

Конспект лекции на тему:
**Деятельность, поведение, социальное поведение и его
модификации; мотивация как элемент регуляции поведения**

Составитель В.Я. Красниковский

Вступительная часть или вводные замечания

Мы в течение прошедшего времени мы рассмотрели то, как устроено общество: его социальную структуру, социальную организацию и социальные отношения (заострив внимание на том, что социологическая наука изучает общество именно как совокупность социальных отношений). Углубляясь в эти темы, мы затронули вопросы, посвященные статусам, социальным нормам, ценностям, поговорили о том для чего нужны и как функционируют социальные институты (среди мета-функций которых мы называли (1) способствование удовлетворению определённых фундаментальных общественных потребностей и (2) «работа» в качестве своеобразной «оболочки» для функционирования социальных механизмов регуляции поведения больших масс людей, связанного с самыми разными сферами жизнедеятельности общества). Ниже мы разовьём эту тему, рассматривая вопросы социального поведения.

Также, мы вели, – но уже дистанционно, – разговор об общественном мнении, о больших и малых группах. При этом фокусировали своё внимание как на рассмотрении того, что они из себя представляют с точки зрения их сущностного содержания, частично – их внутреннего устройства, а также их ключевых свойств. Это позволило нам перейти к вопросу о том, как в рамках этих групп функционирует система неформальных отношений, и как эти отношения отражаются на эффективности совместной деятельности людей, объединённых этими группами. Причём, два последних сюжета мы попытались рассмотреть применительно к уровню первичных и к уровню вторичных групп (т.е. к уровням функционирования малых групп и организаций, соответственно).

Далее нами рассматривались **(I) вопросы информационно-ролевого взаимодействия людей в рамках групп или организаций** (см. файл «Соц роль и конфл»), чем была завершена тема, связанная с социологическим пониманием проблематики групп.

Эта же лекция посвящена **(II) вопросам поведения** – что это и чем оно отличается от деятельности в понимании социологии, какие виды поведения бывают, как осуществляется его регуляция.

За ней, как предполагается, мы рассмотрим **(III) некоторые сюжеты, связанные с социологическим пониманием личности**.

Всё это позволит нам обратиться **(IV) к теме конфликтов**, то и дело возникающих на разных уровнях организации общества.

И, наконец, в заключение нашего курса мы уделим внимание **(V) социологии техносферы и методам её (техносферы) социологического изучения**.

Итак.

II.1. Деятельность, поведение, социальное поведение и его модификации

В начале, чтобы чётче представлять себе то место, которое занимает такое явление, как социальное поведение среди прочих реалий нашей жизни, немного повторим ранее пройденное, и разведём понятия: активность, поведение и деятельность.¹

Как соотносятся между собой «деятельность» и «поведение».

Но, прежде всего, разведем понятия “активность”, “деятельность” и “поведение”.

В целом, можно говорить о том, что всё связанное с жизнедеятельностью живых существ относится к огромному по наполненности мета-классу явлений и процессов, именуемому «активность». В «активность», в качестве весьма обширного подкласса входит «поведение», в состав которого, в свою очередь, в качестве элемента, – также очень значимого, – входит «деятельность». Остановимся на их содержательной стороне.

Одно из основных, чисто внешних, отличий более развитых существ от менее развитых заключается в том, что первые намного активнее тех, которые названы вторыми. Это относится и к скорости, и к разнообразию форм движения, и к спектру сфер проявления активности. Так, например, активность растений в основном связана с обменом веществ с окружающей средой и энерго-информационным обменом; активность животных, кроме этого, проявляется в формах научения путём подражания и исследования этой среды. Активность человека – весьма разнопланова и кроме тех видов, которые характерны для растений и животных, содержит особую форму – деятельность.

“Деятельность можно определить как специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Творческий характер человеческой деятельности проявляется в том, что благодаря ей он выходит за пределы своей природной ограниченности, т.е. превосходит свои же генотипически обусловленные возможности”². Дело в том, что развитие человека происходит благодаря усвоению способов обращения с окружающими его предметами. При этом, ни один из них не является творением природы в чистом виде. Практически ко всему, что нас окружает приложены руки и разум человека. Все наше материальное окружение как бы вписано в культурный контекст, а это значит, что большинство способов действия с каждым конкретным предметом или объектом, оказывается зафиксированным в его форме и сложившимся в рамках культуры.

И действия людей при манипулировании с предметами, сами движения, начинают подчиняться правилам культуры их использования, а именно – логике формы и культурного значения предметов, которыми они пользуются, т.е. становятся социально обусловленными. Система же движений, совершаемых животными, в большей своей части обусловлена анатомо-физиологическими особенностями организма.

Деятельность отличается не только от активности, но и от поведения. Последнее может пониматься как “система взаимосвязанных реакций, осуществляемых живыми организмами для приспособления к среде...”³ и, при этом, как “процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой...”⁴ Это – наиболее общее определение. В реальности же, человеческое поведение представляет собой совокупность действий и

¹ Фрагмент, посвященный вопросам соотношения понятий «активность», «поведение», «деятельность» подготовлен с использованием материалов монографии: Немов Р.С. Психология. Учеб. для студентов высших пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 1 – 2-е изд. – М.: Просвещение; ВЛАДОС, 1995.

² Немов Р.С. Психология. Учеб. для студентов высших пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 1 – 2-е изд. – М.: Просвещение; ВЛАДОС, 1995. С. 124.

³ Советский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энциклопедия, 1980. С.1029.

⁴ Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. С.504.

