

*На правах рукописи*

**Гавреев Алексей Алексеевич**

**ЦЕННОСТНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 22.00.08 – «социология управления»

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва – 2006



Работа выполнена в Государственном университете управления на кафедре «связи с общественностью».

Научный руководитель	доктор социологических наук, профессор Башмаков Виктор Иванович
Официальные оппоненты:	доктор социологических наук Крестьянинов Алексей Николаевич
	кандидат философских наук Куртиков Николай Александрович
Ведущая организация	Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации

Защита состоится 25 декабря 2006г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.049.01 в Государственном университете управления по адресу:

109542, Москва, Рязанский проспект, 99, зал заседания Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета управления.

Автореферат разослан 22 ноября 2006 года

Ученый секретарь диссертационного совета,  
доктор философских наук



М.Ю.Захаров

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Каждый новый этап развития общества актуализирует старые, «вечные» проблемы, заставляя всякий раз взглянуть на них по-новому. К числу таких «вечных» проблем относится и проблема мотивация поведения в одной из важнейших сфер общественной жизни – в сфере профессиональной деятельности. Обилие методологических подходов, теорий, концепций, призванных описывать и объяснять природу человеческого поведения, не столько помогает практикам социального управления, сколько затрудняет их ориентацию, побуждая к поиску и выбору простых и понятных решений. Однако это обилие не исключает необходимость разработки новых теоретических моделей, адекватно отражающих меняющуюся ситуацию.

Россия находится на сложном этапе движения к демократии и рынку. Он сопровождается чередой кризисов, в ряду которых наиболее заметным является мотивационный кризис. Заявленные цели и способы их достижения вступают нередко в противоречие с ценностным сознанием россиян, с усвоенными ранее трудовыми ценностями. Несформированность новых и устойчивых ценностных структур мешает проводить политику реформирования динамично и эффективно. Поэтому актуальнейшей и теоретической и практической задачей социального управления становится исследование ценностной составляющей мотивации. С одной стороны, необходим максимальный учет уже складывающейся системы ценностей (преимущественно для нужд оперативного управления), с другой стороны, необходимо формирование новых позитивных трудовых ценностей, отвечающих задачам стратегического развития общества и страны.

Набор инструментов социального управления, который использует отечественный менеджмент, ограничивается по преимуществу традиционными экономическими стимулами, скорее принуждающими, чем

побуждающими человека к трудовой активности. Действия этих стимулов носят ограниченный характер, их попросту недостаточно, чтобы решать сложные задачи развития. Нужен переход к новому типу управления – ценностно-мотивационному, который делает акцент не столько на простейших потребностях людей, сколько на их ценностное сознание и ценностные ориентации, который использует широкий набор неэкономических форм воздействия на сознание, психику, трудовое и профессиональное поведение.

Понятно, что достижение большей мотивированности работника на процесс и результаты профессиональной деятельности, напрямую связано с дальнейшей разработкой теоретических вопросов мотивации. Особое значение в современных условиях приобретает исследование ценностей как регуляторов социального поведения и соотношение их с мотивами, разработка типологии мотивов на основе ценностей, а также механизмов ценностно-мотивационного управления. На этих актуальных вопросах и концентрируется внимание в настоящем диссертационном исследовании.

Практический выход теоретического анализа проблемы состоит в том, чтобы *переориентировать сознание менеджера на интерес к силам, внутренне побуждающим человека к профессиональной активности, каковыми и являются мотивы, ценности, ценностные ориентации.* Предполагается теоретический анализ подкрепить данными эмпирических исследований, проведенных как различными научными учреждениями, так и лично автором.

**Состояние научной разработанности проблемы.** Выявление причин, побуждающих и направляющих человеческую активность, началось давно. Уже великие мыслители древности – Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ, упоминали о «нужде», или потребности, как учительнице жизни.

В исследование детерминант человеческого поведения – аффектов, страстей, желаний, потребностей – внесли свой вклад и многие философы – Б.Спиноза, П.Гольбах, К.Гельвеций и другие.

Однако более или менее законченные теории мотивации, относящиеся исключительно к человеку, появляются только в начале XX века, и разрабатываются они преимущественно в русле психологии (К.Левин, Г.Олпорт и др.). Понятие «мотивация» долгое время остается тесно связанным с понятием «потребности». При этом *потребностные теории мотивации* противопоставлялись взглядам на мотивацию *бихевиористов* (Р.Вудвортс и др.) В противовес потребностным и бихевиористским концепциям во второй половине XX века развиваются *когнитивные теории мотивации* (Дж. Роттер, Г. Келли, Х.Хекхаузен, Дж. Аткинсон, Д. Макклелланда и др.), в которых признается ведущая роль в единстве сознания и деятельности в детерминации поведения человека, а *принятие решения* становится центральным психическим процессом, предопределяющим реальное поведение.

