

УДК 331.101.3

Ф.Н. Ильясов
МЕТОДОЛОГИЯ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА К АНАЛИЗУ
ТРУДОВЫХ МОТИВОВ И УСТАНОВОК

МЕТОДОЛОГИЯ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА К
АНАЛИЗУ ТРУДОВЫХ МОТИВОВ И УСТАНОВОК

METHODOLOGY OF RESOURCE APPROACH TO THE
ANALYSIS OF LABOR MOTIVES AND SETTINGS

ИЛЬЯСОВ Фархад Назипович — кандидат философских наук. E-mail: fa08@mail.ru.

IL`YASOV Farkhad Nazipovich - Phd (Philosophy). E-mail: fa08@mail.ru.

Аннотация. Цель статьи — предложить концепт понимания мотива и установки в рамках ресурсного подхода на основе теоретического анализа и переосмысления существующих разработок. Новизна подхода обусловлена использованием ресурсного подхода, исходный постулат которого гласит: поведение субъекта всегда детерминировано стремлением сохранить или увеличить свои материальные и морально-психологические ресурсы. В контексте ресурсного подхода проанализированы феномены трудовой мотивации и трудовых установок (в том числе корпоративных) в их связи с результативностью труда. Дано системное описание основных понятий, отражающих трудовое поведение. Значимость исследования задана открываемыми возможностями анализа известных феноменов в социологии труда на основе ресурсного подхода.

Abstract. The article advances a concept of understanding the motives and setting through the resource approach based on theoretical analysis and rethinking of the existing developments. The originality of the study refers to the use of the resource approach which is grounded on the postulate stating that the subject's behavior is determined by the desire to always maintain or increase physical, moral and psychological resources.

Labor motivation and labor settings (including corporate settings) are analyzed in this paper. Basic notions shaping the labor behavior are also described.

The study holds significance for further analysis of the well known phenomena in the sociology of labor by use of the resource approach.

Ключевые слова: мотивы, трудовое поведение, трудовая мотивация, стимул, воля, ценности, корпоративные трудовые установки, результативность труда.

Keywords: motives, work behavior, work motivation, incentive, will, values, corporate job settings, productivity of work.

Мотивы, мотивация продолжают находиться в поле активного исследовательского внимания, однако до настоящего времени нет единства взглядов как на их понимание, так и на их связь с поведением, в частности с трудовым¹. Б. М. Величковский и Д. А. Леонтьев в предисловии к книге Х. Хекхаузена отмечают: «Психология мотивации в ее нынешнем виде является одной из наиболее сложных и противоречивых областей современной психологии» [21, с. 15]. Анализ эволюции понимания мотивации, проведенный Д. А. Леонтьевым, в полной мере подтверждает тезис о сложности и противоречивости исследований мотивации.

¹ Теоретические подходы и методы изучения трудовой мотивации, использованные в отечественной социологии, изложены, например, в статье И. М. Поповой, Г. П. Бессокирной [18].

Он отмечает: «Налицо обилие частных эмпирических исследований, дефицит общетеоретических идей» [12, с. 5].

Е. П. Ильин указывает: «Общим недостатком существующих точек зрения и теорий является отсутствие системного подхода к рассмотрению процесса мотивации» [6, с. 7]. Системный подход, как представляется, включает анализ соотношения понятий труда, потребностей, ценностей, воли, мотивов и установок. Д. К. Макклелланд так сформулировал свое пожелание к исследованиям: «Хотя бы чуть-чуть структурировать общую теорию мотивации и составить не очень большой список основных человеческих мотивов» [13, с. 55].

Задачи настоящей статьи — предложить концепт понимания мотива и установки в рамках ресурсного подхода, проанализировать феномены трудовой мотивации и трудовых установок в их связи с результативностью труда, а также дать системное описание основных понятий, отражающих трудовое поведение.

Мотивы, потребности и побуждения

Самое простое и, пожалуй, наиболее распространенное понимание мотива — это причины, побуждающие субъекта к совершению определенных действий. Среди таких причин рассматриваются различные феномены, в частности потребности и «побудители» — факторы, детерминирующие поведение. В качестве более операциональной причины мы предлагаем рассматривать ресурсы, которые субъект стремится получить. Возможное соотношение различных истолкований мотивов приведено в таблице 1.

Поясним некоторые понятия, использованные в таблице. **Потребности** автором истолковывается не как нужда или желание, а как *основные программы поведения, направленные на получение ресурсов*. Анализ различных форм поведения позволил выделить 6 основных групп потребностей: пищевая, поло-репродуктивная, социально-статусная, комфортная, миграционная, игровая. Каждая указанная потребность самодостаточна, и это является одним из оснований классификации (подробнее см.: [9, с. 47]).

