ПУБЛИКАЦИИ СОИСКАТЕЛЕЙ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ

ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ

А.В. Кириченко
А.В. Фомин

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА

КИРИЧЕНКО Андрей Владимирович – аспирант кафедры экономической социологии и маркетинга социологического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (e-mail: ecsoc05@mail.ru); ФОМИН Анатолий Валентинович – аспирант кафедры экономической социологии и маркетинга социологического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (e-mail: ecsoc05@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются вопросы взаимосвязи мотивационных и культурных аспектов трудового поведения в управлении персоналом.*

Ключевые слова: *корпоративная культура, трудовая мотивация, потребности, ценности, методы управления персоналом, индивидуальная мотивация, коллективная мотивация, трудовое поведение.*

Сегодня сфера труда российских предприятий оценивается учеными и практиками как кризисная. Прежде всего речь идет о системе мотивов труда. Несмотря на достаточную устойчивость, она претерпевает структурные изменения в сторону усиления роли материальных стимулов.

В этой связи вопросы корпоративной культуры в формировании трудовой мотивации приобретают особую актуальность и значимость.

Взаимосвязь корпоративной культуры и трудовой мотивации объективно определяется их общей целевой направленностью на выработку моделей трудового поведения, способствующих личностному и организационному развитию. В экономической науке пока не выработаны единые концептуальные основы, позволяющие интегрировать положения теорий мотивации и корпоративной культуры в логически взаимосвязанную, целостную систему научных знаний о принципах и способах управления трудовым поведением, обеспечивающих максимальное использование потенциала работников.

Вместе с тем совместное исследование мотивационных и культурных аспектов трудового поведения имеет не только методологическое, но и большое практическое значение, так как позволяет преодолеть весьма существенный недостаток, присущий многим современным теориям мотивации и организационной культуры – их слабую связь с проблемами практического управления персоналом.

Категориальный аппарат теории корпоративной культуры осуществляется через сравнительный анализ исследовательских подходов к пониманию ее сущности современными учеными. Это приводит к упрощенному толкованию понятия организационной культуры. Как известно, для определения сущности любого предмета или явления недостаточно простого перечисления составных частей (часто это невозможно в силу их большого количества). Поэтому чтобы не перегружать определение перечислением всех составляющих, важно выделить ту из них, которая является определяющей.

Такой составляющей, образующей внутренний стержень корпоративной культуры, выступает система ценностей, принятых в организации.

Корпоративная культура при этом может быть определена как специфический продукт жизнедеятельности и развития организации, проявляющийся в системе используемых ценностей, разделяемых членами организации благодаря целенаправленным действиям субъекта управления по привитию работникам единых культурных стереотипов поведения.

Обращение к категории ценностей позволяет установить наличие взаимной обусловленности концепций мотивации трудовой деятельности и корпоративной культуры. Именно этим объясняется довольно часто встречающееся в научной литературе отождествление понятий «вознаграждение за труд», «ценности» и «мотивы», что связано с существованием тесных взаимосвязей между вознаграждением за труд, ценностными установками личности и потребностями, лежащими в основе мотивов поведения человека.

Вместе с тем, несмотря на указанную тесную взаимосвязь между вознаграждением за труд, потребностями и ценностями, каждое из этих фундаментальных понятий имеет принципиальные отличия.

Получение большего вознаграждения за труд, как правило, приводит к улучшению микроклимата в трудовых коллективах и семьях трудящихся.

Достойное вознаграждение за труд, несомненно, влияет на настроение человека, его психологическое состояние, стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большего вознаграждения.

Если система человеческих потребностей характеризуется постоянным динамизмом – по мере удовлетворения одних потребностей становятся актуальными другие, – то система ценностей является достаточно стабильной.

Потребности воспринимаются человеком как воплощение индивидуального желания, ценности – как объективно желаемое положение вещей с позиций социума. То есть ценности выполняют регулирующую функцию по отношению к потребностям.

