

ФАКТОР МОТИВАЦИИ В СТРУКТУРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Статья посвящена построению экономического механизма труда работников через их потребности. Механизм представлен: моделью структуры понятия «Потребность», моделью самомотивации на основе потребности, классификацией потребностей работников в сфере труда.

В науке сложилось довольно устойчивое представление о понятиях «мотивация», «мотив» и «потребность».

Под потребностью, как правило, понимается ощущение человеком недостаточности чего-либо, требующей удовлетворения. Однако для организации мотивационной системы такого подхода явно не достаточно. Понятию потребности следует придать более структурированный и технологичный вид.

Потребность есть, прежде всего, отношение между субъектом и объектом потребности. Здесь объект понимается в широком смысле, охватывающем самые разнообразные типы вещей, свойств и отношений.

Для создания потребности человеку не достаточно ощущать желание чего-либо, так как в этом случае может не возникать необходимости в объекте. Понятие потребности обязательно должно отражать нужду, требующую удовлетворения. Поэтому потребность имеет свою силу.

Субъект, испытывая нужду в каком-либо объекте, прежде всего представляет его образ. Реальное стремление субъекта к объекту имеет силу и осуществляется в виде целенаправленной деятельности, благодаря которой объект приобретает. Удовлетворение потребности происходит в процессе потребления объекта.

С помощью модели вводятся три важнейшие характеристики потребности: ее содержание, сила потребности и сила удовлетворения потребности. Осуществлен переход от скалярного представления о потребности к векторному. Показана связь с силой стремления к объекту. Стремление к объекту отделено от его приобретения, а приобретение от потребления. Показана триединая роль объекта потребности: объект как образ, объект как цель, объект как средство.

Мотивом чаще всего называют внутреннее побуждение к действию.

Необходимо обратить внимание, что и бездействие имеет свой мотив. Причем бездействие может быть связано как с удовлетворением, так и с неудовлетворением (подавлением) потребности. Предположим, человек испытывает потребность в каком-либо объекте, который опасен для его здоровья, например, в наркотике. Отказ от такого объекта и бездействие с точки зрения его приобретения диктуется конкретным мотивом. Здесь мотив связан с неудовлетворением потребности. Но это бездействие является проявлением заботы об удовлетворении потребности в здоровье. Правда, мотивы в обоих случаях разные.

Отсюда следуют важные выводы. Во-первых, удовлетворение потребностей может приносить не только пользу, но и вред. Выбор зависит от человека. Во-вторых, удовлетворять следует только те потребности, которые не наносят вреда и не приводят к гибели субъекта. Здесь вред и гибель понимаются не только в физическом, но и духовном смысле.

Таким образом, под мотивом следует понимать внутреннее побуждение к действию или бездействию с целью удовлетворения потребности.

Применительно к сфере труда, говоря с мотивации работника к целенаправленной деятельности, будем считать, что понятие деятельности включает в себя как действия, так и бездействия (или действия с нулевым значением).

Поэтому в дальнейшем под мотивацией будем понимать процесс побуждения себя или/и других к целенаправленной деятельности.

Для того, чтобы мотивация оказалась действенной, она должна включать не только оценку пользы и вреда от удовлетворения

потребностей, но и категорию желания в двух его проявлениях: желание самого объекта и желание действовать для его приобретения. На рис. 1 приведена предлагаемая модель самомотивации на основе потребности.

Нередко мотивы отождествляются с потребностями. По-видимому, дело в том, что объект потребности одновременно является объектом-целью той деятельности, к которой побуждает мотив. Не случайно классификация потребностей, как правило, осуществляется по видам объекта потребности. Она всегда будет совпадать с классификацией мотивов, если ее производить по тому же признаку. Б.М. Генкин считает, что классификация мотивов в общем случае должна соответствовать классификации потребностей [1, с. 115].

Представляется целесообразным различать три фундаментальных мотива (или вида мотива):

1. Чувство долга.
2. Страх наказания (в том числе причинения вреда или гибели).
3. Ожидание вознаграждения (от которого человек получает пользу и удовольствие).

Выделенные виды мотивов могут быть идентифицированы для отдельного работника, группы работников и предприятия в целом.

Возможность и целесообразность такой классификации мотивов вытекает из следу-

ющих соображений. Преподобный авва Дорофей писал, что тремя образами можем мы делать доброе: или делаем доброе, боясь мучений, или для того, чтобы получить награду, или ради самого добра. [2, с. 198].