В качестве одних из детерминаторов поведения в таблице 1 рассматриваются социальные рефлексы. Под **социальным рефлексом** понимается *спонтанная, слабо контролируемая сознанием или бессознательная, социальная (т.е. направленная на реализацию групповых связей и отношений) поведенческая реакция на определенные общественные обстоятельства* [8, с. 18]. К социальным можно отнести рефлексы доминантного и субдоминантного поведения, следования за вождем или за группой, групповой идентификации, коммуникативный рефлекс, рефлексы подражания, альтруизма и т.д. Такое понимание близко к тому, что Ч. Дарвин (1859) назвал *социальными инстинктами*. В. Макдугалл использовал понятие *инстинкты социального поведения*, выделяя, например, инстинкты «материнства, покровительства, общения, доминирования и подчинения, стадный» (цит. по: [13, с. 58–59]).

Таблица 1 Соотношение некоторых истолкований мотивов и их структуры

Истолкования мотивов		
Мотивы – основные виды потребностей	Мотивы – побудители, детерминаторы поведения	Мотивы – приобретаемые ресурсы
Пищевые	Чувство голода, жажда, желание избавиться от результатов переработки пищи	Комфорт, удовольствие, релаксация от вкусовых ощущений, состояния сытости, от выведения из организма результатов переработки пищи
Поло-репродуктивные	Поло-репродуктивные инстинкты, репродуктивные социальные рефлексы и нормы	Коитальная инициация. Оргастические переживания, брачно-половые и репродуктивные коммуникации. Родительский и брачный статусы
Социально-статусные	Социальные рефлексы группового поведения, альтруизм, социальные нормы	Чувство принадлежности группе, одобрение группы. Групповой статус – чувство доминирования/субдоминирования. Удовлетворение от реализации социальных норм, связей и альтруизма
Комфортные	Чувства боли, страха, дискомфорта, комфорта, удовольствия	Состояние и чувство комфорта, формируемые внешней средой – погода, жилище, одежда и т.п. Чувство комфорта от отсутствия угроз и страданий, оптимального психофизического состояния
Миграционные	Миграционный рефлекс	Комфорт от перемещения и увеличения (смены) ареала обитания
Игровые	Игровой рефлекс	Чувство комфорта, удовольствия непосредственно от определенного вида деятельности

Помимо потребностей в качестве мотива также рассматриваются побудители поведения. Д. Макклеланд пишет, что мотивом, под влиянием которого З. Фрейд стал врачом, было желание помочь невротикам [13, с. 26]. Однако подобное желание не может быть конечной причиной поведения, так как в этом случае, нет ответа на вопрос: «А что получил Фрейд?» Можно говорить, что побудителем его поведения был, скажем, рефлекс альтруизма, а получил Фрейд, например, ресурс в форме морального удовлетворения, комфорта от реализации рефлекса альтруизма и социальных связей.

В понимании мотива в качестве причины поведения предлагается рассматривать конечную цель – стремление субъекта сохранить или умножить свои ресурсы: пищевые, поло-репродуктивные, социально-статусные, территориально-миграционные, комфортные, игровые. «Мотивированное поведение, – указывает Д. Макклеланд, – обязательно характеризуется направленностью на целевое состояние» [13, с. 211]. В рамках ресурсного подхода предлагается следующее понимание, **МОТИВ** – это ресурс (власть, деньги, комфорт и т.д.), стремление получить или сохранить который обуславливает поведение субъекта. Иначе говоря, мотив – это ресурс, детерминирующий определенное поведение субъекта. Ресурс становится детерминирующим под влиянием системы ценностных ориентаций и актуализации определенных рефлексов.

Мотив, стимул, мотивация

Стремление субъекта сохранить или умножить свои ресурсы можно назвать **ресурсным поведением**. Детерминаторы ресурсного поведения подразделяются на внешние и внутренние, в частности - на мотив и стимул. Известно понимание мотива как внутреннего, а стимула – как внешнего побуждения к действию. Мотив – это ресурс, стремление получить который побуждает субъекта к действию. **Стимул** – это ресурс, который потенциально может

стать побуждающим к действию². Стимул в данном контексте — это фактор, обладающий потенциалом включать у субъекта ресурсное поведение. Стимул, воспринятый в качестве влияющего фактора, становится мотивирующим стимулом, или собственно мотивом³.

Различные стимулы могут обладать отличающимся мотивирующим потенциалом для отдельных субъектов, на чем, собственно, и основано исследование мотивов и стремление управлять поведением работника через систему его мотивов. Содержание процесса стимулирования — повышение эффективности использования стимулов (например, системы оплаты труда) и превращение немотивирующих или слабо мотивирующих стимулов в мотивирующие.

