

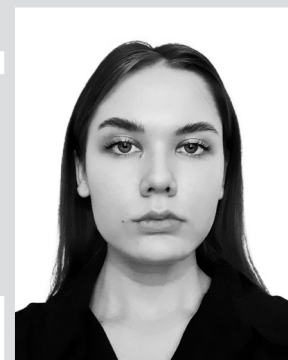
УДК 331.44

Гармонизация волевого воздействия индивида на свою систему мотивации как фактор «производства» синергии в его профессиональной деятельности**Крейк А.И.**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и массовых коммуникаций Новосибирского государственного технического университета, доцент кафедры социологии Новосибирского государственного университета экономики и управления

Плетнева А.И.

Студентка второго курса
Новосибирского государственного технического университета



Актуальность темы данной работы обусловлена тем, что в условиях современности приобретает важное значение для повышения эффективности профессиональной деятельности работников «производство» синергии вследствие гармонизации волевого воздействия индивида на свою систему мотивации. Целью статьи является научное обоснование «производства» синергии в результате гармонизации волевого воздействия индивида на свою систему мотивации. Задачами данной работы является: а) обосновать возможность «производства» нематериального ресурса «синергия» в процессе профессиональной деятельности работников; б) показать перспективы гармонизации волевого воздействия индивида на свою систему мотивации. Научная и прикладная значимость данной работы в том, что представлено обоснование возможности «производства» синергии путем гармонизации волевого воздействия индивида в его профессиональной деятельности на свою систему мотивации. Проведенное исследование позволило констатировать наличие реальной возможности «производства» синергии и тем самым повышения эффективности деятельности работников путем гармонизации волевого воздействия индивида на свою систему мотивации. Стала очевидной также социальная значимость такой гармонизации для работника в непроизводственной сфере. По мнению авторов, научная новизна и ценность данной работы заключается в том, что синергичное следствие гармонизации волевого воздействия индивида в его профессиональной деятельности на свою систему мотивации в отечественной литературе не рассматривалось. Представленная в данной работе логика «производства» синергии может быть учтена, например, при организации командной работы.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, волевое воздействие, мотивационная система, стимулы к трудовой деятельности, синергия

Традиционным является понимание стимулирования труда как внешнего воздействия на работни-

ка. Однако в условиях современности важной задачей для деловых организаций является нахождение

возможностей саморегулирующего воздействия работников на свою систему мотивации, которая бы повысила эффективность их профессиональной деятельности. Т.е. самостимулирование работниками своего профессионального труда для получения собственного блага и одновременно обеспечивающего достижение организационной цели.

Согласно исследованиям в области трудовой мотивации [1] и положениям психологии мотивации [2], сформировалась точка зрения, согласно которой мотивационная тенденция, направляющая действия индивида на цель и мотивирующая, т.е. предопределяющая его трудовую деятельность, возникает как результат взаимодействия мотива и стимула. Эта концепция объясняет различные действия людей в трудовой деятельности. Например, если в начале своей профессиональной карьеры человек получает предложения от двух организаций, то он выберет из них то, которое окажет на него большее стимулирующее воздействие (оплата, социальный успех, возможности дальнейшего обучения и т.п.) в соответствии с его мотивами [3]. Исходя из этого, можно объяснить последующие действия индивида как работника: подписание им контракта, начало работы с определённого момента времени и – на самом общем уровне – его принципиальную готовность включиться в работу. В соответствии с таким подходом, если новичку в начале его трудовой деятельности будет дано самостоятельное задание, при выполнении которого возникнут неожиданные проблемы, для разрешения которых потребуется приложение дополнительных усилий (например, сверхурочная работа), то тогда организация должна предусмотреть введение в действие актуальных для него дополнительных мотиваторов.

На самом деле конкретное действие мотива (например, интерес к полученному заданию) и стимула (заинтересованность в вознаграждении) при выполнении работником полученного задания можно только частично объяснить как интеракцию человека и ситуации.

Поскольку действия людей предопределяются всегда множеством мотивов, то, исходя из представленной выше логики, остаётся непонятным, почему работник-новичок не предпочтёт, например, точно по времени уйти с работы, чтобы заниматься дома своими делами (если они являются для него очень важными)? Или другая ситуация: если работнику нужно выполнить два задания (одно из которых его более интересует), почему он предпочитает выполнить сначала менее значимое для него задание и только потом – более интересное? Отсюда следует вывод – рассматривая процессы, которые так управляют конкретными производственными действиями работников, что их деятельность продолжает быть целеориентированной вплоть до момента выполнения трудового задания, в работе с персоналом нель-

зя ограничиваться учётом только мотивационной сферы. Должен быть принят во внимание также и волевой аспект в профессиональной деятельности работника.

