

Лопухин Владимир Юрьевич

доктор социологических наук,
профессор кафедры экономической теории
и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю.А. Гагарина

Lopukhin Vladimir Yuryevich

D.Phil. in Social Science,
Professor, Economic Theory
and Labour Economics Subdepartment,
Saratov State Technical University

Иванова Наталья Алексеевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры экономической теории
и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю.А. Гагарина

Ivanova Natalia Alekseevna

D.Phil. in Economics,
Professor, Economic Theory
and Labour Economics Subdepartment,
Saratov State Technical University

Исенгалиева Манера Ермековна

Isengalieva Manera Ermekovna

Змеев Василий Николаевич

Zmeev Vasily Nikolaevich

**РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ
СТИМУЛИРОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**DEVELOPMENT OF INCENTIVES
METHODS AS AN INSTRUMENT OF
EFFICIENCY IMPROVEMENT OF
LABOUR RESOURCES**

Аннотация:

В статье исследуются проблемы развития методов стимулирования трудовых ресурсов для повышения эффективности их использования. Рассмотрены система нравственно-психологических ценностей коллектива современной организации и перспективы повышения качества стимулирования трудовой деятельности на основе изучения научно обоснованных доктрин.

Ключевые слова:

поведение человека, мотивация, стимулирование, трудовые ресурсы, система нравственно-психологических ценностей, корпоративная культура.

Summary:

The paper investigates a problem of development of methods aimed at reinforcement of labor resources in order to improve their efficiency. The authors consider a system of moral and psychological values of a team at a modern organization and prospects of enhancement of the labour activity encouragement on the basis of the scientifically proved doctrines.

Keywords:

human behavior, motivation, incentives, labor resources, system of moral and psychological values, corporate culture.

При определении рекомендаций по повышению качества стимулирования трудовой деятельности необходимо сделать ряд уточнений. В том числе важно отметить то, что некоторые особенности современного состояния развития методов мотивации и стимулирования, которые, как известно, представляют собой своего рода две стороны одной медали, нуждаются, на наш взгляд, в дополнительном внимании.

Мотивы поведения человека во многом определяются его врожденными свойствами, формирующими в конечном итоге круг его потребностей. Не вдаваясь глубоко в структуру мотивации и присущие ей причинно-следственные связи, остановимся только на вопросе, непосредственно увязанном с заданной темой, – повышение эффективности трудовых ресурсов.

На наш взгляд, первым фактором, нуждающимся в уточнении, является проблема положительной и отрицательной мотивации.

Как известно, поведением человека управляют положительные мотивы (мотивы достижения) и отрицательные мотивы (мотивы избегания).

Соответственно учению Фрейда, изначально роль в инициации поведения человеческого индивида принадлежит инстинктам. Фрейд считал, что в формировании поведения человека и в целом в его жизни играют роль два всеобщих инстинкта. В основе поведения человека лежит, с одной стороны, инстинкт жизни (Эрос) и инстинкт смерти (Танатос) – с другой [1, с. 124].

Всякое существо на планете стремится к наибольшей эффективности. Наивысшая эффективность жизнедеятельности достигается сведенным к минимуму расходом энергии. Именно поэтому каждое существо (и человек не исключение) стремится в жизни к покою как высшему проявлению блаженства. Но даже при минимальном расходе энергии она рано или поздно иссякает,

а потому становится необходимым возобновлять ее запасы. Опасаясь смерти, организм переходит в состояние активности и действует напряженно до тех пор, пока не возобновит запасы энергии. А затем вновь погружается в состояние покоя. Таким образом, лень в живой природе выступает как защитное свойство организма. Более того, как считают современные американские исследователи Э. Райс и Дж. Траут, на протяжении всего исторического развития человеком двигают лень, жадность и любопытство [2]. Игнорировать эти качества – значит идти вопреки жизненной природе. Но человек научился добывать больше, чем ему нужно. Отсюда исходит деформация лени: она превратилась в уродливое отражение защитного свойства организма. Лень становится помехой в развитии человека и препятствием его оптимальной жизнедеятельности.

Человеческую жизнь Фрейд представлял как некую борьбу двух единых в своей противоположности устремлений. Фрейд считал, что борьба двух вечных сил Эроса и Танатоса является основным двигателем прогресса. Эрос представляет собой не что иное, как мотивацию к размножению и продолжению жизни, а Танатос – страх смерти и порожденную им агрессивность, мотивированную стремлением сохранить свою жизнь. Инстинкты подавляются социокультурной средой, что является следствием социализации индивидов, выражающейся в принятии или отторжении общепринятых норм морали. Единство и борьба Эроса и Танатоса по Фрейду определяет деятельность всего многообразия социальных групп и слоев, являющих собой совокупность народонаселения государств. Результат того или иного состояния сложившегося в данный исторический момент баланса сил Эроса и Танатоса в государстве назначает национальные приоритеты и формирует внутреннюю и внешнюю политику [3, с. 134].