Теоретические и методологические проблемы мотивации получили дальнейшую разработку в трудах К.А.Абульхановой-Славской, А.А.Бодалева, В.К.Вилюнаса, Б.И.Додонова, Е.П.Ильина, В.И.Ковалева, А.Н.Леонтьева, Б.Ф.Ломова, М.Ш.Магомет-Эминова, В.С.Магуна, А.В.Петровского, К.К.Платонова, П.В.Симонова, Д.Б.Эльकोпина, П.М.Якобсона и других известных отечественных психологов.

В социологических теориях мотивации (М. Вебер, Т.Парсонс и др.) на первый план выступают социальное действие и социальное поведение, и такие понятия, характеризующие их обусловленность, как намерения, интересы, ценности, ценностные ориентации, нормы, цели.

Толчком к разработке теоретических вопросов мотивации явился запрос со стороны социально-управленческой практики, которая нуждалась в осмыслении источников и причин трудового поведения и, в конечном счете, в нахождении адекватных способов регулирования этого поведения. Поэтому

большинство теорий мотивации развивалось применительно к сфере профессиональной деятельности, прежде всего производственной, а потом и учебной, спортивной, научной, предпринимательской.

В настоящее время основными подходами к пониманию мотивации труда являются *диспозиционные теории*, в основании которых лежат человеческие потребности (А.Маслоу, К.Алдерфер, Ф.Херцберг, Д.Мак-Клелланд, Р. Мейо и др.) *когнитивные теории*, рассматривающие мотивацию как сознательный выбор, сделанный на основе сложного процесса принятия решений (В.Врум, Р. Кэмпбелл, У.Портер, Е.Лоулера, С.Адамс, А.Локк и др.), *модель подкрепления*, представляющая набор принципов, связывающих поведение с его последствиями (Б.Скиннер и др.).

Для отечественной управленческой практики эти теории представляют скорее эвристический или, в лучшем случае, учебный интерес, они слабо освоены с точки зрения прикладной и, по большому счету, не используются в практической работе.

Различные теоретические и методологические аспекты мотивации исследуются в работах отечественных социологов А.Г.Здравомыслова, Н.И.Лапина, Ю.А.Левады, В.Д.Патрушева, В.Г.Подмаркова, И.М.Поповой, В.И.Башмакова, М.Н.Руткевича, Р.В.Рывкиной, В.А.Ядова и других. Они также основываются преимущественно на эмпирических исследованиях в сфере индустриального труда в процессе изучения отношения к труду, удовлетворенности трудом, текучести кадров и других. Основная масса этих исследований приходится на 70-е годы прошлого столетия, в последующем они по известным причинам начинают сворачиваться. Ныне вновь проблемы трудовой мотивации выходят в разряд наиболее актуальных, и требуют для их решения соответствующих исследовательских усилий.

Совершенно, на наш взгляд, недостаточно разработаны ценностные аспекты мотивации. Акцент в большинстве мотивационных теорий делается на потребности, что, возможно, и верно, но лишь отчасти. В наиболее сложных видах социальной деятельности, включая профессиональную

деятельность, мощными социальными регуляторами становятся уже не столько потребности, сколько ценности и ценностные ориентации, а также смысл труда и бытия, вообще, направляющие поведение в должное русло, даже вопреки наличным потребностям, и трудностям их реализации.

Категория «ценности» разрабатывается в философской (О.Г.Дробницкий, В.П.Тугаринов, Н.З.Чавчавадзе) и социологической (А.Г.Здравомыслов, В.Д.Патрушев, И.М.Попова, Н.И.Лапин, М.Н.Руткевич, В.А.Ядов) литературе; различные теоретические вопросы ценностей получают развитие при исследовании общественного мнения (В.Э.Бойков, Ю.А.Левада), ценностных ориентаций молодежи (А.Г.Кузнецов, А.В.Лисовский, М.Н.Руткевич, Ф.Р.Филиппов, Г.А.Чередниченко, В.Н.Шубкин), профессиональной ориентации (Е.М.Бобосов, Е.А.Войтович, В.Л.Оссовский, М.Х.Титма), проблем труда (В.Д.Бреев, К.Замфир, Ф.Н.Ильясов, Ю.Р.Хайруллина) и других.

