

Кузнецова Диана Сергеевна

заведующий научно-практической лабораторией
акмеологии и экспериментальной деятельности
Хабаровского института переподготовки
и повышения квалификации
в сфере профессионального образования

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПРОФИЛЯ КАК ОБЪЕКТ
СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация:

В статье обсуждаются теоретические вопросы, связанные с особенностями социального управления трудовой мотивацией специалистов экономического профиля. Приводятся результаты теоретико-методологического исследования: построенная и описанная автором концептуальная модель управления; оценка влияния внешних социальных факторов на формирование и динамику трудовой мотивации специалистов.

Ключевые слова:

специалисты экономического профиля, трудовая мотивация, концептуальное моделирование, социальный фактор, управление.

Kuznetsova Diana Sergeevna

Head of Laboratory of
Acmeology and Experimental Activities
Khabarovsk Institute of Retraining
and Advanced Training in the Field of
Vocational Education

**LABOUR MOTIVATION OF
ECONOMISTS
AS AN OBJECT OF
SOCIAL MANAGEMENT**

Summary:

The article discusses theoretical issues associated with the features of social management of economists' labour motivation. The author considers the results of the theoretical and methodological research: a conceptual model of management; assessment of the influence of external social factors on the formation and dynamics of economists' work motivation.

Keywords:

economists, labour motivation, conceptual modeling, social factors, management.

Интерес к трудовой мотивации человека возник задолго до оформления теории управления в научное знание. В настоящее время общепризнан факт, что от грамотно построенной продуктивной системы мотивации зависят и конечный результат социальной организации, и общая социальная активность каждого работника. Однако, согласно результатам мониторинговых исследований, опубликованных И. Пономаревой, 77 % российских работодателей отмечают неэффективность современных методов повышения трудовой мотивации, то есть существует «...разрыв между потенциалом работника и степенью его использования организацией» [1]. Причинами этого, по мнению работодателей, являются отсутствие ожидаемого материального вознаграждения; «излишняя» амбициозность молодых специалистов; снижение ценности труда; игнорирование заслуг работников и др.

Онтогенез названных и латентных причин основан на множественном толковании понятий «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование». Мотив является предметом изучения нескольких наук: психологии, социологии, менеджмента и т. д. Ввиду специфики методов исследования, каждая из названных научных отраслей рассматривает его в разных аспектах.

Социологи подразумевают под мотивом, во-первых, причину или повод к действию; во-вторых, осознанное побуждение к деятельности социальной группы. Плюрализм мнений психологов в отношении толкования данного понятия можно объединить логической цепочкой: цель деятельности – проявление активности при осуществлении деятельности – оправдание совершаемых действий. Менеджмент видит в мотивах прежде всего причины действий и поведения работника.

Ведя споры о степени осознанности мотива человеком, ученые сходятся во мнении, что в основе любого мотива лежит потребность. Последняя представляет собой внутренний побудитель личности, социальной группы. Базовое количество потребностей конечно, однако способы их удовлетворения порождают новые потребности, поэтому определить весь круг желаний человека невозможно. В данном случае обращают внимание на так называемую актуальную, приоритетную или «острую» потребность.

Потребность – нужду в чем-либо человек испытывает постоянно, даже когда не осознает этого. Способами освобождения от переживаемого ощущения считаются удовлетворение (избавление), подавление, игнорирование. Для избавления от чувства нехватки чего-либо человек устремляется к удовлетворению потребности, тем самым задает *направление деятельности*.

Именно в этот момент проявляется потребность и формируется цель действий, совершаемых человеком. Стремление к достижению этой цели будет зависеть от четкости *осознания* потребности, то есть *мотива* – образа блага, которое необходимо человеку для удовлетворения потребности.

Еще одной коллизией, возникшей в научном знании, является определение основ удовлетворения потребностей. Ученые-психологи видят возможным удовлетворение в любой деятельности. Управленцы – в процессе труда. Лишь социологи считают, что мотив выступает в первую очередь в качестве смыслообразующего элемента, так как благодаря ему человек может объяснить свои цели, поведение, действия.

