

УДК 316.43

**РЕФЛЕКСИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ
КАДРОВОЙ РАБОТЫ****REFLEXES MOTIVATION RESEARCH IN THE WORK OF PERSONNEL****А.А. Горяинов
A.A Goryainov***Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85**Belgorod State National Research University,
85 Pobeda St., Belgorod, 308015, Russia**E-mail: goryainov@bsu.edu.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются теории мотивации персонала, дается анализ классических моделей с позиции более современной критики и рефлексивного подхода. Анализируются перспективы применения классических технологии мотивации персонала в системе кадровой работы организаций, занимающихся социальным обслуживанием населения.

Resume. The article deals with the theory of motivation, analyzes the classic models from the perspective of a modern criticism and reflective approach. The prospects of the use of classical techniques of personnel motivation system of personnel of organizations involved in social services to the population.

Ключевые слова: трудовая мотивация, управление кадрами, социальная сфера.
Key words: labor motivation, personnel management, social sphere.

Введение (теоретический анализ). Перемены в жизни общества, вызываемые экономическими и социально-политическими трансформациями, ведут к возрастанию роли человеческого фактора и значения личностных качеств работников. Предотвратить отток профессиональных сотрудников из социально значимых структур общества - задача, которая отчасти может быть решена за счет выстраивания эффективной системы мотивации как в производственной и бизнес сфере, так и организациях, обеспечивающих социальный порядок и стабильность. Это обстоятельство на всех уровнях, усиливает потребность в регулировании социальных процессов, в грамотном научно обоснованном управлении социальным развитием и системой кадровой работы. Найти способ эффективно и рационально управлять людьми, поместив его с набором всех необходимых процедур и механизмов в стройные рамки эффективно функционирующей системы – системы управления персоналом – является одной из важнейших задач, в решении которой заинтересована каждая организация.

На наш взгляд, в современном российском обществе организации, которые занимаются кадровой работой (человеческими ресурсами) часто функционируют не достаточно эффективно, являются весьма слабыми в профессиональном отношении. Эффективная система управления человеческими ресурсами основывается на адекватном механизме мотивации, который призван обеспечивать личную заинтересованность каждого работника в высоких результатах своей деятельности и тем самым способствовать росту индивидуальной производительности труда на каждом рабочем месте. Как максимально использовать потенциал своих сотрудников, как побудить человека к деятельности, выработать склонность к постоянным нововведениям – это ключевые вопросы обеспечения стабилизации производства и работы организации. Особую актуальность этот вопрос приобретает, если речь идет об организации социального обслуживания населения, поскольку измерение производительности и эффективности там не имеет жесткой формализации, а оплата труда в этой сфере остается не высокой. Мотивация труда, подготовка персонала и удержание профессиональных кадров становится одной из актуальных проблем делового администрирования.

Важность учета мотивации при разработке и реализации программ в области управления персоналом отмечается многими отечественными и зарубежными исследователями. Проблема находится в фокусе социологии управления, экономической социологии, социальной психологии, соприкасаясь с анализом ценностно-нормативного механизма организационной культуры и мотивации социальных действий. Научный анализ мотивации, связанный с классификацией социальных действий, берет свое начало в классических трудах М.Вебера [Вебер, 1991]. Многомерность мотивации конкретного социального действия рассматривается уже в работах Т. Парсонса, в системе основных ориентаций, характеризующих возможности альтернативного выбора. Ценности определенной культуры, являющиеся ядром ориентации в мире, и мотивация к конкретным