Предпринимаются попытки связать проблему ценностей с проблемой мотивации, но они пока единичны, хотя перспективы исследования в этом направлении могут быть весьма плодотворны. Такие исследования помогут перекинуть мостик от традиционного управления, использующего преимущественно механизмы стимулирования, к ценностно-мотивационному управлению с более широким набором регулятивных механизмов.

**Объект исследования** – процессы мотивации поведения в сфере профессиональной деятельности.

**Предмет исследования** – ценности и ценностные ориентации как структурные элементы мотивационного процесса.

**Цель исследования** – теоретическое обоснование подхода к исследованию мотивации в сфере профессиональной деятельности на основе социальных ценностей.

**Задачи исследования:**

1. Провести анализ теоретических и методологических подходов к исследованию проблем мотивации, осуществляемых в рамках различных научных направлений.

2. Рассмотреть содержательные характеристики понятий «мотивация» и «мотив» в соотношении с другими понятийными категориями и предложить свое понимание мотивационного процесса.

3. Раскрыть особенности проявления мотивации в сфере профессиональной деятельности.

4. Обосновать и раскрыть: место ценностей в структуре мотивирующих факторов; сдвиги трудовых ценностей в системе базовых жизненных ценностей, происходящие в российском обществе; пути выхода из мотивационного кризиса.

5. Разработать типологию профессиональной мотивации на основе интернализованных или разделяемых ценностей.

6. Раскрыть содержание и особенности ценностно-мотивационного управления и разработать предложения по усилению мотивации работников в сфере профессиональной деятельности.

#### **Гипотезы исследования:**

1. Эффективное использование человеческого потенциала и ресурсов организаций в условиях развития рыночных отношений в значительной степени определяется характером мотивированности работников. При этом социальное поведение в профессиональной сфере в не меньшей степени детерминировано интернализованными ценностями и ценностными ориентациями, чем потребностями, интересами, целями.

2. Сужение зоны ценностно-мотивированного (против зоны контролируемого извне) поведения, наблюдающееся в российской экономике, является серьезным препятствием повышения производственной, инновационной и социальной активности работников.

3. В реальной управленческой практике предпочтение отдается по-прежнему традиционным экономическим методам стимулирования без

должного учета мотивов и ценностных ориентаций работников, что в результате не позволяет использовать весь потенциал их активности и не дает долговременных позитивных эффектов.

**Теоретическую и методологическую основу исследования** образуют научные положения, выработанные в рамках философии, классической и современной социологии, общей и социальной психологии, теории управления, социологии труда, социологии и психологии управления. Это положения о психологической и социальной детерминированности человеческого поведения, о содержании и функциях различных регулятивных механизмов, о социальном поведении и деятельности, об управлении как виде целенаправленной деятельности, о самоуправлении и самоконтроле.

В работе использовались две группы методов исследования: *теоретико-познавательные* – анализ и синтез, категоризация, классификация, критика, схематизация; *эмпирико-познавательные* – анализ документов, наблюдение, беседы, анкетный опрос. В процессе обработки и анализа данных применялись качественные и количественные методы.

**Эмпирическую базу исследования** составляют данные статистики, результаты опросов общественного мнения, прикладные социологические исследования, выполненные научными учреждениями, а также проведенные с участием автора: опросы студентов Государственного университета управления (32 чел.), руководителей и рядовых работников муниципального унитарного предприятия «Водоканал» (г. Королев, опрошено 87 чел.).

Кроме того, в работе использовались методы вторичного анализа социологической информации по теме диссертационного исследования.

**Основные результаты исследования и их научная новизна.** В ходе проделанной работы получен ряд научно значимых теоретических и практических результатов.

1. На основе анализа различных теоретических и методологических подходов уточнено содержание категории «мотивация», рассмотрено

соотношение ее с другими категориями: потребностями, интересами, целями, ценностями, определены основные функции мотивации, предложена собственная схема мотивационного процесса.

2. Раскрыты особенности мотивации в сфере профессиональной деятельности, выделено особое место ценностей и ценностных ориентаций в структуре мотивации, определена их роль в качестве самостоятельных и значимых регуляторов трудовой активности.

3. Впервые предложена новая типология профессиональной мотивации, в основание которой положены не потребности (как в большинстве теорий трудовой мотивации), а интернализированные или разделяемые работником социальные (групповые) ценности. Ценностные типы мотивации, входящие в блоки, образуют устойчивые мотивационные ядра, позволяющие предвидеть характер профессионального поведения работников в конкретной ситуации и управлять им.

4. Предложено трудовые, профессиональные ценности рассматривать не обособленно, а в системе базовых жизненных ценностей, культуры общества, его ментальности. Такой подход позволяет лучше понять направления и способы успешного формирования позитивных трудовых ценностей.