Согласно закону результата, используемому в управленческой практике, степень удовлетворения потребности влияет на поведение человека в похожих условиях. Например, если определенное поведение человека привело его к высокой степени удовлетворения потребности, то это послужит стимулом к воспроизведению аналогичной деятельности в последующем. В противном случае он начнет избегать действий, в результате которых потребность не была реализована. В будущем при возникновении данного мотива человек его осознает, это позволит ему при помощи оптимальных мероприятий достичь поставленной цели.

Совокупность интересов и мотивов является мотивацией. В рамках данного исследования под *мотивацией* подразумевается *состояние личности, которое обуславливается влиянием внешних и внутренних факторов и определяет активность и направленность ее действий в возникшей ситуации*. Описываемое состояние не статичное, а представляет собой процесс. Протекая в человеке, он становится основой его сознательного поведения. По характеру мотивация может быть положительной – направленной на достижение поставленной цели, и отрицательной – на избегание каких-либо ситуаций.

Обладание знанием того, что движет человеком, что побуждает его к действию, то есть понимание мотивации, позволит работодателю эффективно управлять трудовой деятельностью специалиста. Трудовая деятельность – это осознанная и общепризнанная деятельность человека. Ее основная цель – создание благ (ценностей) материального и духовного содержания. В трудовой деятельности индивид имеет возможность удовлетворить потребности личностного и общественного характера. Не являясь внутренней потребностью, она требует трудовой мотивации – побуждения человека к труду.

Одной из детерминант отсутствия в теоретическом знании разработок прикладных методик, направленных на повышения трудовой мотивации работника, является множественность подходов объединения/разделения понятий трудовой мотивации и стимулирования труда.

Стимулирование, будучи сугубо социокультурным явлением, представляет собой процесс обнаружения и создания условий (стимулов), направленных на вызов трудового мотива. Стимул (в переводе – внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина) – это любое благо, для обладания которым необходимо осуществить трудовую деятельность. Стимулирование имеет двуmodalный характер: оно бывает положительным (поощрение) и отрицательным (наказание).

Как отмечено ранее, мотив формируется в сознании человека под воздействием потребностей и интересов. Поэтому мотив труда представляет собой внутреннее побуждение человека к труду. В свою очередь, любая организация также имеет потребности и интересы. Для их достижения ей необходимы работники. Чтобы заинтересовать последних, компания должна предложить им определенный набор благ. Именно они будут являться внешними побудителями (стимулами, вознаграждением) специалиста к труду.

Трудовая мотивация, выступая в качестве настроя, желания человека осуществлять трудовую деятельность, является мотивацией высшего типа и представляет собой результирующую систему: внутренних побудительных элементов (потребностей, интересов, ценностей) и отражаемых сознанием факторов внешней среды (стимулов), побуждающих к действию.

Таким образом, можно заключить, что *трудовая мотивация специалистов экономического профиля* (СЭП) – это их готовность эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Средством руководителя на пути формирования этой готовности является стимулирование.

Анализ теоретических моделей управления трудовой мотивацией показал следующее. 1. В каждой из них мотивационные факторы рассматриваются в трех «началах» – в содержательных теориях ими являются потребности СЭП, процессуальных – вознаграждения, получаемые специалистами за выполнение профессиональной деятельности, инновационных – условия профессиональной жизнедеятельности работника (особенности профессиональной деятельности и внешних условий ее выполнения). 2. Существующие теоретические подходы к управлению трудовой мотивации не позволяют выбрать единую стратегию воздействия на специалистов экономического профиля. 3. Полная модель управления трудовой мотивацией СЭП должна объединять в себе черты содержательных, процессуальных и современных инновационных методик, то есть требует комплексного подхода.

Результатом теоретического анализа стала разработанная автором концептуальная модель управления трудовой мотивацией специалистов экономического профиля. Согласно А.Т. Велфорд, В.П. Зинченко, А.И. Галактионову, эта модель представляет собой абстрактную модель-образ, в которой определяются структура моделируемой системы, свойства ее частей (подсистем) и причинно-следственные связи, присущие системе и существующие для достижения цели [2].

