

ГЛАВА X

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

История развития общества показывает, что единственным средством и естественным условием существования человека является труд. Наряду с природой труд служит источником всех богатств и ценностей человеческой культуры. Он составляет основу жизни людей и выполняет определенные общественно-исторические функции. Во-первых, труд для человека является необходимостью, способом удовлетворения его естественных и социальных потребностей. Во-вторых, он выступает способом личностного развития человека. Исторически человек сформировался как личность благодаря труду. Развитие профессионально необходимых качеств, приобретение знаний, умений и навыков - все это возможно только в процессе непосредственного участия человека в трудовой деятельности. В-третьих, труд составляет необходимый атрибут человека как общественного существа, является наряду с другими потребностями особой, исторически созданной социальной потребностью. В-четвертых, труд - это основа культуры. Все материальные и духовные ценности созданы человеком только в процессе трудовой деятельности. Наконец, в-пятых, труд является не просто условием исторического развития общества, а его ускорителем, стимулом процветания общества. В созидании общества имеет значение не только количество вложенного людьми труда, но и качественные аспекты его организации.

Если, с одной стороны, по отношению к человеку труд выполняет функции его существования и развития, то, с другой стороны, отношение человека к труду бывает неоднозначным. Человек может отно-

ситься или не относиться к труду как к средству существования, он может работать и во имя осуществления других целей, например для реализации своих сущностных сил. Человек также не обязательно относится к труду как к потребности, т. е. работает ради удовлетворения своей потребности в труде. Потребность в труде и отношение человека к труду как к потребности - разные явления. Объективная сторона отношения человека к труду проявляется в субъективных формах и оценках: отношение человека к труду связано с мотивами и побудительными стимулами к труду. Так, например, общеисторическая функция труда как средства существования человека и общества порождает соответствующий общий стимул трудовой деятельности - удовлетворение потребностей. Это главная конечная цель производства материальных и духовных благ во всех обществах и культурах. Субъективная сторона отношения к труду имеет различные аспекты и уровни: психологический, социально-психологический, социологический, культурологический.

Отношение к труду, по мнению В. А. Ядова, - это установка личности относительно понимания общественной значимости труда, степени удовлетворенности своей работой и специальностью. В. Я. Ельмеев также определяет отношение к труду как ориентацию работника на функциональную содержательность трудового процесса или данной профессии. Отношение к труду как к жизненной потребности имеет место там, где труд сам по себе интересен, разнообразен и вызывает удовлетворенность работника, содержит творческие элементы. Можно предположить, что ремесленный труд вызывал у человека большую удовлетворенность в силу своего многообразия, чем определенные виды однообразного труда в современных условиях.

В. А. Ядов пришел к выводу о том, что объективно отношение человека к труду зависит от:

- характера труда (творческий, механический, умственный, физический и пр.);
- содержания труда (функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности);
- типологических особенностей личности трудящегося.

Субъективная сторона отношения к труду определяется:

- актуальными естественными и социальными потребностями личности;

- структурой мотивов трудовой деятельности;
- общественной системой стимулирования труда.

Организационная социальная психология занимается изучением субъективной стороны отношения к труду. Поэтому разберем подробно системы потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности.

§ 1. ПОТРЕБНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Впервые структуру потребностей разработал в 1930-е годы европейский, а затем американский психолог К. Левин. По его мнению, потребности являются движущей силой человеческой деятельности, это «мотор поведения человека». Он разделил потребности на два типа:

1. Истинные потребности (например, потребность в труде, потребность в самоутверждении).

2. Квазипотребности, или актуальные потребности, возникающие в данный момент.

По структуре и содержанию квазипотребности не отличаются от истинных потребностей. Различие заключается в динамике - степени напряженности потребности. Напряжение потребности является решающим, детерминирующим фактором психической деятельности человека. Степень активности деятельности зависит от степени напряженности потребности в этой деятельности. По завершении деятельности происходит разрядка напряженности, потребность удовлетворяется. Причем, как отмечал К. Левин, человек способен гибко регулировать удовлетворение своих потребностей. Он способен свободно выбирать способ и средство удовлетворения потребности, а также замещать, заменять одну потребность другой. Идеи Левина об актуализации потребностей и возможности их замещения очень важны при анализе потребностей трудовой деятельности.