Современными исследователями, такими как П.М. Голлвитцер [4] и Е.А. Лук [5], обращается внимание на то, что традиционные теории мотивации объясняют в первую очередь выбор субъектом деятельности альтернативы действия. Объяснение же того, каким образом индивиды приходят к тому или иному варианту действия и почему именно конкретное действие осуществляется с определённой интенсивностью, какова длительность этого процесса, требуют отдельного теоретического обоснования. Такие основания человеческих действий исследованы Х.-Д. Шмальтом [6] и Х. Хекхаузенем [2]. Их предшественником был Е. Мойманн [7]. Его теория волевых действий по-прежнему актуальна и соответствует современному пониманию «воления».

Согласно теории Е. Мойманна, волевые действия индивидов основываются на следующих трех компонентах:

- представление о цели;
- одобряющее мнение по этому поводу;
- сознательное выполнение действия [7].

Соответственно, исходным пунктом волевого действия Е. Мойманна является мысленное представление индивидом цели своего действия. Это представление о цели деятельности может предшествовать действию и придавать его развитию направленность и содержание. С представлением индивида о цели его действия тесно связаны последствия действий и, соответственно, их результаты. Как мысль, так и возможные последствия действий могут быть представлены в сознании индивида во время осуществления действий.

Представление о цели только тогда выполняет свою побуждающую к действию роль, когда цель внутренне одобрена субъектом деятельности в результате сознательно принятого им решения [7]. Цель и необходимые для её достижения действия должны быть обязательно внутренне одобрены (приняты) субъектом деятельности – признак, который в современных теориях обозначается как *commitment* или целевая установка [8]. Наконец, согласно теории волевых воздействий, действующий субъект должен познать себя как причину волевого действия, он должен объяснить себе осуществляемое действие своими представлениями о конечной цели деятельности и её личным принятием.

В данном случае рассматриваются действия, которые характеризуются сознательным намерением индивида, так называемые действия воли. Соответственно, мотивационная система субъекта деятельности оказывается под воздействием его собственной сознательно целеориентированной воли. И теперь, если сформулированная цель и со-

держание профессиональной деятельности приняты субъектом «воления», а волевая саморегуляция согласуется с его мотивационной системой, происходит согласованное взаимодействие его психофизиологических потенциалов и критериальной основы, порождающее синергический эффект, т.е. «производится» синергия индивида [9]. Это можно выразить формулой: система мотивации + волевое воздействие = синергический эффект (синергия индивида).

Конкретно полученный синергический эффект может выражаться в повышенной работоспособности и эффективности работников на положительном психоэмоциональном фоне их профессиональной деятельности. При этом у людей сохраняется также потенциал физических и душевных сил для полноценной жизни во вне рабочее время. А это, в свою очередь, наряду с экономическим эффектом дает и социальный эффект. Нахождение же возможности решения проблем и повышения эффективности производства, и гуманизации труда в условиях современности являются весьма актуальными.

Поэтому достижение работниками приемлемого для них уровня гармонизации между желаемым (справедливого вознаграждения за выполняемую работу) и определенного нормативами должным (выполняемая работа) путём волевой саморегуляции своей системы мотивации имеет огромное значение и для них лично, и для деловой организации.

Учитывая данный аспект в работе с персоналом в современных условиях, руководители и службы управления персоналом могут, опираясь не только на мотивационную систему работников, но и на их волевые механизмы, более успешно решать поставленные перед ними задачи [10]. Если мотивы и стимулы к трудовой деятельности у работника гармонизированы (непротиворечиво взаимодействуют) должным волевым воздействием, эффективность профессиональной деятельности работников возрастает без использования дополнительных ресурсов за счёт синергического эффекта. В этом один из перспективных источников ресурсосбережения в организациях и повышения эффективности работы персонала в условиях современности.

Таким образом, полученный синергический эффект приводит к повышению работоспособности и эффективности труда работников, создавая позитивный эмоциональный фон в их профессиональной деятельности. Люди сохраняют физическую и психологическую энергию для полноценной жизни в свободное от работы время, что в сочетании с экономическими благами ведет к улучшению их социального состояния.

Современность требует от деловых организаций, с одной стороны, повышения эффективности производства за счет роста производительности труда. С другой стороны, давление со стороны институциональных структур общества и борьба

трудящихся за свои права делают необходимым решать задачу гуманизации труда в профессиональной деятельности. Поэтому важно достичь в профессиональной деятельности работников гармонии между их мотивационной структурой и волевым воздействием на нее для удовлетворения потребности быть профессионалом и получения адекватного затраченным усилиям вознаграждения, обеспечивающего удовлетворение жизненных потребностей.

