

УДК 330.3

В. М. Цветаев

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Эффективность экономики во многом определяется господствующей в обществе трудовой мотивацией. Трудовую мотивацию определяют как отношение работника к труду, формирующее трудовую активность и результативность его труда. Принято также считать, что развитие трудовой мотивации должно идти по восходящей линии, от признания труда тяжелой необходимостью — через ряд ступеней — к труду как самоценности, как средству самореализации человека.

В этой связи интерес представляет исследование известного историка Б. Н. Миронова об отношении к труду в дореволюционной России. Он пишет о том, что трудовая мораль в доиндустриальную эпоху получила в литературе название «этики праздности». Принципы этой этики не считали трудолюбие, деньги и время ценностями, которые следует уважать. А так как индустриальная революция пришла в Россию позднее, чем в страны Западной Европы, «этика праздности» долгое время характеризовала трудовое поведение российского работника, сохраняя свое влияние и в советское время [1, с. 106]. Можно заключить, что трудоцентристская советская идеология, которая, как известно, декларировала обязательность труда для каждого трудоспособного члена общества, а также приоритет общественных мотивов над личными, параллельно с этим изживала «этику праздности» доиндустриальной эпохи и прививала новое отношение к труду. Таким образом, наряду с хорошо известным трудовым энтузиазмом народа в деле строительства Советского государства существовало и принуждение к труду, которое в той или иной степени и в дальнейшем сказывалось на особенностях трудовой мотивации и трудового поведения российского работника.

Для отечественной экономики проблемы трудовой мотивации обострились к концу советского периода и стали одной из фактических причин распада «социалистической» системы хозяйствования. Тогда же были установлены основные причины неэффективности труда и кризиса трудовой мотивации. К ним, прежде всего, относили существовавшие

Валерий Михайлович ЦВЕТАЕВ — д-р экон. наук, профессор кафедры экономической теории. В 1968 г. окончил Экономический факультет ЛГУ. В 1977 г. защитил кандидатскую диссертацию. С 1989 г. — д-р экономических наук, с 1992 — профессор. Автор более 80 научных работ, в том числе трех монографий. Сфера научных интересов — проблемы труда и управления, методологические проблемы экономической теории.

© В. М. Цветаев, 2010

формы оплаты труда и принципы уравнительности, которые порождали слабую материальную заинтересованность работников. Попытки устранить указанные недостатки посредством моделей «полного хозрасчета», аренды и других схем, сохраняющих ключевые рычаги контроля над производством со стороны государства, выявили несовместимость такого рода моделей с централизованно управляемой экономикой. Исследователи соглашались, что в результате всех действий Советского государства, выступавшего в роли основного нанимателя, сложился адаптивный тип трудового поведения, когда наемные работники оказались, хотя и социально защищенными, но пассивными исполнителями предписанных им действий и не имели возможностей активно воздействовать на ситуацию в сфере труда.

С началом реформирования российской экономики в 1990-е годы, когда труд из обязанности стал превращаться в право, а также расширился диапазон допустимых форм занятости, трудовая мотивация начинает меняться. Происходящие в это время изменения многие связывали с процессами приватизации предприятий, которые должны были повысить заинтересованность работников за счет их участия в собственности предприятия. Однако попытки соединить коллективистские и индивидуальные начала в организации труда и опереться на коллективы предприятий как на собственников этих предприятий потерпели (возможно, запланированное) фиаско. Приватизация привела не к снижению отчужденности труда, а к потере всяких иллюзий на участие в собственности, и работники были вынуждены признать свой статус наемных работников, который в советское время затушевывался декларациями о работниках как хозяевах своих предприятий.

Адаптация к новым социально-экономическим условиям потребовала от работников гибкости в мотивации труда и перехода к новым моделям трудового поведения. В идеале на смену адаптивному типу трудового поведения, который сложился в советское время, должен был прийти новый тип работника, который вступает с работодателем в равноправные, партнерские, отношения на рынке труда, формируя собственную маркетинговую политику. И хотя начиная с 2000 г. появилась возможность говорить о некоторой стабильности в адаптации работников к новым условиям найма, по результатам ряда исследований можно заключить, что в 1990-е годы значительного усиления трудовой мотивации не произошло и адаптивный тип трудового поведения, основанный на патерналистских ожиданиях, который сложился в советское время, остался доминирующим. Причем удельный вес работников с таким типом поведения не только не снизился, но даже несколько увеличился. В то же время основной тенденцией в мотивации труда исследователи стали называть отношение к труду как инструментальной ценности, подчеркивая гипертрофированный рост мотива заработка, а также появление в иерархии ценностей и устойчивое закрепление на втором месте нового мотива — «гарантии занятости» [2–4]. Таким образом, стало очевидным, что эти тенденции в мотивации труда отодвинули на второй план мотивы труда более высокого порядка, самоценность труда и содержание труда, которые фиксировались исследователями в советское время.

