

K.S. MNATSAKANYAN, N.E. GHAZARYAN

MIGRATION AND MIGRATION PROBLEMS IN ARMENIA

The demographic picture of the RA population and the situation of youth and intellectual potential migration in 1913-2019 are considered. The comments are based on the diagrams constructed and analyzed according to statistical data. Concrete suggestions are given on the ways to prevent migration and urbanization.

Keywords: migration, urbanization, economic crisis, employment, economically active population.

УДК 331.101.3:657.6

С.Г. МАНТАШЯН

АУДИТ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматривается аудит мотивации трудовой деятельности как один из новейших инструментов управления.

Ключевые слова: мотивация и стимулирование персонала, аудит мотивации трудовой деятельности, управленческая технология.

Общеизвестна роль мотивации в обществе вообще и, в частности, в контексте управления организациями. В современных так называемых информационных (постиндустриальных) обществах [1-6] результаты деятельности организации все в большей степени зависят от мотивации персонала. Обязательным становится наличие определенных инструментов для получения информации о состоянии мотивационной системы членов организации. Однако в армянских реалиях эффективность мотивационной функции организации оценивается время от времени и подчас субъективно. Для этого не всегда используется качественный инструментарий. В результате управленческая деятельность зачастую осуществляется неэффективно.

Организации, с которыми мы сталкиваемся в наши дни, являются многокомплексными целевыми социальными системами. Более того, они состоят из связанных друг с другом различных социальных институтов [7]. Система мотивации персонала является одним из таких институтов. Однако она относится к той категории социальных институтов, которые специально создаются для регулирования процессов, происходящих в социальной организации, и становится подсистемой в механизме управления персоналом [8]. Как и на любую другую социальную структуру, на мотивацию воздействует ряд факторов различного характера. В результате система мотивации не в состоянии выполнять

свои функции. Могут развиваться дисфункции, иногда чреватые разрушением целостности организации.

Анализ литературы показывает, что подходы по оценке систем мотивации персонала, которые существуют и применяются на практике, не всегда и не совсем соответствуют задачам управления. В частности, они сложны, а также "не расписан" механизм их действия на практике, т.е. нет так называемой "дорожной карты", что делает их "чисто" теоретическими.

Именно требование исследования эффективности системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации способствовало возникновению среди инструментов управления аудита мотивации трудовой деятельности. Однако последний сформировался стихийно, поэтому концептуально слабо развит, отсутствует его методологическая и технологическая обеспеченность, более того, в большей степени он сфокусирован на исследовании системы оплаты труда [8].

В.Д. Граждан считает, что "только мощное поле многоуровневой и многоаспектной информации, оперативно доступной управляющим структурам, позволяет сформировать адекватное представление о реальной обстановке и, соответственно, принимать эффективные управленческие решения" [9].

Слово "audio" в латинском означает "слушающий", и, как пишут авторы [10], "в самом слове заложен смысл, указывающий на то, что аудитор должен внимательно выслушать своего клиента и, в случае необходимости, помочь ему". В процессе анализа различных сфер управления менеджеры используют аудиторский подход, при котором показатели текущего состояния исследуемого объекта сравниваются с требуемыми нормативными показателями. Аудит становится межфункциональным и междисциплинарным исследовательским инструментом, и в его основе лежат нормативы, которые учитывают два определяющих фактора: представление руководства организации о реальном положении дел в исследуемой области и принципы функционирования организации, которые обеспечивают эффективность ее деятельности [8].

Наши исследования [11-16] показывают, что, несмотря на необходимость проведения аудита мотивации трудовой деятельности персонала, в местных организациях он проводится редко. Это объясняется рядом причин: система мотивации персонала предполагает всего лишь систему вознаграждения, руководители не придают никакого серьезного значения ей, методология мотивационного аудита слабо развита, отсутствует достаточное число научных кадров для его проведения.

Анализ ряда источников показывает, что мотивационный аудит развивается с учетом достижений экономики и психологии. Такой аудит можно

определить как "анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала; анализ уровня и структуры оплаты труда; оценка соответствия разработанных принципов, структуры оплаты труда целям организации" [17,10]. П.В. Малиновский отмечает, что аудит включает в себя "анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальной ставок, наличие схем, персонифицирующих выплаты в соответствии с эффективностью; оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации; проведение сравнительных исследований, определение эффективности системы вознаграждений" [18].

