

УДК 316:115

ДІЛОВА АКТИВНІСТЬ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ

Яковенко Тетяна Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

У статті надається соціологічна інтерпретація поняття «ділова активність». Підкреслюється, що дослідження феномену, що позначається цим поняттям, мають міждисциплінарний характер. Аналізуються історичні та інституційні передумови виникнення феномену ділової активності. Розглядаються типи мотиваційних структур (традиційні, етичні, ієрархічні, корпоративні, суто економічні) та їхні елементи, що є позитивними, негативними або нейтральними по відношенню до реалізації ділової активності. Особлива увага приділяється визначенню мотиваційного комплексу, адекватного можливостям прояву ділової активності у будь-яких сферах суспільного життя: економічній, соціальній, культурній, політичній та інших.

Ключові слова: ділова активність, історичні та інституційні передумови ділової активності, мотиваційні структури, мотиваційний комплекс.

В статье представлена социологическая интерпретация понятия «деловая активность». Подчеркивается, что исследования феномена, обозначенного данным понятием, имеют междисциплинарный характер. Анализируются исторические и институциональные предпосылки возникновения феномена деловой активности. Рассматриваются типы мотивационных структур (традиционные, этические, иерархические, корпоративные, собственно экономические) и их элементы, являющиеся положительными, негативными или нейтральными по отношению к реализации деловой активности. Особое внимание уделяется определению мотивационного комплекса, адекватного возможностям проявления деловой активности в любых сферах общественной жизни: экономической, социальной, культурной, политической и прочих.

Ключевые слова: деловая активность, исторические и институциональные предпосылки деловой активности, мотивационные структуры, мотивационный комплекс.

The article deals with business activities in terms of the sociological interpretation of this category, that has an pronounced interdisciplinary nature. The historical and institutional backgrounds of business activity analyzed. The types of motivational structures (traditional, ethical, hierarchical, corporate, economic) and their elements that are positive, negative or neutral in addition to the implementation of business activity considered. Particular attention is paid to the definition of motivational complex, and possible adequate manifestations of business activity in all spheres: economic, social, cultural, political and other.

Keywords: business activities, historical background and institutional business activity, motivational structure, motivational complex.

Категорія ділової активності вивчається багатьма науками, однак, маючи виражений міждисциплінарний характер, протягом десятиліть залишається найменш розробленою. Історичні, а часто й інституційні передумови виникнення ділової активності в країнах з розвинутою ринковою економікою сприяли тому, що трактування цієї категорії звузилося до рамок, головним чином, підприємницької та бізнес-активності. Про це свідчать роботи Петера Х. Верхана, Д. Мак-Клелланда, Д. Мак-Деїда, М. Шнайдера, Й. Шумпетера та інших [1, 2, 3, 8]. Дослідницька увага більшості вітчизняних учених досить тривалий час була сконцентрована навколо проблем трудової активності [10]. Такий погляд частково виправданий, оскільки механізм трудових відносин моделює майже всі сутнісні елементи соціально-економічної системи в цілому. Цей факт може бути пояснений також з соціально – історичної точки зору, а саме специфікою розвитку нашої держави.

Мета даної статті – проаналізувати історичні та інституціональні передумови виникнення ділової активності, надати соціологічну інтерпретацію категорії «ділова активність», визначити структуру мотиваційного комплексу, адекватного проявам ділової активності.

Кардинальні зміни в житті нашої країни, що відбулися внаслідок революції 1917 року, призвели до того, що «соціальна піраміда» була «перевернута». В перші післяреволюційні роки було покладено край ринковому господарству. З ліквідацією приватної власності ділова активність підприємця перестала існувати. Активність зумовлювалася, головним чином, самовідданістю та проявами ентузіазму, навіть самопожертвою. Переважав тип працівника з високим рівнем трудової активності, готовий до ударництва і прояву ініціативи незалежно від умов та оплати праці. Майже рабська праця вважалася суспільно схвалюваною та сприймалася як даність більшості пересічного населення. Ділова активність трансформувалась в активність управлінця, господарника, партійного організатора і була націлена на те, щоб забезпечити будь-якою ціною виробництво, терміни і плани. Рапортувати про їхнє виконання або піддатися репресіям. Страх у багатьох став головним стимулом активності, а, отже, і підтримання її належного рівня було можливо завдяки силовим заходам по відношенню до однієї частини населення і утопічному гаслу про «світле життя» – до іншої.