5. Рассмотрены признаки проявления мотивационного кризиса в российском обществе, проявляющиеся в диффузии ценностного сознания, отсутствии устойчивых ценностных структур, и как следствие – росте неуверенности в себе и своих силах, низкой профессиональной идентификации и организационной включенности. Предложены направления социальных действий менеджерского корпуса по закреплению наметившихся позитивных тенденций выхода из мотивационного кризиса или из дефицита управленческого профессионализма.

6. Обосновывается необходимость перехода к ценностно-мотивационному управлению – новой, более высокой фазе управления, которое полнее учитывает как происшедшие социальные изменения (переход

к рынку, демократизация общества), так и изменения в ценностном сознании и ориентациях людей, в том числе управленцев.

7. Предлагается, наряду с дальнейшей разработкой теоретических вопросов мотивации, полнее извлекать прикладное содержание из уже имеющихся теорий трудовой мотивации, а также указываются конкретные направления деятельности по усилению мотивации работников.

8. На основе проведенного эмпирического исследования на конкретном предприятии получена картина рассогласования ценностных представлений руководителей и рядовых работников и еще раз подтверждена необходимость, с одной стороны, повышения управленческой квалификации руководителей, с другой – проведение регулярных социологических исследований по проблемам мотивации и ценностных ориентаций.

**Практическая значимость исследования.** Следует выделить два уровня практической значимости проведенного исследования: общий и частный.

Практическая значимость на общем уровне определяется заложенными в диссертации методологическими принципами анализа социальных процессов, позволяющими более эффективно решать ряд практических задач, связанных с социальным управлением. Данный материал может быть использован в практике вузовского и поствузовского образования при чтении курсов общей социологии, социологии труда, социологии организаций, социологии и психологии управления, спецкурсов по мотивации профессиональной деятельности и других.

Практическая значимость на частном уровне состоит в том, что используемые в работе технологии, методики, инструментарий могут применяться для решения широкого круга практических управленческих задач, начиная с оценки уровня мотивированности работников и кончая разработкой обучающих программ.

**Апробация результатов исследования.** Основные идеи и положения диссертации изложены в публикациях автора, в выступлениях на научно-

практических конференциях. Текст диссертации прошел обсуждение на заседании кафедры связи с общественностью Государственного университета управления. Методики и инструментарий, предлагаемые в диссертации, прошли практическую апробацию в ходе проведения социологических опросов.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Мотивация представляет собой процесс превращения внешних воздействий (стимулов) в силу, побуждающую к внутренней активности личности, механизм обоснования прошлых, настоящих и будущих действий. В структуру мотивации в качестве высшего социального регулятора включаются ценности, в наибольшей степени детерминирующие сложные виды социального поведения, каковым и является поведение в сфере профессиональной деятельности. Недостаточное внимание к проблеме ценностей и ценностных ориентаций работников ухудшает качество и результаты социального управления.

2. В постиндустриальном обществе типологию мотивации и мотивов применительно к профессиональной деятельности разумнее строить не на основе потребностей, как в большинстве теорий трудовой мотивации, а на основе интернализированных или разделяемых ценностей. Ценностный подход лучше отражает возросшую сложность объекта управления и происходящие в обществе изменения. Предложенная классификация типов мотивации на основе ценностей может быть полезна для целей практического управления.

3. Переход от традиционного управления, опирающегося на силу ограниченного набора внешних стимулов, к ценностно-мотивационному управлению, в большей степени ориентированному на ценностное сознание работника, может означать движение к новой фазе социального управления. Предложенные в работе направления действий в контексте ценностно-мотивационного управления могут способствовать заметному повышению мотивации работника на производительный и качественный труд.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 167 наименований работ отечественных и зарубежных авторов, и приложений. Основной текст диссертации изложен на 152 страницах, сопровождается 10 таблицами.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

В первой главе диссертации: *«Теоретические и методологические вопросы мотивации профессиональной деятельности»* содержится анализ различных подходов к исследованию проблем мотивации, рассматриваются точки зрения на определение понятий «мотивация» и «мотив», раскрываются особенности мотивационного процесса в сфере профессиональной деятельности.

Природа и механизмы мотивации являются предметом изучения целого ряда наук о человеке и обществе – психологии, социологии, политологии, криминалистики, теории управления и других.

Мотивация в исследованиях психологов рассматривается как психическое явление и процесс. Большинство из них под мотивацией понимает детерминацию поведения и сходится на том, что функцию побуждения активности (поведения, деятельности) человека выполняют потребности, которые нередко трактуются весьма расширительно. Столь же расширительно порой понимается и сам мотивационный процесс, который включает в себя не только внутренние побуждения, но и силы, находящиеся вне психической организации человека, то есть то, что принято считать стимулированием, исходящим из внешней среды субъекта управления.

