

И.В. Рощина, З.Е. Сахарова

НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ТЕОРИЙ ЛИЧНОСТИ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Томский государственный университет

К построению систем мотивации и стимулирования на предприятии обычно приступают со знакомства с теориями, непосредственно связанными с мотивацией, таких ученых, как А. Маслоу, Э. Мэйо, Ф. Херцберг, МакГрегор, МакКлелланд, Ф.У. Тейлор и др. И на этом изучение теоретических основ мотивации, как правило, ограничивается, что, на наш взгляд, является совершенно неоправданным. Мотивация в этом случае затрагивает лишь отдельную сторону поведения человека, а отсюда следует, что для построения эффективной современной системы мотивации очень важно, рассматривая человека как сложную, самодостаточную систему, изучать весь спектр теорий личности, во всем их многообразии.

Это особенно важно, поскольку создатели той или иной теории, как правило, используя определенный инструмент познания человека, искусственно ограничивают рамки исследуемой проблемы, что, безусловно, отражается и на их восприятии побудительных сил в поведении человека. Чаще всего создателей теорий личности интересуют отдельные стороны человека. Для одних это структура личности, для других – ее развитие и т.д. В связи с этим среди существующих различных подходов к построению концепции личности можно прежде всего выделить четыре:

- подход с точки зрения теорий личностных черт;
- ситуационный подход;
- частотный подход;
- имплицитный (конструкционистский) подход.

Существующие теории личности, как правило, обуславливаются выбором метода исследования, что, естественно, отражается и на концепциях, и на их отличиях друг от друга. Поэтому только изучение всего многообразия различных теорий личности, их сравнительный анализ, по нашему мнению, позволит получить более полное представление о сущности человека, его поведении, его движущих силах в том или ином направлении. Необходимо отказаться от узконаправленного изучения человека и более глубоко исследовать именно «пограничную» сферу, охватывающую как структуру личности, так и ее развитие.

Многогранность, сложность человека объясняет тот факт, что изучением его природы, сущности, особенностей поведения занимаются различные науки:

- психология, в том числе когнитивная нейропсихология;

- философия;
- экономика;
- биология, поведенческая генетика;
- социология и антропология;
- статистика и др.

И не случайно, что многие из теорий личности базируются на знаниях, полученных из различных областей науки. Кроме того, изучая основные теории личности, невозможно не отметить и определенную преемственность между ними, которая проявляется по-разному:

- общие идеи, взгляды на отдельные стороны сущности поведения человека;
- появление новых теорий личности обуславливается, в том числе необходимостью и попытками устранить недостатки, присущие другим теориям личности или адаптировать их к изменившимся условиям.

Изучая теории личности с точки зрения мотивационного аспекта поведения, можно выделить две основные группы:

- реактивные теории личности (например психоанализ, теория научения) рассматривают личность как реактивное существо (люди мотивированы в основном потребностью снизить напряжение и вернуть состояние равновесия). Эти теории можно назвать как теории неизменных мотивов;
- проактивные теории личности (например психология индивидуальности Г. Оллпорта).

Можно выделить основные позиции, по которым существующие основные теории личности различаются между собой:

- вопрос о необходимости включения в структуру личности природных и средовых факторов,
- различная трактовка механизмов интеграции опыта в формировании свойств личности,
- уровень системности в изучении личности,
- степень формализации личностных моделей,
- соотношение номотетического и идеографического подходов в изучении личности,
- соотношение личностных и ситуативных факторов в детерминации поведения человека.

И только системный, комплексный подход к изучению личности может, на наш взгляд, помочь в разработке эффективной модели мотивации человека на современном предприятии.

