

К.психол.н., Наталья Надюк

Мелитопольский институт государственного и муниципального управления
„Классического частного университета”, г. Мелитополь (Украина)

Социально-психологический портрет люмпенизированного работника организации

ВСТУПЛЕНИЕ

В последние годы, в связи с повышением темпов развития промышленности, конкуренции и всё возрастающих экономических факторов в Украине, особое внимание в научной литературе начало уделяться исследованию руководящей и рядовой личности организации. На основе этого стала происходить переоценка системы не только высшего, но и среднего образования.

Вопросы психологической теории профессиональной подготовки к управленческой и другим видам деятельности будущих специалистов различного профиля отображаются в трудах Л.Н. Карамушки [Карамушка, Малигіна, 2003; Карамушка, 2003], Н.Л. Коломинского [Коломінський, 2003; Коломінський, 2004], В.С. Лозницы [Лозниця, 2001], О.Г. Романовского [Романовський, 2001] и т.д.

Методологическими положениями относительно использования активных методов социально-психологического обучения занимаются такие учёные как Л.Э. Орбан-Лембрик [Орбан, Гриджук, Терещук, 1997], А.П. Панфилова [Панфилова, 2003], В.В. Третьяченко [Третьяченко, 1997] и другие.

В данный момент уже разработано множество диагностических методик по приёму персонала на работу. Всё больше появляется тренинговых методик для работы внутри уже сформировавшегося коллектива для повышения эффективности его функционирования.

Но в то же время остаётся нерешённой проблема, связанная с существованием в организациях особого типа людей, получивших такое название в научной литературе как „люмпенизированные” работники. Обозначенные данным образом люди характеризуются не только отсутствием мотивации к успеху, но и в русле этого препятствуют, в некотором роде, достижению успеха и развитию организации, в которой работают.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Именно квалификация в современном мире определяет экономический и социальный статус работника в обществе. Человек включается в общественное производство, в первую очередь, из-за сугубо материальной необходимости поддерживать свое существование, при этом он также руководствуется самыми разными побуждениями и интересами другой природы.

После распада СССР произошло изменение понимания экономических, политических и социальных законов, устоявшихся в нашей стране. Стал возникать рынок труда и рабочей силы. Его появление, становление и развитие нуждаются в новых подходах к управлению, изменению ролевых функций участников рынка.

Общество поддержало Президента и власть, провозгласившую своей целью создание гражданского общества в нашей стране, где веками существовал патриархально-традиционный уклад общественных отношений. Сохраняющееся в нашей стране потребительское отношение граждан к государству – это наследие долгие годы существующих в Украине патерналистских отношений государства и общества. Они глубоко укоренились в общественном сознании. „Вот придет барин, барин нас рассудит”. Известная поговорка – яркое свидетельство тому.

В Украине подавляющее большинство граждан ещё не стало в полной мере субъектами гражданского права. Это обстоятельство с одной стороны поддерживает и консервирует в общественных отношениях „потребительство” как простую и незамысловатую форму существования личности. Происходит своего рода бартер: обмен полного послушания и заданной трудовой активности работника на определенные лимитированные блага, поддержку и покровительство лица, наделенного властными полномочиями.

В условиях сокращения численности населения и, в особенности, трудоспособного и высококвалифицированного персонала крайне важно эффективно использовать тот человеческий и кадровый ресурс, которым располагает страна. Современный персонал стал намного образованнее и обеспеченнее, чем в прошлом, поэтому мотивы трудовой деятельности более сложны, сотрудники все более опосредованно поддаются воздействию, осуществление мотивационных процессов сегодня требует высокой квалификации от управленцев. Эффективность мотивации персонала к труду, как и другие проблемы в управленческой деятельности, всегда связаны с конкретной обстановкой, что делает управленческую деятельность прагматичной и локально ограниченной.

Поведение людей в коллективе может быть как „позитивным” – направленным на достижение общих целей, так и „негативным” – мешающим тем, кто работает рядом. Причиной негативного поведения

обычно является один из четырех скрытых мотивов: демонстративность, месть, властолюбие и боязнь неудачи.

Во все времена существовало различное отношение к труду и работе. Можно сказать, что, сколько людей, столько и мнений, столько и подходов. На данном этапе наиболее удачной с нашей точки зрения является следующая типология трудовой мотивации, предложенная Герчиковым В.И. [Герчиков, 2003].

Выделяется несколько типов мотивации (безусловно, они будут идеальными типами, которые в чистом виде не существуют):

– инструментальный работник ценит в работе главным образом заработок в виде денег или иных благ: жилья, земельного участка, автомобиля, гаража и пр. Он работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко (в его понимании) оплачивается. Работа имеет ценность не сама по себе, а как инструмент получения материальных благ;

– профессиональный человек видит в работе возможность реализовать свои знания, умения, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе. Для такого работника необходима интересная, содержательная работа, возможность проявить себя и доказать себе и окружающим, что он способен на решение задач, которые не каждому под силу. Работников такого типа отличает развитое профессиональное достоинство;