Ценности, положенные в основу корпоративной культуры, создают основу для формирования у членов организации ценностных ориентаций (установок). В отличие от ценностей, ценностные ориентации (установки) принадлежат не обществу или группе, а конкретному человеку. Они описывают индивидуальное отношение или выбор человеком конкретных ценностей в качестве нормы поведения.

Анализ теоретических и методологических подходов к изучению корпоративной культуры позволил выявить практически полное отсутствие исследований, позволяющих рассматривать мотивацию трудовой деятельности и организационную культуру в единой системе.

Хотя при рассмотрении корпоративной культуры некоторые ученые отмечают ее мотивационную составляющую, эти аспекты корпоративной культуры, как правило, не являются достаточно проработанными.

Поэтому рассмотрение мотивации трудовой деятельности с позиций социального управления предполагает выявление ее места и роли в системе категорий экономической науки.

В этой связи возникает необходимость рассмотрения трудовой мотивации в системе методов управления персоналом. Выделяются три ее вида в зависимости от используемых способов управленческого воздействия на персонал:

1) принудительная или, другими словами, вынужденная мотивация, опирающаяся на использование механизмов формальной власти в организации и реализуемая на основе применения субъектом управления методов административного воздействия и принуждения;

2) подкрепительная мотивация (стимулирование), базирующаяся на постулатах теории подкрепления и осуществляемая на основе использования субъектом управления разнообразных стимулов к труду;

3) социально-психологическая мотивация, апеллирующая к высшим потребностям личности в общении, уважении, признании и самореализации и реализуемая на основе использования таких методов воздействия на

персонал, как убеждение, демонстрация собственного примера, влияние через участие и т. п., включая мотивацию работой, которая подразумевает достойное вознаграждение за труд.

Каждому из указанных видов мотивации соответствует специфический тип корпоративной культуры, обеспечивающий согласование индивидуальных и коллективных ценностей и интересов.

Для обоснования места и роли корпоративной культуры в системе управления персоналом предлагается рассмотрение классификации видов мотивации трудовой деятельности в зависимости от субъектов, являющихся объектами управленческого воздействия: 1) индивидуальная мотивация, направленная на отдельного работника; 2) коллективная мотивация, направленная на коллективный субъект трудовой деятельности.

Данная классификация показывает, что если рассмотрение мотивации трудовой деятельности в системе управления персоналом затрагивает такие элементы, как методы управления, то корпоративная культура соотносится с теми из них, которые имеют социальную природу и направлены на развитие коллективной мотивации к труду.

Корпоративная культура выступает важнейшим фактором коллективной мотивации к труду, главным средством гармонизации интересов работников и организации в целом. Это позволяет утверждать, что с повышением значимости коллективных форм организации и мотивации труда на современном этапе развития экономики возрастает роль корпоративной культуры в системе управления персоналом.

Более детальный анализ характера взаимосвязей трудовой мотивации и корпоративной культуры приводит к необходимости обращения к такой научной категории, как трудовое поведение. При изучении любого аспекта, связанного с использованием человеческих ресурсов в организации, исследователь имеет дело с трудовым поведением, с необходимостью целенаправленного управления им.

Системный анализ трудового поведения позволяет сформулировать следующие основные положения, имеющие определяющее методологическое значение:

– трудовое поведение всегда целенаправлено, мотивировано и ценностно-ориентировано;

– трудовое поведение следует рассматривать как систему, являющуюся частью другой более сложной системы – системы трудовой деятельности;

– трудовое поведение, будучи сложной системой, должно рассматриваться с учетом личностной и ситуационной составляющих, отражающих «вклад» индивидуальных особенностей личности и особенностей трудовой ситуации в поведение человека на рабочем месте;

– трудовое поведение, являясь сложной системой, должно рассматриваться с учетом мотивационной и ценностно-нормативной составляющих, отражающих «вклад» побудительных и ценностно-регулирующих аспектов, присущих как субъекту, так и объекту управления;