Основными взаимосвязанными структурными элементами системы управления трудовой мотивацией СЭП являются: 1) субъект управления – руководитель; 2) объект управления – специалист экономического профиля; 3) инструменты мотивационного воздействия; 4) профессиональная деятельность; 5) условия профессиональной жизнедеятельности, то есть внешние условия.

Раскроем причинно-следственные связи между элементами системы. *Руководитель определяет* миссию организации. В соответствии с ней он *ставит* перед подчиненными цели и задачи, разрешение которых должно привести к планируемому итогу деятельности. Наряду с этим он осуществляет *контроль* результатов на их соответствие поставленным целям. *Основной инструмент управления*, которым владеет руководитель, – разработанная в компании подсистема стимулов, направленная на *внешнее* и *внутреннее* воздействие на трудовую мотивацию специалистов экономического профиля. Как отмечено ранее, внешнее влияние на мотивацию сотрудников осуществляется через поощрение и наказание.

Не углубляясь в перечисления всех возможных видов мотивирования специалистов экономического профиля, а также исходя из анализа их профессиональной деятельности, в самом общем виде к числу поощряющих стимулов СЭП, направленных на повышение удовлетворения потребностей, можно отнести время (дополнительный выходной, дополнительные оплачиваемые дни к отпуску); материальное стимулирование (единовременные премии за достигнутые результаты); моральные стимулы. В группу «наказывающих» стимулов, снижающих уровень удовлетворения потребностей СЭП, входят время (выполнение сверхурочной работы); материальные стимулы (материальная ответственность); моральные (дисциплинарная ответственность, утрата доверия).

К числу внутренних стимулов, воздействующих на трудовую мотивацию, исходя из специфики профессиональной деятельности СЭП относится интерес к выполнению своей работы. Прежде чем оказывать внешнее и внутреннее влияние на *объект управления*, то есть на личность специалистов экономического профиля, субъекту необходимо ознакомиться путем диагностирования с внутренними социальными мотивами и внешней мотивацией к профессиональной деятельности. При наличии соответствия выбранной субъектом управления системы стимулирования внешним и внутренним мотивационным факторам объекта управления последний будет достигать эффективных результатов деятельности организации.

На систему управления трудовой мотивацией специалистов экономического профиля также оказывают влияние внешние социальные факторы – условия профессиональной жизнедеятельности работника. К ним относятся институциональный, групповой, социальный, организационный. Последние два выступают внешними детерминантами изменения трудовой мотивации СЭП. Первые отвечают за внутреннее формирование мотивации.

Реализация разработанной модели управления трудовой мотивацией специалистов экономического профиля предполагала четыре этапа социологического исследования: 1) социальная диагностика состояния трудовой мотивации специалистов с последующей оценкой общего уровня мотивированности объекта управления; 2) выявление и изучение степени влияния внешних и внутренних социальных факторов на трудовую мотивацию СЭП; 3) анализ особенностей социального управления трудовой мотивацией СЭП в разрезе их уровня мотивированности; 4) разработка рекомендаций повышения эффективности управления трудовой мотивацией СЭП. Такой подход позволяет представить объект управления в ситуации социального взаимодействия с субъектом управления с учетом средовых факторов.

Ссылки:

1. Пономарева И., Левина С. Управление мотивацией специалистов организации // Управление персоналом. 2010. № 3. С. 58.
2. Галактионов А.И., Янушкин В.Н. Исследование и практическое использование кривых обучения оператора // Психологические факторы операторской деятельности / под ред. А.И. Галактионова, В.Ф. Венды, В.А. Вавилова. М., 1988. С. 25–43 ; Welford A.T. On the Human Demands of Automation: Mental Work Conceptual Model, Satisfaction and Training // Industrial and Business Psychology. 1961. Vol. 5. P. 182–193.

References:

1. Ponomareva, I & Levina, S 2010, 'Management organization motivated professionals', *Management-person scrap*, no. 3, p. 58.

2. Galaktionov, AI & Yanushkin, VN 1988, 'Research and practical application learning curves operator', *Psychological factors of operator activity*, Moscow, pp. 25-43; Welford, AT 1961, 'On the Human Demands of Automation: Mental Work Conceptual Model, Satisfaction and Training', *Industrial and Business Psychology*, vol. 5, pp. 182-193.