В исследованиях социологов под мотивацией понимается *«превращение внешних побуждений в скрытые формы внутреннего мира личности, объяснение и обоснование ее собственных намерений и действий»* (В.Г.Подмарков, 1979). Мотивация это всегда сознательный (или полусознательный), но *личностный выбор* вариантов поведения и действий.

Она всегда проявляется на границе, на пересечении факторов внешней для человека среды и внутренне присущих ему потребностей, интересов, ожиданий, ценностей и установок. В постоянных попытках согласовать давление среды, включая ее внешние стимулы, и личные интересы, понимаемые в широком смысле слова, протекает мотивационный процесс. В конечном счете, лишь через систему мотивации человек включается в многообразные формы социальной деятельности. Он вынужден постоянно соотносить свой индивидуальный опыт и представления о должном, жизненные планы и функциональные возможности, принимаемые решения и их последствия.

Мотивация напрямую связана с проблемой свободы и выбора и свободы в форме выбора. Социальный индивид, хотя и выполняет общественно значимые социальные функции (роли) и ограничен в своем поведении социальными нормами, обладает в известной степени самостоятельностью, свободой в управлении своей деятельностью, своими отношениями. В ситуациях выбора формируется мотив как внутренний феномен, направляющий активность личности, как некая тактика поведения в условиях реальной действительности.

В работе рассматривается, как понятия «мотивация», «мотив» соотносятся с другими понятиями: «стимулы», «потребности», «интересы», «ценности», «цели», какие функции они выполняют. Подчеркивается принципиальное различие между понятием «стимулирование» и «мотивация». Оно состоит в том, что стимулирование, стимулы – это внешние по отношению к человеку силы, побуждающие или, точнее, принуждающие человека к определенной активности. Мотивация, мотивы – это внутренние силы, это преобразованные в сознании человека стимулы, ставшие уже его собственным достоянием, установками его личностного поведения. При такой трактовке понятий становится яснее, почему один и тот же стимул вызывает столь разную реакцию у разных людей. А все

зависит от того, рассматривает ли человек внешнее на себя воздействие как чужую, враждебную силу, от которой надо по возможности отгородиться, либо внутренне принимает это воздействие, интернализирует его на уровне личностного сознания. Будучи уже внутренним достоянием личности, внешний стимул становится осознанной причиной действий и поведения – единство сознания и деятельности.

При всем разнообразии приписываемых мотиву функций главными, на наш взгляд, остаются две: *побудительная функция* – мотив как исходящая изнутри человека сила, побуждающая к действию и указывающая направление этого действия, и *объяснительная функция* – объяснение, обоснование, оправдание, мотивировка действия, как уже случившегося, так и того, которое еще предстоит совершить.

Потребности, интересы, ценности, цели участвуют в формировании мотивов, вопрос состоит в том, какой из этих структурных элементов оказывает наибольшее влияние. А это зависит, во-первых, от того, насколько развита личность, а, во-вторых, от той ситуации, в которой она пребывает.

В работе рассматриваются особенности мотивационного процесса, протекающего в сфере профессиональной деятельности. Мотивированность личности на членство в той или иной организации, на конкретную работу, на степень проявляемой при этом активности, на лидерство и т.д. зависит от:

- информированности ее об объекте (организации), его статусе и функциях, целях, задачах, направлениях деятельности, идеологии и т.д.;
- степени идентифицированности (разделяемости) ценностей сообщества (организации) с собственными ценностями;
- оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве в деятельности организации;
- знаний содержания конкретных форм деятельности и активности;
- системы личностных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности организации;

- готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты (последствия) своего участия и деятельности.

В диссертации рассматриваются различные типологии трудовой мотивации, предлагаемые исследователями, и подчеркивается то общее, что их объединяет: объяснение поведения человека в категориях потребностей (или в лучшем случае целевых ориентаций) и социальных норм (среды, организации), в которой осуществляется профессиональная деятельность.

Бесспорно, и потребности, и цели, и нормы являются регуляторами человеческого поведения. Но они есть внешние по отношению к личности регуляторные механизмы. Когда мы говорим о мотивации, как добровольном, свободном, сознательном выборе поведенческих альтернатив, как механизме саморегуляции, то здесь на первое место выходят ценности и ценностные ориентации. Они действуют «без оглядки на результат», порой безотносительно к тому, приведут ли они к устранению нужды (потребности) или нет, будут ли выгодны с точки зрения интереса или, напротив, не выгодны. В сложных видах социальной деятельности, к которым относится профессиональная деятельность, ценности становятся не только основным регулятором личностного поведения, но и задают «тон» организации, определяя ее идеологию, стратегию, целевую направленность, климат и даже строение.