Мотивы поведения можно разделить на две группы — *непосредственные и опосредованные*. Как представляется, **непосредственными мотивы** являются в тех случаях, когда субъект приобретает ресурсы непосредственно в ходе определенного поведения, «самоценного действия». **Опосредованные мотивы** — когда ресурсы приобретаются в результате некоторых действий, после завершения определенного поведения, т.е. когда действия субъекта детерминируются не ценностью процесса, а ценностью результата.

Иногда схожим образом мотивы подразделяют на *внутренние и внешние*. «До сих пор, — отмечает Х. Хекхаузен, — не существует единства взглядов по вопросу о том, чем различается внутренне и внешне мотивированное поведение» [21, с. 718]. Обобщая существующие подходы, можно выделить следующее схематичное описание.

Внутренними называют мотивы такого поведения, в ходе которого субъект непосредственно в процессе поведения получает ресурс, детерминирующий его поведение. Например, содержание труда может считаться внутренним мотивом, если комфорт, получаемый от выполнения работы, является побуждающей причиной трудового поведения.

Внешними называют мотивы такого поведения, в ходе которого субъект не получает ресурсов непосредственно, но получает их опосредовано — как результат этого поведения. Например, зарплата может определяться как внешний мотив трудового поведения, поскольку она опосредует ресурсы, которые субъект посредством ее может получить (деньги как всеобщий эквивалент ресурсов). Скажем, водитель, пропускающий пешехода на пешеходном переходе, может иметь внутреннюю (непосредственную) мотивацию — комфорт от выполнения социальных норм и реализации позитивных социальных связей. Но может иметь и условно-внешнюю (опосредованную) мотивацию — страх возможного наказания за нарушение правил дорожного движения, т.е. за результат поведения.

Иногда к внешней мотивации относят «получение вознаграждения, не относящегося к лично необходимому» [1, с. 444], однако если вознаграждение не относится «к лично необходимому», то оно не вознаграждение вовсе, и этот фактор не может влиять на поведение. Строго говоря, все мотивации внутренние, так как речь всегда идет о внутренней детерминации поведения соображениями приобретения или утраты ресурсов.

Мотивация — это динамическое состояние субъекта, задающее определенный вектор его поведения. Приведем некоторые понимания мотивации: а) «процесс побуждения человека к совершению тех или иных действий» [19, с. 199], б) «процесс формирования мотива» [6], в) «побуждение к действию определенным мотивом» [23, с. 34]. Обобщая существующие точки зрения, можно сказать: **мотивация** — это процесс, составленный двумя элементами: 1) превращения стимула в мотив (возникновения мотива); 2) поведения под

² Мотив, — отмечал Л. С. Выготский, — есть реакция на стимул [3].

³ В таком контексте не вполне корректны выражения типа «побудительный мотив», так как всякий мотив по определению побудительный, если же мотив не побудительный, то это не мотив, а стимул.

влиянием мотива. Говоря короче, мотивация — это процесс возникновения и реализации мотива. Мотив — это причина, мотивация — действие этой причины. Мотивация есть стремление субъекта сохранить или умножить свои ресурсы. Нередко в литературе понятия мотив и мотивация используются как синонимы.

Труд, воля, ценности

Для анализа трудовой мотивации, как представляется, важно исходное понимание труда как специфического вида поведения. *Труд*, трудовое поведение, понимаемое в широком смысле, — «это деятельность субъекта, направленная на опережающее удовлетворение его потребностей» [10, с. 11]. Потребности, как было указано ранее, — это программы поведения, направленные на приобретение ресурсов. Таким образом, в рамках ресурсного подхода *трудовое поведение* — это поведение, направленное на опережающее приобретение ресурсов. В данном контексте трудовое поведение, где мотивом являются ресурсы, получаемые непосредственно от самого процесса труда, строго говоря, является не трудовым, а игровым.

Трудовое поведение полимотивированно. Структура мотивов, в том числе трудовых, представляет динамическую систему с ситуационно меняющимися актуальными мотивами. Регулирование «мотивационного поведения» осуществляется, в частности, посредством феномена воли. *Волю* автор определяет как способность субъекта создавать иерархизированную систему ценностей и прикладывать усилия для достижения ценностей более высокого порядка, пренебрегая ценностями низкого порядка⁴. В рамках предлагаемого подхода, *ценности* — это значимые для субъекта ресурсы, источники ресурсов (сферы)⁵, — здоровье, деньги, семья, статус, мораль, чувства и т.д.⁶ С учетом сказанного воля — это способность к стратегическому ресурсному поведению. **Ценностные ориентации** есть совокупность следующих процессов:

1. формирование списка ресурсов;
2. классификация ресурсов;
3. измерение их значимости;
4. ориентация на приоритетность получения тех или иных ресурсов.