Трудовая деятельность, связанная с производством общественно полезных благ, есть деятельность на добро. Здесь делание добра ради самого добра означает труд, мотивированный нравственным и профессиональным долгом. Б.П. Вышеславцев писал, что в Англии и в Америке, «... в этих странах наиболее развитого капитализма, основным движущим нервом этого последнего является вовсе не жажда стяжания и не мотив эпикурейского благосостояния, а исключительно особая религиозно-этическая установка, особое понятие долга, к которому призван человек в силу своей профессии, в силу свыше предопределенного места, которое он занимает в обществе. Так, предприниматель обязан увеличивать свой капитал и расширять свое предприятие вовсе не в силу абсолютного профессионального долга» [3, с. 111].

Разнообразие видов наказаний и наград может быть определено, на одних и тех же смысловых областях, которые предлагается рассматривать как виды безопасности отдельного работника или предприятия в целом. В структуре безопасности предлагается выде-

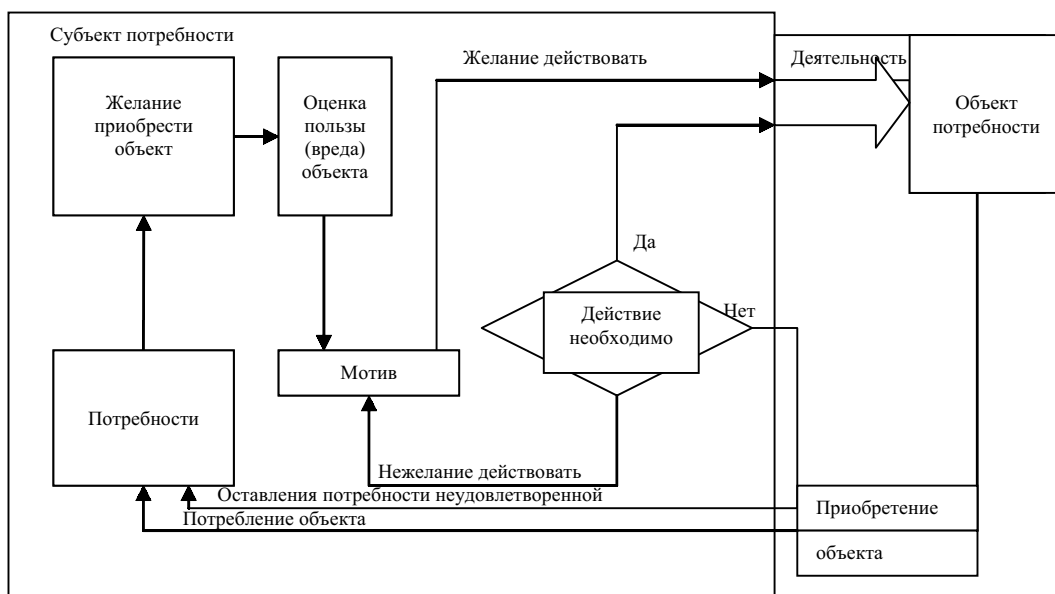


Рисунок 1. Модель самомотивации на основе потребности.

лить семь ее основных видов: системную, нравственную, физическую, правовую, экономическую, социальную, коммуникационную.

Проиллюстрируем некоторые возможные варианты угроз («страха наказания») для предприятия в целом.

Угроза системной безопасности может означать потерю целостности предприятия, нарушение важнейших связей и взаимодействий, потерю функциональной способности решать задачи организационной системы более высокого порядка и др.

Нравственной безопасности предприятия могут угрожать процветание аморальных идеалов и нравов, несправедливости по отношению к работникам предприятия, клиентам, поставщикам и т.д.

В физическом отношении угрозу безопасности предприятия представляют гибель людей и имущества, чрезмерный физический износ основных средств и др.

Правовой безопасности могут угрожать потеря лицензии, арест имущества и т.п.

Угроза экономической безопасности может исходить из признания предприятия банкротом, снижения объема продаж и прибыли, налоговых штрафов, роста процентов по долгам и т.д.

В социальном отношении угрозу безопасности представляют нарушения стабильности взаимодействия различных групп работников, ухудшение социально-психологического климата, внутренние трудовые и внешние хозяйственные конфликты, различные формы трудового неповиновения др.

Коммуникационной безопасности могут угрожать разрушение прямых или обратных коммуникационных связей, искажение управленческой информации, отсутствие понимания между субъектами коммуникации, снижение надежности средств защиты конфиденциальной информации и др.

