

ФЕНОМЕН МОТИВАЦИИ ТРУДА В СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Работа представлена кафедрой социального управления и планирования

Санкт-Петербургского государственного университета.

Научный руководитель - доктор социологических наук, профессор Л. Т. Волčkова

С помощью функциональной теории стратификации и теории обмена автор раскрывает мотивацию труда как социологический феномен. В статье представлен современный взгляд на мотивацию труда как на управленческую, организационную, социальную проблему, которую необходимо исследовать на базе обобщенных теоретико-прикладных знаний с учетом законов развития и функционирования общества.

The article describes the phenomenon of labor motivation by means of the theories of functional stratification and social exchange. The author presents the modern vision of the labor motivation as a managerial, administrative and social problem, which has to be analysed and solved with the help of a generalised base of theoretical footing and applied sciences according to the law of social evolution and functioning.

Привычно видеть тему мотивации и стимулирования труда в контексте таких наук, как менеджмент или психология. Традиционно уделяется большее внимание личностному подходу, внутренним побуждениям человека, его психоэмоциональному состоянию и зависимости от материальных факторов. Однако, чтобы иметь целостное представление о структуре мотивов трудовой деятельности, необходимо учитывать весь спектр научных подходов, отображающих те или иные социальные взаимодействия, ведь трудовые отношения являются одной из сторон социального взаимодействия. Субъектами трудовых отношений

являются, с одной стороны, работники как исполнители производственной функции (предлагающие свой труд), а с другой - управленцы и работодатели как организующие и контролирующие трудовую деятельность подчиненных, стимулируя их на максимально рациональную производительность труда.

Ученые-социологи, так же как и ученые-управленцы, акцентировали свое внимание на побудительных аспектах деятельности людей. Ведь известно, что труд - это деятельность, поэтому оправданно искать основы стимулирования и мотивации труда в социологических тео-

риях, где акцент делается на побуждении к действию. Рассмотрим, какое место стимулированию уделяет теория структурного функционализма.

Функциональная теория стратификации, сформулированная *Книгсли Дэвисом и Уилбертом Муром*, является одной из наиболее известных в рамках теории структурного функционализма. Они утверждали, что не может быть нестратифицированного общества. Стратификация, с их точки зрения, есть функциональная необходимость. Кроме того, они считали систему стратификации структурой, которая относится не к индивидам, а к системе ролей. В центре внимания оказался вопрос о различной степени престижности определенных позиций, а не о том, каким образом индивиды занимают эти позиции.

Учитывая этот подход, формулируется главный вопрос: как общество мотивирует людей к занятию «правильных» позиций в системе стратификации? Говоря простыми словами, что побуждает людей заниматься конкретной деятельностью и обладать конкретным социальным статусом.

Надлежащее заполнение должностей в обществе проблематично по трем основным причинам. Во-первых, некоторые места привлекательнее прочих. Во-вторых, некоторые должности важнее других для выживания общества. В-третьих, различные социальные позиции требуют различных способностей и талантов.

Дэвис и Мур предполагают, что позиции, высоко котирующиеся в стратификационной системе, менее привлекательны, но более важны для выживания общества и требуют наибольших способностей и таланта. Общество должно дополнять эти места приемлемым вознаграждением, включая большой престиж, высокую заработную плату и досуг, чтобы достаточное количество людей стремились занять

их, а индивиды, которые реально их займут, работали усердно. Обратное утверждение подразумевало, что низшие позиции в системе стратификации более привлекательны, менее значимы и требуют меньше способностей и таланта. Данную концепцию можно применить к стимулированию труда работников, выполняющих управленческие функции и непосредственно производственные, другими словами, речь идет об умственном и физическом труде.

С одной стороны, с авторами указанной теории можно поспорить. По какой причине труд управленца, более высоко оплачиваемый, менее трудоемкий с точки зрения приложения физической силы, более престижный в системе общественной стратификации, может быть менее привлекательным для людей? Действительно ли позиция в организационной и общественной иерархии не является актуальным стимулом для большинства населения и не вызывает соответствующей мотивации? Дело в том, что вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать.

В узком смысле слова «мотивированная деятельность» - это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение цели, реализацию интересов. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

С психологической точки зрения мотив, а не стимул сам по себе побуждает и направляет деятельность человека. Стимул, стимуляция, стимулирование есть нечто внешнее по отношению к человеку. Стимул может стать или не стать мотивом. Мотивом он станет тогда, когда встретит-

ся с «внутренним» - потребностью, системой потребностей или уже сложившейся системой мотивов. Таким образом, для многих управленческая деятельность не является привлекательной по той причине, что она требует более высокого уровня образования, личной инициативы, организаторских способностей, максимальной ответственности и т. д., что может выступать антистимулом для многих производственных рабочих, которых более привлекает выполнение своей конкретной функции, контролируемой непосредственным начальством. В таком контексте можно согласиться с позицией Дэвиса и Мура.