Во второй главе диссертации: *«Ценности и ценностные ориентации в структуре мотивации профессиональной деятельности»* в принципах управления раскрывается место ценностей в структуре мотивирующих факторов, соотношение жизненных ценностей и ценностей профессиональной деятельности, указываются некоторые признаки мотивационного кризиса и происходящие изменения ценностных ориентаций работников.

Ценностное восприятие действительности порождает и мотивацию действий и поступков, основанную на ценностных отношениях, дополняющую и обогащающую мотивацию, основанную на потребностях и

интересах. Однако ценности нельзя рассматривать как простое продолжение или отражение потребностей и интересов. Они обладают относительной самостоятельностью.

Ценностные отношения возникают тогда, когда субъект обнаруживает для себя *проблематичность удовлетворения* актуальной потребности. Чем проблематичнее возможность удовлетворения той или иной потребности, тем большей ценностью обладает предмет (или способ) ее удовлетворения и тем большее значение имеет ценностный выбор.

Принципиальное значение имеет тот факт, что поступки могут совершаться под воздействием ценностей, не соответствующих потребностям и даже вопреки содержанию последних.

Ценности как особые регулятивные средства обладают своей спецификой в сравнении с потребностями, интересами, целями. Они, с одной стороны, относятся к *нерациональным регуляторам*, что не дает нам возможность отождествлять ценное и полезное. С другой стороны, они выступают *символическими регуляторами* социальной деятельности.

Стремление связать мотивацию с ценностным характером регуляции деятельности личности представляется нам весьма плодотворным и многообещающим. С помощью мотива в конкретной ситуации «увязываются» ценности и потребности, действие приобретает характер целостного координированного акта при большем или меньшем соответствии ценностей и потребностей, и даже при их рассогласовании.

Поскольку вопросы о мотивах возникают лишь в ситуациях неопределенности и только там, где имеется возможность выбора, то именно здесь особое значение приобретают ценности. В процессе деятельности перед личностью стоит задача направлять свои поступки не только с учетом предмета деятельности и реальных (предметно-вещественных) условий, но и в согласии с уровнем собственного нравственного сознания, с принятыми и одобренными эталонами. В ситуациях выбора личность осознает

ответственность за свое поведение и поэтому соотносит его с социальными ценностями.

Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образуют своего рода ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности, преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов. В силу этого ценностные ориентации выступают важным фактором, обуславливающим мотивацию действий и поступков личности во всех сложных ситуациях. В них выражена собственно социальная, человеческая сторона мотивации.

Специфика действия ценностных ориентаций состоит в том, что они функционируют не только как способы рационализации поведения, их действия распространяется не только на высшие структуры сознания, но и на те, которые обозначаются обычно как подсознательные структуры. Они определяют направленность воли, внимания, интеллекта. Механизм действия и развития ценностных ориентаций связан с разрешением конфликтов и противоречий в мотивационной сфере личности. В наиболее общей форме этот механизм выражается в борьбе между долгом и желанием, мотивов нравственного и утилитарного порядка. Развитые ценностные ориентации – признак зрелости личности, показатель меры ее социальности.

*Возможные несоответствия между индивидуальной системой ценностных ориентаций и совокупностью ценностей, нормирующих деятельность человека в данных, конкретных условиях его микросреды тоже важно учитывать и в практике социального управления.*

В работе предложена *новая типология профессиональной мотивации*, в основании которой лежат интернализированные или разделяемые работником ценности. На основе ценностей и ценностных ориентаций предлагается выделить 10 типов мотивации: экономический, креативный, стратификационный (карьерный), аффилиативный, патерналистский, доминантный (властный), аффирмационный (соревновательный), демократический, традиционалистский (конформистский), неопределенный.

В реальной жизни отдельные типы мотивации входят в блоки, образуя своего рода устойчивые мотивационные ядра, определяющие, в конечном счете, рисунок профессионального поведения работников в конкретной ситуации.

Связь типов мотивации с доминантными ценностями (терминальными и инструментальными) можно представить следующим образом (см. табл. 1).