Развивая идеи К. Левина, американский психолог А. Маслоу разработал теорию иерархии потребностей. Предложенная им модель представляет собой пирамиду, включающую в себя пять уровней потребностей (рис. 3). Потребности иерархизованы по степени их значимости для человека.

Первый уровень - физиологические потребности. Это низший, но самый значимый для человека уровень потребностей (в пище, воз-

духе, отдыхе и пр.). Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то и все остальные потребности не имеют значения, поскольку нарушается регуляция работы организма человека.

Второй уровень - потребности в безопасности. Сюда входят потребности в защите от лишений, физических угроз и опасностей со стороны окружающей среды. Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то нарушается регуляция психики человека.

Третий уровень - социальные потребности. К ним относятся потребности в принадлежности к группе, в теплых взаимоотношениях с людьми, во взаимной помощи и поддержке, в любви и дружбе. Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то нарушается регуляция социальной деятельности человека.

Четвертый уровень — личностные потребности. Они носят двойственный характер и чрезвычайно сложны. Во-первых, человек нуждается в самоуважении, которое часто является следствием совершенного овладения какой-либо деятельностью. Так формируется потребность в уверенности в своих силах, возможностях, способностях, знаниях, в независимости от других людей, в успехах и достижениях в работе. Во-вторых, человек нуждается в уважении со стороны других людей, в высокой оценке ими его деятельности, в признании другими его репутации, авторитета, статуса, заслуг. Если эти по-

требности актуализированы, но не удовлетворяются, то нарушается регуляция поведения личности: человек не в состоянии действовать как личность, значимая для других людей.

Пятый уровень - потребность в самоактуализации. Это, по выражению Маслоу, «потребность стать тем, кем данный человек способен стать». Практически она выражается в потребности реализовать СВОИ соб-



Рис. 3. Иерархия потребностей по А. Маслоу.

ственные потенциалы, продолжать саморазвитие, заниматься творчеством. В отличие от других четырех уровней потребностей, которые могут быть удовлетворены, потребность в самоактуализации никогда не бывает удовлетворена полностью. Эта неудовлетворенность является следствием нереализованных возможностей человеческого духа. Будучи однажды приведен в движение, получив первоначальный импульс, дух способен бесконечно и безгранично развиваться и творить. Если эта потребность актуализирована, но не удовлетворяется, то нарушается регуляция творческой деятельности и человек не в состоянии работать как творец, созидатель.

Между иерархией потребностей и возрастом человека существует взаимосвязь. Каждый уровень потребностей соотносится с определенным периодом жизни. Физиологические потребности и потребности в безопасности имеют первостепенное значение в младенческом возрасте. По мере роста и развития ребенка все более важными становятся для него социальные потребности. Когда человек достигает зрелости, его деятельностью, как правило, руководят личностные потребности. Если он добивается успеха и удовлетворяет эти потребности, то в последующих периодах жизни наиболее значимой становится потребность в самоактуализации. Однако успеха в жизни (имеется в виду его субъективное понимание) добивается далеко не каждый, соответственно пятый уровень потребностей выражен не у всех.

Другой американский психолог - Г. Меррей разработал детальную классификацию социальных потребностей. По его мнению, они имеют противоречивый характер и включают в себя два полюса. В зависимости от специфики сложившихся отношений у конкретного человека актуализируется то один, то другой полюс потребности, и тогда в своем поведении он будет руководствоваться более напряженной потребностью. Отношение человека к людям выражают следующие социальные потребности:

Потребность в дружеских связях	Потребность в автономии, в отказе от сближения с человеком
Потребность проявить уважение к другим людям	Потребность освободиться от регламентированных отношений, от необходимости проявлять к другим людям уважение и интерес

Потребность в доминировании, контроле над поведением других, стремление играть главную роль в контактах	Потребность в подчинении, принятии навязываемой линии поведения
Потребность в достижении успеха, стремление сделать что-то лучше других, настойчивость в устранении помех на пути к цели	Потребность в избегании неудачи, уклонение от трудностей, отсутствие инициативы
Потребность оказывать помощь, проявлять заботу, альтруизм - забвение собственных интересов ради интересов другого человека	Потребность защищать и отстаивать свои интересы, эгоизм - превыше всего собственные интересы
Потребность в порядке - стремление к упорядоченности, понятности, четкости взаимоотношений с людьми, избегание сложных, конфликтных отношений	Потребность в игре - предпочтение игровых форм отношений, легкость, загадочность, фантазия в отношениях
Потребность в покровительстве, ожидание совета, помощи, сочувствия, духовной близости	Потребность в самостоятельности, отпор ущемлению личных интересов
Потребность в позитивном видении мира - приписывание людям «доброй природы», «добра»	Потребность в негативном видении мира -приписывание людям «враждебной природы», «зла»

