

Б. М. Генкин, д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ,
зав. кафедрой управления трудовыми
и социальными процессами,
Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

ЭЛЕМЕНТЫ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

АННОТАЦИЯ. Теоретические основы социально-трудовых отношений формировались преимущественно в результате анализа опыта предприятий, т. е. на основе индуктивных рассуждений. В докладе рассмотрены некоторые проблемы теории труда на основе дедуктивного метода. В частности, предложена общая теория потребностей человека и обоснованы виды мотивации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Теория, метод, дедукция, социально-трудовые отношения, мотивация.

АНОТАЦІЯ. Теоретичні основи соціально-трудових відносин формувалися переважно в результаті аналізу досвіду підприємств, тобто на основі індуктивних міркувань. У доповіді розглянуті деякі проблеми теорії праці на основі дедуктивного методу. Зокрема, запропонована загальна теорія потреб людини і обґрунтовані види мотивації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: теорія, метод, дедукція, соціально-трудові відносини, мотивація.

SUMMARY. Theoretical foundations of social and labor relations were formed mainly as a result of analyzing the experience of enterprises, i.e., based on inductive reasoning. The report discusses some problems of the theory of labor based on the deductive method. In particular, offered a general theory of human needs and justify types of motivation.

KEY WORDS: theory, method, deduction, social and labor relations, motivation.

1. Методы обоснования концепций социально-трудовых отношений

Слово «метод» происходит от греч. *methodos* — путь. В науке метод — это путь к истине, к познанию природы, человека и общества. Можно выделить три группы таких методов:

- аналитические;
- статистические;
- экспериментальные.

Аналитические методы используются для установления сущности (механизма) анализируемого явления или процесса.

При использовании *статистических методов* исследуемый объект рассматривается как «черный ящик». Исследователь отказывается от претензий на установление сущности (механизма) процесса и ограничивается поиском статистических зависимостей между характеристиками «входа» и «выхода» системы.

Экспериментальные методы используются для проверки гипотез, а также для приближенных вычислений в тех случаях, когда применение аналитических методов практически невозможно.

Логической основой аналитических методов исследования экономических систем и процессов является дедукция. Классики экономической науки (А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл) пытались дойти до сути, истоков изучаемых явлений и поэтому использовали преимущественно дедуктивные методы. В определенной мере это было связано с традициями Б. Спинозы и Г. Лейбница. Первый из названных философов построил свою этическую систему по аналогии с геометрией Евклида. Это видно из названия основного сочинения Спинозы — «Этика, доказанная в геометрическом порядке», где есть такие утверждения: «Я собираюсь исследовать человеческие пороки и глупости геометрическим путем... и буду рассматривать человеческие действия и влечения точно так же, как если бы вопрос шел о линиях, поверхностях и телах» [1, с. 335].

Общая схема научного исследования характеризуется М. Блаугом следующими словами: «...философия науки всецело озабочена... тем, как первоначальные гипотезы превращают в научные теории, сплетая из них более или менее прочную дедуктивную структуру, и как затем эти теории проверяют на наблюдениях» [2, с. 62].

2. Дедуктивное обоснование общей теории потребностей человека

Наиболее известные теории потребностей человека очень просты. Так называемую «пирамиду Маслоу», которой нет ни в одной публикации А. Maslow [1, с. 76], изучают даже в средней школе. Для изложения «теории» Герцберга достаточно половины книжной страницы. Эти и другие широко известные теории потребностей отражают некоторые статистические наблюдения, но не имеют сколько-нибудь существенного логического обоснования.

Первым этапом такого обоснования является формулирование исходных положений (аксиом, требований) к теории потребностей.

Естественно исходить из того, что теория потребностей должна:

1) учитывать весь диапазон (спектр) потребностей человека (аксиома полноты);

2) отражать индивидуальные потребности каждого человека (аксиома индивидуальности);

3) объяснять процесс формирования потребностей, показывать их взаимосвязи, динамику перехода от одной потребности к другой (аксиома динамичности).

В монографии [1] и учебнике [3] показано, что ни одна из широко известных теорий потребностей не соответствует этим требованиям.

Чтобы обеспечить такое соответствие, прежде всего необходимо разделить потребности на две группы:

— потребности существования (физиологические, безопасности, причастности);

— потребности достижения целей жизни, которые должны отражать диапазон основных таких целей: от высших духовных до сугубо материальных (богатство, роскошь, власть).

Потребности существования имеют естественные пределы удовлетворения (подчиняются законам предельной полезности). В отличие от этого потребности достижения целей жизни безграничны и могут меняться на протяжении жизни человека.

Потребности достижения целей жизни формируются после достижения *базисных уровней* удовлетворения потребностей существования, которые имеют существенные *индивидуальные различия*.

Формирование потребностей достижения целей жизни происходит под влиянием *факторов осознания целей жизни (факторов самореализации)*, которые могут быть как внутренними (осознание индивидуальных способностей, склонностей, интересов), так и внешними (влияние семьи, книг, среды и т.д.) (рис. 1).