– патриотический – некогда очень распространенный тип людей, преданных своему делу, коллективу, стране. Они стараются хорошо работать из высоких моральных, религиозных или идеологических соображений, иначе не вывести страну из тупика. Такой работник особенно ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное более не в материальных, а в моральных знаках и оценках;

– хозяйский – одна из самых глубоких и устойчивых. Наряду с инструментальной она более всего соответствует рыночным условиям, а потому в прежние времена была менее всего развита. Такой человек выполняет работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или очень высокой оплате. Но хозяином очень трудно управлять – он суверенен, не нуждается в постоянном контроле, а иногда даже не терпит его;

– люмпенизированный работник – человек со слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация и он не стремится её повышать; он безответственен и избегает любой работы, связанной с личной ответственностью. Сам он не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других; его основное стремление – как можно меньше работать. Он отдает предпочтение уравнилельной системе оплаты труда: „лишь бы другие не получали больше”. При этом он ищет

любые формы и способы подчеркивания своей лояльности руководителю, в обмен на особые блага и преимущества.

Распространенной патологией является также выгорание – в отличие от чисто психологических нарушений, оно характеризуется физическим износом. Хронически уставший человек непродуктивен, ему ничего не нужно, он живет в режиме автопилота и как бы не в этом мире. Те, кто „катается” (тунеядцы и иждивенцы) склонны всю тяжесть работы перекладывать на тех, кто „везет” и в результате испытывает перегрузки и выгорание. Поэтому, чем больше в организации деградировавших работников – люмпенов, тем сильнее выражен синдром выгорания в остальных сотрудниках.

Таким образом, очевидна сложность мотивационной структуры человека.

По нашему мнению, в основе проблемы „люмпенизированного” работника лежит выработанный веками и являющийся характерным для нашей территории темперамент человека, т.к. большинство психологов отводят особую, и даже определяющую, роль наследственности в детерминации темперамента.

Теоретическое и экспериментальное обоснование зависимости темперамента и динамических особенностей поведения от типа нервной системы впервые было выполнено И.П. Павловым. В современной науке под темпераментом понимают закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих различные стороны динамики психической деятельности. Свойства темперамента – это наиболее устойчивые индивидуальные особенности, часто сохраняющиеся всю жизнь.

Ещё в VI веке до н.э. Гиппократ объяснял различия в поведении людей наличием темперамента. Он предложил выделять четыре типа темперамента:

– сангвинический (человек живой, подвижный, работоспособный, быстро реагирующий на окружающие события; способен оказать помощь другим и увлечься новым, но не отличается усидчивостью и высоким чувством ответственности; стремится к частой смене впечатлений; любую, даже самую трудную работу он начинает с надежды на успех, но плохо переносит монотонный труд);

– холерический (человек быстрый, резкий, способный отдаваться делу с исключительным воодушевлением и страстностью; неуёмное честолюбие и гордость лежат в основе его стремления к руководству другими; конфликтен и своим поведением часто провоцирует раздражение со стороны других; порой бывает агрессивным);

– меланхолический (отличается низким уровнем психической активности, замедленностью действий, быстрой утомляемостью; придаёт большое значение всему, что его касается, и всегда находит поводы для опасений, прежде всего обращая внимание на трудности; он постоянно наполнен

глубокими переживаниями и часто выглядит озабоченным, недоверчивым, полным сомнений; обещания даёт неохотно, ибо считает своим долгом их выполнить, но сомневается в своих способностях; сомнения и неуверенность одолевают его, вызывая постоянные отрицательные эмоции);

– флегматический (характеризуется низким уровнем психической активности, медлительностью; невозмутим, его стремления и настроения довольно устойчивы и постоянны; с трудом переключается с одного вида деятельности на другой и медленно приспосабливается к новой обстановке; он долго „раскачивается”, но, если включается в работу, то надолго и серьёзно; он редко выходит из себя и склонен в большей мере следовать принципам, чем чувствам; своими деловыми качествами он часто превосходит людей с другим темпераментом, не вызывая из зависти и недоброжелательности).

Таким образом, если говорить о зависимости существования „люмпенизированного” рабочего от типа темперамента, то мы можем предположить, что, в большей степени, это может быть человек с меланхолическим темпераментом.

Кроме темперамента на распространение типа „люмпенизированного” работника влияет изменение современного трудового сознания, которое характеризуется сейчас отчуждением труда. Преимущественно это касается работы в общественном секторе производства. Основными причинами того, что труд в общественном производстве не обеспечивает в полной мере нормальный уровень жизни рабочему, являются следующие:

– размер заработной платы не соответствует уровню рациональных норм потребления (причину усугубляет отсутствие необходимых потребительских товаров в государственной торговле);

– собственно низкий уровень заработной платы, как следствие низкого уровня трудовой и производственной дисциплины, предопределяющий низкое качество продукции и высокий производственный травматизм;

– неэффективность материального компонента системы стимулирования трудовой деятельности (размер заработков слабо зависит от личного трудового вклада работника в конечный результат деятельности коллектива, „уравниловка” заработной платы);

– наличие слабой связи между заработной платой и содержательностью труда вследствие внутренней противоречивости системы заработной платы (стимулируется закрепление работников на местах с непривлекательным (монотонным, малосодержательным, тяжелым, ручным, с вредными условиями) трудом, в результате чего оплата труда на таких местах выше, чем на рабочих местах, требующих высокой квалификации);

– почти полное отсутствие свободного выбора места приложении труда, степени интенсивности работы, социальной и профессиональной

мобильности в условиях ограниченности сферы мотивированного поведения работника;

– предпочтение многими руководителями исполнительного и безотказного работника в ущерб высокопрофессиональным и инициативным специалистам.