Следует иметь в виду, что удовлетворенные потребности перестают быть актуальными и не являются больше мотиваторами поведения. Человек побуждается, мотивируется к деятельности неудовлетворенными потребностями. Его поведение носит целенаправленный характер, поскольку каждое его действие направлено на уменьшение напряжения, которое возникает вследствие неудовлетворенных потребностей. Человек ест потому, что голод создает потребность в пище. Он стремится к продвижению по службе вследствие сильной потребности добиться успеха. Человек пишет стихи потому, что в процессе этой творческой деятельности он видит источник самовыражения и самоактуализации. Причины этих видов деятельности глубоко таятся в каждом человеке. Вместе со многими другими мотивами они образуют структуру мотивации человека.

§ 2. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мотивация труда (франц. *motif*- побудительная причина) - это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей. Потребность, прежде чем стать побудительной силой к действию, т. е. прежде чем начать регулировать поведение, должна быть осознана человеком. Мотив - это субъективная сторона потребности, внутреннее побуждение к деятельности. Мотив можно определить как стремление действовать с целью удовлетворить актуальные потребности. Американский психолог Дж. Атkinson утверждал, что сила мотива зависит от вероятности того, что действие, необходимое для удовлетворения данной потребности, окажется успешным и что результатом этого удовлетворения является вознаграждение. Чем выше степень вероятности успеха и чем больше вознаграждение, тем сильнее мотив и, следовательно, выше степень вероятности того, что данный человек станет действовать с целью удовлетворения этой потребности.

Трудовая мотивация - это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности. Существует много критериев, по которым можно классифицировать мотивы: по содержанию, виду деятельности, степени устойчивости и др.

В содержательном плане мотивом может быть:

- а) сознательный выбор цели и средств ее достижения;
- б) рациональное обоснование собственных действий;
- в) определение программы поведения, ее этапов;
- г) оценка возможных последствий поведения и деятельности;
- д) самооценка функциональных способностей и возможностей.

Классификация мотивов по виду деятельности предполагает четыре взаимосвязанные группы.

Первую группу мотивов трудового поведения составляют те мотивы, которые связаны с профессиональной ориентацией и обоснованием выбора сферы деятельности. Сюда входят:

- а) мотивы по обеспечению жизненно важных благ, посредством которых удовлетворяются первоочередные физиологические, социальные и прочие потребности;
- б) мотивы признания, выражающие сознательное стремление человека соединить свою функциональную активность с определенным видом труда;

в) мотивы престижа, отражающие стремление человека применить свои физические и интеллектуальные силы для того, чтобы занять достойный социальный статус.

Вторая группа мотивов определяется принадлежностью человека к конкретной социально-профессиональной группе и выражается в стремлении человека руководствоваться в своем поведении значимыми для группы целями, ценностями, традициями, нормами и пр.

Третья группа мотивов связана с признанием и реализацией предписанных социальных норм: моральных, патриотических, этно-культурных и пр.

Четвертая группа мотивов определяется выбором профессиональных и личностных целей человека. Эти мотивы связаны с социальным и профессиональным самоопределением, преодолением статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта.

Трудовая мотивация может быть устойчивой и неустойчивой. Показатели устойчивой мотивации следующие:

- а) установка на оптимум энергетических затрат в трудовом процессе в соответствии с ожидаемой и реальной компенсацией этих затрат;
- б) устойчивая ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности;
- в) аксиологическая ориентация на конкретную (специализированную) форму труда, содержание которого связано с интересом к его результатам;
- г) собственно профессиональные способности, выступающие первоначальным побудителем к деятельности, потребность в дальнейшем развитии этих способностей, которая служит вторичным мотивом профессионализации;
- д) осознание временного масштаба (хронотопа), рамками которого человек ограничен;
- е) чувство профессионального долга.