поступков субъекта (заметим, что поступком может считаться как действие, так и отсутствие действия, влекущие за собой какие-либо последствия). В отличие от деятельности, поведение не всегда целенаправленно (т.е. может иметь, а может не иметь цель); не предполагает создания определенного продукта; может носить не только активный, но и пассивный характер; может быть систематичным, либо – спонтанным и хаотичным.

В свою очередь, деятельность всегда целенаправленна (имеет цель), носит активный характер, ориентирована на создание некоторого продукта; она не спонтанна, а организована и систематична.

Человеческая деятельность имеет следующие характеристики: мотивы, цель, предмет, структуру и средства.

О мотивах скажем позднее, поэтому здесь только напомним, что мотивом принято называть внутреннее психическое образование, побуждающее человека к деятельности.

В качестве цели деятельности всегда выступает образ её продукта, точнее, – предполагаемый результат. Он может представлять собой как создаваемый человеком физический предмет, так и внутренний результат духовной работы: приобретаемые в процессе деятельности знания, умения, навыки, вырабатываемые идеи, взгляды, теории.

Предметом деятельности обычно считается то, на что она непосредственно направлена. Иными словами, это – элементы её объекта, непосредственно преобразовываемые для достижения цели.

В структуре деятельности выделяют такие её составляющие, как действия и операции.

Действие – часть деятельности, имеющая вполне самостоятельную и осознанную человеком цель и входящая в рамки другой деятельности более общего типа. Например, действиями, входящими в состав познавательной деятельности, можно считать покупку книги, её чтение, конспектирование. То есть, действия подчинены выполнению какой-либо частной цели, являющейся составной частью всей деятельности более общего плана.

Операция – способ осуществления действия. Операций может быть столько, сколько существует различных способов выполнения данного действия. Вид операции по выполнению конкретного действия зависит от условий его выполнения, от имеющихся у человека навыков и умений, от наличных средств осуществления действия.

В качестве средств осуществления деятельности человека выступают те инструменты и приспособления, которыми он пользуется при выполнении тех или иных действий и операций.

Результат деятельности не всегда может совпадать с её первоначальной целью.

Из сказанного следует, что **деятельность – механизм общественной жизни, обеспечивающий воспроизводство социальной реальности путем осуществления того, что выработано культурой в историческом контексте. То есть, деятельность – это есть та активность, которая связана с культурой.** Иначе говоря, к деятельности может быть отнесено лишь то, что связано с культурными нормами наработанными теми или иными социальными группами. Но деятельность, как уже говорилось, это элемент или одно из проявлений поведения. А что можно сказать о других сторонах самого поведения как явления нашей жизни?

Социальное поведение и его формы

Социальное поведение – совокупность внутренне мотивированных действий и поступков человека, совершая которые, он ориентируется на наиболее вероятную, культурно-обусловленную ответную реакцию других людей.

Первичным элементом социального поведения является социальное действие – это структурный элемент деятельности, связанной с социальным поведением, представляющий собой форму деятельности необщего плана, во-первых, содержащую в себе внутреннее смысловое единство, и, во-вторых, соотносящееся по этому смыслу с действиями других

людей и ориентирующееся на эти действия (т.е. социальное действие внутренне мотивировано, а производящий его субъект ориентируется на ожидаемую от других людей наиболее вероятную ответную реакцию).

Социальные действия совершают люди, чье поведение ориентировано на определенные социальные институты.

Категория «социальное действие» является центральной в социологии Макса Вебера (1864-1920гг.), получившей название «понимающей социологии», основную идею подхода которой к изучению социальных явлений можно сформулировать так. Изучая общество и человеческое поведение, надо не просто констатировать поступки людей, но и «понимать» их, то есть проникать в контекст социальных взаимодействий, постигать смысл, который сами люди вкладывают в свои действия.

Вебер выделял четыре типа социального действия:

1. **Традиционный тип** действия основан на обычае, привычке.
2. **Аффективный тип** связан с сильными, плохо контролируруемыми самим человеком эмоциями.
3. **Ценностно-рациональный тип** действий базируется на вере в безусловную этическую, религиозную, эстетическую и т.п. ценность определенного поведения независимо от возможности достичь успеха.
4. **Целерациональный тип** направлен к достижению цели, которую индивид ясно осознает и для достижения которой он выбирает соответствующие средства.

По мнению Вебера в истории западной цивилизации наблюдается последовательная рационализация социальных действий индивидов во всех сферах общественной жизни: экономике, политике, науке, культуре, управлении, быте. Рационализируется также само мышление человека.

Возвращаясь к рассмотрению социального поведения, отметим, что его модификациями являются: трудовое, производственное, экономическое, территориальное, досуговое, демографическое, девиантное, коммуникационное, политическое, семейно-брачное и др. его виды. Экономический и трудовой виды социального поведения ниже мы рассмотрим более подробно, как имеющие наибольшую значимость для современного общества.

Экономическое поведение.

Экономическое поведение – совокупность действий и поступков человека, направленных на производство, перераспределение, ресурсов, и управление ими для реализации экономических интересов субъекта. Иными словами, экономическое поведение – это система социальных действий, которые, во-первых, связаны с использованием различных по функциям и назначению экономических ресурсов (ценностей) и, во-вторых, ориентированы на получение субъектом пользы (выгоды, прибыли) от их обращения. При этом, экономическими ресурсами с точки зрения социологии, могут быть: статусы, внешний вид человека, профессия, квалификация, основные фонды, оборотные средства, денежные средства, ценные бумаги и многое другое. Экономическое поведение может реализовываться по различным схемам мотивации: рациональной, утилитарно-прагматической, эмоционально-аффективной, традиционной, нормативно-императивной, гедонистической и пр. Рациональность экономического поведения людей (т.е. схема действия по принципу «меньше тратить, больше получать») не может быть достигнута на сто процентов, но проявляется как тенденция, ограничиваемая:

- действиями отдельных людей, преследующих свою выгоду, и «играющих» на общем с данным субъектом «ресурсном поле»;
- функционированием социальных институтов, «сподвигающих» множество людей вести себя рационально и в рамках определенных правил;
- привычками, социальными стереотипами, навыками, «побуждающими» людей следовать традиционным процедурам, наработанным в ходе социальной эволюции.