Еще один посыл для рассмотрения состояния и перспектив повышения качества стимулирования трудовой деятельности мы видим в научно обоснованной доктрине сверхценности энергии. Действительным [первопричинным] основанием для любых процессов в природе является энергия. На этом базисе не вызывает сомнения утверждение, что энергия является самым ценным в природе [4, с. 14]. Как следствие, можно утверждать, что на мотивах сбережения энергии основывается устойчивая мотивация поведения всего живого, в том числе – человека. В этой связи, как мы уже отмечали выше, каждый живой организм стремится к состоянию покоя. Достигнув оно, блаженствует. Цепь вышеприведенных рассуждений дает нам основание полагать, что главным мотивом лени является Эрос, или, если угодно, мотив достижения.

Продолжением наших рассуждений является следующее: биологический объект выходит из состояния покоя под воздействием нарастающего опасного приближения к конечности запаса энергии, который неминуемо ведет к гибели. То есть основным мотиватором деятельного поведения человека (как объекта биологической среды) является мотив избегания опасного исчерпания запасенной ранее энергии, следствием которого [исчерпания] является практически однозначная его гибель. Именно это мы фиксируем в виде вывода по данному пункту рассуждения: деятельным поведением человека в основном управляет инстинкт Танатос, то есть связанный с ним напрямую мотив избегания, отрицательная мотивация, основанная на отрицательных же стимулах.

Таким образом, в качестве большинства поступков человека как субъекта социального общества (в том числе и в первую очередь – выход из состояния блаженства [то есть лени] и переход в фазу активных действий) мотивируется Танатосом. Иными словами, некоторые трудовые усилия, направленные на пополнение запасов энергии для возобновления блаженного состояния «ничегонеделания», предпринимаются в безальтернативном порядке под воздействием страха.

Подтверждение наших рассуждений мы находим у одного из столпов управления Николо Макиавелли: «Преданность можно купить, но нельзя удержать, чтобы воспользоваться ею в трудное время. Люди могут пренебречь [преданностью] ради своей выгоды, тогда как *страх* не оставляет выбора» [5, с. 53]. То есть классик управления прямо указывает управляющим на необходимость опираться на страх в навязывании управляющих директив, предпочитая ее всем иным видам стимулирования.

Еще одной тезой, подтверждающей вышеприведенную данность, является природа власти как таковой: «Власть есть механизм применения насилия и подчинения людей насилию» [6, с. 158]. Без насилия над управляемым субъектом управляющий объект не добьется желаемых изменений в его поведении. Следует оговориться: насилие нельзя понимать в узком смысле «надсмотрщика с бичом». Проблема широка и многогранна. Насилие заключается в применении неких стимулов [7], понуждающих управляемого индивида или группу индивидов к определенному типу поведения.

Один из первых президентов САСШ Бенджамин Франклин вспоминал о своей военной службе следующее: однажды капеллан (военный священник) его подразделения пожаловался Франклину, что солдаты плохо посещают молитву. Солдатам меж тем каждый день полагалась порция рома. Франклин предложил священнику лично выдавать ром солдатам, но только после

молитвы. Священник так и поступил. Впоследствии он сообщил Б. Франклину что «еще никогда на молитву не приходили так регулярно и пунктуально» [8].

Очевидно, что сложная специализация труда в обществе нуждается в организованной координации совместных усилий всех членов рассматриваемого общества (по крайней мере всех занятых в общественном воспроизводстве). Естественным свойством организации является необходимость наличия «просвещенного меньшинства», способного направлять общественные усилия [«непросвещенное» большинство] и контролировать ход этих усилий. Право власти применять насилие обосновывается целесообразностью и ограничивается законами. Законы являют собой зафиксированные запрещения и ограничения. Постулат законодательного установления ограничений – все, что не запрещено, априори разрешено. В то же время не подвергается сомнению верность следующего утверждения: «Никакая инструкция не может предусмотреть все отдельные случаи и дать впрямь соответствующие указания, а поэтому господа инженеры [управляющие] должны, руководствуясь своими знаниями и пользой дела, проявлять инициативу и прилагать усилия» [9].

Явное и неявное, артикулированное и неартикулированное выводит нас на проблему национальной ментальности и, если угодно, корпоративной культуры и ее носителей.