Дальнейшая глубина классификации мотивов должна предопределяться конкретными целями и задачами их анализа.

Перейдем к классификации потребностей. Наиболее известные классификации хорошо представлены и проанализированы в научной и учебной литературе. Ни одна из них не может быть признана универсальной.

В чем-то классификации дополняют друг друга, а в каких-то аспектах они базируются на одних и тех же предметных областях, и тогда видовые тождества и различия придется анализировать в зависимости от авторских контекста и терминологии. Не случайно А. Бюссинг подчеркивает, что в части содержательных теорий мотивации «... представляется невозможным выявить универсальные потребности..., т.е. наиболее важные и эффективные для каждого, независимо от времени и места» [4, с. 779].

Не претендуя на всеобъемлющее решение столь трудной задачи, ниже предлагается классификация потребностей, которые могут быть удовлетворены соответствующими объектами непосредственно в сфере труда.

Прежде всего, целесообразно разделить потребности работников на два класса: 1) те, которые могут быть удовлетворены результатами труда; 2) те, которые могут быть удовлетворены в процессе труда.

Первый класс потребностей включает два подкласса: потребности в деньгах и потребности в не денежных результатах.

На сегодняшний день для большинства работников потребность в деньгах является доминирующей. Деньги служат средством приобретения различных товаров для удовлетворения потребности в них и с их помощью. В то же время деньги как таковые (но не в качестве платежного средства) могут способствовать удовлетворению целого ряда потребностей, например, потребности в экономической безопасности, осознание своей значимости и др.

Не денежные результаты целесообразно увязать, прежде всего, с двумя видами потребностей: в достижении результатов и в их признании. Потребности в достижении хороших результатов выражают стремление работников к успеху в различных его проявлениях. Результаты должны получить не только личную оценку, но признание у других людей. Разное мотивационное значение имеют результаты деятельности предприятия и результаты труда работника. Общественное признание результатов предприятия вызывает у работника чувство гордости за фирму, чувство причастности к делам фирмы, а через это – личной полезности для общества. Еще боль-

шее значение имеет прямое признание результатов труда работника. Оно может осуществляться в материальной и нематериальной формах. В первом случае знаками признания могут служить грамота, ценный подарок, путевка в санаторий и т.п., во второй – уважение других людей, устная похвала и др.

В процессе труда потребности работника могут быть удовлетворены самим трудом, статусной ролью работника, межличностным общением и правовой защищенностью.

С точки зрения удовлетворения потребностей самим трудом целесообразно выделить, прежде всего, две основные области: содержание труда, и условия труда. Надлежащее содержание труда позволяет удовлетворить, во-первых, потребности в реализации способностей и профессиональных качеств, и, во-вторых, потребность в познании. Потребности в реализации способностей и профессиональных качеств включают потребности в разнообразии трудовых навыков, а сложности решаемых задач, в свободе профессионального творчества и др.

Дж. Ролз постулирует следующий принцип мотивации, названный им аристотелевским: «при прочих равных условиях человеческие существа получают удовольствие от реализации своих способностей (врожденных и приобретенных); и это удовольствие возрастает по мере роста этих способностей или их сложности. Интуитивная идея тут состоит в том, что человеческие существа испытывают большое удовольствие от совершения того, в чем они становятся более искусными, и из двух видов деятельности, которые они делают одинаково хорошо, они предпочитают ту, которая требует большего репертуара, искусности и разнообразия» [5, с. 373].

По мнению Дж. Ролза, сложные виды деятельности приносят большее удовлетворение потому, что они удовлетворяют желания разнообразия и новизны опыта и оставляют место для выдумки и изобретательности. Сложные виды деятельности допускают, а в ряде случаев требуют индивидуального стиля и личностного выражения.

Дж. Ролз трактует аристотелевский принцип как принцип мотивации, поскольку объясняет многие наши желания и поче-

му мы одни поступки предпочитаем другим. Более того, принцип выражает психологический закон, управляющий изменениями в структуре человеческих желаний [5, с. 374].

Из аристотелевского принципа вытекают два важных следствия.

Во-первых, с возрастанием и развитием способностей и профессиональных качеств работники предпочитают более сложный труд. Становится понятным, почему люди добровольно подвергают себя перенапряжениям и стрессам, принимаясь за все более сложную работу. Причина состоит в получении большего, чем ранее удовлетворения, удовольствия (здесь мы отвлекаемся от дополнительной мотивации денежным вознаграждением).