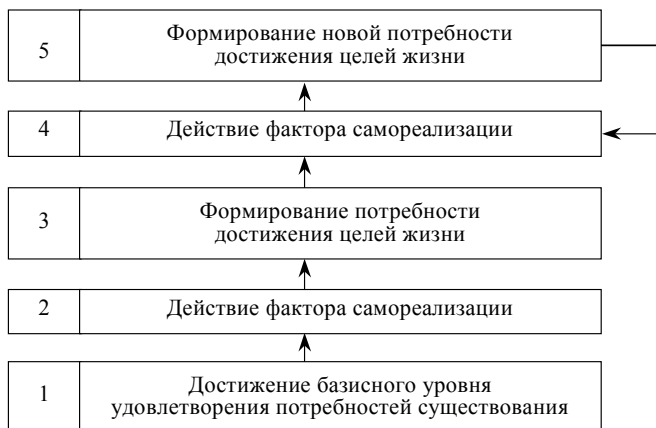


Рис. 1. Последовательность формирования потребностей человека

Модель формирования потребностей человека представлена на рис. 2. В нижней части рисунка волнистая линия характеризует минимальный уровень удовлетворения потребностей существования, который не имеет значительных индивидуальных различий. Это уровень выживания.

Базисные уровни удовлетворения потребностей существования представлены ступенчатой линией. Эти уровни имеют существенные индивидуальные различия.

Как было отмечено, переход от потребностей существования к потребностям целей жизни происходит под влиянием факторов самореализации. Это понятие характеризует причины изменений потребностей человека. Влияние факторов самореализации на формирование потребностей достижения целей жизни изображено на рис. 2 короткими черными стрелками.

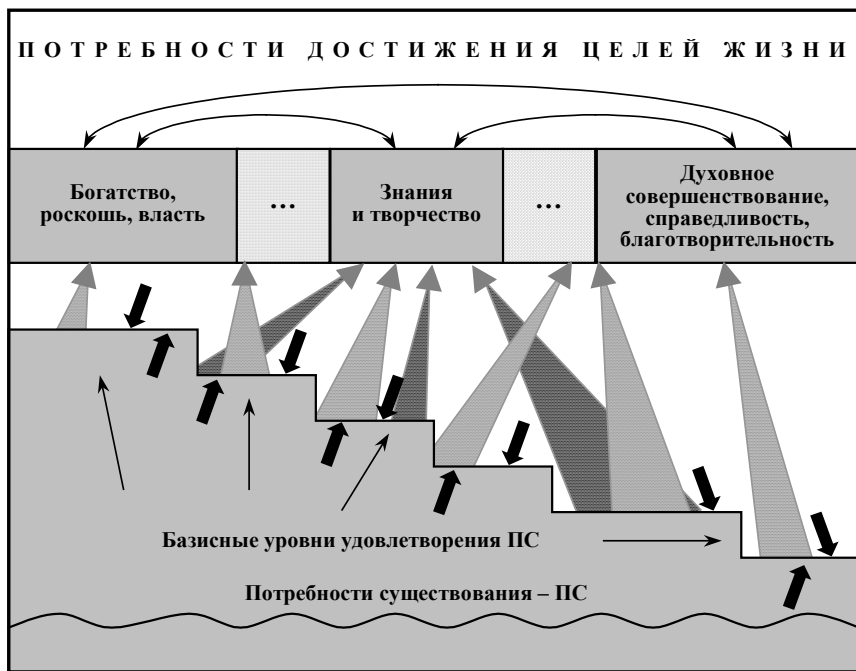


Рис. 2. Схема формирования потребностей человека

Условные обозначения:

1. Короткие черные стрелки отражают влияние факторов самореализации.
2. Линии в верхней части рисунка характеризуют изменения потребностей достижения целей жизни.

Стрелки в верхней части рис. 2 иллюстрируют изменения потребностей в различные периоды жизни человека.

Модели, приведенные на рис. 1 и 2, соответствуют приведенным выше требованиям полноты, индивидуальности и динамичности. Схемы Маслоу, Герцберга и некоторых других авторов можно рассматривать как частные случаи модели, представленной на рис. 2.

3. Виды мотивации

Проблемам мотивации посвящены сотни публикаций в психологических, экономических и социологических изданиях. Этим в значительной мере определяется многообразие толкований термина «мотивация» и множество теорий мотивации.

Понятие мотивации обычно рассматривается как способ воздействия на поведение человека. Однако это понятие применимо и к деятельности организации. Исходя из этого предлагается следующее определение.

Мотивация — это побуждение человека или организации к изменению их состояния.

Поведение человека может меняться как под влиянием его собственных (внутренних) побуждений, так и в результате внешних воздействий. Внутренние побуждения человека обусловлены его целями, ценностями, потребностями, потенциалом. Внешние воздействия на поведение человека в конечном счете обусловлены целями и ценностями семьи, коллектива, организации, общества.

