

Мотивація, діяльність, стимулювання праці [Рецензія на:] Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление // Філософська думка.– 2004.– №2.– С. 155-160.

Говорячи про рецензовану книгу, перш за все треба згадати про мотивацію, точніше, про те, що нового й цікавого про неї сказано автором, С.Г.Москвичевим. Під таким кутом зору звернемо увагу на соціальні спонуки, на інтелектуалізацію процесу мотивації, роль мотивації у діяльності, а також на зв'язок дослідження проблеми мотивації з проблемою стимулювання праці.

Оскільки рецензія призначена для філософського журналу, доцільно зупинитися на тому, якою мірою розгляд автором зазначених проблем наближує нас до соціально-філософського аналізу дійсності, розширює можливості для такого аналізу.

Детермінацію поведінки за рахунок соціального оточення називають соціальною мотивацією. Її виокремлення в особну рубрику в соціальній психології у західних країнах і загалом у вченні про мотивацію, можна сказати, відбулося. Хоча, згідно зі світовою традицією, за кордоном певні питання соціально-психологічної теорії зазвичай відстають від практики емпіричних досліджень.

Ще більшою мірою це стосується вітчизняної психології. На тлі певної активізації конкретних соціологічних і соціально-психологічних досліджень розвиток відповідних теорій відбувався надзвичайно повільно. Внаслідок цього ця проблематика у нашій науці і досі

{155}

розроблена недостатньо. Давалося взнаки недооцінювання ролі психологічного чинника в соціальних явищах і зосередження уваги переважно на детермінації соціально-економічних явищ.

У результаті, вважає С.Г.Москвичов, склалася парадоксальна ситуація, коли начебто вся психологія перетворювалася на соціальну, і водночас специфіку соціальної психології недооцінювали, її теорія не набувала адекватного розвитку. І тому не приділяли належної уваги факту, що психіка й поведінка значною мірою зумовлені середовищем, в якому людина перебуває щодня. Варто погодитися з автором монографії та з тими, на кого він посилається, що соціальна макродетермінація поведінки частіше здійснюється не безпосередньо, а через вплив з боку тих чи тих груп.

Заслугує на відзнаку те, що в монографії С.Г.Москвичова спеціальні розділи присвячені саме теоретичним питанням соціальної психології: уточненню генези соціальних спонук; формалізації різновидів міжособистісної взаємодії й виявленню їхньої мотивації; соціальної адаптації, що здійснюється на паритетних засадах; певним особливостям спілкування; виявленню місця соціальних потреб у загальній мотиваційній структурі і складанню їх переліку.

На останньому слід зупинитися більш детально.

Увагу привертає масштабність пропонованого С.Г.Москвичовим аналізу, охоплення різноманітних проблем і концепцій. Автор наголошує на тому, що в ученні про мотивацію існує чимало каталогів соціальних інстинктів, імпульсів (*drives*), потреб, ергів, які не повторюють один одного. Спеціальний аналіз, здійснений С.Г.Москвичовим, дозволив виокремити подібні елементи в каталогах і скласти узагальнений перелік того, що найчастіше зустрічається й може вважатися більш характерним. Слід відзначити, що при цьому кількість соціогенних потреб вийшла за межі не тільки буденних уявлень, але й традиційних наукових.

Те ж саме можна сказати про психогенні потреби, які С.Г.Москвичов називає індивідуальними запитами. Цей різновид людських потреб спонукає до ненормативної поведінки, тобто такої, що відрізняється від імперативів, прийнятих у певних угрупованнях. Індивідуальні запита виявилися настільки різноманітними, що необхідна

спеціальна класифікація, аби збагнути, наслідком яких саме психічних проявів вони є. Напевно, те, що зроблено автором книги у цьому напрямку, є чи не першою спробою у досі відомій психологічній літературі.

З психогенною мотивацією автор пов'язує і процес її інтелектуалізації, який ще й дотепер достатньо не висвітлено у вітчизняній психології. Впродовж тривалого часу не бажали заперечувати відомої тези марксизму, що діяльність людей слід пояснювати, виходячи з їхніх потреб, а не робити це, за звичкою, спираючись на їхнє мислення. Перше у цьому твердженні безперечне, але воно, на думку автора монографії, не суперечить другому. Адже навіть природні потреби (вітальні, фізіологічні тощо) тим чи тим чином відображаються у свідомості, не кажучи вже про соціогенні та психогенні.