Разумеется, в обществе всегда сосуществуют мотивы и ценности разного порядка и со временем их соотношение меняется. Современный этап в развитии мотивации труда исследователи определяют, например, как этап перехода от адаптивной модели трудового поведения к моделям интенсификации и достижительности на основе повышения значимости высококвалифицированного труда и больших возможностей для формирования продуктивных партнерских отношений работников с администрацией предприятий [5, с. 15]. В этом емком определении современного этапа в развитии мотивации труда

хотелось бы обратить внимание, прежде всего, на используемый сегодня многими отечественными исследователями концепт достижения в труде, или достижительной мотивации. Довольно очевидно, что этот концепт используется как некий ориентир для развития трудовой мотивации, который противопоставляется адаптивному трудовому поведению, сложившемуся в советское время и все еще доминирующему сегодня. Кроме того, за интересом к достижительности в труде, в первую очередь, стоят актуальные для российской экономики поиски такого уровня развития трудовой мотивации, который будет способствовать повышению производительности труда и эффективности российской экономики в целом¹. Тем более что перед обществом стоит задача радикального повышения производительности труда в масштабах всей страны до 2020 г. как минимум в 4 раза [6].

Однако надо согласиться, что достижительность в труде и достижительную мотивацию можно понимать по-разному. Очевидно, что существуют разные виды достижений, к которым можно отнести и достижение материального благополучия и заработка, и повышение квалификации, и стремление сделать карьеру, и общественное признание, и т. п. И все эти виды достижений вполне определенно могут сосуществовать и их вряд ли можно ранжировать, выстраивая иерархию трудовых мотивов по аналогии с известной мотивационной моделью потребностей А. Маслоу, в которой потребности более высокого порядка становятся актуальными лишь тогда, когда удовлетворяются потребности более низкого порядка. Кроме того, любое из этих достижений является ценностью и, так или иначе, сказывается на эффективности труда работника. И, если иметь в виду особенности развития трудовой мотивации в России, о которых говорилось выше, то вполне можно удовлетвориться тем, что сегодня основная часть трудящегося населения, как показывают результаты исследований, ориентирована на такой уровень достижений, как повышение материального благополучия и заработка, что, так или иначе, должно сказываться на эффективности труда.

Еще одной проблемой в исследованиях трудовой мотивации оказывается проблема методологического и методического различения таких концептов, как «ценности–идеи» и «потребности–интересы», которые позволяют дифференцировать господствующие в социуме символические ориентиры (мотивы–суждения) и реальные мотивы трудового поведения работника (мотивы–побуждения). Речь идет о том, что наряду с идеальным (ценностным) уровнем мотивации, который связан с устойчивыми мировоззренческими предпочтениями, существует ее практический уровень, который выражается в требованиях, предъявляемых людьми в конкретной ситуации [7, с. 198]. Если провести это различие, становится очевидным, что материальное благополучие и заработок, которые выявляются в трудовой мотивации сегодня, можно считать такими же пропагандируемыми идеологемами, какими были в советское время мотивы труда более высокого порядка — самоценность труда и содержание труда [8, с. 129]. И тогда, добавим, достижительную мотивацию тоже можно рассматривать как идеологему, рожденную переходными процессами российской экономики и изменением ценностных установок общества, ориентированного на западные образцы. И в результате можно заключить, что модель достижения в труде, которая подразумевает некую иерархию трудовых мотивов и не учитывает конкретных условий труда, господствующих в обществе ценностей и социально-экономической ситуации стране в целом, оказывается очень неопределенным и малопродуктивным подходом для понимания того, как формируется и развивается трудовая мотивация.

Более продуктивным для понимания трудовой мотивации представляется исследовательский подход, который связывает трудовые мотивы с конкретными условиями труда, с конкретной ситуацией, определяющей уровень трудовой мотивации или наличие тех или

иных трудовых ценностей. К этим условиям исследователи относят, например, финансовое положение предприятия, его стабильность, кадровую политику (включая подготовку и переподготовку кадров), масштабы функционирования неформальных отношений и многое другое, что характеризует ту или иную стратегию развития и адаптации предприятия к рыночным преобразованиям [9]. Достаточно очевидно, что для интерпретации мотивов трудовой деятельности существенно важно учитывать разнообразие этих условий в «многоукладной» экономике России, усугубленное при этом постоянно идущими преобразованиями разного рода. И тем более важно учитывать разнообразие этих условий, когда речь идет о развитии трудовой мотивации, о появлении трудовых мотивов более высокого порядка, которые характеризуют ориентацию работника на содержание труда и на труд как средство самореализации. Ведь хорошо известно, что реальные условия труда на многих российских предприятиях, а также особенности российской культуры труда и традиции российского менеджмента мало способствуют развитию таких трудовых мотивов.

