

## **ТИПЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ИХ ДИНАМИКА**

---

*САРНО Альфред Альфредович - кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.*

---

Целесообразно различать две формы мотивации: мотивацию к конкретному труду и базовую мотивацию к труду как специфической форме социальной деятельности. Особый интерес вызывает вторая форма мотивации, поскольку сегодня очевидно, что ее воспроизводство не является естественно протекающим процессом. Одним из тревожных симптомов стал резкий спад трудовой мотивации в период с 1989 по 1993 гг. Данные ВЦИОМ, использовавшего традиционную четырехэтажную шкалу мнений для оценки трудовой мотивации в 1989 г. продемонстрировали, что большинство наемных работников (54%) достигали относительно высокого, третьего уровня: "нахожу труд интересным, но не даю ему мешать остальным делам". В августе 1993 г. их доля упала до 14% и до настоящего времени не поднималась выше 23%. Низкая мотивация, выражаемая вторым уровнем: "труд - это дело, чем больше платят, тем больше делаю", в 1989 г. характеризовала 25% работников, а в августе 1993 г. - уже 58%. До сего дня она не опускалась ниже 45%. Доля работников, выбравших четвертую позицию шкалы ("хотел бы вложить в труд все лучшее, независимо от оплаты"), осталась неизменной и колебалась в диапазоне от 11 до 18%. То же самое можно сказать о занявших низ шкалы ("труд - неприятная обязанность; если бы мог, не работал бы"). Их доля колебалась в диапазоне 6-15%.

Таким образом, уровень трудовой мотивации - эффективный показатель хода реформ, у большинства населения нет симптомов для ее повышения. Задача скорее в том, чтобы ее хотя бы восстановить до прежнего уровня.

Тип мотивации тесно связан с теми социальными ролями, которые работники выполняют, будучи поставленными в данные трудовые отношения. Формирование механизма мотивации должно носить характер публично заявленного ответственного диалога субъектов и институтов власти с субъектами трудовых отношений, группами наемных работников и гражданским населением в целом.

Если эти процессы имеют диалоговую структуру, то для активных слоев населения важен факт легитимации этих структур, институционализации самого диалога, воздействующего на мотивационные процессы. Мотивационный общественный диалог должен приобрести характер сознательно регулируемого процесса, субъекты которого повышают взаимную компетентность по мере его развития.

Представительная власть должна оказать поддержку стихийно протекающему мотивационному процессу и придать ему институционализированную форму. Это означает существенное повышение статуса и уровня субъектности самого процесса. Без этого даже эффективные социальные технологии трипартизма не гарантируют от попыток манипулировать сознанием оппонированных групп. Миссия представительной власти - через развитие нормативно-правовой базы, поддержку конструктивных форм предпринимательства и перспективных форм коммуникации помогать населению осваивать наиболее конструктивные и инициативные социальные роли.

В предыдущие десятилетия социальная роль работника определялась его местом в трудовом коллективе. Сам коллектив менял свою форму, детерминируя трансформацию ролей работников. Соответственно динамика социального содержания роли во многом определяла основные мотивационные доминанты трудовой активности и влияла на формирование субкультуры труда.

Для того чтобы создать механизм мотивационного диалога, целесообразно сформировать: а) мониторинг, отслеживающий изменения в ролевой и мотивационной самоидентификации людей; б) организационно оформить сам диалог, в ходе которого проектируются инновации в трудовых отношениях. Сегодня есть условия для преодоления старой практики, когда мотивационные отношения складывались "за спиной людей". Действительно, нет необходимости пытаться управлять мотивацией - нужно сделать ее предметом общественного диалога и социального проектирования. Нужно только отказаться от традиционного для российской экономики комплекса "инструментальности" в отношении к наемным работникам. Демократическое общество освобождает граждан от фетишизации труда, символической присяги труду как всеобщей повинности. Работники эмансипируются от этических норм мобилизационного самоограничения. Утверждение демократического режима в российской экономике означает переход на более широкое, чем только трудовое, а именно экономическое поведение с более суверенным для работников самоопределением, которое осуществляется на основе более широкого ролевого спектра. Становление новой культуры труда неотделимо от нового ролевого самоопределения работников в качестве специфических "предпринимателей", начальным капиталом которых выступает их собственная квалификация.

На первых этапах "перестройки" наемные работники поддержали реформу, которая освободила их от роли "рабочей силы". Это был важный шаг социального перевоплощения. Однако нужен следующий шаг. В ролевом отношении работник должен стать не только "торговцем рабочей силой", но и деятельным "предпринимателем", способным осуществлять наиболее выгодные вложения ранее полученных "капиталов".

В плановой экономике труд носил принудительный характер. Наемные работники оказывались в роли неконтролируемого эксплуатируемого инструмента, а государство в роли нанимателя. Господствующим выступал релизорный тип мотивации<sup>1</sup>. Снижение трудоотдачи или трудовой дисциплины считалось проявлением свободного выбора работника, реагировавшего на неэффективные стимулы. Такой тип поведения расценивался как гражданское неповиновение, элиминирование которого должно осуществляться не экономическими, а социально-политическими мерами. По мере либерализации роль наемных работников постепенно приобретала характер социально защищенных пассивных исполнителей - участников своеобразных условно-состязательных "спортивных команд" с ритуалами социалистического соревнования. На этом этапе возобладал адаптивный тип трудового поведения. Социальная компетентность работников, их способность адекватно интерпретировать собственные роли не признавались. Позже, в ходе рыночных реформ, утвердились две основные роли: а) "остаточная" - роль частично защищенных пассивных исполнителей, характерная для госбюджетной сферы, б) рыночных контрагентов - роль "поставщиков" рабочих рук на рынок труда. При этом главенствующим типом трудового поведения остался адаптивный тип. Работник адаптируется к тем условиям, которые застают готовыми, сложившимися без его участия. Ему не приходит в голову, что с работодателями можно обсуждать изменение ролевых позиций или формулировать "каз" на предпочитаемые социальные роли.

В ближайшей перспективе наемные работники смогут формулировать собственную маркетинговую политику на рынке труда, активно осваивать социально престижные роли "предпринимателей квалификационного капитала". Доминирующим в трудовом поведении станет ролевой тип. Социальную роль наемных работников здесь можно интерпретировать как роль "социальных партнеров в отношении работодателей". Социальное партнерство способно придать мотивационным процессам сценарный характер. Соответственно, трудовое поведение сможет приобрести устойчиво инновационный вид.

---

<sup>1</sup> Edward E. Lawler. Motivation in Work Organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1994. P. 5-7.