Проте надзвичайно цінна ідея інтелектуалізації мотивації не використована автором достатньою мірою. Це

{156}

можна вважати результатом нерозробленості власного категорійного апарату і непослідовності у застосуванні тих чи тих термінів. Широке охоплення проблем і концепцій — те, що є безперечною перевагою книги, ускладнило розв'язання власних завдань — визначення авторської концепції мотивації, послідовно використовуваної при аналізі проблем діяльності і стимулювання праці. Почну з категорії мотивації і пов'язаних з нею понять "мотив", "мотивування". У найзагальнішому вигляді все це характеризує внутрішню спонуку. Але виникає завдання не лише рознесення мотивації взагалі та соціальної мотивації зокрема, але й з'ясування відмінності цих понять від таких внутрішніх спонук, як потреби (психогенні і соціогенні), інтереси (зацікавленість, установки), а також значень інших термінів, таких, як атитюди, драйви, габітуси (Бурд'є), симулякри (Бодрійяр) та ін.

Різні автори використовують різні терміни для позначення понять, покликаних *найбільш адекватно висловити головну ідею концепції*. Порівняльний аналіз різних концепцій передбачає не лише опис останніх, але й

порівняння різних наукових мов і

переклад мови однієї концепції мовою іншої

. Тоді може виявитися, що одному й тому самому поняттю відповідає кілька термінів і, навпаки, один і той самий термін вживають на означення різних явищ. Ідея інтелектуалізації, запропонована С.Г.Москвичовим, найяскравіше виражена, як мені здається, в явищі, яке він називає "психологічною причинністю" (с. 135). Йдеться про той бік (або його частину) внутрішньої спонуки, що зумовлений *самосвідомістю, образом "Я"*

, причому радше "ідеального "Я", а не реального (у термінах Розенберга). Мотивація, як і мотивування, — це судження, зумовлене законами функціонування *мови, вербального оформлення свідомості, істотно пов'язаної з культурою*

. В тому й полягає особливість цього боку (частини) внутрішньої спонуки та його відмінність від інших її боків. Розуміння природи передбачає звертання до семіотики та соціальної лінгвістики, з'ясування суті механізмів функціонування знаків і символів у певному культурно-історичному контексті.

Не можна сказати, що таке розуміння авторові чуже. Понад те, в різних місцях книги про це йдеться: у зв'язку з "психологічною причинністю", з указівкою на значущість культури (с.88 — 90) і згадуванням мимохідь запропонованого Мілсом поняття "словник мотивів", а також при посиланні на Л.С.Виготського, який наголошує увагу на ролі свідомості і вербальної поведінки (с.295-296). Звертається С.Г.Москвичов і до поглядів авторів, які надають особливого значення в поведінці, точніше, в тому, що називають "вчинком", рефлексії та самосвідомості. У річищі такого розуміння мотивації знаходиться і запропонована автором методика її дослідження, відбір кількісних показників. Цей відбір свідчить і про те, що *виявлені мотиви — це судження* (с.123-124). Але все це не зібране воедино для того, щоб: а) визначитися одразу з тим, що розуміє автор під мотивацією; б) провести це розуміння через усю книгу, послідовно використовуючи його і при характеристиці діяльності, а також пов'язаних з нею категорій (поведінка, дія, вчинок). Те ж саме можна віднести і до тлумачення стимулювання праці та його-

{157}

го різновидів ("примусового — непримусового" тощо).

Формулювання автором суті концепції не здається мені досить вдалим. На с.351 (!) автор так характеризує запропоновану в його книзі концепцію мотивації: "мотивація — це передбачення задоволення актуальної потреби, що являє собою емоційний стан, який визначає можливу дію чи її зміну". А в чому ж тоді полягає *інтелектуалізація мотивації*, про яку згадувалося раніше? Викликає деяке непорозуміння і такий термін, як "істинна мотивація" (с. 136). Невже вона буває ще й "не істинною"?