Можно также сказать, что ценности — это взвешенные, ранжированные мотивы. Система ценностей является динамичной, и ранги ценностей могут меняться, соответствующим образом меняя систему мотивации. Из приведенного выше определения воли следует, что мотив есть элемент волевого комплекса в части формирования

⁴ Выбор одной ценности из нескольких равного ранга происходит случайным образом, вероятно, это и можно считать проявлением свободы воли. В известной притче про буриданова осла животное умирает от голода, так как не в состоянии сделать выбор между двумя равноценными стогами сена. На самом деле, надо думать, ни один осел от этого не умер. Именно феномен непредсказуемой (случайной) реализации одного варианта из нескольких равнозначных (равновероятных) и делает невозможным лапласовский детерминизм.

⁵ В исследованиях мотивов иногда используется понятие интереса. В рамках обсуждаемого подхода понятие **интерес** может иметь два значения: 1) ориентированность субъекта на значимые для него имеющиеся или желаемые ресурсы; 2) ресурсы как таковые (в выражениях типа: денежный интерес, карьерный интерес, личный интерес и проч.).

⁶ Под ценностями также могут пониматься: ресурсы, источники ресурсов, декларируемые сообществом как значимые — экология, мощь государства и т.п.; социальные нормативы распределения ресурсов — доброта, справедливость, честность, отдельные идеологии и т.д.

взвешенного «списка причин для поведения». Система ценностных ориентаций формируется под влиянием таких факторов, как интернализированные субъектом социальные нормы и актуальные на текущие момент потребности.

Классификации мотивов труда

Классификация мотивов производится также по типам поведения — трудовое, экономическое, политическое, покупательское, брачное, репродуктивное и т.п. «С известной долей уверенности можно утверждать, — отмечает Д. Макклеманд, — что каждой области человеческой деятельности соответствует своя теория мотивации» [13, с. 55]. Мотивы трудового поведения — это причины, побуждающие субъекта осуществлять трудовое поведение. **Мотивы труда** (трудовая мотивация) в рамках предлагаемого подхода есть *стремление субъекта сохранить или умножить свои ресурсы посредством трудового поведения.*

Исследователи выделяют осознаваемые и неосознаваемые мотивы. В социологии большей частью исследуются осознаваемые мотивы. А. Н. Леонтьев называл их мотивировками, а Ч. Р. Миллс (1940) словарями мотивов [16]. «Мотивом называется, — указывал М. Вебер, — смысловая связь, которую сам действующий или наблюдатель считает осмысленным основанием поведения» [2, с. 95].

Человек обладает способностью ранжировать по степени ценности (желательности, привлекательности, приятности и т.п.) различные понятия (слова), особенно одного порядка. Нередко именно эта способность используется для составления списков мотивов (потребностей, влечений, желаний, ценностей) и является практически единственным «теоретическим обоснованием» подобного подхода. А. Маслоу в этой связи указывал: «Нам следует раз и навсегда отказаться от попыток составить атомистические списки влечений или потребностей... При желании мы могли бы составить список влечений, который содержал бы от одного влечения до миллиона, исключительно в зависимости от уровня конкретизации объекта исследования» [14, с. 51–52].

Существуют различные классификации трудовых мотивов. Е. П. Ильин, например, пишет: «Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы» [6, с. 270]. Если исходить из принятого понимания мотива как ресурса, детерминирующего поведение субъекта, в качестве основания классификации мотивов логично принять виды указанных ресурсов.

Мотивы трудового поведения условно также можно разделить на две группы: мотивы непосредственно и опосредованно связанные с трудом (см. табл. 2). **Мотивы, непосредственно связанные с процессом труда**, — это те, когда субъект приобретает определенные ресурсы прямо от самого процесса труда. Здесь стимулами выступают:

- 1 функциональное содержание труда (приобретаемые ресурсы — комфорт, удовольствие от процесса выполнения работы);
- 2 социальное содержание труда (комфорт от реализации социальных норм, чувство выполненного долга);
- 3 социально-психологическое содержание труда (комфорт от принадлежности к группе и от реализации социальных связей);

- 4 бессознательное или сознательное переживание страха дефицита ресурсов (приобретаемый ресурс — психотерапевтическое снижение страха дефицита ресурсов в ходе и в результате выполнения работы).

