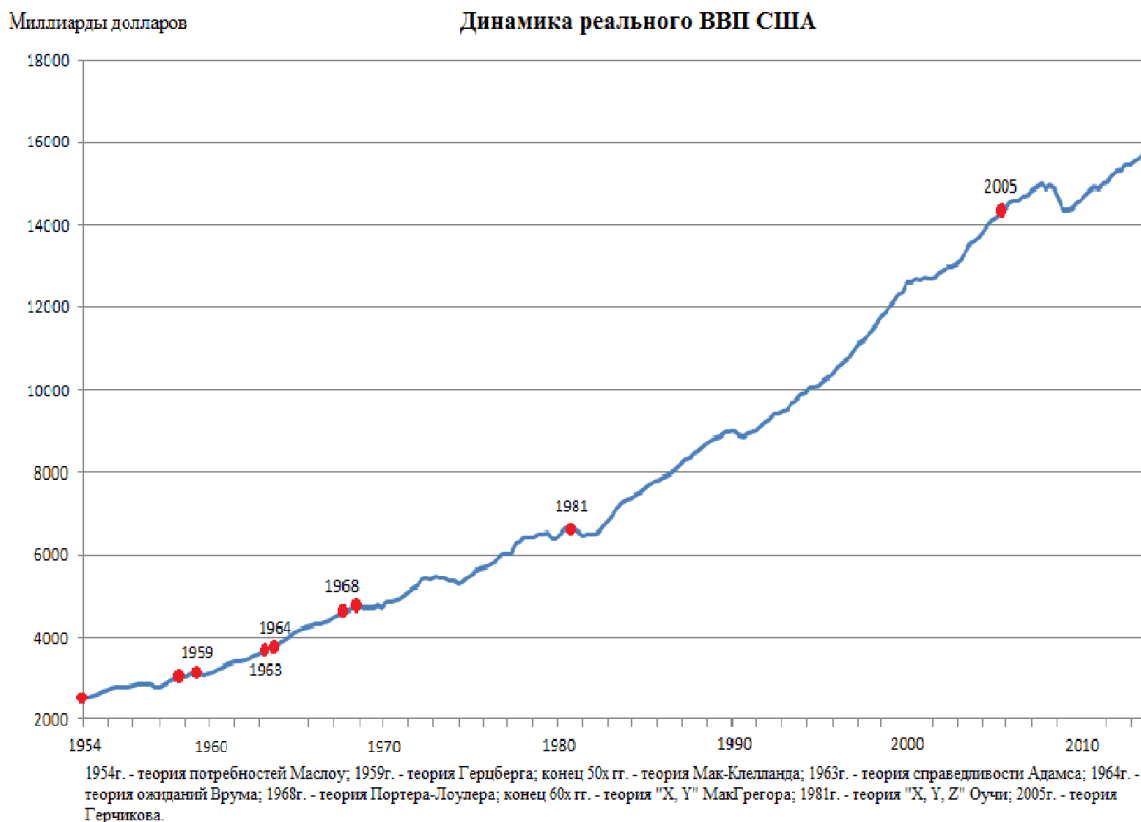


Рис.1. Динамика реального ВВП США. Развитие основных теорий мотивации.

Источник: [4].

Отправной точкой в развитии теорий мотивации можно считать 50-60е года. В этот период проявляется большой интерес к этой области, что связано со стабилизацией экономики и подтверждается появлением большого количества теорий.

Однако до сегодняшнего дня не было разработано конкретной теории мотивации для того, чтобы помочь предприятию выйти из кризиса. Существует много рекомендаций по работе с персоналом, которые согласуются с теми или иными концепциями мотивации. Тем не менее, ни одна из них полностью не охватывает проблем, возникающих на предприятии в период экономических трудностей, и их последствий для со-

трудников. Поэтому необходимо комбинировать различные теории, разрабатывая систему мотивации в условиях экономического кризиса.

Для персонала в этот период наиболее эффективным стимулом к работе является материальное вознаграждение. Но, как известно, предприятие испытывает финансовые трудности, поэтому основной задачей является сокращение и оптимизация затрат. Одной из наиболее эффективных теорий мотивации на данном этапе представляется теория Герчикова, которая помогает разработать наиболее эффективную систему оплаты труда и стимулов, исходя из различий в типах мотивации. Таким образом, удастся минимизировать потери в мотивированности сотрудников связанные со снижением заработной платы.

Теория мотивации Герчикова основана на выделении среди персонала лиц с преобладанием одного из 5 типов мотивации – инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская и избегательная. При этом преобладание того или иного типа не исключает возможности проявления и других мотивационных черт [3].

Для инструменталистов главным является денежное вознаграждение за их работу. Ввиду того, что на предприятии использование материальной мотивации в данный момент ограничено, следует установить достойное материальное вознаграждение за помощь в преодолении кризиса. Для повышения их ожиданий руководству необходимо информировать сотрудников, предоставлять им достоверную информацию, объяснять причины принятия того или иного решения. С помощью общения можно убедить сотрудников в стабильном финансовом будущем.

