

Теоретические основания исследования мотивации труда российского работника

Захаров Николай Львович

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Zakharov Nicholas, L.

St. Petersburg State University of Economics

St. Petersburg, Russian Federation

Аннотация. В статье изложены основные принципы регуляторной теории мотивации, представляющие собой ключевые принципы теории социальных регуляторов. Основания этой теории защищены в докторской диссертации автора, а в дальнейшем развиты в ряде публикаций. Полное изложение этой теории отражено в монографии, вышедшей в Чехии: «Zakharov N. Regulator`s theory of motivation. – Prague: ChTU, 2009».

Ключевые слова: регуляторная теория мотивации, стимулы.

THEORETICAL BASIS OF RESEARCH LABOR MOTIVATION OF RUSSIAN WORKERS

Abstract. The article describes the basic principles of regulatory theories of motivation, which are key principles of the theory of social controls. Based on this theory are protected in the doctoral thesis of the author, and further developed in a number of publications. Full details of this theory is reflected in the book, which was published in the Czech Republic: «Zakharov N. Regula-tor`s theory of motivation. – Prague : ChTU, 2009».

Keywords: regulatory theory is motivation, incentives

Произошедшие за последние десятилетия изменения в мире, существенная социально-экономическая трансформация в нашей стране потребовали переосмысления традиционных базовых социальных и экономических подходов. Такого переосмысления потребовала и теория трудовой мотивации, сложившаяся в 50-е годы прошлого века.

Автором этой статьи в начале XXI века был предложен новый подход в области трудового поведения и трудовой мотивации. Этот новый мотивационный подход был успешно апробирован на ряде предприятий, теоретически обоснован в защите автором докторской диссертации. И в дальнейшем нашел применение в практике управления персоналом. Этот подход получил наименование – «Теория социальных регуляторов». Данная теория – это развитие теории мотивации трудовой деятельности. Регуляторная теория основывается на классическом фундаменте и синтезирует теории социального действия М. Вебера и социального поля К. Левина. Она также включает в себя достижения существующих на сегодняшний день направлений теории мотивации. В значительной мере толчок к критическому анализу и началу формирования концепции регуляторов дала доктрина иерархии потребностей А. Маслоу. Это объясняется тем, что на сегодняшний день именно учение А. Маслоу является целостным и глубоко проработанным подходом и в определенном смысле символизирует венец достижений теории мотивации западного общества.

Особенность регуляторного подхода связана с тем, что все существующие на сегодня направления теории мотивации актуальны и в состоянии решать отдельные аспекты проблемы мотивации личности (и в частности работника). Вместе с тем регуляторная теория делает попытку решить ряд вопросов, ответы на которые не найдены в других подходах. Главные из этих вопросов – как человеком осознанно формируется модель

поведения в окружающем социальном пространстве и что регулирует формирование этой модели?

Прикладным выражением поставленных теоретических вопросов является вопрос: почему четко выраженное управленческое указание может быть работником не выполнено или выполнено наоборот?

Решение этих вопросов возможно, если мы попытаемся проанализировать социокультурную специфику. Некогда М. Вебер блестяще вскрыл характер такого мотивационного феномена, как предприимчивость, проанализировав социокультурную специфику протестантизма. Концепция социокультурных регуляторов нацелена на анализ другого типа инициативы, другого мотивационного феномена – служение, опираясь на исследование российской социокультурной специфики. Данная концепция исследует, как формируются из взаимодействия между людьми социальные регуляторы (или сокращенно – регуляторы), которые начинают влиять на социальные действия людей. Их влияние – не стимул, побуждающий человека уходить из-под «кнута» и стремиться к «прянику». Их влияние – это осознанный выбор человеком ориентиров, предлагаемых ему культурой.

Поле (объект) исследования, выбранное нами, – это поле российской специфики. И именно поэтому данную теорию трудно отнести к классу процессуальных или содержательных теорий мотивации. Но между тем хотелось бы обозначить авторскую позицию в этой классификации. Созданные на Западе теории мотивации – это теории мотивации немца, англичанина, американца – в целом, западного индивида. Данная теория – это попытка выйти за границы западной реальности и расширить применимость теории мотивации и на Востоке, в частности в России. Здесь открывается возможность ответить на вопрос: почему люди, сформировавшиеся в различных социокультурных условиях, по-разному реагируют на управленческие воздействия? Является ли менеджмент

универсальным? Или у японцев, китайцев, арабов, у нас, россиян, отличен характер управления, а значит, и мотивационные подходы, нежели у американцев и европейцев? В этой связи концепция регуляторов социального действия стремится выявить специфику мотивации, задаваемую социально-культурной средой.