действиям, представляют собой предмет тех научных школ и традиций, у истоков которых стоят П.Бурдьё, А.Моль, М.Фуко, П. Бергер. Заинтересованность в прикладных алгоритмах управления социальным развитием и мотивацией работников возникла в индустриальных странах в связи с экономическими кризисами, депрессией, финансовыми потрясениями и жесткой конкурентной борьбой эпоху индустриальной революции. Были разработаны многочисленные теоретические подходы в области социального управления: подход с позиции выделения разных управленческих школ, процессный подход, ситуационный подход, системный подход. Но при всех попытках создать систему эффективной мотивации силами организационного менеджмента не удалось. Позже исследования мотивации труда были обогащены теориями Маслоу, МакКлеланда, Макгрегора, Герцберга, Врум, Лоулера и др [Вачугов., 2001]. В их работах основное внимание уделялось анализу факторов, лежащих в основе мотивации. Отечественная традиция исследования представлена, в частности, работами Б.Г.Ананьева, Л.С. Выготского, С.Л.Рубинштейна, Л.И. Божовича [Романов, 2000]. Современное звучание приобретают интегративные исследования социальных отношений и социально-экономических тенденций развития групп и общностей, исследуются стили управления и способы организационной коммуникации, социально-антропологические и социокультурные факторы на производстве и в организации. Так критика концепции Ф.Тейлора связана с тем, что его работы в определенной степени представляют собой набор рецептов, нежели научный анализ того, каким образом выстраивается процесс мотивации к труду, какие факторы оказывают на нее существенное влияние. Кроме того, у автора доминирует логика менеджмента, экспертный взгляд на работников как механический объект управления для отрегулирования системы производства. Ф. Тейлор в модели "экономического человека", в основном фокусируется на материальных, экономических стимулах, которые считал практически единственной силой, побуждающей человека трудиться, влияние иных мотивов либо нивелировалось либо их значение сводилось к минимуму. Подход Тейлора умаляет проявления личностных качеств, человек подбирается в организацию с учетом только объективных показателей.

Э. Мейо придал изучению процесса труда социально-психологический фокус. Совместно с командой своих коллег и сотрудников он исследовал влияние на уровень производительности женской бригады физических факторов и системы премиальной оплаты труда. Было выявлено (Хоуторнский эффект), что рост производительности труда отмечался даже тогда, когда воздействие измеряемых факторов снималось и происходило возвращение к изначальным условиям труда. Разработанная впоследствии концепция "человеческих отношений" Э.Мейо вывела социальные мотивы и факторы принадлежности к определенной стратификационной группе из закулисной зоны.

Анализируя два классических подхода Ф. Герцберг и Р. Ликерт, делают вывод о том, что деньги нельзя рассматривать как постоянно действующий фактор мотивации, поскольку люди работают за деньги до определенного предела, границами которого является удовлетворение личного представления о "хорошей жизни". Герцберг выявил две группы факторов: гигиенические (внешние по отношению к процессу работы) и связанные в основном с неудовлетворенностью работой и факторы-мотиваторы, связанные с процессом труда, признанием со стороны других, продвижением, иные условия отражающие удовлетворенность работой.

Для организации эффективного труда необходимо уделить особое внимание факторам-мотиваторам. В пользу этого мнения приводится такой аргумент: люди, сильно мотивированные самим процессом работы, легче переносят неблагоприятные "гигиенические" факторы. Проводя демаркационную линию между мотивами, связанными непосредственно с процессом труда, и мотивами, которые непосредственно с ним не связаны, Герцберг в то же время признает их теснейшую связь и взаимовлияние.

Необходимо отметить, что критика указанных направлений связана в основном с абсолютизацией мотивов одного вида. Это касается мотивов, связанных с различными материальными поощрениями, межличностными отношениями, самим характером работы.

В современной науке мейнстримной является точка зрения о полимотивированности человеческой деятельности. При этом представления о разнообразии мотивов, побуждающих человека к труду, в значительной мере расширились. К. Замфир акцентирует внутренние мотивы, порождаемые самой трудовой деятельностью (ее общественной полезностью, удовлетворением, которое приносит работа благодаря содержащимся в ней возможностям творчества, изобретательства, участия в организации и руководстве, общения, социального служения), и внешние, в состав которых входят заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу.

Согласно классификации В.В. Травина и В.А. Дятлова мотивы к труду делятся на духовные и биологические. К духовным мотивам относятся: потребность быть в коллективе, самоутверждение, самостоятельность, надежность, справедливость, состоятельность, мотив приобретения нового.

Исследователи, занимающиеся программами обогащения труда, пришли к выводу, что работнику для успешной деятельности необходимо иметь: благоприятную окружающую среду, ощущение значимости работы, отсутствие постоянного контроля, отсутствие монотонности, личное пространство, участие в планировании. например, Э. Гомерсол эмпирически выявил более тридцати потребностей на которых базируется мотивация, доминирование той или иной потребности порой определено субъектностью самого работника, его социокультурными и иными особенностями. В этот перечень вошли потребности, связанные с зарплатой, социальной безопасностью, справедливостью, дружбой, свободой действовать и делать ошибки, с условиями труда, участием в доходах фирмы, доступом к информации, возможностью продолжения образования.