Основой экономического поведения является экономическое действие – одна из форм действия социального. Оно может пониматься, как осуществление субъектом контроля над ограниченными ресурсами ненасильственными методами в целях удовлетворения своих потребностей.

Напомним, что социальное действие – это структурный элемент деятельности, связанной с социальным поведением, представляющий собой форму деятельности необщего плана, во-первых, содержащую в себе внутреннее смысловое единство, и, во-вторых, соотносящееся по этому смыслу с действиями других людей и ориентирующееся на эти действия (т.е. социальное действие внутренне мотивировано, а производящий его субъект ориентируется на ожидаемую от других людей наиболее вероятную ответную реакцию).

Трудовое поведение.

Теперь рассмотрим более подробно трудовое поведение. Это – также одна из форм или же модификаций поведения социального. Трудовое поведение может быть определено как совокупность действий и поступков, сопровождающих процесс взаимодействия человека с предметами труда и другими людьми в процессе трудовой деятельности.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:⁵

- * циклически повторяющиеся действия, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые состояния или ситуации (они однотипны по своим результатам);
- * маргинальные поведенческие акты (действия и поступки), проявляющиеся в периоды переходных состояний от одного статуса к другому:

 - * поведенческие схемы и стереотипы (часто встречающиеся образцы поведения, возникающие при наличии типичных для представителя данной группы ситуаций);
 - * действия, в основе которых лежат рационалистические смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
 - * поведенческие акции, совершаемые субъектом под влиянием каких-либо обстоятельств;
 - * спонтанные действия и поступки, спровоцированные возникшими у человека эмоциональными состояниями;
 - * следование стереотипам массового и группового поведения (может быть как осознанным, так и неосознанным);
 - * поведенческие акты, реализуемые вследствие усвоения результатов влияния других субъектов (людей или организаций), применяющих различные формы убеждения и принуждения.

Трудовое поведение отражает функциональное содержание производственного процесса, является формой приспособления работника к требованиям технологии, условиям организационной среды и социального окружения. В нём проявляются социальные стандарты, стереотипы и социально-профессиональные установки, усвоенные человеком в процессе социализации и наработки жизненного опыта.

Выделяют следующие **виды (или модификации) трудового поведения.**

Индивидуальное и групповое – используя в качестве основания субъекта поведения.

Исполнительское и управленческое – по основанию преобладающей производственной (организационной) функции.

Инициативное и жестко детерминированное – по степени детерминированности.

Нормативное и отклоняющееся – по степени соответствия принятым организационным нормам.

Формально регламентированное и неформальное – по степени формализации.

⁵ Приводится на основе материалов работ: Социология труда: Учебник/ Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. С. 155.; Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. С. 348-349.

Внутренне или внешне мотивированное – по характеру преобладающей мотивации.
Инструментальное или экспрессивное – по сфере осуществления в жизнедеятельности организации.

Трудовое поведение может реализоваться в различных формах (или же проявлениях):⁶

1. Стратификационное поведение. Эта форма поведения связана с профессиональной, социальной и трудовой карьерой. При её осуществлении человек сознательно следует в течение определенного времени путем своего профессионального или иного продвижения, т.е. его действия и поступки, связанные с трудовой деятельностью ориентированы именно на перспективные карьерные достижения.

2. Церемониальное и субординационное поведение. Поведенческие проявления, характерные для этой формы связаны с теми ролями, исполнение которых предписывается формальными и неформальными статусами членов организации. Оно проявляется на разных уровнях организационной иерархии и выполняет ряд функций: обеспечивает воспроизводство и даже оптимизацию производственной деятельности организации, способствует сохранности и трансляции организационных ценностей, обычаев, образцов поведения, способствуют интеграции работников в организацию. Эта форма трудового поведения связана с реализацией профессионального и должностного этикета.

3. Адаптивно-приспособленческое поведение. Форма поведения, связанная с процессом адаптации работника к новым профессиональным статусам, ролям и организационным требованиям. Одна из важных его функций – сохранение целостности организации. Такое поведение часто встречается в фазе вхождения работника в производственный процесс, в коллектив, в профессиональную среду.

4. Организационное поведение. Форма трудового поведения, связанная с процессом сопряжения стремления его субъектов – действующих в рамках организации отдельных работников и социальных групп – достичь своих специфических целей с целями и задачами их организации.

5. Характерологические (лично-психофизиологические) формы поведения. Обусловлены особенностями личности, характера, темперамента, нервной системы конкретных людей, вовлеченных в трудовой процесс.

Из приведённых описаний двух из множества возможных модификаций поведения видно, что важным аспектом существования всех поведенческих проявлений выступает система его регуляции.

Остановимся на этом особо.

II.2. Мотивация как элемент регуляции поведения

Мы уже говорили о том, что мотивация поведения – это один из элементов механизма регуляции поведения человека.