Користуючись нагодою, хочу у філософському журналі поділитися своїми міркуваннями стосовно важливого, на мій погляд, аспекту дослідження мотивації. Автор має рацію, коли дослідження мотивації відносить до міждисциплінарної галузі знання і вважає, що "феномен мотивації тісно стикається з філософським питанням сутності людини" (с.14-15). Я б додала: і з філософським питанням культури, світогляду та ідеології, широко потлумаченим. Гадаю, що перспективним є вивчення *мотиваційного контексту суспільства*.

. Таке вивчення можна розглядати як одну з проблем соціальної філософії. Відомо, що категорії "потреби" та "інтереси" ми відносимо не лише до особистості, індивідуумів, але й до суспільства (потреби суспільства, доби тощо). А ось категорію "мотивація" ми не підносимо на рівень макроаналізу, не співвідносимо із *самосвідомістю суспільства*.

. Шляхом яких знаків чи символів, за допомоги яких суджень і міркувань здійснюється в тому чи тому суспільстві, в той чи той конкретно-історичний період ретроспективно і перспективно

пояснення того, що відбувається, виправдання

вчинків особистостей і соціальних груп, які версії вчинків переважно поширені — це вже галузь соціальної філософії. Є підстава припустити, що макроаналіз мотиваційного контексту був би корисним і для дослідження мотивації на поведінковому рівні. Багатий і різноманітний матеріал, що міститься в книзі С.Г.Москвичова, значно полегшить завдання такого нетрадиційного розгляду мотивації.

Звертаючись до проблем стимулювання праці, автор виходить з тричленної структури трудових спонук, але поєднує це із структурами діяльності та управління. Він пропонує схему, в якій заданому рівневі потреб працівника відповідають цілком конкретні елементи структури його трудової діяльності та контролю за нею. Незважаючи на те, що за своєю природою в кожному випадку ці елементи різні, всі три структури виявилися ідентичними як кількісно, так і за характером внутрішнього підпорядкування. С.Г.Москвичов називає це ізоморфізмом у співвідношенні між трьома об'єктами, що позначені в назві монографії. На його думку, це може слугувати методологічним підґрунтям для подальшого вивчення мотивації, діяльності та управління і водночас — конкретною рекомендацією у справі гуманізації керівництва людьми на виробництві, у масовій школі тощо.

На останньому слід зупинитися спеціально, оскільки проблема гуманізації управління є вельми актуальною.

У рецензованій книзі автор нагадує, що у ХХ сторіччі, як ніколи за всю історію людства, застосовували насильство й примушування до праці, як ніколи, керівні органи вдавалися до

{158}

маніпулювання свідомістю підлеглих. Аналіз цих явищ займає в монографії чимало місця, і обминути цю обставину неможливо.

Переважно в такому ракурсі приділена увага стимулюванню праці як засобу управління. На думку С.Г.Москвичова, ефективність прямого впливу на працівника доволі сумнівна тому, що реакція на зовнішні подразники у різних людей буває неоднозначною. Крім того, надто раціоналістичний підхід до працівників зміцнює у свідомості відоме уявлення про керування ними як про маніпулювання. Автор погоджується з тими вченими, які вважають, що більш гуманним і психологічно виправданим є вплив не на самого виконавця, а на умови його життєдіяльності. Справа в тому, що у ситуації вибору люди оцінюють ці умови з позицій власних інтересів (як можливість за їх рахунок задовольняти ті чи ті потреби) і здійснюють при цьому відповідні розрахунки. Тому передумовою особистісного вибору виконавця стає розгляд будь-якого стимулу як "очікуваної цінності" саме для себе. Якщо не враховувати цю обставину, прогнозування поведінки на роботі за рахунок стимулювання може виявитися помилковим..