Соответственно указанным причинам изменений поведения человека принято выделять *два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю*. Такая классификация характеризует *источники изменений* в поведении человека.

По отношению к организации также целесообразно выделять два источника изменений: внутренний и внешний. Первый обусловлен целями, ценностями и планами организации; второй — ее внешней средой, в том числе ситуацией на рынках благ и ресурсов.

Наряду с признаком, характеризующим источник изменений, *виды мотивации целесообразно классифицировать по их содержанию*. Этому признаку соответствуют следующие виды мотивации: физиологическая, духовно-этическая, ролевая, эстетическая, когнитивная, креативная, статусная, экономическая, административная, состязательная.

Физиологическая мотивация обусловлена физиологическими потребностями человека, а также потребностями в безопасности.

Духовно-этическая мотивация направлена на удовлетворение потребностей в духовном совершенствовании, благотворительности, справедливости, помощи родственникам, друзьям, сотрудникам, причастности к коллективу.

Ролевая мотивация обусловлена значимостью работ, их полезностью для организации и общества.

Эстетическая мотивация соответствует потребностям в красоте, гармонии.

Когнитивная мотивация отражает потребности в знаниях, повышении квалификации.

Креативная мотивация соответствует потребности персонала в творчестве, создании нового во всех сферах деятельности.

Статусная мотивация отражает потребности в карьерном росте, признании за достижения в науке, изобретательстве и других сферах. Эти достижения определяют изменения статуса сотрудника в организации.

Экономическая мотивация предполагает оплату труда в соответствии с его затратами и результатами, а также в соответствии с отношениями собственности и принадлежности к определенной социальной группе.

Административная мотивация означает работу по приказам, командам, т. е. по прямому принуждению.

Состязательная мотивация обусловлена стремлением к лидерству. Этот вид мотивации относится и к человеку и к организации. Конкуренция на рынках благ и ресурсов является видом состязательной мотивации.

При анализе взаимосвязей двух указанных признаков классификации (по источникам влияния на изменение поведения людей и по содержанию) можно отнести к «чисто» внешней только административную. Все остальные виды содержательной мотивации могут осуществляться и как внутренние, и как внешние. В частности, физиологическая мотивация, будучи преимущественно внутренней, может быть и внешней (улучшение условий труда, оплата организацией медицинских услуг, обеспечение безопасности и т.п.).

Структура видов мотивации представлена на рис. 3.

Следует отметить, что внешнюю мотивацию часто называют стимулированием из-за истории этого термина. Он происходит от латинского слова *stimulus*, которое обозначает палку с заостренным концом (стрекало), предназначенную для того, чтобы погонять ослов. Термин «стимулирование» в наибольшей степени относится к административной мотивации.



Рис. 3. Классификация видов мотивации

Если исходить из видов мотивации, представленных на рис. 3, то к нематериальным видам мотивации следует относить духовно-этическую, ролевую, эстетическую, когнитивную, креативную. Эти виды мотивации соответствуют потребностям человека в духовном совершенствовании, полезности результатов труда, красоте, гармонии, знаниях, творчестве. Нематериальная мотивация является преимущественно внутренней. Вместе с тем эта форма мотивации может быть и внешней, если организация заинтересована в проявлении творческих и эстетических способностей сотрудников, осознании ими значимости выполняемой работы для общества.

В большинстве случаев материальные и нематериальные виды мотивации взаимосвязаны. Например, портрет сотрудника на доске почета организации — это нематериальная мотивация. Возможно, что это обусловлено каким-либо выдающимся поступком

сотрудника, связанным, например, с ликвидацией аварии. Но чаще материальные и нематериальные виды мотивации трудно разделить друг от друга. Это связано и с проблемой взаимосвязи справедливости и эффективности.

Как материальные, так и нематериальные виды мотивации в значительной мере основаны на потребности людей в справедливости.

Література

1. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы: 2-е изд. — М.: Норма, 2009.

2. Блауг М. Методология экономической науки: 2-е изд. — М.: НП «Журнал «Вопросы экономики», 2004.

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: 8-е изд. — М.: Норма, 2009.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2010 р.

УДК 331.101.26

О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ВИМІР

АНОТАЦІЯ. Наведено порівняльну характеристику типів управління працею. Внесено пропозиції щодо визначення ефективності управління працею в економічному та соціальному вимірах. Обґрунтовано доцільність застосування збалансованої системи показників.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інноваційний тип управління працею, ефективність управління працею, економічні показники, соціальні показники, збалансована система показників.

АННОТАЦИЯ. Приведена сравнительная характеристика типов управления трудом. Внесены предложения по определению эффективности управления трудом в экономическом и социальном измерениях. Обоснована целесообразность применения сбалансированной системы показателей.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Инновационный тип управления трудом, эффективность управления трудом, экономические показатели, социальные показатели, сбалансированная система показателей.