Всего же, существует 3 контура (или 3 системы) регуляции поведения человека: психофизиологический (связанный с работой эндокринной системы; его изучением занимаются психофизиология и общая психология), психологический или личностный (связанный с типом личности и устойчивыми личностными характеристиками человека; его изучением занимается общая психология), социальный (связанный с функционированием в обществе социальных институтов, системы ценностей, норм, поведенческих эталонов и установок, а также – групповых ожиданий и санкций – изучается социальной психологией и социологией). И вот область регуляции, связанная с мотивацией поведения, относится как раз ко второму и третьему контурам регуляции.

⁶ Приводится на основе работы: Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. С. 352-354.

Скажем несколько слов о том, что такое **социальные механизмы**.

Рассматривая социальные механизмы регуляции поведения и социальных отношений людей, прежде всего, обозначим наиболее общие черты, характерные для всех социальных механизмов, вне зависимости от их специфики.⁷

Во-первых, по отношению к обществу социальные механизмы выполняют функцию регулирования социальных процессов таким образом, чтобы приводить их в соответствие с общественными потребностями.

Во-вторых, основой существования социальных механизмов служат исторически сформировавшиеся в обществе социальные институты, определяющие устойчивые формы всех видов социального поведения (включая трудовое и экономическое).

В-третьих, поскольку субъектом, приводящим в движение социальные механизмы, являются имеющиеся в обществе социальные группы, характер и интенсивность их функционирования зависят от особенностей взаимодействия и состояния упомянутых групп.

В-четвертых, элементы, составляющие социальные механизмы разнородны по своей природе: среди них имеются носящие как материальный, так и духовный характер и, соответственно, относящиеся как к сфере общественного бытия, так и к сфере общественного сознания.

В-пятых, в состав социальных механизмов входят как элементы, легко подверженные ситуативным влияниям и способные изменяться под воздействием ситуативно возникающих обстоятельств, так и весьма устойчивые элементы, обладающие значительной (проявляющейся в историческом масштабе) устойчивостью.

Конкретизируя сказанное, можно полагать, что в наиболее общем виде, под социальным механизмом регулирования социального поведения можно понимать устойчивую структуру типов социального поведения субъектов, а также их взаимодействия в процессе сопряжения трудовых деятельностей. Это означает следующее: о социальном механизме можно говорить, когда на социальное поведение *i*-го типа, практикуемое одним субъектом, другой субъект отвечает тем, что начинает устойчиво практиковать поведение *j*-го типа и такая ситуация становится нормальной, типичной для данной социальной среды.

Пояснить это можно с помощью следующего примера. Допустим, в автомобиле какого-либо таксиста – работника автопредприятия произошла поломка. По поводу ее исправления, он обращается за помощью к механику из той же организации. Отметим, что механик именно за выполнение работы по ремонту автопарка получает в данной организации заработную плату. При этом, однако, если таксист не «отблагодарит» данного механика материально в соответствии с неформальным пониманием этого вопроса, сложившемся в конкретной организационной культуре, то ремонт либо не будет произведен вовсе, либо будет произведен в нереально-длительные сроки и с плохим качеством – вот иллюстрация взаимосоответствия образцов поведения, практикуемого двумя субъектами, функционирующими в рамках определенного нормативного поля.

Регулятивные свойства социального механизма трудового поведения, определяются с одной стороны, особенностями системы социальных институтов, с другой же – социально-экономическим положением различных субъектов, особенностями их мышления, трудового сознания, их интересов.

Рассмотрим теперь важнейший субъективный элемент системы социальной регуляции поведения – его мотивацию, при этом, сделаем это на примере именно мотивации трудового поведения, поскольку труд является ключевым фактором способа жизни человека как био-социального существа.

⁷ Социология: Учеб. пособие для вузов / А.Н. Елсуков, Е.М. Бабосов, А.Н. Данилов и др. Под ред. А.Н. Елсукова. Минск: ТетраСистемс, 2000. С. 294.

Итак, для чего руководителям, а также их консультантам и экспертам по социально-трудовым, социально-политическим и иным вопросам нужно ориентироваться в особенностях мотивации людей (тех граждан, или – работников, на которых распространяются принимаемые управленческие решения или законы, и от отношения которых этим решениям будет, или не будет суждено реализоваться?)

Различным типам хозяйственного механизма (хозяйственного уклада) общества соответствует определенный нормативный мотивационный тип работника. Именно на этот нормативный тип и бывает ориентирован хозмеханизм. То же можно утверждать и относительно отдельно взятой организации. В случае несоответствия требований, предъявляемых хозяйственным механизмом, – с одной стороны, и значимых мотивационных характеристик преимущественно воспроизводящихся в обществе (или в условиях организации) работников, – с другой, эффективность деятельности организаций, равно, как и всего общественного производства будет неизбежно снижаться.

Руководству как государства в целом, так и любой фирмы необходимо ориентироваться в том, с каким типичным работником ему приходится иметь дело (на что он ориентирован, чего ожидает от организации), а также – с чем могут быть связаны особенности его мотивации. От понимания этого напрямую зависят: адекватность осуществляемых стимулирующих воздействий, степень притяжения конкретными работниками проводимых в жизнь программ и мероприятий, интенсивность поддержки людьми всевозможных управленческих начинаний и многое другое.

Все это имеет прямое отношение к выбору человеком конкретной стратегии своего трудового (шире – социального) поведения. Ведь известно, что для эффективной работы организации любого масштаба важно, чтобы ее стратегические цели и формы их достижения сочетались с ценностными ориентациями и индивидуальными стратегиями поведения отдельных людей, а также нормам и ценностям составляющих её групп.

Возможных стратегий трудового поведения людей может быть довольно много. Вопрос в том, насколько вероятна в данных условиях реализация какой-либо из них.