Зрозуміло, що такий підхід виключає будь-яке примушування до праці. Хоча досягти цього не так вже й просто, особливо беручи до уваги наші традиції й менталітет, що формувалися впродовж віків. На жаль, ще й досі чимало людей вважає, що примус не суперечить загальнолюдським цінностям. Гуманістична традиція у свідомості керівників, та й самих працівників, формується досить важко. Тому цілком слушним видається висновок, зроблений автором монографії. Він каже, що в принципі стимулювання праці як засіб управління може узгоджуватися з його гуманізацією. Але для цього слід

приспосовувати умови праці до працівника, а не навпаки, тобто не треба намагатися вплинути на нього самого. Крім того, треба враховувати індивідуальні особливості виконавців.

Проте на питання, у чому ж полягає відмінність стимулювання праці від маніпулювання, що є працею "з примусу", а що — "добровільною", відповісти досить складно. Мабуть, уникнути спрощення не вдалося й авторів книги. Спрощення, зокрема, виявляється в тому, що працю за радянських часів С.Г.Москвичев відносить переважно до "примусової". Понад те, він вважає, що "примушування до праці стало мало не ознакою ХХ сторіччя" (с.315). Насправді у зв'язку з проблемами, порушеними автором, цікаво було б провести більш глибокий аналіз трудового ентузіазму (без лапок!) у період перших п'ятирічок і Великої Вітчизняної війни (в тилу). Парадокс у тому, що це була реальність, яка мала переважно масовий характер та існувала поруч з примусовою працею в ГУЛАГу (чому автор приділяє головну увагу). Дослідник не повинен ігнорувати ці явища — слід дати наукове пояснення, постановку і розв'язання наукової проблеми, засадовим для якої, як відомо, завжди є протиріччя.

З іншого боку, не можна було обійти (тим паче, що нагода для цього існувала, коли йшлося про пряме й непряме стимулювання та роль грошей у ньому) питання, які порушені у західній літературі (Ж.Бодрійяр, "Система речей"; З.Бауман, "Індивідуалізуюче суспільство") і які теж стають для нас актуальними, такими, що потребують

{159}

серйозної уваги й вивчення. Йдеться про рекламу, засоби масової інформації та інші способи впливу на людину, за допомоги яких *примушують викладатися* заради матеріального добробуту, штучно нав'язуючи бажання та установки, які формують "одновимірність" особистості не меншою мірою, ніж це робив тоталітарний режим. Що ж це за праця і що ж це за стимулювання?

Розуміння позиції автора ускладнюється ще й тому, що в тексті містяться не цілком

зрозумілі судження. Розносячи спочатку мотивацію і стимулювання, далі автор пише, що "насправді це не мотивація, а вищезгадане мотивування, тобто не більше ніж стимулювання в найгіршому розумінні цього слова" (с.100). Так само як приклад невдалого керування, як приклад загрози санкцій і примусу наведено посилання на таку ситуацію: "Коли насамперед беруть до уваги не спонуки і цінності працівника, а необхідність їх змін шляхом інформування, переконання, демонстрації прикладу" (с.100). А що ж загалом поганого (точніше, примусового) у цих заходах (інформування і переконання, демонстрація прикладу тощо). Ну, а якщо цінності працівника та його спонуки негативно позначаються на роботі та її результатах?

На мій погляд, найбільш сприятливим (і гуманним) слід вважати "стимулювання праці працею", коли приваблює сам процес праці. Можливо, саме для цього автор, підшукуючи найвідповідніше слово, використовує українське "заохочення" (с.339). Всі інші різновиди (і прямого, і непрямого стимулювання) — тією чи тією мірою насильство й примус, хоч іноді й узгоджуються з особистим вибором і тому можуть бути названі "добровільним" примусом. Такого роду примус за певних умов може перейти у зацікавленість процесом праці, і, навпаки, працівник, який із задоволенням виконував свою роботу, може, відчувши на собі несправедливість її оцінювання, втратити інтерес до неї. Проте ця грань не завжди помітна, і, мабуть, вона і є однією з причин складності управління і кваліфікації його як гуманістичного.

Книга С.Г.Москвичова написана простою і доступною мовою, містить змістовну інформацію з питань, розглянутих автором. Книга читається із зацікавленістю, чому сприяє і звертання до художньої літератури. Головне - вона спонукає до думок, дискусії — у цьому, безсумнівно, її перевага.

{160}