Во-вторых, наблюдая за реализацией способностей других людей, мы хотим быть на них похожими, и, полагая, что в нас скрыты аналогичные способности, мы стремимся делать то же, что и они.

Идея аристотелевского принципа позволяет сделать следующие важные выводы, актуальные для организации и управления трудом.

1. При назначении работника на руководящую должность важно, чтобы он испытывал удовлетворение не только от власти и должности, но и от сложности и разнообразия той деятельности, которая предполагается его властными полномочиями.

2. Развитие способностей работника не всегда означает необходимость продвижения его вверх по должностной лестнице. Это лишь частный случай развития способностей, когда речь идет преимущественно о способностях к руководству. В большинстве случаев последовательность различных видов деятельности имеет иную направленность.

3. Если руководитель поручает подчиненному более сложную работу, следует позаботиться о том, чтобы исполнитель как можно быстрее почувствовал удовольствие, предвкушение профессионального успеха. Именно предвкушение успеха в данном случае и создает мотивирующий эффект. В противном случае велика вероятность того, что подчиненный будет искать предлог уклониться от работы или переложить ее на другого работника.

4. Довольно часто руководитель испытывает трудности в привлечении подчиненных к работам, не связанным непосредственно с их должностными обязанностями и дополнительно не оплачиваемыми, но имеющими важное значение для предприятия и его руководителя (разработка предложения по реформам, мозговые атаки, участие в управление и т.п.). Возможными причинами такого положения являются, во-первых, то, что работники не видят возможностей для проявления и развития своих способностей в ходе выполнения подобных заданий, а во-вторых, они не чувствуют удовольствия от сопричастности к общему делу, если не получают об этом положительные сигналы обратной связи, и тем более, если получают отрицательные сигналы.

5. Неравномерность распределения способностей и талантов среди работников предприятия, неодинаковость условий для их использования и развития приводят к социальным и экономическим неравенствам. Одна из важных задач руководителя состоит в практическом устройстве этих неравенств таким образом, чтобы, с одной стороны, от них можно было бы ожидать улучшений для всех работников, а с другой стороны, доступ к должностям и иным статусам при соблюдении необходимых условий должен быть открыт всем.

С содержанием труда тесно связано удовлетворение потребности в познании. Здесь речь идет о познании как процессе изучения структуры и условий существования опытной действительности, отчего происходит формирование опытного, практического знания. В.И. Несмелов подчеркивал, что «... процесс познания возникает собственно не из потребностей жизни...» [6, с.74], и далее пояснял, что определяющим началом познавательного процесса служит чувство удовольствия, как общее выражение благоприятного течения жизни. Познание развивается только в интересах удовлетворения этому чувству. Содержанием чувства удовольствия или неудовольствия определяется весь интерес познания, и по силе этого интереса создается «хотение знания» и стремление к нему [6, с.75].

Потребности в тех или иных условиях труда могут быть дифференцированы в отсуствии с группировкой самих условий.

Потребности во власти могут подразделяться в зависимости от разновидностей самой власти. Например, власть может быть не только административной, но и экономической, различают власть руководителя и власть подчиненного и т.д. В общем случае власть, понимаемая как любое подчинение себе других людей, может принимать форму монополизации какой – либо функции, профессиональных знаний и навыков, права подписи и т.д., что создает возможность влиять на поведение других. Потребность в должности может быть связана или не связана с продвижением по служебной лестнице, она может быть связана или не связана с потребностью во власти. Должность может обладать мотивационной самодостаточностью и приносить удовлетворение только по причине ее престижности. Поэтому данный вид потребности на рис.3 показан в виде отдельного блока.

Потребности в полномочиях и в ответственности на рис.3 показаны отдельно друг от друга, поскольку достаточно распространенным считается явление, когда работник, желая получить значительные полномочия в своей профессиональной деятельности, одновременно стремится уйти от ответственности за ее организацию и результаты. Вместе с тем, имеют место факты, когда работник стремится удовлетворить потребности в ответственности гораздо активнее, чем в полномочиях, и даже независимо от них.

Фундаментальное значение имеют потребности человека в общении. Оно может быть деловым и неделовым, происходящим в течение рабочего дня и за его пределами. Неудовлетворенность потребности в общении может решающим образом повлиять на различные стороны трудового поведения работника.

На рис.3 приведены наиболее крупные классы и подклассы потребностей, которые легко могут быть идентифицированы работниками предприятия и одновременно находятся в согласии с современными мотивационными концепциями. Более детальное развитие предложенной классификации потребностей затруднено по следующим причинам.