Исследовательским подходом, который связывает развитие трудовой мотивации с конкретными условиями труда, со стратегией развития предприятия в целом, можно назвать также «концепцию качества трудовой жизни», которая получила название в США в 70-е годы XX в., но многие аспекты которой были намечены еще в начале XX в. в работах Ф. Тейлора, Г. Форда, Э. Мейо, А. К. Гастева, П. М. Керженцева, Н. А. Витке. Концепция качества трудовой жизни обобщает целый ряд трудовых теорий («человеческих отношений», «производственной демократии», «гуманизации труда» и др.) и охватывает целый спектр проблем трудовой деятельности [10]. В центре концепции — комплекс ориентиров, которые должно использовать предприятие для развития и совершенствования трудовой мотивации работников. К этим ориентирам относятся условия, открывающие возможности развивать потенциал работников: возможности для их профессионального роста и продвижения, дифференцированная оплата труда с учетом сложности различных видов работ, обеспечение условий безопасности и охраны труда, расширение социального партнерства и социальной защищенности работника и т. п. И как показала основанная на этой концепции современная теория и практика организации труда в странах с развитой рыночной экономикой, создание этих условий способствует развитию трудовой мотивации работников. Причем развиваются те самые высокие уровни трудовой мотивации, когда не только повышается производительность труда работников, но вся трудовая деятельность превращается в неотъемлемую часть их социальной жизни.

Таким образом, концепция качества трудовой жизни в значительной мере ориентирована на социальную защищенность работника и социальную интеграцию в рамках трудового коллектива. В этой связи можно вспомнить, что развитие коллективистских начал в трудовой деятельности, которое предлагается этой концепцией, очень походит на разрабатываемые в советское время начиная с 1960-х годов планы социального развития коллектива предприятия. В этих планах предусматривалась целая система мер социальной поддержки: оплата медицинского обслуживания, путевки в санатории, кредиты и ссуды и многое другое. И эти планы должны были, с одной стороны, содействовать росту производительности труда, повышению эффективности производства, а с другой — способствовать более полному удовлетворению материальных и духовных потребностей членов трудового коллектива. Однако и сегодня исследователи отмечают значимость мер социальной поддержки на российских предприятиях, подчеркивая, что, как в советское время, так и теперь, на трудовую мотивацию влияет совокупность факторов, обеспечивающих не только комфортные условия работы, но и общее социальное самочувствие работников. Причем, как выяснилось, традиционные советские нормы

культуры труда, воспроизведенные на частном предприятии, не только не препятствуют достижению успеха, но могут еще более конструктивно быть задействованы менеджментом для повышения экономической эффективности и формирования организационной культуры [11, с. 96].

Представляется, что в том же направлении, что и концепция качества трудовой жизни, работает и еще одна исследовательская концепция — концепция «мир труда», в которой предлагается пересмотр сложившихся моделей трудовой мотивации и используемых для этого концептов на основе когнитивно-ценностного подхода к трудовой деятельности. В этой концепции вся трудовая проблематика, все проблемы социально-трудовой сферы, включая и развитие трудовой мотивации, рассматриваются с точки зрения единства трех аспектов: организационно-технологического (организация трудового процесса на рабочем месте), управленческого (схемы) и методы управления трудом) и социокультурного (нормы, ценности и традиции) [12].

И наконец, проблеме формирования и развития трудовой мотивации в современной России можно рассмотреть в контексте реалити социально-кадровой политики российских предприятий, которая представлена российской частью сравнительного международного исследования практик управления персоналом CRANET².

Результаты российской части этого исследования 2009 г. обнаруживают, на наш взгляд, значительный интерес не только сами по себе, как определение специфики социально-кадровой политики российских предприятий, ее своеобразия. Результаты этого исследования интересны еще потому, что сбор данных производился об основных рутинных функциях социально-кадровой работы, которая, как правило, остается за пределами официальной статистики. Кроме того, в этих результатах отражен начавшийся осенью 2008 г. глобальный финансово-экономический кризис. И наконец, эти результаты можно включить в постоянно идущие дискуссии о специфике российского менеджмента и возможностях заимствования западного опыта управления.

