

МОТИВАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

ПОСПЕЛОВ В.И.

В данной статье рассматривается мотивация социально-экономического управления на региональном уровне, при которой реалистическое понимание трудовой и ценностной мотивации, их внутренних механизмов, знание потребностей и интересов, которые работники стремятся удовлетворить в производственной и социальной сфере – необходимое условие эффективного управления для современного общества.

Ключевые слова: мотивация, социально-экономическая сфера, общество, государство.

УДК 316

Региональные интересы в социально-экономической сфере формируются на уровне коммуникации администраций и социальных групп, на основе анализа всей доступной им информации. Это означает, что представители различных социальных групп в социологии труда (потребители, инвесторы, наемные работники и т.п.) имеют представление о том, как политика правительства будет влиять на социально-экономическую сферу и происходящие в ней процессы. При этом особо учитывается социальное воздействие (поведение) управляющих структур, реализующих свои решения.

Попытки развивать и совершенствовать социальное управление без учета состояния и динамики духовной сферы и мотивации труда для каждого конкретного региона предпринимались в нашей истории не раз. Ни к чему хорошему они не привели, да и не могли привести, поскольку феномен комплексного социального управления был завуалирован идеологическими, узкопрактическими, административными и т.п. аспектами. Общая процедура исследований в современных условиях должна быть ориентирована на выяснение социально-практических составляющих и общих оснований хозяйственно-экономического самоопределения и социального управления. Основным совокупный научно-практический результат исследований по данному направлению – выявление современных условий стимулирования социального управления и констатация возрастающей потребности социально-творческой мотивации плановой деятельности у большинства респондентов. Иные, а тем более противоположно направленные процедуры, фиксируют отсутствие заинтересованности трудиться, исполнять свои служебные и должностные обязанности напряженно и качественно. Этот вывод не нов, однако он нуждается в пояснениях. В общественном сознании и поведении, на уровне регионов, все резче проявляются следующие характерные черты:

- профессиональная деятельность в сознании многих специалистов перестала быть в центре их интересов, уступив место семейно-бытовым установкам. Все большее число своих потребностей и интересов в социальном планировании специалисты пытаются реализовать вне сферы формальной деятельности;

- снижен престиж высокого профессионального мастерства, в результате чего для значительной части специалистов потеряли ценность повышение квалификации, служебное продвижение, дальнейшая учеба и творчество. Особенно сильно это выражено у молодых специалистов (до 26–35 лет). Так, совершенствование профессионального мастерства считают для себя «очень важным» от 26 до 43 % респондентов, продвижение «по службе» – до 12 %. Учеба и творчество в структуре их жизненных ценностей (после получения первого, либо – неполного высшего образования) занимают одно из последних мест;

- вторичными факторами общественного сознания считаются мотивы общественной пользы, ориентации на принципы, санкционирующие исполнение общественного долга. Стремление творчески относиться к исполнению должностных обязанностей указывают при опросах не более 15 % респондентов, а значительная их часть (до 38 %) выразили неуверенность в том, что выполняемая ими по должности работа в современных условиях необходима государству и обществу;

- массовое распространение получили социальная и должностная пассивность. Основные причины здесь кроются в недооценке своих способностей, в убеждении, что существующие несправедливости закономерны и стабильны. Следует в связи с этим отметить, что объективно большинство руководителей разных уровней работника исполнительного предпочитают инициативному. Эффективное управление невозможно без ущемления чьих-то интересов. Но ущерб от этого можно снизить за счет компенсации издержек управления, четко выработанной управленческой позиции, с учетом общих и индивидуальных целей и задач.