1. Вместе с детализацией классификационных групп возрастает вероятность их смыслового пересечения в связи с неопределенностью терминологии, применяемой для обозначения тех или иных потребностей.

2. Люди плохо знают, что им в действительности нужно, и хорошо знают (как им кажется), что не нужно.

3. Реальные потребности работников, на которые следует опираться при создании мотивационных систем, нередко оказываются гораздо уже, чем они представляются в научных исследованиях.

Важное научное и практическое значение имеет подразделение потребностей на прямые и косвенные. Прямую потребность можно удовлетворить объектом непосредственно, например, потребность в пище с помощью употребления мяса. В случае косвенной потребности объект требуется не сам по себе, а как средство приобретения иных желаемых объектов для удовлетворения. К косвенным потребностям относится потребность в деньгах, с помощью которых могут быть приобретены объекты для удовлетворения иных косвенных или каких-либо прямых потребностей. Вместе с тем уже сам факт получения денег в зависимости от их количества и способа приобретения способен прямо удовлетворять потребность в признании, осознания своей значимости и др.

Взаимодействуя, взаимно переходя одно в другое, прямые и косвенные потребности могут разворачиваться в достаточно протяженные последовательности. Проанализировать и отыскать в них прямые, далее неразложимые потребности работников – одна из важных задач руководителя. От этого во многом зависит успешность мотивирования им конкретного работника.

С точки зрения самомотивации аналогичный анализ, проведенный самим работником, может не иметь столь не важного значения, поскольку анализ позволяет обнаружить целый ряд негативных, неприглядных и даже безнравственных аспектов потребностного сегмента личности работника. Такого рода самообличительный анализ, как правило, не приятен людям, и они стараются его избегать.

Организация мотивационного механизма во многом зависит от структуры личности работника, на которого этот механизм ориентирован. Весьма плодотворным может быть использование результатов исследования структуры человеческого «Я», полученные А.Гармаевым в рамках развиваемой им нравственной психологии.

Согласно А.Гармаеву, структура человеческого «Я» состоит из пяти элементов. Все пять элементов проявляются, в конечном счете, в действии воли.

В качестве первого элемента А.Гармаев называет способности, т.е. средства души, через которые человек взаимодействует с окружающим миром [7, с.22]. «Способность – это слышание свойств, внутреннего строения и состояния самого предмета, на который она обращена» [7, с.26]. Автор считает, что способный человек не нуждается в полной информации о предмете своего знания, поскольку часть знания и чувства предмета содержат в себе его способность [6, с.26-27]. А.Гармаев выделяет шестнадцать фундаментальных способностей человека, к которым, в частности, относится интеллектуальная (умственная или познавательная), организаторская, ораторская, педагогическая, техническая, классификационная и др.

Вторым элементом структуры человеческого «Я» является эмоциональность. По мнению А.Гармаева, эмоции не только сопровождают действия человека, но и влияют на поведение людей, диктуя порядок и последовательность поступков [7, с.54].

Третьим элементом служат эго – влечения человека. Из восьми фундаментальных эго – влечений два служат главными. Это – гордость и тщеславие. Другие шесть: влечение к пище, сексуальное влечение, влечение к деньгам и вещам, к гневу (агрессивному доминированию над другими), к печали (к полноте переживания одиночества) и к праздности (к беззаботности и безделию). Гордость властно правит всеми остальными и наиболее энергетически обеспечена. [7, с.23]. Разновидности проявления гордости: честолюбие, властолюбие, стремление к гегемонизму, демонизм [7, с.74].

А.Гармаев устанавливает следующую характерную особенность эго – влечения: всякое эго – влечение – для себя, на себя, под себя, ради себя. Оно всегда содержит в своей доминанте интерес, свое желание, свое хотение. Это потребностная сфера человеческого «Я» [7, с.75]. И далее: всякое эго – влечение стремится к удовлетворению своей потребности в крайней своей форме – в одиночку. Т.е. если человеку чего – то хочется, важно, что бы полнота желаемого ему полнота желаемого ему и принадлежала. Отсюда желание пользоваться этим благом в одиночку [7, с.95].

А.Гармаевым сформулированы 3 закона эго – влечений [7, с.157-159]:

1. Стремление к обладанию своим объектом в одиночестве. Например, у гордости это стремление проявляется в желании состояться над всеми остальными, будь то глава семьи, руководитель коллектива и т.п.