Таблица 2 Соотношение связанности непосредственных и опосредованных мотивов трудового поведения со стимулами и ресурсами (мотивами)

Связь мотивов трудового поведения с процессом труда	Стимулы	Получаемые ресурсы (мотивы)
Непосредственно связанные с процессом труда	Социальное содержание труда — его общественная значимость	Комфорт от реализации социальных норм, чувство выполненного долга
	Социально-психологическое содержание труда	Комфорт от принадлежности к группе, от полученного группового статуса и от реализации социальных связей
	Функциональное содержание труда	Комфорт, удовольствие от процесса выполнения работы
	Бессознательный или сознательный страх дефицита ресурсов	Психотерапевтическое снижение страха дефицита ресурсов в ходе и в результате выполнения работы
Опосредовано связанные с процессом труда	Деньги, иные материальные стимулы	– Предметы потребления – Комфорт от факта обладания деньгами, снижение страха дефицита ресурсов в результате обладания деньгами – Социальный статус в его денежной части
	Социальный статус должности/организации	Комфорт от занимаемого социального статуса (доминирования /субдоминирования, защищенности)
	Престижность должности/организации	Комфорт от престижности собственного положения в социуме
Связанные с местом работы	Оптимальная организация и условия труда, включая психологический климат	Повышенная комфортность процесса труда, снижение дискомфорта от необходимости работать

Мотивы, опосредовано связанные с процессом труда — в этом случае субъект приобретает определенные ресурсы в результате труда, т.е. после завершения определенного этапа трудового поведения. Сюда можно отнести деньги и иные материальные поощрения как средство приобретения потребительских ресурсов (благ, ценностей), а также социальный статус, который позволяет получать такие ресурсы, как власть, деньги как фактор статуса, престиж, принадлежность группе, общение.

К мотивам трудового поведения ряд исследователей причисляет и мотивы выбора рабочего места. Последнее не вполне корректно, так как это разные феномены — мотивы труда отражают причины, по которым человек работает, а мотивы выбора места работы — причины, по которым человек выбирает данное место работы. При этом один и тот же фактор может относиться и к мотивам труда, и к мотивам выбора места работы (например, зарплата). К **мотивам выбора (сохранения) места работы** относятся:

- санитарно-гигиенические и морально-психологические условия труда, включая отношения с другими работниками и руководством;
- организация и оплата труда, в том числе возможности квалификационного и карьерного роста, часы работы;
- производственная инфраструктура, удаленность места работы;
- статус и экономическая успешность организации и т.д.

Трудовые мотивы и результативность труда

Связанной с феноменом результативности труда, на первый взгляд, можно полагать мотивацию достижений (мотивацию на успех), о которой, в частности, писали Д. К. Макклелланд [13], Х. Хекхаузен [22]. Однако, с точки зрения ресурсного подхода, мотив достижений — это метафора, собирательный образ, он мало что говорит конкретного о получаемых субъектом ресурсах. Достижения и успех не самоценны, они есть лишь форма проявления ресурсов, которые субъект стремится умножить — статус, деньги, власть, престиж, самооценка и т.д. Иными словами, нет самостоятельного специфического ресурса, даваемого достижением. Успех — это ситуация, когда субъекту удалось существенно умножить некий свой ресурс. В разных ситуациях это могут быть различные ресурсы.

Попробуем проанализировать связь мотивации и результативности труда на основе предложенной классификации стимулов, изложенной в таблице 2. Функциональное содержание труда, вероятно, не связано с результативностью деятельности — ведь мотивация на содержание труда не свидетельствует о длительности и интенсивности трудовых усилий. Кто-то может получать удовольствие от работы в течение 2 часов, а кто-то 10, — мотивация одинаковая, а результативность разная.

Деньги как средство приобретения потребительских ресурсов, вероятно, понижают свою значимость как стимул трудового поведения в связи с повышением реальной зарплаты, законодательного прожиточного минимума в развитых и развивающихся странах, развитием системы пособий и пр. Зарплата как механизм экономического принуждения к труду, вероятно, высокоэффективна до уровня удовлетворения простых витальных потребностей (прожиточного уровня). В условиях развитого общества, вероятно, более эффективно потребительское принуждение к труду посредством культивирования статусного потребительского поведения, однако, возможно, связь трудового и потребительского поведения не имеет значимой корреляции. Вероятно, большее повышение стимулирующей роли системы платы труда может происходить в тех случаях, когда тарифная сетка (система грейдов) построена на основе законов социальной психофизики, изучения закономерностей восприятия размера зарплаты и доходов [7].

Логический анализ не позволяет увидеть однозначную (устойчивую) связь иных трудовых мотивов, указанных в таблице 2, с эффективностью труда. Исследование трудовой мотивации есть поиск ответа на вопрос «Почему человек *работает?*», но ответ на него не дает однозначного ответа на главный вопрос: «Почему человек *работает хорошо?*» До настоящего времени не вполне понятно, существует ли мотивационный комплекс, специфическая мотивация на результативность труда.

Ф. Херцберг с соавторами отметили: «Обзорное исследование нескольких тысяч статей и книг, в которых рассматривались факторы, формирующие то или иное отношение к работе, а также результаты отношения к работе в области производительности и качества труда, показало, что в данной сфере царит разброд мнений и неразбериха» [24, с. 23].