Гармоничное сочетание мотивационной системы работников и их волевое стимулирующее к труду воздействие на эту систему способно увеличить эффективность работы персонала без дополнительных затрат благодаря возникающему синергическому эффекту. Такой подход к работе с персоналом является перспективным источником повышения эффективности труда и ресурсосбережения в деловых организациях в современных условиях. Соответственно, руководители и службы управления персоналом, учитывая этот аспект, смогут эффективно решать стоящие перед ними задачи стимулирования труда персонала, опираясь на мотивационную систему и волевую саморегуляцию работников в их профессиональной деятельности. Решение этой задачи – инструментальная профессиональная деятельность соответствующих служб. В качестве одного из инструментов решения этой задачи может быть развитие системы интрапренерства в деловых организациях.

Литература:

1. Ulich E. Arbeitspsychologie. – Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2011. – 905 s.
2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
3. Nerdinger F.W. Selbstselektion der Führungsnachwuchses // L.v. Rosenstiel, Th. Lang und E. Sigl. (Hrsg.). Fach – und Führungsnachwuchs finden und fordern. – Stuttgart: Poeschel, 1994. – 348 s.
4. Gollwitzer P.M. Abwägen und Planen. Bewußtseinlagen in verschiedenen Handlungsphasen. – Göttingen: Hogrefe, 1991. – 254 s.

5. Locke E.A. The Motivation Sequence, the Motivation Hub, and the Motivation Core // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 1991. – Vol. 50. – P. 288–289.
6. Schmalt H.-D. *Motivationspsychologie*. – Stuttgart: Kohlhammer, 1986. – 156 s.
7. Meumann E. *Intelligenz und Wille*. – Leipzig: Quelle und Meyer, 1908. – 293 s.
8. Locke E.A. and Latham E.A. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. – Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall, 1990. – 62 p.
9. Крейк А.И. Синергия как фактор, определяющий современную теоретическую модель организации // *Проблемы социальных взаимодействий в транзитивном обществе: Сб. науч. тр. / Под ред. М.В. Удальцовой*. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – С. 260–269.
10. Геворкян Г.А. Механизм оценки синергетического эффекта // *Экономика и социум*. – 2023. – № 6 (109)-1. – С. 664–674.

Harmonizing the Volitional Influence of an Individual on His Motivation System as a Factor of «Production» of Synergy in His Professional Activities

Kreyk A.I.

**Novosibirsk State Technical University,
Novosibirsk State University of Economics and Management**

Pletneva A.I.

Novosibirsk State Technical University

The relevance of the topic of this work is due to the fact that in modern conditions it becomes important to increase the efficiency of the professional activities of workers «production» of synergy due to the harmonization of the will of the individual on his motivation system. The purpose of the article is the scientific justification of the «production» of synergy as a result of the harmonization of the will of the individual on his motivation system. The objectives of this work are: a) to justify the possibility of «production» of the intangible resource «synergy» in the process of professional activities of employees; b) show the prospects for harmonizing the volitional influence of the individual on his motivation system. The scientific and applied significance of this work is that the rationale for the possibility of «producing» synergy by harmonizing the volitional influence of an individual in his professional activity on his motivation system is presented. The objectives of this work are: a) to justify the possibility of «production» of the intangible resource «synergy» in the process of professional activities of employees; b) show the prospects for harmonizing the volitional influence of the individual on his motivation system. The scientific and applied significance of this work is that the rationale for the possibility of «producing» synergy by harmonizing the volitional influence of an individual in his professional activity on his motivation system is presented. The study made it possible to state the existence of a real possibility of «production» of synergy and thereby increasing the efficiency of workers by harmonizing the volitional influence of the individual on his motivation system. The social significance of such harmonization has also become obvious for an employee in the non-production field. According to the authors, the scientific novelty and value of this work lies in the fact that the synergistic consequence of the harmonization of the will of the individual in his professional activities on his motivation system. The study made it possible to state the existence of a real possibility of «production» of synergy and thereby increasing the efficiency of workers by harmonizing the volitional influence of the individual on his motivation system. The social significance of such harmonization has also become obvious for an employee in the non-production field. According to the authors, the scientific novelty and value of this work lies in the fact that the synergistic consequence of harmonizing the volitional influence of an individual in his professional activity on his motivation system was not considered in domestic literature. The logic of synergy «production» presented in this work can be taken into account, for example, when organizing teamwork.

Key words: professional activity, strong-willed influence, motivation system, incentives to work, synergy