– мотивация трудового поведения есть результат согласования внутренних мотивов индивида и внешних стимулов трудовой деятельности;

– ценностная ориентация трудового поведения есть результат согласования ценностных установок индивида и ценностей, лежащих в основе культуры организации;

– являясь важнейшим психологическим результатом трудовой деятельности, удовлетворенность (неудовлетворенность) работников трудом выступает в роли обратной связи в системе трудового поведения, свидетельствует о целесообразности (нецелесообразности) затрачиваемых усилий.

На основании проведенного выше исследования предлагаются следующие рекомендации:

– в системе управления персоналом ведущая роль должна отводиться формам и методам мотивации трудовой деятельности, сориентированным на эффективное организационное поведение;

– данная система должна быть дифференцирована относительно групп работников, имеющих различия в мотивационной структуре;

– система мотивационного управления персоналом должна обеспечивать согласование интересов и ценностей отдельных работников, рабочих групп и организации в целом. Особое значение для соблюдения этого условия имеет формирование коллективного субъекта деятельности и развитие коллективной мотивации к труду;

– данная система должна предусматривать в качестве важнейшей составляющей корпоративную культуру, роль которой состоит в развитии коллективной мотивации трудовой деятельности и формировании образцов трудового поведения, соответствующих организационным ценностям. Следует учитывать, что воздействие корпоративной культуры на трудовую мотивацию имеет характер ценностно-нормативного регулирования трудового поведения посредством привития персоналу ценностных ориентаций, соответствующих используемому виду мотивации;

– необходимо исходить из возрастающей роли корпоративной культуры в системе управления персоналом при переходе от принудительной к подкрепительной и от подкрепительной к социально-психологической мотивации и с развитием коллективных форм организации труда.

Важным шагом в построении систем управления персоналом является нахождение оптимального соотношения между индивидуальной и коллективной мотивацией к труду. При этом коллективным субъектом деятельности, заключающим в себе наиболее мощный мотивационный

потенциал, является команда как особый тип рабочей группы, для которой характерно:

– ценностно-ориентационное единство членов команды;

– совместная работа на общий результат в сочетании с личной ответственностью за вклад в дело команды;

– сотрудничество, основанное на взаимной поддержке, взаимозаменяемости, взаимных обязательствах и доверии в сочетании с независимостью членов команды, их уверенностью в собственных силах;

– минимизация статусных различий, независимость влиятельности члена команды от его статуса и ее обусловленность профессионализмом и компетентностью;

– коллективное обсуждение и решение проблем, сопровождающееся критическим анализом точек зрения всех членов команды;

– высокая адаптивность к изменениям, готовность принимать нестандартные решения;

– открытость, искренность идей и чувств, эмоциональная связь членов команды, уважение к индивидуальности, дух партнерства и товарищества.

Исследователи, изучающие проблемы коллективной мотивации к труду, как правило, сосредоточиваются на выявлении мотивов коллективной деятельности. Такой подход представляется недостаточно продуктивным, так как осознание общих для всех членов группы мотивов трудовой деятельности возможно лишь в том случае, если существует цель, разделяемая всеми членами группы и привлекательная для каждого из них. Именно она объединяет всех членов группы, превращая отдельных работников в коллективный субъект деятельности. Коллективные мотивы трудовой деятельности представляют собой отражение в коллективном сознании общих целей, разделяемых работниками.

Практическое решение задачи поддержания и развития коллективной мотивации трудовой деятельности требует внесения значительных преобразований в сложившиеся на предприятиях системы управления персоналом и поэтому нуждается в серьезном концептуальном осмыслении перспективных направлений организационного развития.

Список литературы

Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М., 2004.

Социология труда. – М., 1993.

© Кириченко А.В., 2009

© Фомин А.В., 2009