Похоже, дальнейшие исследования не внесли существенной ясности в этот вопрос. Анализ публикаций по теме мотивации позволяет предположить, что связь между трудовой мотивацией и результативностью труда не выявлена. В социологическом словаре издательства Penguin утверждается: «Исследовательские данные о связи мотивации и удовлетворенности (трудом) с качеством работы (work performance⁷) неубедительны» [20, с. 492].

Ресурсный подход к пониманию трудовых установок

В словарной статье «Трудовые установки (work attitudes)» Социологического словаря Penguin (2000) отмечается: «Среди исследователей нет единого мнения о том, что представляют собой установки, и как они могут быть измерены. Отсутствует какое-либо общепринятое определение качества работы (work performance), как нет и определенности в том, следует ли изучать его на уровне индивида или на уровне рабочей команды. Споры вызывает даже направление причинной связи: “хорошие” установки приводят к хорошему качеству работы, или наоборот? Если эта связь существует, то не может ли она быть вызвана каким-либо не выявленным третьим фактором?» [20, с. 492].

Слово **attitude** с английского на русский язык в социологии переводится по-разному, как: а) установка, б) социальная установка, в) отношение. При этом слово «отношение» используется в отечественной социологии в противоречивых истолкованиях. Когда, например, используется выражение «отношение к труду», может иметься в виду: а) трудовая установка, б) чувство работника, например, раскрывающееся через индикаторы типа «нравится–не нравится работа», в) ценность труда — эмоционально-этическое переживание значимости трудового процесса, его условий и результатов, г) трудовая мотивация, д) удовлетворенность трудом, е) неопределенная метафора, стилистическая «демонстрация дискурса». В связи с этим представляется целесообразным, если речь идет о трудовых установках, использовать именно этот термин и не использовать выражение «отношение к труду», страдающее избыточной многозначностью.

Установка, условно говоря, может быть индивидуальной, т.е. свойственной отдельному индивиду отражать индивидуальное поведение, и групповой, т.е. быть присущей типичным членам определенной группы, регулировать поведение группы. Если говорить о динамическом аспекте, установка имеет две ипостаси — как потенция и как акт. С учетом ее когнитивно-эмоциональной структуры социальная⁸ **установка как потенция** может быть определена как совокупность *представлений и настроений* субъекта, задающих его предрасположенность, готовность действовать заданным образом (в определенной ситуации) для получения (сохранения) желаемых ресурсов. **Установка как акт** — совокупность представлений, настроений и *действий*, направленных в определенной ситуации на получение (сохранение) желаемых ресурсов. Упрощая, можно сказать: установка — это паттерн, стереотипный способ ресурсного поведения. В части представлений установка содержит мотивы — обоснование причин поведения (здесь можно сказать: установка — это «упаковка» мотива), а в части настроений — ту или иную меру желания приобрести определенный ресурс.

⁷ Наиболее правильный перевод выражения «work performance» как «результативность труда».

⁸ Определение «социальная» используется для различения социальной и общей, психофизической установок. В социологии исследуются лишь социальные установки, потому далее будет использоваться термин установка в значении социальной установки.

Известны примеры измерения установок, подтверждаемых последующим реальным поведением. Богардус изобрел шкалу социальной дистанции, которая измеряет межэтнические установки. Измерение общей и частной электоральной установки⁹ во время предвыборных кампаний имеет довольно высокую точность, подтверждаемую последующими результатами выборов. Измерения установок покупательского поведения, описываемых в терминах приверженности, лояльности товару определенной марки, также хорошо согласуются с реальным покупательским поведением. Результаты измерения репродуктивной установки в части детности коррелируют с реальным репродуктивным поведением. У религиозных лиц фиксируются религиозные установки, проявляющиеся в определенных видах обрядового, культового поведения. У лиц с отклоняющимся поведением фиксируются установки на определенные виды девиантного поведения и т.д. Однако с измерением установок на результативность труда ситуация сложнее.

Допустимо полагать, что компании добиваются хорошей результативности труда не столько за счет эффективных систем стимулирования, сколько за счет подбора эффективных работников. Возможно, давняя идея о зависимости результативности труда от типа работника соответствует реальности. В качестве такого типа работника можно выделить, в частности, трудолюбивый тип. **Трудолюбие** определяется как устойчивое свойство субъекта позитивно относиться к реализации им своей трудовой деятельности, проявляющееся в желании старательно и добросовестно работать в рамках трудового дня и даже за его пределами. Отчасти подтверждением существования трудолюбивого типа является феномен трудовой аддикции — крайнего проявления трудолюбия, называемого трудоголизмом¹⁰.