Мотивы как внутренние побудители деятельности тесно связаны с ценностями и ценностными ориентациями. Ценность -это положительная значимость объектов окружающего мира, определяемая нереальными свойствами объектов, а наделяемыми человеком символическими свойствами. Если мотив обусловлен важной и актуальной потребностью, которая требует удовлетворения, то ценность предполагает наличие жизненно значимых объектов и требует не просто удов-

летворения, а подчинения всего поведения человека. Это могут быть ценности нравственные (добра и зла), этические (честь и достоинство), профессиональные (мастерство, слава, почет) и т. д. Мотивы относительны, так как основаны на субъективной самооценке поведения. Ценности же абсолютны, они являются нравственными императивами поведения. В их основе лежит объективное признание обществом определенного типа поведения в качестве непререкаемой нормы.

Структура мотивации трудовой деятельности, по мнению В. А. Ядова, трехкомпонентна. Она включает в себя:

1. Материальные мотивы.

2. Моральные мотивы:

а) нравственные, возникающие на основе взаимоотношений в группе и связанные с чувством коллективизма, товарищества, взаимопомощи;

б) идейные, опирающиеся на определенные принципы, взгляды, идеи. В данном контексте подразумеваются не идейно-политические принципы, а профессиональные. Например, у врачей они выражены и обобщены в «Клятве Гиппократа».

3. Содержательные мотивы. Это побуждения, возникающие на основе содержания трудовой деятельности, например чувство удовлетворенности от творческого напряжения сил, эстетическое удовлетворение от хорошо сделанной работы и пр.

В. А. Ядов в книге «Человек и его работа» обобщил результаты многолетнего социологического исследования и выделил основные мотивы трудовой деятельности:

1. Престиж профессии.

2. Содержание труда.

3. Возможность продвижения по службе и повышения квалификации.

4. Возможность заработка.

5. Установление благоприятных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе.

6. Степень гарантированности работы.*

* Этот мотив в качестве мотиватора трудовой деятельности был выделен американскими социологами.

Первые четыре мотива составляют «мотивационное ядро» личности, которое определяет направленность и активность труда. Сила мотива зависит от степени напряженности и актуальности потребности, и потому данный перечень представляет собой не иерархию мотивов трудовой деятельности, а комплекс мотивации к труду. По мнению Ядова, психическая регуляция трудовой деятельности - это сложный акт, в котором внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентаций и в результате становятся побудителями деятельности (мотивами).

§ 3. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стимулирование труда (лат. stimulus - стрекало, остроконечная палка, которой погоняли животных) - это система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое участие. Стимулы - это внешние побуждения к деятельности, мотивы же - это внутренние побуждения к деятельности.

В качестве внешнего побуждения (стимула) всегда выступает определенное изменение обстоятельств или условий деятельности. В качестве внутреннего побуждения (мотива) оказывается реакция на эти внешние побуждения. Стимулы действуют лишь в том случае, если они затрагивают доступные для удовлетворения в данных условиях потребности личности. Стимулы являются средствами косвенного воздействия на поведение человека. Прямые средства воздействия состоят из приказов, распоряжений, заданий.

Стимулирование - это первый, но не самый важный и эффективный способ перехода от принудительного труда к свободному. Мотивация - это более важный, но сложный способ возникновения свободного труда.

Внешние стимулы перерабатываются в мотивы не прямолинейно, а в зависимости от структуры личности работника. Например, материальные стимулы могут вызывать высоконравственные побуждения, а моральные, напротив, — весьма низменные мотивы карьеризма, корыстолюбия и т. д. Работник мотивирует свое поведение, пропуская внешние стимулы через призму своего сознания, своих цен-

ностей и потребностей. Социально-психологическая структура трудовой деятельности, по мнению ряда исследователей, состоит из следующих элементов:

1. Цель- осознанный образ предвосхищаемого результата, идеальный план действий.

2. Отношение к труду - ощущение осмысленности труда и интериоризация поставленной цели.

3. Стимулы труда - внешние факторы, побуждающие к трудовой деятельности.

4. Мотивы труда - внутренние стимулы, формирующиеся на основе потребностей, осознаваемых как важные.

5. Ценности и ценностные ориентации как этические императивы трудовой деятельности.

А. А. Прохвятилов и А. Ю. Шалыто определяют стимулирование труда как меры воздействия на отдельных сотрудников и целые организации с целью оценки результатов прошлого труда и побуждения к эффективному решению новых производственных задач. Они выдвигают следующие положения, значимые для правильного понимания процесса стимулирования труда:

1. Стимулирующее действие на сотрудника оказывают не только специальные мероприятия, но и вся совокупность факторов организационной обстановки, которые связывают человека с процессом труда и приобретают значение стимулов.