На регионально обусловленную мотивацию деятельности в значительной степени оказывает уровень заинтересованности в социальном планировании применительно к профессиональным обязанностям. И хотя в соответствии с законом синергии сумма свойств системы не равна сумме свойств ее компонентов [1], в целом можем говорить о неразвитости потребностей, которые специалист может удовлетворить посредством профессиональной деятельности, а соответственно о необходимости поиска новых подходов и возможностей стимулирования процесса мотивации социального планирования в его трудовых, деятельных аспектах. Так, законодательные акты и отдельные реформы, проводимые «сверху», сами по себе не являются основными мотивами к масштабному социальному планированию для значительной части специалистов, управленцев в регионах. На фоне общей низкой мотивации личного вклада индивидов в процедуры социального развития на макросоциальном уровне определены следующие типы коммуникации в деятельности: первые ориентированы преимущественно на содержание исполняемых обязанностей и общественно-значимый результаты их деятельности. Вторые ориентированы на систему вознаграждений (оплата труда, премии, льготы и т.д.). Для третьих и содержание, и вознаграждение деятельности имеют примерно равное значение.

Представление о своей профессиональной деятельности как о содержательной, наполненной общественной значимостью, при небольшой тенденции к снижению, остается все же на достаточно высоком уровне у специалистов среднего и старшего звена (по возрасту от 35 до 45–50 лет). Для молодых (от 20 до 30 лет) рассматриваемая тенденция более тревожна. Они менее обустроены в социально-бытовом отношении, чаще обращаются к переосмыслению своего статуса. Это связано с низкими окладами денежного содержания, не соответствующими уровню цен (и их росту), отсутствием жилья и неуверенностью в завтрашнем дне. Ценности деятельности по перспективному социальному планированию, из-за отсутствия их материального обоснования, меняют свой ранг и становятся объектом семейно-групповой критики на уровне межличностного общения. Однако в оценке общественной полезности мотивация к социальному планированию и авторитет людей, достигших реальных успехов в такого рода деятельности, остаются достаточно высокими.

Отметим, что направленность мотивации определялась на основании ценностных аспектов сознания как более устойчивых и менее зависящих от ситуации. Однако связь ценностного сознания и социального планирования опосредована практическим сознанием, теми конкретными требованиями, которые субъект предъявляет к своей профессиональной деятельности. Эти требования зависят от многих обстоятельств: уровня удовлетворения индивидуальных и групповых потребностей, возможности их удовлетворения в данной социально-экономической ситуации, в системе трансцендентно организованных групповых норм и т.д. На уровне регионов и местностей между ценностными представлениями и ориентирами к социальному прогнозированию имеются определенные различия. Они, однако, не носят характера резкого противопоставления. Очевидно, что принадлежность специалиста (работника) к определенной группе может сказываться на силе и значимости отдельных мотивов. Важным здесь следует считать положение о том, что, во-первых, мотивы к индивидуальному прогнозированию прямо воздействуют на содержательные стороны труда (интерес к работе и службе, самостоятельность в выполнении заданий, общественная польза, самореализация, профессиональный и служебный рост, общественное признание); во-вторых, в содержании такой деятельности важное место отводится внеслужебным ценностям (доходы, обеспечение достатка, возможность распоряжаться личным и служебным временем, регулировать процесс удовлетворения социально-бытовых потребностей).

Так, по результатам опросов отмечаем, что специалистам-руководителям среднего и старшего звена более чем другим важны профессиональные и общественные ценности

труда. В этой группе, хотя она и меньшая по количественному составу, сильнее выражены потребности в самореализации и самоутверждении, признании со стороны окружающих. У молодежи, которая объективно является резервом для развития социокультурной ситуации в конкретных регионах, тем не менее ярче проявляется недостаток интереса и даже пассивность в учебе (получение конкретных знаний), на службе, с одновременным возвышением статуса индивидуальных запросов. Однако, общим, при всех указанных различиях, остается недостаточный уровень проявления творчества по отношению к массовой духовной и производственной деятельности. Отмеченные тенденции, впрочем, не являются всеобщими.