На возникновение, становление трудолюбивого типа, судя по всему, влияет процесс трудовой социализации¹¹. Возможно, этологической основой трудолюбия является бессознательный или сознательный страх дефицита ресурсов, а приобретаемой ценностью — психотерапевтическое снижение страха дефицита ресурсов в ходе и в результате выполнения работы, а также испытываемое чувство удовлетворения сделанным. Трудолюбие не относится к числу широко используемых социологических понятий. Исходя из приведенного выше описания оно как класс явления, вероятно, может быть квалифицировано как трудовая установка с доминирующей этологической составляющей.

Ресурсный подход к пониманию корпоративных трудовых установок

В последнее время усилился интерес к феноменам коллективного трудового поведения (корпоративная культура, лояльность, приверженность организации и т.д.) в связи со стремлением создавать и усиливать различные формы группового стимулирования труда. Результативность труда, описываемая как свойство всей рабочей команды, есть форма проявления корпоративного трудового поведения. **Корпоративная установка** — совокупность представлений, настроений и действия работника, отражающих его стремление получить

⁹ Подробнее об общей и частной электоральной установке см. [8, с. 22–31].

¹⁰ Аддикции (зависимости) — это поведенческие девиации и расстройства, проявляющиеся в навязчивом, необоримом желании реализовывать определенный тип поведения. Аддикция характеризуется снижением или утратой силы воли, не способностью контролировать свое поведение. Различают химические аддикции (алкоголизм, наркомания и др.) и поведенческие (трудоголизм, гемблинг, сексоголизм, шопоголизм и пр.). О трудовой аддикции см. [5].

¹¹ О системном подходе к трудовой социализации см. [10, с. 28–35].

определенные ресурсы посредством реализации некоторого типа корпоративного, в том числе трудового поведения¹².

В исследованиях корпоративного (организационного) поведения ныне широко используются такие понятия, как лояльность, преданность, приверженность организации, вовлеченность в организацию. Теоретические подходы к исследованию этих феноменов, как правило, не имеют развернутых концептуальных обоснований. Их определения большей частью носят не операциональный, а описательный (феноменологический) характер, а содержание больше проясняется посредством системы используемых индикаторов. Сравнение данных подходов не всегда позволяет определить, какой тип корпоративного поведения имеется в виду, сами подходы, называемые по-разному (лояльность, вовлеченность и т.д.), бывают сложно различимы. Представляется, что все приведенные выше понятия можно классифицировать как корпоративные установки. Несмотря на использование разных терминов, речь идет о стремлении исследователей выделить (измерить) корпоративные трудовые установки и найти связь с результативностью труда. В то же время анализ индикаторов, используемых для измерения лояльности, вовлеченности и т.д., дает основания полагать, что речь в этих случаях идет больше о показателях адаптированности к организации (месту работы), нежели о корпоративных установках, связанных с результативностью труда. Возможно, по указанной причине связь между перечисленными установками и результативность труда устойчиво не обнаруживается.

В коллективной монографии «Теория и практика социального планирования» одна из разновидностей корпоративных установок, называемая «сплоченность коллектива организации», определяется как «единство поведения его членов, основанное на общности целей, ценностей, норм и ожиданий»¹³ [11, с. 143]. Авторы выделили следующие показатели сплоченности коллектива:

- идентификация с организацией (индикаторы — общности целей и норм)¹⁴;
- включенность в организацию (индикаторы — «количество принятых ценностей и норм»);
- подчинение поведения интересам организации;
- готовность выходить за рамки формальных обязанностей для успеха организации и повышения ее престижа [11, с. 128–132].

Обзор исследований [4] показывает, что более концептуального подхода к изучению корпоративных трудовых установок до настоящего времени не выработано. Например, Д. П. Шульц, С. Э. Шульц для измерения приверженности организации выделяют следующие показатели: а) принятие организационных ценностей и целей; б) готовность прилагать усилия ради организации; в) сильное желание оставаться членом коллектива организации» [25, с. 73.]. Можно констатировать, что за время, прошедшее после выхода в свет упомянутой выше книги Н. И. Лапина и его коллег, в понимании проблемы корпоративного поведения не произошло существенного развития.

¹² Корпоративная культура в данном контексте может быть определена как совокупность корпоративных установок, присущих большинству работников определенной организации.

¹³ Еще В. И. Ленин выделил такое понятие, как групповая (классовая) сплоченность и определил ее как единство членов группы (класса) в достижении общих целей (цит. по: [15, с. 422]).

¹⁴ Н. Ф. Наумова, например, выделила 93 индикатора для измерения идентификации работника с коллективом предприятия [17, с. 189–193].

