

## ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ В НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

По мере развития научно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности все в большей степени начинает зависеть от воли и возможностей работника, определяемых его квалификацией. В этих условиях каждый человек сам должен определять свое поведение. Мотивация и квалификация становятся основной, центральной проблемой управления персоналом, а создание условий для более полного выявления его трудового потенциала приобретает ключевое значение для жизнеспособности организаций.

Вопросы мотивации для лиц, занятых научной деятельностью, играют значительно большую роль, чем для других работников. Разумеется, для научных работников совершенно неприемлемы принципы, разработанные американским инженером Ф.У. Тейлором в его «системе выжимания пота» [1].

Труд работников, занятых научной деятельностью, сложно нормировать; усложняется также процесс контроля этих работников. Так, например, практически теряет смысл визуальное наблюдение за ними (что имеет смысл в случае с рабочими, занятыми, например, неквалифицированным ручным трудом), контроль начала и окончания работы и т.д.

Определяющее значение для научных работников имеют потребности в знаниях, авторитете, творчестве. Людями движут нравственные идеалы, великие цели, моральные убеждения, привычки, традиции, мода и т.д.

Вместе с тем преуменьшать роль денег не следует. Когда заработная плата чрезмерно низка и составляет незначительную часть от прожиточного минимума, деньги побуждают к действию большее число работников и становятся одним из главных факторов мотивации; другие же факторы мотивации играют определенное значение только лишь для узкого круга ученых.

Так, В.А. Ядов выделяет несколько групп ученых, исходя из деления по типам мотивации. Одну образуют подлинные энтузиасты, ученые классического типа, для которых сам процесс познания представляет самоценность и способ реализации. Вторая, наиболее распространенная группа – это вполне профессиональные и компетентные работники, которые трезво смотрят на жизнь и организацию науки, ее функции в обществе. Они достаточно реалистичны и стремятся сочетать научное творчество с заслуженными материальными благами, которые должны стимулировать эффективную работу ученых. Третью группу образуют честолюбивые, инициативные и достаточно прагматичные ученые, которые обеспокоены достижением высокого положения в официальной структуре [2].

Резкое изменение экономической ситуации в стране, возникновение рыночных отношений повлияли на систему ценностей. Так, возникновение новых, более широких возможностей приводит к увеличению роли денег. Это, очевидно, не могло не повлиять на совокупность мотивационных установок ученых, когда на первый план выходят материальные потребности, а профессиональные интересы занимают второстепенные места.

Кроме того, роль денег возрастает и потому, что в настоящее время у значительного числа российских ученых работников не полностью реализованы физиологические потребности, которые удовлетворяются с помощью денег.

В вопросах мотивации научных работников особую важность приобретает теория ожиданий. Это происходит потому, что в процессе их деятельности обычно наблюдаются большие возможности выбора того или иного пути поставленной задачи, чем у работников, характер работы которых не носит ярко выраженный поисковый характер.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мескон, М.Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 702 с.
2. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин. – М. : Изд-во ЭКМОС, 2000. – 352 с.

*Кафедра «Экономика и управление на предприятии»*