В качестве примера таких стратегий в трудовой сфере назовем:

1. Продолжать активную трудовую деятельность вне сферы общественного производства или же своей основной работы (допустим, на своем садовом хозяйстве, в режиме индивидуальной трудовой деятельности, в сфере мелкого частного предпринимательства), совмещая ее с основной работой.

2. Поведение, связанное с потребительским отношением к жизни, согласующееся с принципом «меньше тратить – больше брать».

3. Осуществлять максимально активную деятельность в рамках своей основной работы.

ВАЖНО!

Проблема отношения человека к труду вообще или к труду в рамках организации, по существу, может быть сведена к разговору о том, каково соотношение того, что человек, работая, может дать обществу (организации) и что общество (организация) может дать человеку за его труд. И если работа в общественном производстве или в конкретной фирме не позволяет человеку выйти на социально-нормальный уровень жизни или реализовать свои основные, наиболее значимые потребности, то она утрачивает центральные позиции в его мотивационном комплексе.

Что такое мотивация? Основные определения. В общем случае, мотивом можно назвать некоторое внутреннее психическое образование, побуждающее человека к действиям (деятельности) и связанное с удовлетворением потребности. Как и потребности, мотивы выступают элементом системы регуляции поведения личности. Тогда трудовым мотивом является такое психическое образование, порождающее стремление человека-

работника удовлетворить свои потребности с помощью каких-либо благ, полученных за затраченный им труд. Подчеркнем, что мотивы могут быть как трудовыми, так и нетрудовыми. Соответственно, и система мотивов, – мотивация, – также бывает трудовой, или нетрудовой. Различать эти виды мотивации нужно потому, что активность человека в тех или иных сферах деятельности может порождаться как трудовой, так и нетрудовой мотивацией. Например, необходимую человеку сумму денег (потребное благо) он может заработать, или же украсть, либо – выиграть в карты, равно, как получить и другими способами. Понятно, что трудовая мотивация будет побуждать его к действиям только в первом случае. Во всех прочих способах получения искомого блага мотивация также будет иметь место, но это будет не трудовая мотивация. Любые из потребностей могут быть удовлетворены при помощи различных видов деятельности – как трудовой, так и нетрудовой. Итак, мотивы могут быть как трудовыми, так и нетрудовыми. Мотивация – иерархически организованная система мотивов, определяющая направленность активности человека. Кроме иерархической системы мотивов личности, этим термином обозначаются процессы ее формирования и развития. Имеются различные варианты типологий мотивации, но всегда можно говорить о внешней (когда достигнутый человеком результат оценивается

окружающими и именно это важно для субъекта) и внутренней (когда результат является внутренним достижением самого человека, что для него и имеет первостепенную важность). Потребность – это осознание человеком отсутствия какого-либо блага. Схематично структуру мотивации можно изобразить следующим образом (рис. 1).

Схема потребностной модели структуры мотивации (один из вариантов)



Рис. 1.

То есть, определив свою потребность, прикинув цену необходимых для её удовлетворения действий, человек осуществляет действие, направленное на получение блага, способного удовлетворить эту потребность. Это благо становится для него вознаграждением. Вознаграждение может быть внешним или же внутренним. То есть иметь ценность в глазах окружающих, либо – быть самоценным для субъекта. При соблюдении ряда условий полученное благо может являться стимулом, то есть как бы – «подстегивать» человека к дальнейшей активности в данном направлении, выполнять стимулирующую функцию.

Вот эти условия.

Условия возникновения стимулирующего эффекта

Для нормального осуществления стимулирования труда должен соблюдаться ряд условий:

- 1) наличие набора разнообразных благ сходного назначения;
- 2) наличие у субъекта способностей к данной деятельности;
- 3) наличие дефицита соответствующего блага в обществе;
- 4) цена достижения блага при помощи трудовой деятельности должна быть **ниже (!)**, чем цена достижения того же блага при проявлении активности в иной сфере (т.е., образно говоря, – воровать должно быть менее выгодно, чем честно зарабатывать).

Для удовлетворения потребностей в любом обществе имеется набор благ, выбор которых определяется общественными условиями существования, но он ограничен. К тому же потребление ряда благ носит и престижный характер. Именно в связи с этим какое-либо

благо может оказывать мотивирующее воздействие только при условии его дефицита в обществе.

Существует несколько классификаций мотивов, определяющих приоритетные цели людей, и еще более обширное множество самих мотивов.

Так, кроме прочих, выделяют такие группы мотивов:

1. Мотивы содержательности труда (для человека значима содержательная сторона той деятельности, которой он занимается).

2. Мотивы оплаты труда (для человека значимо материальное вознаграждение за его труд, которое может выступать в различных формах: заработная плата, надбавки, премии, беспроцентные ссуды, социальные блага типа путевок на отдых, квартир, автомобилей и иных ценных предметов).

3. Мотивы статусные (это мотивы, связанные с получением правительственных и иных наград, достижением карьеры, уважения окружающих, общения в коллективе и др.).

4. Общественные мотивы (для человека значимо желание отдавать свои силы и способности на благо отечества, приносить пользу людям).

5. Мотивы свободного времени, личной свободы.

На соответствующие и / или другие ценности люди могут быть ориентированы. (Справочно: **ценности** – мотивационно значимые материальные или идеальные объекты, явления и т.п., имеющие личностную значимость для субъекта, т.е. воспринимаемые им как «значимые для меня») Причем в мотивационном комплексе конкретного человека могут преобладать как отдельные ценности, так и их сочетания. Но разные люди стремятся реализовать в труде разные цели, и движут ими различные мотивы. На основании развитости тех или иных групп мотивов, их доминирования, человек старается выбрать сферу приложения своих сил, ту или иную работу. То есть определяются ценностные ориентации его личности.

