

УДК 316

ГИЛЬФАНОВА МАРИНА ГЕННАДИЕВНА

кандидат социологических наук,
старший преподаватель кафедры гуманитарных и социальных наук
(Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт
войск национальной гвардии, г. Саратов)
marina-1966-34@mail.ru

БАЛАНДИНА ТАИСИЯ МИХАЙЛОВНА

доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры гуманитарных и социальных наук
(Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт
войск национальной гвардии, г. Саратов)
balandinatm@gmail.ru

МОТИВАЦИЯ В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ СОВРЕМЕННОЙ ВОЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Раскрыты теоретические основы социологической категории «мотивация». Доказывается, что в ракурсе военной социологии мотивация проявляется в социально-экономическом контексте как фактор, определяющий условия простого и расширенного воспроизводства, удовлетворения основных физиологических и духовных потребностей военнослужащих.

Ключевые слова: мотивация, военная социология, социология управления, военнослужащие, военные организации, воинский коллектив.

В России обостряются глубинные противоречия развития военных организаций:

- функциональная департаментализация не обеспечивается соответствующим обновлением системы мотивации служебно-трудовой деятельности;
- традиционные принципы военного управления не позволяют реально передать властные полномочия отдельным первичным воинским коллективам;
- военное командное творчество тормозится согласительными практиками взаимодействия между высшими начальниками и их подчиненными.

Команды воинских коллективов необходимо наделять управленческими полномочиями в бытовой сфере, проектировать комплексную (многофакторную) систему мотивации служебно-трудовой деятельности, командную организационную культуру, стимулировать творческую деятельность отдельных военнослужащих.

Проанализируем идеи исследователей по проблеме мотивационной деятельности в современных организационных системах.

В рамках общей социологии принято стимулирующую систему рассматривать в виде двух компонентов: видимое и невидимое материальное стимулирование. В стимулирующую модель трудового взаимодействия входят, с одной стороны, видимая заработная плата (базовый оклад, премии и пособия), а также невидимая заработная плата (часть заработной платы, обеспечивающая динамичный профессиональный рост, социальное развитие работников). Каждый из этих компонентов стимулирования имеет неодинаковую ценность в различных сегментах трудового потенциала работников. «Рынки талантов, включающие работников примерно с одинаковыми профессиональными качествами, будут состоять из представителей различных поколений, не говоря уже о том, что для них будут характерны региональные и культурные различия. Предпочтительный работодатель будет набирать работников из резерва талантов, предлагая им «идеальный» пакет, отвечающий потребностям» [1, с. 35].

Любые работники, в том числе и военнослужащие, убеждены, что им не допла-

чивают. Поэтому, как правило, они начинают работать менее эффективно, снижают уровень интенсивности труда, при этом могут стремиться повысить уровень своей зарплаты. Несложно заметить, что сотрудники, убежденные в том, что им переплачивают, будут мотивированы не только сохранять, но и наращивать результативность своего труда. «Основной вывод теории справедливости состоит в том, что пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут уменьшать интенсивность труда. Если разница в вознаграждениях обусловлена разной эффективностью труда, то необходимо разъяснить сотрудникам, получающим меньше, что когда их результативность достигнет уровня их коллег, они будут получать такое же повышенное вознаграждение» [2, с. 607].

Таким образом, в рамках общей социологии рассматриваются стимулы трудовой деятельности в контексте достижения коллективной справедливости стимулирующей материальной мотивации. Данные исследователи отождествляют внешнее стимулирование трудовой деятельности с материальным мотивационным побуждением индивидов к определенному заранее стилю труда. Важно отметить, что в рамках данного подхода система стимулирования разбивается на три четких компонента: материальное стимулирование выполнения должностных обязанностей; материальное мотивирующее стимулирование по выслуге лет; отдельные премии.

Недостаток данных подходов заключается в том, что авторы абстрагируются в своих исследованиях от нематериальных систем стимулирования труда.

В научных исследованиях присутствуют комплексные подходы при исследовании мотивации. Данные исследователи обобщают потребительные и процессуальные теории мотивации и определяют двухфакторную модель стимулирования трудовых акторов.

Фредерик Херцберг впервые предпринял попытку структурировать и модернизировать классические теории стимулирования. На основе комплексных социологических исследований определяется новый структурированный методологический подход формирования факторных систем стимулирования труда.