Теория регуляторов, как мотивационная теория, по своему характеру социологическая, хотя объяснение социальных феноменов невозможно без понимания действия психологических, экономических и т.п. факторов. Социология в данном случае действует как синтетическая и междисциплинарная наука, как инструмент для понимания реальности человеческой активности как целостности, как единства

Методологическим инструментом, способным дать решение на поставленные вопросы, является системный подход, направленный на изучение сложных целостностей, имеющая преимущества перед односторонностью детерминистического подхода (ориентированного на поиск единого ключевого фактора). Системный подход открывает перспективу исследовать сложное взаимодействие множества факторов, роль которых в системе может меняться. Такими факторами, или регуляторами, действующими системно и мотивирующими человека, являются – организационный, поведенческий, этический.

Организационный регулятор – сложившаяся структура взаимоотношений между индивидами. В самом общем виде, взаимодействуя друг с другом, люди создают интерактивную структуру, построенную преимущественно на субординации (иерархии) или координации (плюрализме). Организационный регулятор помогает человеку, входящему в новое сообщество, сориентироваться и ответить на вопрос: «Каково мое место в социуме?» (Или, «Какое место я буду занимать в данном социуме?», «Каково мое положение?»).

Поведенческий регулятор – типичный способ поведения, сложившийся в социокультурной общности, который служит ориентиром и настройкой для индивидов этой общности. Он помогает человеку ответить на вопрос: «Как мне себя вести в данном социуме?».

Этический регулятор действует как стройная система норм и ценностей, задающая структуру социальной значимости потребностей индивидов и определяющая для них социально приемлемый способ самоактуализации, и тем самым обеспечивает согласование целей человека и общества. Этическое ориентирование человека начинается с поистине философского вопроса, однако присущего всем: «Зачем мне это делать? Какой в этом смысл?».

При согласованном функционировании организационного, поведенческого и этического регуляторов создаются условия для социально значимой самоактуализации личности. В зависимости от характера функционирования социальных регуляторов самоактуализация может проявиться в одной из двух форм: частной инициативе или преданности, характеризующей механизм мотивации российского работника.

Главная функция стимулирования – обеспечить рост производительности и качества. С системной точки зрения стимулирование направляет действия индивида на общие цели организации с тем, чтобы результатом отдельных действий индивидов стал синергичный эффект.

В самом общем виде стимулирование предполагает наказание за «отступление» и поощрение «организационных» действий. Кроме этого, стимулирование, будучи инструментом управления, призвано обеспечить управление взаимодействием отдельных индивидов. Индивид обусловлен не только мыслительным образом цели, но и сигналами, поступающими от других индивидов. Именно эти сигналы дают индивиду «уверенность», что он «правильно» совершает свои действия. Работник, получая «приказ» (стимул) от руководителя, выполнит его, если, во-первых, для него будут значимы награды (за выполнение) или наказания (за невыполнение); во-вторых, его действия по выполнению приказа не влекут наказания и не исключают поощрения от представителей коллектива, в котором индивид функционирует. Адекватный стимул учитывает то, что значимо для индивида и не противоречит образу действий, принятому в коллективе [1].

Теория регуляторов обоснованно доказывает: модель трудовой деятельности западного работника отлична от российской модели:

1) западный работник по стремлениям и по способу деятельности в большей или меньшей степени напоминает рабочего, описанного Ф. Тейлором [5], который стимулируется по принципу: если ты будешь точно следовать заданному алгоритму и мобилизуешь свои силы, ты получишь большее вознаграждение;

2) российский работник прямому регламентирующему стимулированию поддается весьма условно, что проявляется в следующем:

– повышение зарплаты как аванс за будущую эффективную работу качества и интенсивности труда не повышает;

– премиальное вознаграждение за увеличение интенсивности трудовой деятельности либо дает краткосрочный эффект, либо не воспринимается как стимул;

– материальное поощрение за эффективный труд отдельных работников провоцирует конфликтное напряжение в трудовом коллективе;

– в российских трудовых коллективах невозможно сохранить тайну величины заработной платы работников;

Отмеченные особенности свидетельствуют о специфике российского механизма стимулирования, чтобы его понять, необходимо уяснить: как оценивается стимульный сигнал и почему он оценивается именно так?

Прежде всего, необходимо отметить: восприятие стимульного сигнала и образ взаимоотношений индивидов построены не на рациональном уточнении (как на Западе), а на доверии, аттрактивном чувстве. Русские люди равнодушны к писанным, установленным правилам, для них более важным может быть пример, образец поведения. А в силу этого «неработающее» правило – типичное явление нашей культуры. В самом общем виде западный человек в процессе общения «уточняет» смысл, российский – «проникается» чувством [2].

Однозначно определенный стимульный сигнал, по принципу: «если ..., то ...», принимается западным работником также однозначно. А вот российский работник воспринимает его парадоксально. Приведем реальный пример: между двумя работницами возник спор по поводу выполнения задания. Руководитель так разрешил конфликт, он положил на стол 100 рублей – кто выполнит задание, тот и получит деньги. Одна из работниц выполнила задание, но наотрез отказалась брать деньги. В подобных случаях говорят о «загадке русской души» и, как следствие, возникают вопросы:

1) будет ли западный работник выполнять команду без награды?