Кроме того, если сравнивать системы мотивации на российских и зарубежных предприятиях, то мож-

но выделить следующие отличительные черты, характерные для российских условий:

- продолжительное использование модели «кнута и пряника» и стандартизация моделей мотивации;
- уравнительность в системах оплаты труда и премирования работников, а также сохранение тенденции стимулирования в равном объеме лучшего и худшего;
- необъективная (формальная) оценка трудового вклада, снижение заинтересованности как в индивидуальных, так и в коллективных результатах труда;
- отсутствие представления о возможностях карьерного роста и его связи с реальными трудовыми результатами работника;
- осуществление социального стимулирования преимущественно без учета результатов индивидуального труда (социальными благами коллективно-труда пользовались и пользуются в настоящее время все работники);

– распространение систем мотивации и стимулирования прежде всего на рядовых, а не на управленческих работников.

Все эти черты, присущие на протяжении многих лет мотивированию труда, безусловно, не могут не оставить своего отпечатка и на современных подходах к построению моделей трудовой мотивации для отечественных предприятий. Тем не менее следует отметить и достоинства прежних мотивационных систем, которые не утратили своей актуальности и в настоящее время, например такие как внимание к моральным стимулам, а также значение соревнования для повышения социальной и творческой активности работников.

Глубокий и всесторонний анализ различных теорий личности, изучение отечественного и зарубежного опыта, учет специфики переходного этапа позволяют избежать одностороннего подхода к построению мотивационной модели, а также огульного отрицания прошлого опыта.

А.А. Назаров

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕМАРКОВСКОЙ МОДЕЛИ ЧИСЛА ЛИЦ, ЗАСТРАХОВАННЫХ В ПЕНСИОННОМ ФОНДЕ

Томский государственный университет

Введение

Пенсионное страхование затрагивает интересы всех без исключения граждан Российской Федерации, поэтому научные исследования, в том числе и методами математического моделирования, этого процесса, несомненно, является актуальной задачей. Важной составляющей пенсионного страхования является соотношение между числом работающих застрахованных лиц и числом пенсионеров.

В данной работе предлагается математическая модель числа лиц, застрахованных в Пенсионном фонде, и проводится ее исследование.

1. Математическая модель числа лиц, застрахованных в Пенсионном фонде.

В качестве математической модели можно рассматривать бесконечнолинейную двухфазную систему массового обслуживания (СМО) [1], на вход которой поступает пуассоновский поток заявок с параметром λ , имеющим смысл среднего значения числа лиц, на которых поданы за единицу времени заявки о регистрации в Пенсионном фонде. В качестве единицы времени можно выбрать календарный день.

Каждый застрахованный в Пенсионном фонде проходит две фазы. Первая соответствует трудовой деятельности застрахованного и уплате страхователем

страховых взносов. Вторая соответствует периоду получения пенсии застрахованным, вышедшим на пенсию.

Будем полагать, что продолжительности τ_1 и τ_2 этих фаз случайны и имеют средние значения

$$M\tau_1 = \frac{1}{\mu_1}, \quad M\tau_2 = \frac{1}{\mu_2} \text{ и определяются функциями рас-}$$

пределения $B_1(x) = P(\mu_1\tau_1 < x)$, $B_2(x) = P(\mu_2\tau_2 < x)$.

Очевидно, $B_1(x)$, $B_2(x)$ удовлетворяют условию

$$\int_0^{\infty} x dB_1(x) = \int_0^{\infty} x dB_2(x) = 1.$$

Отметим, что, завершив пребывание на первой фазе, застрахованное лицо переходит на вторую фазу с вероятностью r ($0 < r < 1$), а с вероятностью $1 - r$ покидает систему.

Состояние рассматриваемой СМО обозначим (i, j) , где i – число застрахованных лиц на первой, а j – на второй фазе.

Если хотя бы одна из функций распределения $B_1(x)$, $B_2(x)$ неэкспоненциальная, тогда двухмерный случайный процесс $(i(t), j(t))$ изменения во времени состояний (i, j) является немарковским. Исследование таких моделей представляет достаточно сложную задачу и требует привлечения специальных математических методов.