В соответствии с тем, какие мотивы являются для человека наиболее значимыми, можно выделить типы работников (согласно особенностям их трудовой мотивации). Это значит, что, устраиваясь на работу, конкретные люди готовы пожертвовать чем-то ради того, чтобы реализоваться в главном для них. Например, если для кого-то значимо материальное вознаграждение за труд, то этот человек принципиально готов пожертвовать – в некоторой мере – (предположим) содержательностью или общественной важностью работы ради величины ее оплаты. Это не значит, что такому работнику вовсе безразличны всякие иные ценности. Он стремится их также реализовать, но при условии максимального достижения доминирующих в его мотивационном комплексе. Выше говорилось о необходимости понимания того, какие деформации характерны для мотивации конкретных сотрудников. Рассмотрим эту тему подробнее. Прежде всего, – как измеряются характеристики мотивационного комплекса человека, его системы ценностей и личностных ориентаций. Для этого к настоящему времени разработаны, апробированы и достаточно хорошо себя зарекомендовали психологические тесты, применимые не только в научно-исследовательской, но и для практической деятельности в области организационной психодиагностики. Вот наиболее популярные из них:

тест М. Рокича (методика изучения ценностных ориентаций), адаптация которого произведена Д.А. Леонтьевым под названием «Методика изучения ценностных ориентаций» (МИЦО),⁸

«Тест смысложизненных ориентаций» (СЖО)⁹, являющийся адаптированной версией Д.А. Леонтьева теста «Цель в жизни» Дж. Крамбо и Л. Махолика;

«Рисунок несуществующего животного» (РНЖ) М.З. Дукаревич;¹⁰

⁸ См.: Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: «Смысл», 1992.

⁹ См.: Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – М.: «Смысл», 1992.

¹⁰ См.: Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Климова Е.А. – М.: РПО, 1999. С. 62 - 64.

методика «Неоконченные предложения» М.О. Калашникова;¹¹

методика «Мотивационный профиль личности» (МПЛ) В.Э. Мильмана.¹²

Заметим, что диагностика мотивационно-ценностных особенностей сотрудников несет в себе определенные сложности. Большинство тестов (пожалуй, за исключением теста М. Рокича) требуют специальной психодиагностической подготовки, опыта их использования и значительных временных затрат. Однако полученная с их помощью информация пригодна для долгосрочного прогнозирования поведения и развития человека. Поэтому лицам, не имеющим специальной подготовки можно порекомендовать получать необходимую информацию с помощью традиционного социологического анкетного опроса или же – путем интервьюирования сотрудников фирмы в «приватной» беседе. В последнем случае необходимо, однако, чтобы у сотрудника, проводящего такое интервью, имелись заранее заготовленные план (сценарий) его проведения и схема анализа полученной информации.

Далее мы будем иметь в виду сведения, полученные именно при проведении анкетного опроса или же интервьюирования.

В связи с этим, используем классификацию ценностей, связанных именно с теми мотивами, о которых говорилось ранее: содержательность труда, оплата труда, статус, общественно значимые ценности, свободное время.

Работникам может быть задан вопрос: «Какие из перечисленных трудовых ценностей наиболее значимы для Вас?». Оценка может производиться по любой шкале, например, в процентах или в баллах. По каждому из опрошенных, мы получим какой-то результат, характеризующий состояние его ценностного сознания (табл. 1). Далее, этому же сотруднику можно задать вопрос: «В какой мере Вы можете реализовать эти ценности, работая в данной организации?» (пример соответствующего опросника – в табл. 1).

Табл. 1 – Пример опросника для изучения мотивации

Значимость для Вас			Ценности	Возможность реализации		
Не значимо	Средне значимо	Очень значимо		Не могу реализовать	Частично могу реализовать	Полностью могу реализовать
1	2	3	1. Содержательность труда	1	2	3
1	2	3	2. Оплата труда	1	2	3
1	2	3	3. Статусные ценности	1	2	3
1	2	3	4. Общественно-значимые ценности	1	2	3
1	2	3	5. Свободное время	1	2	3

¹¹ См.: Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Климова Е.А. – М.: РПО, 1999. С. 65 - 67.

¹² См.: Мильман В.Э. Мотивационный профиль личности. В кн.: Практикум по психодиагностике // Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990.; Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Климова Е.А. – М.: РПО, 1999. С. 67 - 69.

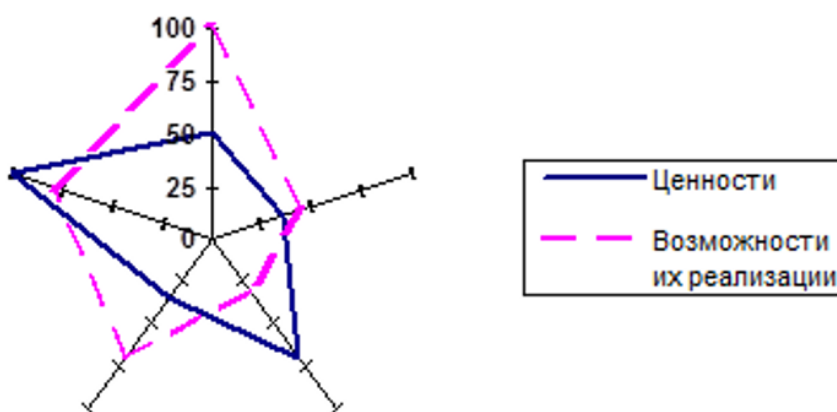
Условный результат отражен в табл. 2.