2. Взаимоподдержка эго – влечений. Каждое эго – влечение поддерживается всеми остальными, образуя множественный переход от одного эго – влечения к другому, что воспринимается человеком как полнота жизни: «Я живу!».

3. Временная насыщаемость эго – влечений. Как бы не насытилось эго – влечение, оно через какое-то время вновь оказывается голодным. И только к старости часть влечений обычно угасает.

Четвертый элемент структуры человеческого «Я» – душевные силы, благодаря которым человек слышит нужду других людей [7, с.24]. А Гармаев выделяет 9 основных сил: деятельная, творческая, созерцательная, нравственная, разумная, любовь, почитание, попечение (забота), жизнелюбие. Каждая сила души проявляется в различных свойствах. Например, нравственная сила имеет следующие свойства: отзывчивость, чуткость внимание к другому человеку, душевная щедрость, бескорыстие, способность слышать состояние души другого человека [7, с.105].

Пятый элемент – совесть человека [7, с. 24]. Совесть противоположна эго-влечению и антагонична им. Совесть направляет человека в реальный, конкретный поступок [7, с.109].

Человек в самом себе содержит совестливое знание о том, как быть в той или иной ситуации [7, с.109].

Способности, эмоциональность и эго – влечения составляют Триаду Эго в человеке, а способности, душевные силы и совесть – Триаду совести [7, с.24]. Способности могут действовать как в одной, так и в другой триаде, в зависимости от того, что в человеке преобладает.

Воля слышит либо эго-ядро и действует по закону Эго, либо слышит импульс совести и действует по закону совести. Одна и та же способность «...по склонности Воли может быть либо в Триаде Эго, где она делает лишь одни поступки, либо в Триаде Совести, где она выполняет совсем другое» [7, с. 25]

А. Гармаев приходит к очень важному выводу: «Гордость и тщеславие используют все виды способностей так, что человек совершенно не осознает себя действующим по Эго-влечению. Он воспринимает себя чувствующим по Способности. Чувство гордости за себя или тщеславие перед людьми он слышит как норму своего самочувствия. В таком случае способности становятся средством реализация самого Эго-влечения. Чаще всего такой способностью является интеллектуальная, ум. И тогда крайней формой пребывания в себе (самодовольством) будет усвоение какой-либо теории, концепции, учения, которые достаточны сами в себе, ибо всякая теория, учение стремится к самодостаточности. Через это проходит подчинение всех структур человека – и Эмоциональности и других Эго-влечений умственной деятельности, идеи. Ум выдает или обретает некую идею, и этой идее подчиняются все остальные Эго-влечения. Эго-влечение гордости, которое формирует, дает силы для того, чтобы жить по идее, самим же человеком осознается не совсем» [7, с.153].

Взаимосвязанное рассмотрение модели мотивации на основе потребностей и модели структуры личности способствуют обогащению содержательных теорий мотивации.

Во-первых, удастся увязать потребностную составляющую со способностями работника, а значит соотнести его желания и реальные возможности их реализации.

Во-вторых, анализ структуры личности позволяет методологически более верно осуществлять логические переходы от косвенных потребностей к прямым.

В-третьих, личностная составляющая теории мотивации позволяет дифференцированно подходить к реализации одной и той же способности работника в зависимости от того, какие структурные элементы его личности будут при этом задействованы.

В-четвертых, благодаря модели структуры личности легче разработать механизм перехода от мотивации, ориентированной на определенный тип человека, к мотивации конкретного индивидуума.

В-пятых, удается преодолеть методологический разрыв между содержательными теориями мотивации и теорией мотивации Портера – Лоулера, в структуре которой результаты ставятся в зависимость от способностей и характерных особенностей работника.

Список использованной литературы:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРАМ), 2002. – 416с.
2. Получения аввы Дорофея. – М.: Издательство «Правило веры», 1995. – 315с.
3. Вышеславцев Б.П. Сочинения / Сост. И прим. Сапов В.В. Вступ. статья Левицкий С.А. М.: Раритет, 1995. – 461с.
4. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с
5. Ролз Дж. Теория справедливости. – Новосибирск, Изд-во Новосиб. Ун-та, 1995.– 536с.
6. Несмелое В.И. Наука о человеке. Том первый. – СПб.:Издание Центра изучения, охраны и реставрации наследия священника Павла Флоренского, 2000. – 398с.
7. Священник А. Гармаев. Обрести себя. – Решма.: Издание Макариев-Решемской Обители, 1999.

Статья поступила в редакцию 25.05.07