У середині ХХ сторіччя дослідники трудової активності фіксували досить високий її рівень у різних соціально-професійних груп робітників.. Однак на початку 1970-х років було зафіксовано зниження інтересу до ініціативної творчої праці, в то же час помітно посилилась активність, пов'язана з невиробничою та споживчою сферами [10]. Знову ж «зверху» вишукувалися шляхи і засоби стимулювання трудової активності. Це мало відображення у таких штучних заходах, як моральне стимулювання та соціалістичне змагання. Однак, як фіксували соціологічні дослідження того часу, будь-якого суттєвого ефекту в масштабах країни не спостерігалось [10].

Отже протягом багатьох десятиліть спостерігалася стійка, хоч і не завжди рівномірна тенденція зниження рівня ділової активності. Безсумнівно, можна говорити і про певні прояви ділової активності за радянських часів, проте подібні прояви не були зафіксовані, з одного боку, тому що аналіз соціально-економічної реальності передбачає регулярні, систематично відтворювані типи дій, а не окремо взяті акти; а з іншого – політико-ідеологічна ситуація не дозволяла оцінити будь-які прояви ділової активності інакше, як девіантні. Навіть був вигаданий термін «цеховик», яким характеризувався дрібний підприємець масштабу сучасного ринкового торговця або володаря кіоску.

Крім негативних історичних передумов були (і існують досі) і інституційні причини того, що ділова активність як соціальний феномен і соціологічна категорія залишалася поза дослідницькою увагою. Якщо соціальні інститути швидко забезпечують процес соціалізації індивідів, тобто спадкоємність у використанні культурних цінностей, передачу навичок і норм соціальної поведінки, то можна стверджувати, що функціонування основних соціальних інститутів не створило за більш ніж 90-річний період часу значних передумов розвитку ділової активності [6]. Розбалансування діяльності більшості з них призводять до того, що ділова активність набуває потворних форм, а потенційні носії ділової активності обмежені жорсткими рамками її реалізації. Сучасній діловій людині особливо важко: падіння виробництва, збройний конфлікт на сході країни, корупція, тіньові схеми бізнесу та інше. Звідси і деякий хаос у проявах ділової активності, і наявність псевдо-ділових людей, націлених на швидке збагачення, та й просто злочинців.

Що може дати суспільству, яке намагається інтегруватися у світову економіку і запустити ринковий механізм, сплеск ділової активності у всіх сферах його життєдіяльності? По-перше, приведення в дію механізмів, здатних створити і утримати раціонально збалансовану рівновагу систем і структур сучасного суспільства. По-друге, створити передумови, а потім реалізувати можливості виходу з кризи і подальшого прогресивного розвитку. По-третє, тільки ділова людина здатна сприйняти і втілити в життя той потік новацій, який продукує науково-технічний прогрес. І, нарешті, говорити про економічний і соціальний добробут суспільства можна лише в тому випадку, коли в ньому присутній значний відсоток творчих ділових людей, активність яких забезпечує економічне зростання.

Стан розробленості проблеми ділової активності потребує уточнення понятійного апарату, нового теоретико-методологічного та методичного забезпечення. Міждисциплінарний характер категорії ділової активності у багатьох аспектах визначив специфіку її аналізу. Економісти, політики, управлінці, ринкові аналітики, навіть фахівці у педагогічній галузі дають визначення ділової активності [5, 9, 11]. Щоб уникнути методологічної розпливчистості, а також можливого і досить часто помилкового ототожнення діяльності та активності, правомірно, на наш погляд, прийняти за основу таку теоретичну конструкцію: «активність виступає як міра соціальної діяльності».

Отже, ділова активність може бути визначена як міра діяльності суб'єкта ділових відносин, що відображає зміст і ступінь реалізації його інтелектуального та фізичного потенціалу, спрямованого на задоволення потреб, що актуалізуються. Під діловими відносинами розуміються відносини з приводу постановки та реалізації ієрархічно структурованих завдань конкретної сфери діяльності.

Як одна з форм соціальної активності ділова активність являє собою особливу якісну визначеність особистості, що диктує їй вчинки, дії, мотивовані ні чим іншим, як прагненням реалізувати, захистити, забезпечити інтереси певної спільноти [4, с. 54].