При максимальном упрощении культура выглядит как добровольное принятие (или почти добровольное) ограничений. Постулат «моя свобода ограничивается только чужой свободой», без которого немислимо существование современной демократии, может достигаться либо сверхжестким полицейским надзором и системным насилием, либо воспитанием и самовоспитанием.

Основой всякой воспитательной системы является система нравственно-психологических ценностей. Подобная система явно или неявно существует на любом предприятии, в любой организации. Более того, таковая система регулярно внедряется лидером в сознание последователей. Нетрудно предположить, что от того, какова направленность лидера, насколько высоки его моральные устои, зависит насколько очевидно положительным или отрицательным будет его воспитательное воздействие, распространяемое на контролируемом его влиянием пространстве.

В период постсоветских процессов социетальных трансформаций российского общества стыдливо отбрасывалось все, что так или иначе напоминало о пресловутой «руководящей и направляющей» КПСС [10], в частности воспитательная работа с персоналом. Под другими «идеологическими знаменами» начинается возврат к существовавшей тысячелетиями практике морально-нравственного воспитания.

Основные морально-нравственные принципы человеческого сообщества существовали и существуют. В различных социальных (в том числе антагонистических по своей сути) системах они называются по-своему. Где-то это «Моральный кодекс строителя коммунизма». В иных – «Десять заповедей Моисеевых» или «Семь смертных грехов». Название и форма не так уж и важны. Важна суть. Человеческое общество методом проб и ошибок вышло на оптимум ценностных установок, отказ от которых ведет к неминуемой его [общества] гибели.

Нечто подобное (с поправкой на особенности) в формальном или неформальном виде существует практически на всех предприятиях (во всех организациях).

Каков же приблизительный набор таких ценностно-нравственных нормативов коллектива предприятия?

На первое место выходит ценность лояльности к организации. Своего рода разновидность патриотизма, с поправкой на его ограниченное служебными рамками пространство.

Во-вторых, добросовестное исполнение своих обязанностей как принцип культуры организационных отношений. Подчеркнем: менталитет свободного гражданина, добровольно действующего на благо общества, вопреки рабскому «назло».

В-третьих, следование философии общей судьбы. Все, кто так или иначе причастен к деятельности предприятия, находятся условно в «одной лодке». В конечном счете не важно, кто гребец, а кто рулевой. Важно, что или все вместе они выплывут, или потонут каждый поодиночке. Долг – наиболее близкая по смыслу характеристика отношения личности к предприятию, при которой личность выступает активно, беря на себя нравственные обязанности, исполняя их, что называется, на совесть.

В-четвертых, это проявление терпимости, уважительного отношения к интересам, убеждениям, верованиям, привычкам других членов коллектива. Сотрудников, с которыми приходится иметь повседневные трудовые контакты, чаще всего выбирать не приходится. Поэтому каждый работник должен быть в максимальной степени адаптивным и доброжелательным.

И, в-пятых, уважение человеческого достоинства каждого сотрудника, независимо от занимаемого им места в служебной иерархии.

Основная проблема управления трудовыми ресурсами заключается в том, что человек – существо иррациональное. Каждый человек двойственен в своих проявлениях. С одной стороны,

индивид предрасположен к завышенной самооценке и на этом основании склонен считать общественное признание в отношении себя недостаточным. С другой стороны, человек легко впадает в состояние неуверенности в своих силах. Еще больше человеку осложняет жизнь жалость по отношению к самому себе.

Люди склонны во всех своих ошибках винить других, истинно веруя в собственную непогрешимость. Каждый человек считает себя едва ли не исключительным в плане обладания достоинствами, тогда как свои недостатки полагает малозначительными [11]. Американский исследователь природы человека Дуглас Мак-Грегор выдвинул теорию X и теорию Y. По его мнению, люди, с одной стороны, ленивы и нуждаются в подстегивании; но с другой стороны – это творцы и их можно наделять полномочиями.

Теорию X Мак-Грегор назвал «предположением о свойственной массам посредственности» [12]. Ее предпосылки заключаются в том, что:

- среднему индивиду присуще отвращение к труду и он будет избегать его, если сможет;
- люди нуждаются в принуждении, контроле, руководстве и угрозе наказания, заставляющих их прилагать усилия, необходимые для достижения целей организации;
- типичный индивид предпочитает, чтобы им руководили, стремится избежать ответственности и больше всего желает безопасности.

В теории Y, напротив, предполагается, что:

- затраты физических и умственных усилий на работе столь же естественны, как в игре или на отдыхе, – типичному индивиду несвойственно отвращение к работе;
- внешний контроль и угроза наказания не являются единственными средствами принуждения к усилиям, необходимым для достижения целей компании;
- приверженность целям является функцией поощрений, связанных с их достижением, – наиболее важной из этих наград является удовлетворение своего Я, и оно может быть прямым результатом усилий, направленных на реализацию устремлений организации;
- средний человек в нормальных условиях не только учится брать на себя ответственность, но и стремится к ней;
- способности проявлять сравнительно высокую степень воображения, изобретательности и творчества в решении организационных проблем распространены среди людей широко.