Социологические исследования, проводимые в 70х годах прошлого века выявили, что основными мотивами труда являются: ориентация на содержание трудовой деятельности, ориентация на заработную плату, ориентация на возможности продвижения (повышения квалификации). Показана также ведущая роль "духовных" мотивов в процессе производственной деятельности, которая остается актуальной и в современном обществе.

Т.Л. Бадоев выделил так называемое "ядро мотивации": потребность в реализации индивидуальных особенностей, организация трудовой деятельности, санитарно-гигиенические условия труда, размер заработной платы, отношение администрации к труду, быту и отдыху работников. В сравнительном исследовании мотивации индийских рабочих, занятых на предприятии с ручным трудом (100 чел.) и фабричных рабочих (200 чел.) было выявлено, что в зависимости от типа предприятия те или иные мотивы выходят на первый план. Так, у рабочих, занятых на предприятиях с ручным трудом, ведущее место занимает мотивация, связанная с заработком, безопасностью работы, возможностями продвижения, режимом работы. У рабочих, занятых на фабриках, ведущими мотивами являются: возможность повышения квалификации, хороший руководитель, режим работы, подходящий тип работы.

Приведенные данные показывают, что многие характеристики мотивов меняются в зависимости от факторов различной природы: от социального строя, культурно-этнических особенностей, специфики организации, профессии, а также от индивидуальных особенностей работников, в частности, пола, возраста социального статуса. В организациях сферы социального обслуживания населения на сегодняшний день нет общего понимания тенденций развития социальных служб, что блокирует развитие не материальных кластеров мотивации, связанных с удовлетворением потребностей высшего порядка (самоактуализация, духовное и профессиональное развитие, социальное служение). Перманентное реформирование нормативно-правовой базы деятельности учреждений социальной защиты, и системы оценки качества труда и финансирования их деятельности дестабилизирует сотрудников, которые теряются в потоке происходящих изменений. Наблюдается существенная недоработка в технологиях повышения квалификации персонала, нет системы мотивации для притока молодых кадров. Повышение квалификации зачастую носит формальный характер подкрепленный жестким стилем руководства организаций сферы социального обслуживания. Так известно, что порой руководство организации направляет своих сотрудников на повышение квалификации за их собственный счет мотивируя угрозами увольнения или сокращения заработной платы. Сотрудники в свою очередь в этой ситуации мотивированы искать место где им выдадут "корочки", чаще всего это дешевые курсы, граничащие с профанацией повышения квалификации. Ориентация на опережение, новаторство, с учетом грядущих изменений не только организационно-правовых и экономических условий труда, но и характера, самого содержания трудовой деятельности, требует повышенного внимания к вопросам профессионального развития кадров социальных служб, а именно создания системы регулярного обновления специалистами своих профессиональных знаний, умений и навыков. Причем важно выстраивать эту систему на основе личной заинтересованности сотрудников, с применением как внешних экономических мотиваторов и долговременных социальных гарантий, которые бы стимулировали персонал постоянно повышать свою квалификацию, так и внутренних мотивов, связанных с ощущением значимости своей работы для других, высокой общественной оценкой данной профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация является одним из важных средств управленческого воздействия, она оказывает существенное влияние на деятельность человека, на его производительность труда. Организации социального обслуживания населения сегодня имеют слабые механизмы мотивации персонала как в поле материального поощрения так и в сфере развития профессионализма, творчества, изобретательства, участия сотрудников в организации и руководстве. Создание эффективной системы мотивации необходимо для каждой организации, целью которой является достижение наибольшей эффективности. Для того чтобы создать такую систему необходимо учитывать все сложности, которые могут возникнуть в процессе ее создания, учитывать все нюансы, которые усложняют и делают процесс развертывания мотивации неясным.

Список литературы References

- Вебер М. 1991. Избранные произведения. М., Прогресс, 544.
Weber, M. 1991. Selected works. M., Progress, 544.
Вачугова Д.Д., Березкина Т. Е 2001. Основы менеджмента / под ред. Вачугова Д.Д. М., Высшая школа, 365.
Vaculova D. D, Berezhkin Ie 2001. Foundations of management / edited by Vaculova D. D. M., Higher school, 365.
Романов П.В. 2000. Социологические интерпретации менеджмента. Саратов, Сар. гос. тех. ун-т, 56
Romanov P. V. 2000. Sociological interpretations of management. Saratov, Cap. state technical University, 56.