Итак, результаты этого исследования свидетельствуют, что в целом система кадрового менеджмента на российских предприятиях по большинству характеристик похожа на те системы, которые существуют в беднейших странах Восточной Европы (Болгария, Словакия). А уникальными характеристиками российской системы управления персоналом являются более широкие права линейного менеджмента в вопросах набора, оплаты и определения численности персонала в сочетании с минимальной формализацией оценки труда работников. В результате нормативные (рекомендуемые) уровни оплаты труда расходятся со сложившейся на российских предприятиях реальной практикой, что позволяет руководству предприятий «выдавливать» работников путем их перевода на более низкий уровень оплаты, а также, в целом, сдерживать уровень оплаты труда. А отсутствие систем формальной оценки труда не позволяет работникам апеллировать к итогам проведенных аттестаций. Помимо увольнений и сдерживания уровня оплаты труда, сложившаяся на российских предприятиях система управления персоналом повышает напряженность труда работников путем использования гибких систем организации рабочего времени, которые в целом тоже носят дискриминационный характер и сказываются на качестве рабочих мест.

Но самым важным результатом этого исследования, в котором прямо отразился контекст начавшегося осенью 2008 г. финансово-экономического кризиса, оказывается прогноз на возвращение базовых уровней оплаты труда в основных отраслях к уровню 1996–1997 гг., а также возросший производимый руководством предприятий в вопросах оценки труда. Этот вывод представляется чрезвычайно важным для оценки перспектив развития трудовой мотивации на российских предприятиях. Можно ли на фоне понижения уровней

оплаты труда и других дискриминационных мер по отношению к работникам говорить об упоминавшемся выше переходе от адаптивной модели трудового поведения к моделям интенсификации и достижительности на основе повышения значимости высококвалифицированного труда и больших возможностей для формирования продуктивных партнерских отношений работников с администрацией предприятий? Достаточно очевидно, что если прогноз верен, то этот переход вряд ли осуществится, и о высоких уровнях развития трудовой мотивации, как о характеристике эффективной конкурентоспособной экономики, придется забыть.

Таким образом, результаты рассмотренных исследований трудовой мотивации позволяют заключить, что сегодня предлагается достаточно много концептуальных подходов к анализу трудовой мотивации, которые обнаруживают значимые проблемы в трудовой сфере и в трудовых отношениях, а также перспективы их развития. Тем не менее сложное переплетение социальных механизмов, которые сложились в условиях реформируемой российской экономики, требует дальнейшей разработки методических и методологических вопросов для продуктивного анализа этой проблематики и решения возникающих в этой сфере проблем.

¹ Хорошо известно, что впервые интерпретацию мотивации достижения как фактора становления эффективной капиталистической экономики представил М. Вебер в своей работе «Протестантская этика и дух капитализма», а поведенческие аспекты мотивации достижения в обществах с разными культурными традициями интерпретировались также в работах социального психолога Д. Мак-Клелланда.

² Сравнительное международное исследование практик управления персоналом CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management) проводится Крэнфилдской школой менеджмента (Великобритания). Это исследование считается самым полным и представительным независимым обзором практик и технологий управления человеческими ресурсами и проводится в виде ежегодных опросов руководителей кадровых служб фирм и организаций, результаты которых включаются в общую базу данных, с 2006 г. по 32 странам мира. Другие подробности о структуре данных и методологии этого исследования представлены в работе российских специалистов, которые с конца 2007 г. включились в сбор данных о социально-кадровой политике российских предприятий в рамках этого проекта [13].

1. *Миронов Б. Н.* Отношение к труду в дореволюционной России // Социологические исследования. 2001. № 11.

2. *Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. № 4. С. 103–124.

3. *Чайковская К., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. 2000. № 11–12. С. 104–117.

4. *Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 72–84.

5. *Темницкий А. Л., Максимова О. Н.* Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008. № 1.

6. Доклад В. В. Путина на заседании Госсовета // Неделя. 2008. 14 февр.

7. *Радаев В. В.* Хозяйственная мотивация и типы рациональности // Социологический журнал. 1997. № 1-2.

8. *Попова И. М., Бессокирная Г. П.* Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? // Мир России. 2005. № 4.

9. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.

10. *Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л.* Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2010.

11. Трудовые отношения на новом частном предприятии. М.: Институт социологии РАН, 2000.

12. *Каз М.* Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход // Вопросы экономики. 2005. № 12. С. 82–95.

13. *Гурков И. Б., Зеленова О. И., Гольдберг А. С., Саидов З. Б.* Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения // Мир России. 2009. № 3. С. 132–150.

Статья поступила в редакцию 22 ноября 2010 г.