Группа социологов под руководством Ф. Херцберга использовала социологиче-

ский метод «критических событий». Последний определяет необходимость проведения социологического опроса определенных профессиональных групп о жизненных и трудовых событиях. Исследователей интересовали не обыденные трудовые ситуации, а критические проявления данных ситуаций, именуемые «критическими событиями», то есть событиями, выходящими за рамки обыкновенного трудового опыта.

Опираясь на данные методологические подходы, возглавляемая Ф. Херцбергом консалтинговая социологическая группа провела социологический опрос 200 инженеров и конторских служащих корпоративной производственной организационной системы. Важнейшие социологические индикаторы выявления мотивационной модели связывались с мнением работников относительно двух вопросов: 1) Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно хорошо? 2) Можете ли Вы описать подробно, когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно плохо?

Ф. Херцберг и его последователи трансформировали оценку неудовлетворенности и удовлетворенности работой, как два различных фактора измерения трудовых отношений. Они предложили удовлетворенность и неудовлетворенность трудовой деятельностью рассматривать как два параметра, которые органически связаны и взаимозависимы друг от друга. Акцент также делается на анализе «смешанных» ситуаций. Последние характеризуются в ракурсе отсутствия неудовлетворенности, а так же и удовлетворенности, а также ситуации, когда имеется высокая удовлетворенность, а так же высокая неудовлетворенность.

Ответы на вопросы позволили авторам сделать вывод о том, что люди хотят получить от работы не только денежные ресурсы, но и успех, а также возможность для карьерного личного роста, удовольствия в процессе труда. Ф. Херцберг подчеркивает, когда респонденты отмечают, что они удовлетворены своей работой, это связывается, прежде всего, с задачами или событиями, которые решались в данный период времени. «И, наоборот, при описании ситуаций, где респонденты чувствовали себя неудовлетворенными, они саму работу не считали причиной. Прежде всего, их

неудовлетворенность была вызвана факторами окружения. То есть условиями работы, которые, по их мнению, не организованы или не соответствуют каким-либо нормам и являются нездоровыми с психологической точки зрения» [3, с. 142].

Логичны выводы авторов о том, что социальные факторы можно формулировать, как гигиенические. Ведь они действуют аналогично нормам санитарной трудовой гигиены. Поэтому нормы санитарной трудовой гигиены призваны активизировать трудовую мотивацию, устранять все негативные проявления социальной среды организации, которые деструктивно влияют на физическое состояние работника, его здоровье. Санитарная трудовая гигиена не определяет лечение профессиональных заболеваний, она только способствует профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников.

Данный методологический подход позволил исследователям прийти к выводу о том, что «факторы, связанные с потребностью людей в самоактуализации стимулируют удовлетворенность работой. Эти факторы оказывают влияние на человека – стимулируют его к выполнению работы, то есть мотивируют его. Именно поэтому мы называем их «мотиваторами», в противоположность гигиеническим факторам, которые не мотивируют, а лишь обеспечивают работу» [3, с. 142].

Комплексный анализ эмпирического социологического исследования позволил Ф. Херцбергу выделить две системы параметров потребительного стимулирования: «гигиенические факторы условий труда» и «мотивационные факторы».

В рамках военной социологии развиваются данные подходы классиков. Так, А. Савенко рассматривает гигиенические факторы, как стимулирующие социальные нормы социально-трудового и управленческого взаимодействия сотрудников. Последние связываются с внутренней и внешней средой организации, которые оказывают влияние на процессы труда [4].

Автор подчеркивает, что необходимость критической оценки некоторых концепций мотивации [5]. Доказывает, что военнослужащий представляет собой специфический объект служебного труда [6]. Поэтому субъективное описание военнослужащим хорошего или плохого самочувствия после выполнения той или иной деятельности не может быть полностью объ-

ективным. Оно подвержено влиянию сложности служебно-трудовых задач, особенностей социально-психологического климата воинского коллектива, уровня применяемых специфических управленческих технологий. Поэтому данные опроса необходимо сопровождать социологическим исследованием результатов наблюдения за служебно-трудовым поведением военнослужащего, анализировать документы, результативность служебно-трудового взаимодействия военнослужащих.

В настоящее время удовлетворение от служебно-трудовой деятельности не является основным стимулирующим фактором [7]. Все в большей степени заработная плата и другие системы материального стимулирования проявляют себя как основные системы, стимулирующие служебно-трудовую деятельность военнослужащего. Поэтому гигиенические факторы, направленные на удовлетворение работой, должны рассматриваться как дополнительный компонент в рамках важнейших комплексов материального, социального и культурологического стимулирования [8].