Таблица 2 – Значимость трудовых ценностей и возможности их реализации для сотрудников фирмы “Колобок” (абстрактный пример)

Наименование трудовых ценностей	Средние оценки, данные работниками по соответствующим пунктам, баллы	
	Значимость трудовых ценностей	Возможности реализации ценностей
1. Содержательность труда	50	100
2. Оплата труда	35	45
3. Статусные ценности	70	30
4. Общественно-значимые мотивы	35	70
5. Свободное время	100	80

В дальнейшем мы можем сопоставить значимость заранее выделенных ценностей с возможностью их реализации (в рамках конкретной фирмы). Это отражено на рисунке 2.

Значимость трудовых ценностей и возможности их реализации для сотрудников фирмы “Колобок” (абстрактный пример)



Оси расположены «по часовой стрелке»:

1. Содержательность труда
2. Оплата труда
3. Статусные ценности
4. Общественно-значимые мотивы
5. Свободное время

Рис. 2.

В приведенном примере можно наблюдать следующие особенности деформации. Из предложенного набора ценностей наиболее важными являются «свободное время» и «обстоятельства, обеспечивающие работнику достижение высокого статуса»; наименее значимы – «оплата труда» и всё то, что связано с общественной значимостью выполняемой работы. Само по себе это не хорошо и не плохо. Но если сравнить это с имеющимися у работников данной фирмы возможностями реализации, то окажется, что только половина из высокозначимых ценностей (а именно остающееся от работы свободное время) может быть реализована. С другой стороны, реализацию того, что имеет небольшое значение для работников, данная организация способна обеспечить.

И только значимость и возможность реализации таких ценностей, как «свободное время» и «оплата труда», находятся в приблизительном равновесии. Конечно же, такое положение в организации не может быть признано удовлетворительным.

Можно также рассматривать не отдельного работника, а обобщив результаты, проанализировать ситуацию «в целом» по организации. В итоге мы получим представление о том, что именно работники ожидают от организации, с одной стороны, и что организация может им предоставить – с другой (если ситуацию рассматривать с точки зрения особенностей сформировавшегося у них мотивационного комплекса).

Такой анализ позволит усовершенствовать (сделать более адекватными) принципы стимулирования работников, что повысит не только их трудовую активность, но и вероятность проявления их лояльного отношения к организации (в частности, исключит такое явление, как «промышленный шпионаж» и ему подобные).

А те деформации спектра потребностей, сопряженные с системой ценностей человека, о которых говорилось, как раз и отражаются в несоответствии развитости значимых трудовых ценностей и имеющихся возможностей их реализации (рис. 2).

Напомним, одним из необходимых условий эффективной работы организации является соответствие работающих в ней людей требованиям, предъявляемым к ним системой хозяйствования.

Здесь становится актуальной проблема качества человека-работника. Действительно, как оценить, хорош или плох для общества или же конкретной организации тот или иной мотивационный тип работника?

Для ответа на этот вопрос нужно посмотреть, а как эти типы связаны с результативностью труда. Это можно сделать, сопоставив данные о принадлежности конкретных работников к тем или иным мотивационным типам, например, с экспертной оценкой результатов их труда.

Далее желательно проследить динамику соотношения представителей конкретных типов (в обществе или организации), сопоставить её с предъявляемыми требованиями и стоящими задачами; выяснить, какой тип работника активнее воспроизводится. Предложенные рассуждения приводят нас к идее о необходимости ориентации в том, каково качество работника.¹³ Его основные показатели: уровень здоровья, уровень квалификации, уровень благосостояния и уровень сознания.

Уровень здоровья позволяет судить о возможностях работника трудиться с высокой интенсивностью.

Уровень квалификации говорит о том, в какой мере работник подготовлен и соответствует предъявляемым к его труду организационно-технологическим требованиям.

Уровень благосостояния сопряжен с такими особенностями трудового поведения человека, как способность к интенсивному труду и предприимчивость. Ведь высокая интенсивность трудовой деятельности предполагает наличие у человека возможностей полноценного отдыха, восстановления затраченных ресурсов. Проявление же предприимчивости непосредственно связано с высоким уровнем материального достатка

¹³ См. на эту тему: Жуков В.И. Реформы в России: 1985-1995 гг. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1997.

как фактора материального обеспечения, неизбежно возникающего личного конкретно-экономического риска.

Уровень сознания связан с системой целей, ценностей и мотивацией человека; с особенностями его трудовой морали, определяющими его отношение к труду и организации в целом.

Функционирование же любого хозяйственного механизма (синоним – хозяйственного уклада), как подчеркивалось выше, предполагает выдвижение ряда специфических требований в отношении типичного работника. Так, например, в рамках административно-командной экономики вписывающийся в неё работник должен быть прежде всего старательным исполнителем решений вышестоящего руководителя – своеобразным «винтиком», притертым к соседним с ним элементам. В этом состоит одно из принципиальных ее требований. Хозмеханизм с элементами рыночного регулирования (действующий в новых условиях отечественной реформы) предполагает, как минимум, требования высокой квалификации, высокой интенсивности труда и предприимчивости.

А какие условия для формирования трудовой мотивации сложились к настоящему времени? С каким среднестатистическим работником мы сегодня имеем дело? Насколько соответствует современному российскому хозмеханизму тот тип работника, который сегодня преимущественно воспроизводится в нашем обществе?

Несколько слов о социальных механизмах стимулирования труда – в дополнение к сказанному выше о социальных механизмах.