2) будет ли российский работник выполнять команду без награды?

На первый вопрос есть однозначный ответ – нет.

А вот на второй вопрос не может быть дан однозначный ответ.

Комплекс запретов, ценностей, норм и действий российского индивида не представляет собой монолита. В нравственном сознании российского человека могут одновременно присутствовать взаимоисключающие нормы. Поэтому стимульный сигнал, принятый российским индивидом, не побуждает его к однозначно ожидаемому и определенному действию. Российский индивид имеет возможность выбрать реакцию на стимул. Но перед этим он должен сориентироваться и выбрать тот образ действий, который не противоречит образу действий, принятому в коллективе.

Российский индивид ориентирован не нормами, а образом действия окружающих его людей, а чем же тогда ориентированы эти окружающие его люди? На наш взгляд, модель поведения как некий идеальный образ действия задается лидером. Поэтому в основе взаимодействия российских коллективов лежит гибкая ориентация на лидера и генерируемые им изменчивые образцы действия. В этой связи отдельные индивиды должны быть «настроены на волну» восприятия образа действия коллектива и лидера, не оценивая их критически. Поэтому мы не оцениваем критически команды «сверху» и сигналы о помощи «снизу», т.е. суперэго российского человека организовано «горизонтально».

Западный человек, напротив, недоверчив к информации, идущей «по вертикали» (не бросится на помощь другому человеку, команду начальника оценит с точки зрения своих прав и обязанностей), но весьма открыт, доброжелателен в «горизонтальной» коммуникации.

На практике психологические особенности российского человека находят наиболее приемлемую форму самоосуществления в иерархической организации. Не случайно наиболее устойчивыми оказываются деловые организации, имеющие иерархическую структуру [4]. Конфликты в организациях в большинстве случаев возникают по причине неустановленного статуса конфликтеров (сам конфликт – попытка участника установить для себя более высокий статус). Соответственно, если организация имеет сформировавшуюся иерархическую структуру, то конфликты в ней редкость. Именно в иерархической организации стимульный сигнал легче достигает своей цели. Реакция на сигнал носит ожидаемый и однозначный характер.

Сложившаяся иерархическая организация имеет свои принципы построения:

- работники одного статуса должны иметь одинаковую зарплату и одинаковый объем работы;
- работники разных статусов должны иметь разную зарплату;
- работник иерархической организации не зарабатывает, а заслуживает;
- главным инструментом стимулирования является не денежное вознаграждение, а льготы и социальные гарантии.

Механизм стимулирования российских работников необходимо строить на увязке статуса и льгот. Общие принципы этого механизма следующие:

- наличие иерархических статусов для членов коллектива;
- в одном отделе не может быть двух работников одного равного статуса;
- все работники должны иметь точное представление о статусе своих коллег;
- критериями статуса являются стаж работы и трудовая активность;
- различия в статусе строятся на различии в зарплатке и наличии комплекса льгот.

Приведем рейтинг наиболее значимых льгот для работников [3].

1. Гарантия на получение квартиры.
2. Льготы на проезд, питание.
3. Возможность пользоваться средствами предприятия (например, автотранспортом, оборудованием и т.п.).
4. Путевки в санаторий, дом отдыха и т.п.

5. Предоставление ссуды на строительство жилья, садового дома, гаража и т.п.
6. Возможность приобретения продукции предприятия по льготной цене.
7. Обучение за счет средств предприятия.
8. Возможность пользоваться продукцией предприятия.
9. Сохранение за пенсионерами организации существующих на предприятии льгот.
10. Путевки в дошкольное учреждение.
11. Ведомственное жилье.
12. Льготы по оплате детского сада и яслей.

К этому перечню необходимо добавить льготы – «ослабления» в трудовом регламенте.

В зависимости от возможностей организации могут быть выбраны те или иные льготы. Возможность получения льгот, исходя из их рейтинга, необходимо привязать к статусу работника в организации.

Таким образом, механизм стимулирования российского работника вытекает из общего мотивационного принципа «служебной преданности» (в отличие от западного – «частной инициативы»). Стимул должен соответствовать групповому принципу «будь как все», при этом поощрение должно строиться на «ослаблении». Наиболее адекватной формой стимуляции для российского работника оказывается система льгот.

Список литературы

1. Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии. // Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 499.
2. Захаров Н.Л. Бизнес в России. Специфика управления. М.: Вершина, 2006.
3. Захаров Н.Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6. С. 67–72.
4. Захаров Н.Л. Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего. М., 2002.
5. Захаров Н.Л. Социологические исследования малого бизнеса в Удмуртии. Ижевск, ИжГТУ 2000. Деп. в ИНИОН РАН.
6. Тейлор У.Ф. Научная организация труда. М.: Транспечать, 1924.

УДК 331