Обозначенная ситуация в значительной мере связана с уровнем жизни. Более половины опрошенных считают, что их доходов хватает только на питание и необходимый минимум бытовых расходов. Доходы более 60 % респондентов, по их мнению, не позволяют им удовлетворять свои потребности в соответствии с рационально обоснованными нормами («потребительская корзина» и т.п.), что не обеспечивает не только стремления к перспективному планированию, но и самовоспроизводство социума. В 70 % молодых семей (возраст супругов – до 30 лет) родители, имея одного ребенка, категорически отрицают возможность рождения второго, объясняя это отсутствием материальных стимулов и жилищных условий. Тенденция достаточно неприятная, хотя с годами общая картина может и меняться.

Адаптивные и рациональные ожидания в структуре социологической стратегии государства и общества, направленные на формирование и реализацию региональных экономических интересов, оказываются принципиально различными. В случае ориентации на адаптивные ожидания социально-экономическая политика будет связана с временным превышением уровня безработицы относительно его естественного значения. Очевидно, что рост безработицы сопровождается экономическим спадом. На этом фоне особую важность приобретает вопрос, каким должен быть показатель превышения, т.е. излишней безработицы, который необходим для снижения темпов инфляции до определенного уровня? В социально-экономической теории для выявления количественных значений данного процесса принят особый определитель, который по вполне очевидным причинам называют «коэффициентом жертв». Его значение оказывается неодинаковым для разных стран и различных обстоятельств. Усложнение трудовых отношений, социально-производственной и экономической сфер в системе макроэкономических отношений ведет к новой системной ориентации рационально ориентированных экономических интересов. А следовательно, «для каждой функциональной системы, особенно в экономике и экологии, необходимо определить диапазон допустимых отклонений от нормы основных параметров системы и реализовать методику постоянного контроля за величиной их отклонения, чтобы обеспечить устойчивость и управляемость процесса» [2].

Социологи в связи с этим формулируют тезис, что безработица – это не только экономический, но в значительной степени и социально-демографический показатель. Здесь важную роль играют показатели мобильности, трудовой занятости и стратификационной ориентированности населения конкретного региона. Ситуация усложняется прежде всего, когда на рынок труда «выплескивается» очередной поток выпускников средних школ, училищ и колледжей. Обладая изначально более низким образовательным уровнем, они, повинаясь известному «социально-экономическому инстинкту», вынуждены бороться за рабочие места с особым напором, даже нарушая нормы общепринятой трудовой морали. Соблазненный перспективой получения более дешевых рабочих рук, работодатель (администратор, предприниматель) не всегда способен разобраться в многовариантности предложений, а часть из этой категории организаторов современного производства больше привыкла ориентироваться на субъективный опыт, чем на рекомендации профессионалов.

Таким образом, для нашей страны специалисты в сфере социологии труда настойчиво рекомендуют проведение конкретных мероприятий и разработку программ адаптации молодежи к рынку. Прикладная экономика в условиях России не должна преподаваться по европейским или американским методикам, поскольку не отражает реальной специфики отечественных регионов. Однако полноценно адаптированных к отечественным условиям учебных программ для школ и техникумов не существует, в то время как потребность в них все

время возрастает. Более значимы в этом смысле успехи вузовского и послевузовского образования.

Примечания:

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения. М., 2001. С. 61.
2. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. М., 1994.

Сведения об авторе:

Поспелов Вадим Игоревич, доцент
Ессентукского института управления, бизнеса и
права (г. Ессентуки).

E-mail: s.n.k_o8@bk.ru

SOCIAL AND ECONOMIC MANAGEMENT MOTIVATION ON REGIONAL LEVEL

POSPELOV V.I.

The article examines social and economic management motivation on regional level, the necessary conditions for efficient management in modern society are true understanding of work and value-based motivation, its internal mechanisms, knowledge of demands and interests, which workers strive to satisfy both in production and social spheres.

Keywords: motivation, social and economic sphere, society, government.

UDC 316