Но, с другой стороны, трудно согласиться с тем, что некоторые функциональные позиции различаются по своему общественному значению. Можно ли считать водителей общественного транспорта менее важными для выживания общества, чем известных всему миру модельеров или политиков? Для рядового гражданина с обывательской точки зрения водители, несмотря на более низкую оплату труда и престиж, будут более важными для выживания и функционирования общества, хотя у модельеров и политиков больше денег, власти и престижа.

И наконец, общество не должно предлагать людям высокие места, стимулируя их лишь властью, престижем и доходом, равным образом мотивацией должно быть удовлетворение от качественной работы и возможность приносить пользу другим, т. е. от реализации социальных, общественных функций, которые несет та или иная профессия, должность. Не обладание властными полномочиями как таковыми должно стимулировать людей, а возможность реализовать эти полномочия в интересах тех групп людей, на которых распространяются воздействие властных органов, представителями которых являются управленцы.

Попытаемся раскрыть вопросы, связанные со стимулированием трудовой деятельности, обратившись к другому представителю структурного функционализма - *Толкоту Парсонсу* и его знаменитой схеме AGIL¹. Парсонс рассматривает четыре функции, необходимые для всех систем: адаптация, целедостижение, интеграция и латентная функция. Подфункцией он понимает «систему действий, направленных на удовлетворение потребности или потребностей системы»².

В контексте исследуемого вопроса остановимся на функции целедостижения, которую выполняет система личности, определяя системные цели и мобилизуя ресурсы для их достижения. Личность определяется как организованная система ориентации и мотивации к действию индивидуального агента. Основным элементом личности является «потребностная диспозиция». Парсонс и Шилз определяли потребностные диспозиции как «важнейшие элементы мотивации к действию». Они отличали потребностные диспозиции от побуждений, представляющих собой врожденные тенденции - «психологическую энергию», которая делает действие возможным. А потребностные диспозиции есть побуждения, формируемые социальным окружением. Они побуждают агентов к принятию или отрицанию объектов внешней среды или к поиску новых объектов, если доступные недостаточно удовлетворяют потребностным диспозициям. Парсонс различал три основных типа потребностных диспозиций.

Первый тип побуждает агентов к поиску любви, одобрения и т. п.

Второй тип включает усвоенные ценности, склоняющие агентов соблюдать различные культурные нормы.

К третьему типу относятся ролевые ожидания, благодаря которым агенты дают и получают адекватные ответы.

Однако Парсонс рисует весьма пассивный образ агента. Получается, что на агента всегда воздействуют побуждения извне, в которых главенствует культура, либо их формирует комбинация побуждений и культуры (потребностные диспозиции).

Таким образом, в структуре мотивов Парсонса ведущую роль играют потребностные диспозиции, благодаря которым формируются потребности, осознается их актуальность, далее определяется цель, и, соответственно, агент мобилизует ресурсы для ее достижения. Создается непрерывная цепь: *потребностные диспозиции - формирование потребности - определение цели-мобилизация ресурсов для ее достижения*.

Таким образом, следуя теории Парсонса, стимулы всегда должны быть направлены на потребности индивидов, которые отвечают за формирование цели и ее достижение.

Теория обмена Джорджа Хоманса противостоит теории Парсонса. Хоманс считает, что «теории, подобно парсонсовской, обладают всеми достоинствами, за исключением способности что-либо объяснить»; заслуга структурных функционалистов ограничивается созданием лишь концептуальных категорий и схем, а социологии необходим ряд положений, касающихся связи этих категорий, - без них невозможно истолкование.

Поэтому теория Дж. Хоманса «рассматривает социальное поведение как обмен деятельностью, осязаемый или неосязаемый, приводящий к большему или меньшему вознаграждению и издержкам, в котором участвуют, по крайней мере, два человека». Социальное поведение представляет собой обмен ценностями, как материальными, так и нематериальными, например знаками одобрения или престижа. Люди, которые многое дают другим,

стараясь получить многое и от них, и люди, которые получают многое от других, испытывают с их стороны воздействие, направленное на то, чтобы они могли получить многое от первых. Такой процесс оказания влияния имеет тенденцию к обеспечению равновесия или баланса между обменами.

Хоманс утверждает, что любое действие мотивировано надеждой на вознаграждение. Ученый, в частности, объяснял появление станка с механическим приводом в текстильной промышленности и свершившийся промышленный переворот на основе психологического принципа, гласящего, что люди поступают таким образом, чтобы увеличить свое возможное вознаграждение.

Теория Хоманса опирается на ряд постулатов (успеха, стимула, ценности, лишения-пресыщения, агрессии-одобрения, рациональности):

- *постулат успеха* («чем чаще какое-либо действие приводит к получению вознаграждения, тем более вероятно, что человек вновь поступит так же»).

- *стимула* («если в прошлом какой-либо стимул был связан с вознаграждением за определенные действия, вероятность того, что человек в будущем вновь воспроизведет такое же действие, выше, если новые стимулы похожи на прошлые»).