Во время кризисных ситуаций существует риск появления напряженности в коллективе и снижения мотивации сотрудников-патриотов. Для них главным является чувство значимости для организации, результативность общего дела и признание руководством общих заслуг [1]. Поэтому необходимо постоянно поддерживать общение с сотрудниками, давая почувствовать их значимость для предприятия, а также предоставлять возможность участия в принятии решений и получения полной достоверной информации, чтобы предотвратить появление слухов и сплетен в коллективе, устраивать общие собрания и совещания внутри подразделений.

Хозяева стремятся к полной ответственности за выполняемую работу и максимальной самостоятельности. Хозяин не терпит, когда им командуют, поэтому следует предоставить ему свободу в принятии некоторых решений [3].

Во время трудностей предприятие нуждается в энтузиазме, креативности и инициативности. Следовательно, сотрудники автоматически получают возможность раскрыть свой потенциал и проявить себя в поиске

нестандартных решений, что крайне важно для профессионалов. Именно их интересует содержание работы, возможность доказать, что он/она может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам [1]. Руководство всячески должно оказывать поддержку таким сотрудникам и поощрять их.

Однако некоторые работники не стремятся к работе, к тому, чтобы взять на себя ответственность за результаты своего труда, своим поведением он старается избежать наказания [1]. Такой тип сотрудника относится к “люмпенам”. Для них следует выстраивать системы контроля производительности, качества и дисциплины труда [2].

Следует отметить, что каждый человек определяет для себя привлекательность, ценность вознаграждения, ожидаемого за достижение трудовой цели, оценивает вероятность реализации цели и получения вознаграждения. Это определяет его трудовые усилия, стремление выполнять работу. На достижение цели влияют индивидуальные способности работника. Достижение цели, т.е. полученный результат, влечет за собой вознаграждение. Оно оценивается как справедливое или несправедливое. Вознаграждения, а также оценка их справедливости определяют удовлетворенность работой [2]. Все это согласуется с теорией мотивации Портера-Лоулера, которая объединяет ряд процессуальных теорий таких, как теория ожидания Врума, теория справедливости Адамса и т.д.

Таким образом, теории Герчикова и Портера-Лоулера учитывают индивидуальные особенности сотрудников и поэтому являются более прогрессивными, нежели теории Маслоу, Герцберга, МакКлелланда, МакГрегора и Оучи. Герцберг и МакКлелланд в принципе не рассматривают материальное вознаграждение в качестве действенного способа мотивации. Маслоу же выделяет строгую последовательность удовлетворения одной группы потребностей за другой. Теории МакГрегора и Оучи подразделяют сотрудников на 2 типа, сокращая этим возможные способы воздействия на персонал. Как видно, данные группы теорий не согласуются с действительностью и, следовательно, являются ограниченными в использовании.

Из всего сказанного можно сделать вывод о приоритетности материального вознаграждения и об ограниченности его использования, что вынуждает руководство находить менее затратные способы мотивации сотрудников. Большую значимость приобретают эффективные внутриорганизационные коммуникации, которые не могут быть применены без индивидуального подхода к каждому из сотрудников. Таким образом, разработку системы мотивации в условиях экономического кризиса целесообразно основывать на теории В. И. Герчикова и модели Портера-Лоулера.

Литература

1. Зуб А.Т. Антикризисное управление: учебная литература/ Зуб А.Т. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 319с.
2. Антикризисное управление. Теория и практика: учебная литература/ Захаров В.Я., Блинов А.О., Хавин Д.В. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 304с.
3. Михненко П.А. Основы менеджмента [Электронный ресурс] // Открытая библиотека электронных учебных курсов. – Режим доступа: <http://free.megacampus.ru>. – Дата доступа: 28.04.2015.
4. Economic research [Электронный ресурс] // Federal Reserve Bank of St. Louis. – Режим доступа: <http://research.stlouisfed.org>. – Дата доступа: 29.04.2015

ЮРИТИЗАЦИЯ ПОРТФЕЛЯ ИПОТЕЧНЫХ КРЕДИТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. Лазюк

Как показывает мировой опыт, с проблемами стимулирования экономики сталкивались многие развитые страны, которые в последствии организовали эффективно отлаженные системы ипотечного кредитования. Важным инновационным банковским продуктом стала секьюритизация, позволяющая привлекать финансовые ресурсы путем выпуска и продажи ценных бумаг, обеспеченных активами.

Использование элементов секьюритизации в нашей стране началось в 2004 г. в связи с принятием постановления Совета Министров и Национального банка от 25 августа 2004 г. № 1014/17 «О реструктуризации задолженности Правительства Республики Беларусь по кредитам Национального банка, отнесенным на внутренний государственный долг, в государственные долгосрочные облигации», которым предусмотрена возможность переоформления задолженности по кредитам, предоставленным Национальным банком Правительству на финансирование дефицита республиканского бюджета в 1991–2003 гг. и отнесенным на внутренний государственный долг, в государственные ценные бумаги ежегодно на сумму до 100 млрд. руб.

Вместе с тем отнести данные финансовые активы к инструментам секьюритизации в классическом понимании нельзя, поскольку вышеописанные ценные бумаги не обеспечены кредитами, а выпущены взамен кредитов (то есть в порядке трансформации долга).

В 2006 г. вышел Указ Президента Республики Беларусь № 537 «О выпуске банками облигаций». Данный документ предоставил банкам право выпускать для размещения среди юридических и физических лиц облигации, обеспеченные обязательствами по возврату основной суммы