В изучении корпоративных трудовых установок представляется перспективным исследование установки на корпоративный успех, так как в данном случае предметом рассмотрения выступает та часть корпоративного трудового поведения, которая связана с эффективностью деятельности организации. Важно, чтобы работник был ориентирован на повышение эффективности своего труда, но еще важнее, чтобы он был ориентирован на повышение успешности работы всей организации. **Установка на корпоративный успех** — это совокупность представлений, настроений и действий работника, отражающих его стремление получить определенные ресурсы посредством реализации трудового поведения, ориентированного на повышение эффективности работы всей организации.

Проведенные ранее исследования не выявили однозначной связи между результативностью труда и такими феноменами, как удовлетворенность трудом, трудовая мотивация и корпоративное трудовое поведение¹⁵. **Наука** — это деятельность, направленная на выявление и использование причинно-следственных связей и свойств. Задачей научных исследований в сфере социологии труда, как известно, являются разработки, позволяющие повысить эффективность деятельности организации за счет повышения результативности труда работников. Допустимо предположить, что решить данную проблему можно через изучение мотивации и установок трудолюбивого типа работника и исследований установки на корпоративный успех.

В последние десятилетия в связи с глобализацией экономики, ростом атомизации обществ, повышением трудовой мобильности «природные патриархальные скрепы», прежде почти стихийно формировавшие корпоративную сплоченность, в какой-то мере упраздняются, вследствие чего возрастает актуальность изучения и административного формирования корпоративных трудовых установок. К тому же увеличивается доля офисных работников, результативность труда которых сложно измерить, и фактор корпоративного трудового поведения играет все большую роль в эффективности работы организации.

Литература

- 1 Джери Д. , Джери Дж. *Большой толковый социологический словарь*. Пер. с англ. Т. 1 / Collins ; сост.: М.: Вече, 1999.
- 2 Вебер М. *Основные социологические понятия* // Социологическое обозрение. 2008. № 2. С. 89–127.
- 3 Выготский Л. С. *Избранные произведения*. М., 1956.
- 4 Доминяк В. *Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей* // Персонал-Микс. 2003. № 1. С. 107–111.
- 5 Егоров А. Ю. *Работоголизм (трудоголизм)* // Руководство по аддиктологии. СПб. : Речь, 2007. С. 501–503.
- 6 Ильин Е. П. *Мотивация и мотивы*. СПб. : Питер, 2002.
- 7 Ильясов Ф. Н. *Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера* // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. № 5. С. 128–135.

¹⁵ После проведения социологических исследований и реализации соответствующих мероприятий, порой наблюдается повышение эффективности деятельности организации. Однако устойчивой и верифицируемой связи установить не удастся. Возможно, во всех положительных случаях имеет место Хотторнский эффект [20, с. 522–523].

- 8 Ильясов Ф. Н. *Политический маркетинг : искусство и наука побеждать на выборах*. М. : ИМА-пресс, 2000.
- 9 Ильясов Ф. Н. *Статусная теория цены (базовые подходы к формированию концептуальной модели)* / под ред. В. В. Роговина. М. : Ин-т социологии РАН, 1993.
- 10 Ильясов Ф. Н. *Удовлетворенность трудом : (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением)* / под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым, 1988.
- 11 Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф. *Теория и практика социального планирования*. М. : Политиздат, 1975.
- 12 Леонтьев Д. А. *От инстинктов — к выбору, смыслу и саморегуляции : психология мотивации вчера, сегодня и завтра* // Современная психология мотивации / М.: Смысл, 2002. С. 4–12.
- 13 Макклелланд Д. К. *Мотивация человека*. СПб. : Питер, 2007.
- 14 Маслоу А. *Мотивация и личность* : пер. с англ. 3-е изд. СПб. : Питер, 2008.
- 15 *Методы структурного анализа коллектива* // Рабочая книга социолога. М. : Наука, 1977. С. 420–456.
- 16 Миллс Ч. Р. *Ситуативные действия и словари мотивов* // Социологическое обозрение. 2011. № 3. С. 98–109.
- 17 Наумова Н. Ф. *Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения*. М. : Наука, 1988.
- 18 Попова И. М., Бессокирная Г. П. *Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований* // Мир России. 2005. № 4. С. 105–137.
- 19 *Психологический словарь*. М. : Педагогика, 1983.
- 20 Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. *Социологический словарь* / Penguin ; пер. с англ. под ред. С. А. Ерофеева. 2-е изд. М. : Экономика, 2004.
- 21 Хекхаузен Х. *Мотивация и деятельность*. 2-е изд. СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003.
- 22 Хекхаузен Х. *Психология мотивации достижения*. СПб. : Речь, 2001.
- 23 Хекхаузен Х. *Мотивация и деятельность*. Т. 1. М. : Педагогика, 1986.
- 24 Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Б. *Мотивация к работе*. М. : Вершина, 2007.
- 25 Шульц Д. П., Шульц С. Э. *Психология и работа*. СПб. : Питер, 2003.