Мотивация служебно-трудовой деятельности отражает систему внутреннего и внешнего побуждения человека к трудовой деятельности. Внутренняя мотивационная система характеризуется потребностями, осознаваемыми индивидами, как собственные интересы. Материальные стимулы определяются количественными и качественными условиями получения материальных благ, побуждающих военнослужащих к определенному стилю трудовой деятельности. Социальные стимулы определяются количественными и качественными условиями получения духовных благ, побуждающих работников к определенному стилю трудовой деятельности.

Таким образом, мотивация в рамках современной военной социологии представляет собой внутренний и внешний процесс побуждения к служебно-трудовому действию. Мотивация проявляется в социально-экономическом контексте как фактор, определяющий условия простого и расширительного воспроизводства, удовлетворения основных физиологических и духовных потребностей военнослужащих.

В условиях современной военной организации классические мотивационные системы неэффективны: 1) отсутствует связь материального стимулирования труда с конечными результатами деятельности

воинских коллективов (стимулирование осуществляется через систему неизменных ставок и тарифов, при этом качественные характеристики служебно-трудовой деятельности, эффективность, достигнутые групповые результаты учитываются не в полной мере); 2) не эффективна система нематериальной мотивации служебно-трудовой деятельности воинских коллективов (снижается значимость стимулирующей функции социальных поощрений отдельных подразделений военной организации, сворачивание стимулирующего комплекса социального одобрения, социальных пособий и льгот, вручения ценных подарков, предоставления символических наград); 3) имеются косность и бюрократичность сложившейся военной организационной культуры.

Социально-управленческое проектирование материальной системы мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих должно представлять собой два раздела: 1) формирование единого командного разряда заработной платы по отдельным профессиональным группам военнослужащих; 2) формирование дополнительной заработной платы, проектируемой на основе не только формальной аттестации работников, но и внутрикомандной диагностики оценки служебно-трудовой деятельности военнослужащих.

Социально-управленческий проект нематериальной системы мотивации должен состоять из нескольких разделов и направлен на формирование множественной организационной культуры; дополнительных социальных факторов мотивации деятельности военнослужащих. Формирование множественной организационной культуры определяет развитие интегрированного набора военных коллективных базовых ценностей, норм, принципов, представлений, обретаемых воинским коллективом организации в целом, а также ее отдельными подразделениями.

* * *

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бергер, Л. Роль вознаграждения труда в преобразовании организации // Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под редакцией Л. Бергер, Д. Бергер. – Москва, 2008. – С. 15–34.
2. Егоршин, А. Управление персоналом: учебник для вузов / А. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2007. – 720 с.
3. Кирхлер, Э. Психологические теории организации / Э. Кирхлер, К. Майер-Пестти, Е. Хофманн. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 310 с.
4. Савенко, А. А. Двухуровневая модель мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации / А. А. Савенко // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – № 3(57). – С. 49–59.
5. Савенко, А. А. Формирование трехфакторной модели мотивации трудовой активности / А. А. Савенко // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 5(56). – С. 92–98.
6. Савенко, А. А. Социальная диагностика мотивации трудовой активности военнослужащих национальной гвардии / А. А. Савенко // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: сборник научных статей. – Вольск: ВВИМО, 2014; Москва: Перо, 2018. – С. 77–88.
7. Быченко, Ю. Г. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников / Ю. Г. Быченко, В. В. Ершов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 247–253.
8. Баландина, Т. М. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России / Т. М. Баландина, С. В. Хвостанцев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3(67). – С. 167–171.

GILFANOVA MARINA GENNADIEVNA
Candidate of Sociological Sciences,
Senior Lecturer of the Department of Humanities and Social Sciences
(Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov)

BALANDINA TAI SIYA MIHAILOVNA
Doctor of Sociological Sciences, Professor,
Professor of the Department of Humanities and Social Sciences
(Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov)

MOTIVATION IN THE SUBJECT FIELD MODERN MILITARY SOCIOLOGY
OF MANAGEMENT

Abstract. The theoretical foundations of the sociological category "motivation" are revealed. It is proved that in the perspective of military sociology, motivation manifests itself in the socio-economic context as a factor determining the conditions for simple and extended reproduction, satisfaction of the basic physiological and spiritual needs of military personnel.

Keywords: motivation, military sociology, management sociology, military personnel, military organizations, military collective.

* * *