Таблица 1

### Типы мотивации и ценности

Типы мотивации	Терминальные ценности	Инструментальные ценности
<b>Экономический</b>	Материальное благополучие, достойная жизнь	Трудолюбие, исполнительность, рационализм
<b>Креативный</b>	Содержательная работа, творчество, познание, личностное развитие	Независимость, образованность, инициативность, широта взглядов, смелость
<b>Стратификационный</b>	Активная деятельная жизнь, общественное признание, самореализация	Продуктивность, исполнительность, твердая воля, самоконтроль
<b>Аффилиативный</b>	Общение, хорошее отношение с людьми, взаимопомощь, альтруизм	Широта взглядов, терпимость, честность, воспитанность
<b>Патерналистский</b>	Здоровье, безопасность, защищенность	Аккуратность, исполнительность, ответственность
<b>Доминантный (властный)</b>	Активная деятельная жизнь, признание окружающих, самореализация	Высокие запросы, независимость, смелость, рационализм, самоконтроль, воля
<b>Аффирмационный</b>	Признание окружающих, активная деятельная жизнь, познание, творчество	Высокие запросы, независимость, смелость, твердая воля
<b>Демократический</b>	Свобода, соблюдение прав человека,	Непримиримость к недостаткам, смелость в

	ответственность	отстаивании своих взглядов, терпимость
<b>Традиционалистский</b>	Здоровье, жизненная мудрость, спокойная жизнь	Рационализм, сдержанность, жизнерадостность
<b>Неопределенный</b>	Отсутствие определенных ценностных ориентаций	Ситуативное проявление личностных ценностей

Как показывает практика и проводимые исследования, господствующими типами мотивации сегодня являются экономический, патерналистский и традиционалистский. Менее представлены в реальной профессиональной сфере деятельности, хотя постепенно и набирают «вес», аффилиативный, стратификационный (карьерный) и доминантный (властный) типы мотивации. И совсем слабо представлены (за исключением, быть может, группы молодых профессионалов) аффирмационный (соревновательный), демократический и креативный типы мотивации.

Трудовые, профессиональные ценности нельзя рассматривать обособленно, вне системы общих жизненных ценностей, культуры общества, его ментальности. Анализ показывает, что в контексте базовых ценностей россиян ценность труда и производные от нее ценности не занимают лидирующих позиций, они носят скорее инструментальный, чем смыслодержущий (терминальный) характер. А это означает, что успешно формировать позитивные трудовые ценности можно лишь с одновременным изменением базовых условий жизни и системы аксиологических представлений людей.

Наблюдения и эмпирические социологические исследования показывают, что в российской профессиональной среде сохраняют свое влияние усвоенные ранее ценности стабильности, безопасности, защищенности. Инерционное действие «старых» ценностей сдерживает инновационную, творческую активность людей, не позволяет им раскрыть весь свой потенциал.

Наиболее серьезным проявлением мотивационного кризиса в России является диффузия ценностного сознания, отсутствие устойчивых ценностных структур. Следствием этого становится рост неуверенности в себе, в своих силах (ощущение ненадежности опор самоидентификации в виде имеющихся знаний, умений, квалификации и т.д.), низкая профессиональная идентификация и организационная включенность. Наметившиеся позитивные сдвиги в ценностных ориентациях, особенно заметные в среде молодых профессионалов, требуют, однако, подкреплений в виде грамотных организационных, экономических, социальных действий менеджерского корпуса.

Знание ориентаций различных социальных групп в пространстве жизненных ценностей позволяет находить нужные механизмы мотивационного регулирования поведения и в сфере профессиональной деятельности. Без этих знаний управленческие воздействия скорее всего не дадут желаемого эффекта.

В профессиональную деятельность человек вступает с уже сформированным социокультурной средой ценностным сознанием. Реальная производственная среда заставляет его трансформировать ценностные ориентации, «приземлить» их. Так формируется практический пласт трудового сознания, обусловленный, с одной стороны, ценностными ориентациями личности, а с другой – конкретными обстоятельствами профессиональной трудовой жизни. Практические требования к работе обуславливают конкретную мотивацию, которая, в отличие от ценностного сознания, определяющего перспективные цели трудовой деятельности, предопределяет в основном выбор путей и способов их реализации.

В третьей главе диссертации: *«Проблемы ценностно-мотивационного управления»* раскрываются содержание и особенности ценностно-мотивационного управления, рассматривается опыт эмпирического социологического исследования по вопросам мотивации, формулируются

конкретные предложения по усилению мотивации работников в контексте ценностно-мотивационного управления.

Ценностно-мотивационное управление предполагает больший акцент на ценностной составляющей профессиональной мотивации и, в частности, на:

- получение достоверной информации о функционирующих системах индивидуальных и групповых ценностных ориентаций, связанных с профессиональной работой;

- выявление адекватности существующих систем ценностных ориентаций целям функционирования конкретной организации;

- выработку и принятие управленческих решений, включающих создание условий для формирования и развития общественно значимых ценностей.