Проявлением иррациональной природы человека является проблема различия поведения отдельного индивида и группы индивидов. Поведение каждого человека по отдельности имеет, в общем, положительную направленность. Но в группе поведение индивида меняется вплоть до обретения личностью отрицательной направленности. Дело в наличии системы ценностей, которая формируется под влиянием неформального лидера с отрицательной направленностью. Для того чтобы не попасть в положение изгоя, индивид способен на невообразимые в обычной жизни поступки. Человека легко побудить на преступление, когда перед группой ему заявляют: «Ты что, слабак? Кишка тонка?» [13]. Различия хорошо видны на примере студенческих групп. Если в студенческой группе доминирует микрогруппа, ценностные установки которой лежат вне официального русла, успеваемость в этой группе ниже (даже у тех студентов, кто во время учебы в школе демонстрировал хорошую успеваемость и лояльность педагогам). И наоборот: если в группе доминирующее положение занимает микрогруппа с положительной направленностью, успеваемость повышается.

Ссылки и примечания:

1. Фрейд З. Психология бессознательного. СПб., 2009. С. 124–131.
2. Траут Д., Райс Э. Маркетинговые войны (Marketing Warfare) : деловой бестселлер / пер. с англ. СПб., 2011. 304 с.
3. Фрейд З. Указ. соч.
4. Павлов М.Ю. Новая энергетика мира и творческий потенциал человека // Уроки СССР и будущее России (ресурсно-энергетические, экономико-политические и социокультурные параметры) : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.В. Бузгалина, А.И. Колганова. М., 2007. С. 14.
5. Макиавелли Н. Государь / пер. Г. Муравьевой. М., 2009. С. 53.
6. Бачинин В.А. Социология : энциклопедический словарь. М., 2005. С. 158.
7. Изначально слово «стимул» обозначает остроконечную палочку, используемую погонщиками слонов для управления животным. См.: Большой энциклопедический словарь. Серия: Современная энциклопедия. АСТ, Астрель. 2008. 1248 с. С. 644.
8. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов // Управление персоналом. 2009. № 12.
9. Цит. по: Петр I. «Циркуляр Морского технического комитета №15 от 29 ноября 1910 года».
10. Заславская Т.И. Двадцать лет российской трансформации: человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/15/1214861784/Zaslavskaya.pdf> (дата обращения: 23.04.2011).
11. Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise. Annotated Edition. 2010. 256 p.
12. Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise. Annotated Edition. 2005. 256 p.
13. Некоторые вопросы психологии и педагогики в системе идеологической обработки личного состава буржуазных армий : учеб. пособие / под ред. Г.А. Алейникова. М., 1976.

References and notes:

1. Freud, Z 2009, *Psychology of the Unconscious*, St. Petersburg, p. 124-131.
2. Trout, D, Rice, E 2011, *Marketing Warfare (Marketing Warfare): business bestseller*, St. Petersburg, 304 p.
3. Freud, Z 2009, *Psychology of the Unconscious*, St. Petersburg, p. 124-131.
4. Pavlov, MY 2007, 'New energy world and human creativity', *Lessons of the USSR and Russia's future (resource and energy, economic, political and socio-cultural settings)*, Moscow, p. 14.
5. Machiavelli, N 2009, *Sovereign*, Moscow, p. 53.
6. Bachinin, VA 2005, *Sociology*, Moscow, p. 158.
7. Originally the word "stimulus" referred to a pointed stick used mahout to control animals. See: *Great Encyclopedic Dictionary. Series: Modern Encyclopedia* 2008, Moscow, 1248 p., p. 644.
8. Magura, M, Kurbatova, M 2009, 'Secrets motivation or motivation without secrets', *Personnel Management*, no. 12.
9. Op. by: Peter I. "Tsirkulyar Naval Technical Committee №15 ot November 29, 1910."
10. Zaslavsky, TI 2014, *Twenty years of Russian transformation: human potential in the modern transformation process*, retrieved 23 April 2011, <<http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/15/1214861784/Zaslavskya.pdf>>.
11. Douglas McGregor 2010, *The Human Side of Enterprise. Annotated Edition*, 256 p.
12. Douglas McGregor 2005, *The Human Side of Enterprise. Annotated Edition*, 256 p.
13. Aleynikov, GA (ed.) 1976, *Some questions of psychology and pedagogy in the indoctrination of personnel bourgeois armies*, Moscow.