Иностранные авторы [19] часто используют термин "audit of compensation and benefits" - аудит системы компенсаций и льгот, где описывают анализ системы вознаграждения работников для выяснения эффективности философии организации в проведении политики в области оплаты труда, осуществлении реального мониторинга рынка труда персонала, приведении в соответствие качества и уровня оплаты работников.

Как известно из достижений производственной социологии, социологии менеджмента, при определенном уровне оплаты труда дополнительное денежное вознаграждение неэффективно в стимулировании трудового поведения. Более того, исследования показывают, что даже в организациях с так называемым средним или высоким уровнем оплаты наблюдается текучесть кадров. Для большинства современных работников имеют значение такие мотивы трудовой деятельности, как содержание труда, возможности самореализации, признание окружающими. Об этом говорилось еще в советской литературе [20], а также в работах [11-16], проводимых на кафедре "Философия, социология и право" ГИУА под руководством кандидата философских наук, доцента Э.А. Кюрегяна.

Е.А. Панова [8] предлагает рассматривать эффективность системы мотивации на трех уровнях. Так как система мотивации является созданным институтом, то на первом уровне предлагается рассматривать макроэффективность или так называемую общую институциональную эффективность. Средний уровень предполагает рассмотрение так называемой "самоэффективности" системы мотивации. На следующем уровне рассматривается, насколько социально эффективна мотивационная система, существуют ли в ней возможности для удовлетворения потребностей работников.

Как было сказано выше, в зависимости от целей организации, под специальную функцию формируются различные социальные институты организации. А.И. Пригожин [21] утверждает, что "функция эта может быть частная,

промежуточная и конечная, причем частные и промежуточные функции направлены на достижение конечных целей организации, "настроены" на эффективное выполнение конечной функции". Эффективной будет считаться та система мотивации, которая приведет к достижению поставленных целей и задач, разработанных с учетом потребностей и целей организации. Система управления организации эффективна тогда, когда институты способствуют ее целям, поэтому "правильным", с точки зрения теории и практики управления, должен считаться только тот мотивационный аудит, который способствует получению комплексной всесторонней информации для оценки руководителями эффективности функционирования системы мотивации.

Как замечает Т. Парсонс [22], "институты понимаются как факторы, контролирующие действие человека в обществе и, как следствия их. Следовательно, в качестве системы они должны быть одновременно связаны как с функциональными потребностями акторов – индивидов, так и с социальными системами, которые они образуют... здесь переплетаются функциональные потребности актора и социальной системы".

В связи с тем, что эффективная система мотивации должна обеспечивать возможности удовлетворения основных потребностей работников, в мотивационном аудите выделяют область, в которой мотивационная политика организации позиционируется с точки зрения присутствия в ней возможностей для удовлетворения потребностей работников. Анализ системы мотивации предполагает подход, который рассматривает мотивационные ожидания и потребности работников, а также задачи происхождения.

Мотивационный аудит, основанный на позициях социологии управления и социологии организации, предполагает комплексное, системное восприятие процесса анализа рассмотрения системы мотивации в ракурсе институциональной, внутренней и социальной эффективности, степени осуществления интересов как управляющих, так и управляемых. Подход [8] создает возможности для удовлетворения мотивационных потребностей работников. При этом достигаются цели организации, происходит рост организации, а затраты – минимальны.

В этом контексте необходимо дальнейшее совершенствование теоретической основы мотивационного аудита как инновационного средства социальной диагностики. Необходимо раскрыть управленческие функции мотивационного аудита, выявить основные факторы его эффективности, уточнить и систематизировать основные подходы и принципы успешного осуществления, а также применяемые методы сбора и анализа информации.

Таким образом, резюмируя вышесказанное, можно сказать, что мотивационный аудит является новым инструментом в ходе оценки эффективности системы мотивации персонала организации. Знание вопросов мотивационного аудита важно как для студентов управленческих, инженерных, экономических специальностей, так и для руководителей и специалистов-управленцев, занимающихся, в частности, мотивацией персонала. С этой точки зрения целесообразно восстановление на кафедре общественных наук НПУА преподавания предмета "Производственная социология и психология управления".