Соціологічна інтерпретація категорії «ділова активність» вимагає відповіді на питання: за якими критеріями можна виділити елементи ділової активності? Яка її структура? Які процеси лежать в основі організації та збереження тієї чи іншої форми ділової активності? Чималу складність має вирішення комплексу завдань, пов'язаних з розробкою принципів підбору показників ділової активності. На наш погляд, систему показників ділової активності необхідно будувати стосовно конкретної сфери її прояву. Правомірним є також принцип поділу на ділову активність чи пасивність у сфері власно ділових відносин. Видається, що такий підхід дозволить з найбільшою точністю фіксувати певний рівень ділової активності.

Особливої уваги заслуговує проблема формування та розвитку мотиваційного комплексу, адекватного можливостям прояву ділової активності в будь-яких сферах: соціальній, культурній, політичній тощо.

Зазначимо, що у мотиваційному комплексі індивіда в тих чи інших поєднаннях присутні елементи кожного з п'яти типів мотиваційних структур: традиційних, етичних, ієрархічних, корпоративних і власне економічних. Можна говорити про структури позитивні, нейтральні і негативні з точки зору можливостей прояву ділової активності.

Аналіз пропорцій цих мотиваційних структур надає можливість побудови оптимального комплексу щодо реалізації, функціонування та розвитку ділової активності.

Мотиваційний комплекс з переважанням традиційних мотиваторів головним чином сприяє відтворенню в рутинних рамках інституційно та нормативно заданого зразку поведінки. Подібні структури неминуче репродукують неефективні відносини, в той час як ділова активність насамперед передбачає діяльність, орієнтовану на оптимізацію будь-якого параметру, розвиток і прогресивні зміни.

Ті мотиваційні елементи, що первісно орієнтовані на гальмування, а іноді неприйняття будь-яких форм прояву ділової активності, притаманні переважно залишково-традиційному мотиваційному комплексу. Тут присутня мінімальна розгалуженість соціальної (точніше, соціокультурної) дії, тому практично мотивація не може бути сформована як певна структура.

Невід'ємним компонентом актуалізації ділової активності стають етичні мотиваційні структури. Ділова активність в окремих областях діяльності включає дотримання певних якісних критеріїв, що відносяться до області етичних мотивацій. Це і професійна етика, і етика договірних відносин, і професійний рівень роботи. Головною характеристикою цієї мотиваційної структури є обов'язок перед будь-чим або будь-ким. У сучасних умовах вважати їх самодостатніми не можна, бо апеляція до категорії «етично - не етично» не може сама по собі орієнтувати на якість діяльності, так само, як і на формування і відтворення ділової активності.

Значне місце в мотиваційному комплексі ділової людини займають корпоративні мотиватори, пов'язані з приналежністю до різного роду груп, організацій і спільнот. Дієвість цих мотиваційних структур завжди знаходиться в прямій залежності від ефективності діяльності організації, групи. Корпоративні мотиватори позитивно впливають на весь механізм формування ділової активності. Їхня ефективність найбільш яскраво простежується на прикладі діяльності японських корпорацій [7]. У мотиваційному комплексі індивіда саме вони виступають як протиположним та залишково-традиційним мотиваторам. Слід зауважити, що в сучасних умовах соціальної дезорганізації корпоративні мотиви можуть вироджуватися в кругову поруку і інші механізми гальмування активності. Подібні відхилення жодною мірою не применшують значення корпоративних структур у мотиваційному комплексі, які є, на наш погляд, одним з головних елементів формування ділової активності.

Ще одним важливим елементом мотиваційного комплексу є ієрархічні мотиватори. Це найбільш неоднозначна структура по відношенню до ділової активності. З одного боку, вони ґрунтуються на вертикальних системах управління, контролю та санкціонування. Тобто ієрархія вже сама по собі створює мотивацію, яка відображається у прагненні влади, винагород, престижу, кар'єрних підвищень тощо. З іншого боку, ієрархічні мотиваційні структури багато в чому зумовлюють ділову активність. Складнощі полягають у тому, щоб уникнути домінування цих структур у мотиваційному комплексі. Обмеженість цієї структури полягає, насамперед, у тому, що всі її елементи орієнтовані на виконання ззовні заданих функцій, а ділова активність передбачає вихід за рамки заданого, творчість, неординарність підходів і рішень. В умовах сучасного розподілу праці здійснення будь-якого виду діяльності завжди ієрархізовано. Пошук мотивів ділової активності в рамках цих мотиваційних структур може бути виділена як окрема проблема, оскільки їхня варіабельність коливається від складних спеціалізованих форм контролю до примітивного примусу.