2. Стимулирование действует на работника трояко:

- а) прямо -удовлетворение материальных потребностей личности;
- б) через воздействие на группу, мнение и настроение которой влияют на отношение конкретного сотрудника к нормам выработки, нововведениям;
- в) путем изменения конкретных характеристик работы - улучшение рабочего места, изменение стиля руководства и т. п.

3. Стимулирование приводит к изменениям в производительности, удовлетворенности и активности работника.

В результате своего исследования А. А. Прохвятилов и А. Ю. Шалыто [1987] выявили некоторые закономерности в стимулировании труда в организациях:

— по мере увеличения стажа работы увеличивается количество всех видов поощрений сотрудника;

- мужчины в среднем получают больше поощрений, чем женщины, причем при поощрении мужчин предпочтение отдается материальным формам стимулирования, женщины же чаще получают моральное поощрение.

Они же разработали пять общих принципов, способствующих повышению эффективности стимулирования труда:

1. Наиболее эффективными являются стимулы долговременного действия.

2. Эффективность воздействия повышается, если используются стимулы, сочетающие элементы материального и морального поощрения или наказания.

3. Для эффективного стимулирования следует использовать не только индивидуальные, но и коллективные способы и приемы.

4. Соразмерность стимулирующих воздействий способствует эффективности системы стимулирования.

5. Одним из важнейших элементов эффективной системы стимулирования является поощрение по типу компенсации, т. е. субъективное восполнение некоторых недостатков производственной обстановки, которые не могут быть в настоящее время устранены, например введение в отделе музыкальной десятиминутки или перерывов для гимнастических упражнений сотрудников.

Для более полного понимания соотношения потребностей, мотивов и стимулов рассмотрим табл. 7. Из нее видно, что существуют возможности удовлетворения потребностей человека посредством целенаправленного формирования и учета мотивов его трудовой деятельности и комплексного стимулирования труда. Это обеспечивается системой экономических, социально-правовых, организационных, социально-психологических и профориентационных мероприятий общества в целом и конкретной организации в частности.

Таблица 7. Соотношение потребностей, мотивов и стимулов

Потребности	Мотивы	Стимулы
Физиологические потребности	Возможность заработка	Экономические мероприятия, обеспечивающие наличие рабочих мест в государстве и достойную оплату за труд
Потребности в безопасности	Гарантированность работы	Социально-правовые мероприятия, обеспечивающие безопасность и правовые гарантии граждан
Социальные потребности	Установление хороших взаимоотношений с менеджером и коллегами	Социально-психологические мероприятия, обеспечивающие благоприятный климат
Личностные потребности: а) в самоуважении; б) в уважении со стороны других людей	Возможность продвижения по службе и повышения квалификации; получение престижной профессии и места работы	Организационные мероприятия, направленные, во-первых, на создание системы обучения и повышения квалификации работников, во-вторых, на обеспечение престижа фирмы
Потребность в самоактуализации	Возможность заниматься творчеством	Профориентационные мероприятия, направленные на обеспечение выбора интересной для человека профессии

Контрольные вопросы

1. Какова иерархия потребностей человека?
2. Какие мотивы трудовой деятельности Вы знаете?
3. Какие принципы стимулирования труда Вы можете назвать?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Ельмеев Б. Я. Отношение к труду и некоторые вопросы его конкретно социологического исследования // Человек и общество / Под ред. Б. Г. Ананьева. Л., 1967.

Замфир К. Удовлетворенность трудом / Пер. с румынск. М., 1983.

Зейгарник Б. В. Теория личности К. Левина. М., 1981.

Ильин Е. П. Мотивы человека. Теория и методы изучения. Киев, 1998.

Левин К. Теория поля в социальных науках. Спб, 2000.

Прохватилов А. А., Шалыто А. Ю. Социально-психологические принципы стимулирования деятельности производственного коллектива // Психологическое обеспечение трудовой деятельности / Под ред. А. А. Крылова. Л., 1987.

Социология труда/ Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. М., 1993.

Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М., 1967.

Atkinson J. W. Motivational Determinants of Taking Behavior. New York, 1957.

Maslow A. Motivation and personality. New York, 1970.