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Белл Д.** Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Academia, 1999. – 788с.
2. **Кастельс М.** Информационная эпоха: экономика, общества и культура. –М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 800 с.
3. **Орлов В.В., Гриценко В.С.** Постиндустриальное общество и проблема труда// Философия и общество. – 2012.-3.- С. 60 – 78.
4. **Соболевская А.А., Попов А.К.** Постиндустриальная революция в сфере труда. М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 205 с.
5. **Погосян Г.А.** Современное армянское общество: особенности трансформации / Нац. Академия наук Республики Армения; Ин-т философии, социологии и права; Армянская социол. ассоциация. – М.: Academia, 2005. – 324 с.
6. **Иноземцев В.Л.** Расколота цивилизация. – М.: Academia; Наука, 1999. – 724 с.
7. **Спенсер Г.** Основания социологии. - СПб.: Издание И.И. Билибина, 1876-1877гг. – 900 с.
8. **Панова Е.А.** Мотивационный аудит как управленческая технология. – М.: ПРАГМАК-МЕДИА, 2014.- 98с.
9. **Граждан В. Д.** Социология управления. –М.: КНОРУС, 2008. –512с.
10. **Одегов Ю.Г., Никонова Т.В.** Аудит и контроллинг персонала. – М.: АЛЬФА ПРЕСС, 2010. –560с.
11. **Կյուրեղյան Է.Ա., Մանթաշյան Ս.Գ.** Կորպորատիվ մշակույթի մոտիվացնող դերը// Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի (Պոլիտեխնիկ) Լրաբեր. Գիտական հոդվածների ժողովածու. 3 մասով: – Եր.: ճարտարագետ, 2013. - Մաս 3.- էջ 837-843:
12. **Манташян С.Г., Кюрегян Э.А.** Мотивация трудовой деятельности как фактор жизнедеятельности вуза //Вестник ГИУА (Политехник): Сборник научных статей. – Ереван, 2014. – Часть 3. – С. 744-748.
13. **Манташян С.Г.** Мотивация трудовой деятельности молодежи//Вестник ГИУА (Политехник): Сборник научных статей. – Ереван, 2015. – Часть 3. – С. 834-839.
14. **Манташян С.Г.** Мотивация экономического поведения: конструктивная или деструктивная //Вестник НПУА: Сборник научных статей. – Ереван, 2016. – Часть 3. – С. 912-918.

15. **Կյուրեղյան. Է.Ա., Մանթաշյան Ս.Գ.** Աշխատանքային գործունեության սոցիալական խնդիրների լուսաբանումը» «Սոցիոլոգիա» առարկայի դասավանդման գործընթացում // Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի (Պոլիտեխնիկ) Լրաբեր. Գիտական հոդվածների ժողովածու. 3 մասով: – Եր.: ճարտարագետ, 2016. - Մաս 3.- էջ 907-918:
16. **Манташян С.Г.** К проблеме управления мотивацией труда в современных организациях //Вестник НПУА (Политехник): Сборник научных статей. – Ереван, – 2017. – Часть 3. – С. 1160-1165.
17. **Управление персоналом организации**/Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: Инфра-М., 2009. –695с.
18. **Управление персоналом**/Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. –160с.
19. **Гари Десслер.** Управление персоналом/Пер. с англ. – М.: БИНОМ, 1997. –432 с.
20. **Социология в России**/Под ред В.А. Ядова.-2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.-696 с.
21. **Пригожин А.И.** Современная социология организаций.-М.: Фирма “Интерпракс”, 1995. –296с.
22. **Парсонс Т. О** структуре социального действия.- М.: Акад. Проект, 2002. –880с.

Ս.Գ. ՄԱՆԹԱՇՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՄՈՏԻՎԱՅԻԱՅԻ ԱՈՒԴԻՏԸ

Դիտարկվում է աշխատանքի մոտիվացիայի առդիտը՝ որպես կառավարման գործիք:

Առանցքային բառեր. անձնակազմի մոտիվացում և խթանում, աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի առդիտ, կառավարչական տեխնոլոգիա:

S.G. MANTASHYAN

THE AUDIT OF LABOUR ACTIVITY

The labour motivation audit as one of the newest tools of management is considered.

Keywords: personnel motivation and stimulation, management technology, audit of the labour motivation.