Нарешті, треба мати на увазі власне економічні мотиватори, які складають ядро мотиваційного

комплексу ділової людини, тому що орієнтація на ефективність, економічний інтерес, прибуток перш за все зумовлюють активність індивіда у сфері ділових відносин.

Ділова активність господаря, власника передбачає дію певного набору економічних мотиваторів, заснованих на різному поєднанні власності, відповідальності та управлінських функцій. Відмінності тут можуть полягати лише в зумовленому розмірами приватної власності соціально-економічному становищі її господарів. Власницька мотивація при цьому – це насамперед мотивація через диференціацію соціально-економічного становища. На цьому рівні прояви ділової активності посилюються владними мотиваціями, оскільки примноження власності посилює владу над процесом виробництва, розподілу тощо. Основним елементом економічних мотивацій, що детермінують ділову активність хазяйського типу будь-якого рівня і масштабу, є прийняття на себе повноти відповідальності за свою діяльність. Управлінські ж функції у певного типу і масштабу організаціях можуть бути цілком делеговані найманим працівникам, і, як наслідок, господарська мотивація тут набуває функцію одного з рівнів соціального контролю.

Якщо аналізувати ділову активність індивіда, відокремленого від власності, тобто найманого працівника, то вона зумовлюється дещо іншим набором економічних мотиваторів. Головна відмінність у мотиваційному комплексі господаря і найманого працівника полягає в різному співвідношенні мотивацій отримання доходу і стану розвитку справи (бізнесу).

Вивчення цього зрізу прояву ділової активності важливе ще й тому, що для найманого працівника головним елементом економічних мотивацій виступає винагорода (частіше грошова), для її отримання він може реалізувати псевдоактивність. Складнощі полягають у пошуках мотиваторів, які спонукали б суб'єкта ділових відносин не до демонстрації свого внеску у справу, а до реального результату.

Дещо інший аспект прояву ділової активності індивідів – це активність співвласників. На перший план висуваються елементи господарських мотивацій, що припускають існування спільних інтересів і колективний контроль за їхньою реалізацією. Однак у такій системі доходи суб'єкта ділових відносин можуть збільшитися за умови ефективної діяльності всіх співвласників, звідси і прояв ділової активності, орієнтований, скоріше, на збільшення заробітку і особистого визнання, ніж на процвітання спільної справи. Відповідальність носить, скоріше, етичний, ніж економічний характер. Системоутворюючий елемент власне господарських мотивацій – прийняття повноти відповідальності за свою діяльність – тут, скоріше, відсутній. В той же час позитивною рисою стає посилення дії корпоративних мотиваторів, зумовлених спільністю економічних інтересів.

Отже, ділова активність на всіх розглянутих зрізах відносин власності виступає головною умовою реалізації можливостей економічних мотиваторів.

Заслуговує на увагу проблема їхнього поєднання з іншими мотиваційними структурами. Інтерес представляє виявлення домінуючих типів та їхніх елементів. На підставі їхнього аналізу можна говорити про тенденції та перспективи розвитку ділової активності різних соціальних груп і суспільства в цілому. Такий аналіз ми плануємо здійснити та представити у наших подальших публікаціях.

Література:

1. Верхан Петер Х. Предприниматель. Его экономическая функция и общественно-политическая ответственность / Петер Х. Верхан; пер. с нем. – Минск.: Эридан, 1992. – 60 с.
2. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982 – 455 с.
3. Мак-Клелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с. (Серия «Мастера психологии»)
4. Бакиров В.С. Субъективные и объективные детерминанты социальной активности как личностного свойства / Бакиров Виль Савбанович // Вестник ХГУ. – 1991. - № 351. – С. 26-31.
5. Емельянов Е. Н. Психология бизнеса / Е.Н. Емельянов, С. Е. Поварничина. – М.: АРМАДА, 1998. – 511 с.
6. Яковенко Т. В. Деловая активность как социологическая категория / Яковенко Татьяна Владимировна // Методология теория и практика социологического анализа современного общества. – Х.: ХГУ, 1995. – С. 94-97.
7. Якокка Ли Карьера менеджера / Ли Якокка; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 295 с.
8. Грейсон Дж. К.- мл. Американский менеджмент на пороге XXI века. / Дж. К. Грейсон- мл., К. О'Делл; пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
9. Саумкина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах / Н. В. Саумкина – М.: Вершина, 2008. – 224 с.
10. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
11. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес букс, 2006 – 288 с.