В контексте нашего анализа наиболее интересен именно постулат стимула. Приведем пример, касающийся рабочих завода N. Если производственная функция рабочего включает несколько действий, а начальник похвалил его за какое-то одно, то в дальнейшем с большей охотой рабочий будет выполнять то действие, которое было вознаграждено похвалой. Поэтому управленцам нужно быть очень внимательными не только к материальному поощрению, но и к похвале, повыше-

нию морального духа своих работников, так как это является немаловажным мотивом для работников. Об этом также говорил Хоманс в своих работах. Действующий субъект способен стать весьма восприимчивым к наличию стимулов, особенно обладающих для него большой ценностью. Актор может реагировать и на обманчивые стимулы, по крайней мере, до тех пор, пока серия неудач не вызовет необходимость скорректировать ситуацию. На эти процессы влияет в первую очередь внимательное отношение индивида к стимулам;

- *ценности* («чем большую ценность представляет для человека результат его действия, тем выше вероятность того, что он так поступит»).

Данный постулат обращается к иерархии ценностей каждого отдельного человека, что-то для него является более ценным, что-то менее ценным. При этом, как уже отмечалось выше, ценности могут носить как материальный характер, так и совершенно альтруистический. Ценность каждого действия определяется вознаграждением или наказанием, которое оно приносит. И чем выше вознаграждение, тем, соответственно, ценнее результат действия и тем вероятнее повторение последнего. Что касается наказания, Хоманс настаивает на его неэффективности, так как человек может реагировать на наказание нежелательным образом;

- *лишения-пресыщения* («чем чаще человек получал определенное вознаграждение, тем меньшую ценность для него будет представлять каждая последующая единица такого вознаграждения»).

Яркой иллюстрацией данного постулата может послужить закон Госсена, или закон убывающей полезности. Госсен обратил внимание на то, что полезность зависит не только от потребительских свойств блага, но и от процесса его потребления.

Смысл первого закона Госсена выражается в двух положениях, сформулированных автором:

- в одном непрерывном акте потребления полезность последующей единицы потребляемого блага убывает;

- при повторном акте потребления полезность каждой единицы блага уменьшается по сравнению с ее полезностью при первоначальном потреблении³.

В этом смысле Хоманс очень близок к экономистам, которые описывали правила рационального поведения субъекта, стремящегося извлечь максимум полезности из своей хозяйственной деятельности;

- *агрессии-одобрения* («если человек не получает ожидаемое вознаграждение, это приводит к гневу, и наоборот»).

Хоманс опять же настаивает на том, что каждое действие человека нужно рассматривать как обмен, где вознаграждение является тем эквивалентом, которым он оценивает свое действие. Если же обмен неэквивалентен, то прямым результатом будет гнев, а впоследствии - отказ от этого действия. Применяя к управленческой деятельности, данный постулат можно перефразировать следующим образом: чтобы рабочие никогда не уклонялись от добросовестного выполнения своих обязанностей, начальство должно своевременно обеспечивать их должным вознаграждением;

- *рациональности* («выбирая между альтернативными действиями, человек изберет то, которое обеспечит наивысшее значение величины, получаемой при умножении ценности результата на вероятность его достижения»).

Этот постулат опять же близок с постулатом экономистов о максимизации полезности. В общем виде социальное взаимодействие - сложная система обменов, обусловленных способами уравнивания

ния вознаграждений и затрат. Если предполагаемые затраты выше ожидаемого вознаграждения, люди вряд ли начнут взаимодействовать, когда их к тому не принуждают. Теория обмена Хоманса объясняет социальное взаимодействие на основе свободного выбора. В социальном обмене - так мы можем назвать социальное взаимодействие между вознаграждением и затратами - нет прямо пропорциональной зависимости. Иначе говоря, если вознаграждение увеличить в 3 раза, то в ответ индивид не обязательно увеличит в 3 раза свои усилия. Часто так бывало, что рабочим увеличивали в 2 раза зарплату в надежде, что они увеличат во столько же производительность, но реальной отдачи не было, они лишь делали вид, что стараются. По природе человек склонен экономить свои усилия и прибегать к этому в любой ситуации.

Итак, обмен - универсальная основа интеракции. У него есть своя структура и

принципы. В идеале он происходит на эквивалентной основе. Однако в действительности происходят постоянные отклонения, которые и создают различные проявления человеческого взаимодействия.

Обобщая социологические теории, рассмотренные в настоящей статье, нельзя не заметить, что авторы уделяют большое внимание социальной среде, в которой развиваются различные отношения между субъектами, в том числе и производственные отношения. Ученые-социологи отводят определенное место мотивации трудовой деятельности, сосредоточив стимулы во внешней социальной среде акторов, которая воздействует на их внутренние мотивы, формируя иерархию ценностей и интересов. На сегодняшний день проблема стимулирования труда сформировала собственную теоретическую базу, и носит характер междисциплинарной, определяя основы для профессиональной и научной деятельности.

ПРИМЕЧАНИЯ

Аббревиатура, образованная от английских слов Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency.

² Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002. С. 118.

³ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://50.economicus.ru>