Менеджмент, использующий ценностно-мотивационные инструменты управления, по-видимому, должен концентрировать внимание на трех важнейших направлениях:

- 1) Максимальный учет факторов среды, формирующих ценностное сознание и мотивированное этим сознанием профессиональное поведение. Илиминирование средовых факторов приводит к принятию неадекватных управленческих стратегий и кадровых тактик (например, желание заполучить в свою организацию как можно больше молодых работников при отсутствии возможностей их заинтересовать и удержать).

- 2) Учет уже сложившейся системы ценностных представлений и ориентаций среди персонала организации, независимо от того, удовлетворяет она нас или не удовлетворяет. «Старые» ценности (коллективистские, патерналистские и др.), продолжающие в значительной мере определять профессиональное поведение, нельзя полностью сбрасывать со счетов, признавая «негодными», но максимально использовать их в целях организации (например, в целях развития производственного самоуправления, интеграции коллективов, создания благоприятного морально-психологического климата и т.д.)

3) Формирование и утверждение позитивных трудовых ценностей, как опосредовано, через изменение технологической среды и производственных отношений, так и непосредственно, через систему обучения и воспитания, средства коммуникации, включая массовые.

Реальная управленческая практика демонстрирует приверженность традиционным методам и стилям, акцент делается на экономическую мотивацию (точнее, стимулирование), ценностные составляющие мотивации не берутся в расчет. В работе обосновывается необходимость перехода к новой, более высокой квалификационной фазе управления, когда полнее учитываются как происшедшие социальные изменения (переход к рынку, демократизация общества), так и изменения в ценностном сознании и ориентациях людей.

Наряду с дальнейшей разработкой теоретических вопросов мотивации в диссертационном исследовании предлагается полнее извлекать прикладное содержание из уже имеющихся теорий трудовой мотивации и указываются конкретные направления деятельности по усилению мотивации работников, ценностной составляющей.

Основные из них следующие:

- повышение содержательности профессионального труда за счет создания качественно новых рабочих мест и обогащения труда;
- усиление мотивирующей функции оплаты труда;
- пропаганда позитивных трудовых ценностей и социокультурных образцов трудового поведения;
- расширение зоны мотивированного поведения работника через большую включенность его в дела организации;
- увеличение объема доступной для работника информации о функционировании и развитии организации;
- создание механизмов ценностно-ориентационного единства.

Приводимые в диссертации результаты эмпирического исследования на конкретном предприятии подтвердили гипотезу о том, что

управленческий персонал не имеет достаточно четких представлений об объекте управления, в частности о ценностных ориентациях работников, использует ограниченный набор средств управленческого воздействия и неадекватные ситуации тактики. Это еще раз подтверждает необходимость, во-первых, повышения управленческой квалификации руководителей, во-вторых, проведение регулярных социологических исследований по проблемам мотивации.

В заключении диссертации формулируются теоретико-методологические и научно-практические результаты проведенного исследования.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. Гавреев А.А. Мотивационный кризис и ценностные сдвиги в профессиональном сознании россиян // Проблемы управления персоналом в организациях: Тематический сборник научных трудов// Под ред. А.Я. Кибанова: ГУУ, – М., 2005. – 0.4 п.л., с. 21-23.

2. Гавреев А.А. Мотивация как процесс регулирования трудового поведения // Проблемы управления персоналом в организациях: Тематический сборник научных трудов// Под ред. А.Я. Кибанова: ГУУ, – М., 2005. – 0.3 п.л., с. 18-21.

3. Гавреев А.А. Ценностный подход к типологии профессиональной мотивации // Вестник университета. ГУУ, М., 2005., вып. №2(13) – 0.4 п.л., с. 12-15.

4. Гавреев А.А. Некоторые особенности ценностно-мотивационного управления. // Вестник университета. ГУУ, М., 2005., вып. № 2(13) – 0.3 п.л., с.10-12



---

Подп. в печ. 01.11..2006.      Формат 60х90/16.      Объем 1,0п.л.

Бумага офисная.      Печать цифровая.

Тираж 50 экз.      Заказ № 997

---

ГОУВПО “Государственный университет управления”

Издательский центр ГОУВПО “ГУУ”

109542, Москва, Рязанский проспект, 99, Учебный корпус, ауд. 106

Тел./факс: (095) 371-95-10, e-mail: [diric@guu.ru](mailto:diric@guu.ru)

[www.guu.ru](http://www.guu.ru)