Успех деятельности любой организации, во многом, связан с умением руководства настраивать людей на заинтересованное отношение к труду; с его способностью выстроить такую схему побуждения к труду, при которой у работников формировался и активизировался бы высокий уровень трудового самосознания, проявляющийся в технологичности, экономичности и этичности их профессиональной деятельности. Достижение этого не в последнюю очередь зависит от эффективности механизмов побуждения к труду и связанной с ними системы стимулирования.

Стимулирование труда – это комплекс социально-экономических, этических и психолого-педагогических условий, форм и методов направленного воздействия на сознание людей, обеспечивающих формирование у них уважительного отношения к труду, стремление к достижению высоких его результатов на данном рабочем месте и лояльного отношения к своей организации.

В связи с этим, рассмотрим пример содержательного анализа особенностей воздействия заработной платы на работников.

Зададимся вопросом: насколько оплата труда может оказывать стимулирующее воздействие, и к чему она способна стимулировать?

Часто в организациях случается так, что повышение размеров оплаты труда работников не приводит к ожидаемому руководством усилению их трудовой активности. Почему так происходит?

Как известно, для того чтобы человек был заинтересован в своей заработной плате, она должна выполнять **три функции: воспроизводственную, статусную и стимулирующую** (выделяют еще регулирующую функцию, но она связана со взаимоотношениями на рынке труда, поэтому в дальнейшем рассматриваться не будет). Если хотя бы одна из них не реализуется, то зарплата теряет свою изначальную значимость для работника. Что же получилось с функциями заработной платы работников нашей организации?

Не секрет, что работник может трудиться с разной степенью напряженности, которая во многом определяется им самим. Его трудовая активность некоторым образом может влиять на получаемые заработки. Таким образом, зарплата может быть минимально возможной, меньше которой человек не получит, как бы плохо он не работал; реальной, такой, которую работник получает на самом деле или же максимально возможной для

работника данной категории в данной организации (рис. 3). Когда стали выяснять, а каковы же общие тенденции, связанные с реальными заработками в рассматриваемой организации, то оказалось, что они по своей величине как бы тяготеют к минимальной зарплате.

Причины такого положения связаны с тем, что на данном предприятии сложилась ситуация, при которой работник, – как бы хорошо он ни трудился, – имеет возможность получить за свою работу такую максимально возможную для него сумму денег, которая все равно, будет меньше достаточной для того, чтобы он смог перейти на качественно иной, более высокий уровень потребления. Соответственно человек не видит смысла напрягаться на такой работе (см. рис. 3).

Схема соотношения величин заработков (согласно Г.К. Булычкиной (Балашовой))



Обозначения:

MIN – средняя величина минимальной зарплаты

R – средняя величина реальной зарплаты

MAX – средняя величина максимальной зарплаты

D – средняя величина достаточной зарплаты

Рис. 3.

Поэтому если руководство фирмы повышает оплату труда работника в надежде на «автоматическое» повышение его трудового энтузиазма, а он тем не менее, не начинает радовать увеличением своей трудовой активности, то прежде всего в этом случае надо разобраться в следующем:

1. Позволяют ли организационные условия производства, состояние и характеристики оборудования, на котором он работает повысить продуктивность труда.

2. Позволяет ли имеющийся уровень квалификации работника повысить продуктивность его труда.

3. И если с этим все в порядке, тогда надо разобраться в том, каково его понимание уровня реальной, максимально возможной и достаточной зарплаты,

а также – каково понимание размеров справедливой оплаты труда (по отношению: к имеющейся у него квалификации, к величине заработков его коллег аналогичной квалификации, к величине заработков работников, занимающих аналогичные должности на других предприятиях родственного профиля и пр.).

Заметим, что обозначенные методические принципы применимы как для изучения характера воздействия оплаты труда работников в конкретных организациях, так и для соответствующего анализа, охватывающего масштабы общества в целом.

Мы рассмотрели некоторые концептуальные стороны вопроса. В заключение напомним **широко известные формулировки некоторых принципов (или правил), связанных с эффективностью мотивирующего воздействия.**

- Принцип насыщения потребности: полностью удовлетворенная потребность перестает способствовать формированию мотива.

- Принцип временной оптимальности стимулирования (поощрения / наказания), предполагающий безотлагательность поощрения / наказания во времени: чем больше временной интервал между поступком и стимулирующим воздействием, тем меньше эффект.

- Воздействие поощрения, особенно в долгосрочной перспективе, эффективнее наказания.
- Способ и форма поощрения оказывают большее стимулирующее воздействие, чем его величина.
- Поощрение за достигнутые промежуточные результаты повышает мотивацию работников. Незапланированные поощрения за высокие результаты оказывают лучшее стимулирующее воздействие.
- Следует избегать поощрений в чрезмерно больших размерах. Это может вызвать зависть других сотрудников и осложнить отношения в коллективе.
- Большинство нематериальных стимулов оказываются более эффективными в сочетании с материальными.

Завершая разговор о мотивации, отметим, что, несмотря на ряд качественных теоретических разработок, пока не удалось создать полностью адекватной объяснительной схемы комплекса этих явлений.

Хоть эффективность труда и связана с удовлетворением потребностей, на неё оказывают влияние многие другие факторы. Например, удовлетворение потребностей может не сказаться на эффективности труда из-за недостаточной квалификации, отсутствия соответствующих знаний или подготовки; могут сказываться также плохие условия труда, особенности организации труда и осуществляемого руководства, а также свойства самой выполняемой задачи.

Мы рассмотрели вопросы мотивации поведения применительно к социально-трудовой сфере, поскольку именно в ней эти процессы проявляются наиболее наглядно. Однако, схожие явления можно наблюдать и в отношении мотивации как элемента механизма регуляции поведения людей в любой из сфер жизнедеятельности нашего общества.