В результате отчуждение труда возникло явление общей трудовой пассивности. Как следствие этого процесса работа в общественном производстве во многом потеряла свой престиж и перестала быть значимой социальной ценностью.

Падение престижа труда, особенно в общественном производстве, привело к тому, что значительная часть населения (не видя реальных возможностей получения благ за счёт честного, добросовестного труда) предпочитает снизить уровень своих притязаний, ограничить свои потребности. Трудовая пассивность, сочетаясь с потребительской пассивностью, приводит к тому, что эта группа работников является маловосприимчивой к стимулированию.

Каждый человек при сочетании генетических и социальных факторов становится таким, каков он есть. „Переделать” личность нельзя, но можно подчеркнуть положительные стороны индивидуальности и заглушить нежелательные проявления в организационных условиях.

Отправной точкой мотивации конкретного работника является знание и учёт его потребностей. Таким образом, приемлемые, стимулирующие работника условия труда могут быть созданы при условии, если менеджер хорошо знает потребности работника, и с их учётом строит стимулы труда, добиваясь того, чтобы по мере эффективного труда потребности работника последовательно удовлетворялись.

Наиболее устойчива система мотивации, основанная на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Нужно учитывать не только коллективные (престиж предприятия, рост конкурентоспособности, решение социальных, трудоохранных и экологических проблем) и личные (рост доходов работников, уважение в коллективе, возможность роста карьеры), но и общественные интересы (производство качественных, эффективных и доступных по цене товаров).

Действительность учёта каждого из интересов легко определить обычными экономическими показателями, характеризующими трудовой вклад работника и коллектива. Например, соблюдение общественных интересов выражается в увеличении выпуска недорогих и качественных товаров, росте прибыли, а значит, в увеличении налоговых поступлений, создании новых рабочих мест. Таким образом можно „измерить” и интересы отдельного коллектива (рост производительности труда, экономия материалов, сырья, энергоресурсов). Степень личной заинтересованности

работника выражается в качестве и объёме труда, инициативе, в том, насколько он стремится овладеть несколькими профессиями, современными технологическими навыками, компьютером.

Для того чтобы система стимулирования персонала была эффективной, необходимо выполнение следующих условий:

- система стимулирования в организации должна соответствовать бизнес-стратегии организации, т.е. она должна разрабатываться для каждого конкретного случая;
- формы стимулирования должны быть адекватны мотивационному профилю организации – учитывать мотивационные типы работников в организации;
- применение системы стимулирования должно быть справедливым – при возникновении основания для стимулирования должны применяться только те формы, которые указаны в „Положении о стимулировании персонала” и которые соответствуют данному основанию;
- применение системы стимулирования должно носить неизбежный характер – когда возникает основание для стимулирования, должно осуществляться соответствующее стимулирование;
- система стимулирования должна быть известна и понятна всем работникам организации – работники должны быть проинформированы о существующей системе поощрений и взысканий в организации. При этом работник должен видеть, что стимулирование производится строго в соответствии с „Положением о стимулировании персонала” и в каждой ситуации, которая дает основание для той или иной формы стимулирования.

Стимулирование работников с разными типами мотивации представлено на таблице 1.

Таблица 1. Стимулирование работников с разными типами мотивации

Формы стимулирования	Типы мотиваций				
	Инструментальная	Профессиональная	Патриотическая	Хозяйская	Люмпенизированная
Негативные	Нейтрально	Запрещены	Применимы	Запрещены	Базовые
Денежные	Базовые	Применимы	Нейтрально	Применимы	Нейтрально
Натуральные	Применимы	Нейтрально	Применимы	Нейтрально	Базовые
Моральные	Запрещены	Применимы	Базовые	Нейтрально	Нейтрально
Патернализм	Запрещен	Запрещен	Применим	Запрещен	Базовый
Условия работы	Нейтрально	Базовые	Нейтрально	Применимы	Запрещены
Участие в управлении	Нейтрально	Применима	Применима	Базовая	Запрещена

Необходимо отметить, что для сотрудника с той или иной установкой будет подходить один вид стимулирования и „противопоказан” другой.

Например, к сотруднику, у которого преобладает профессиональный внутренний мотив, запрещено применять всевозможные выговоры, штрафы, лишение полномочий и т.д. В то время как для люмпенизированного сотрудника это одни из базовых стимулов. Это надо очень четко понимать и принимать во внимание при работе с разными типами людей.

Для максимизации действия стимулов в процессе мотивации работников следует соблюдать следующие принципы:

- доступность (каждый стимул должен быть доступным для всех работников; условия стимулирования должны быть демократичными и понятными);

- осязаемость (порог действенности стимула в разных коллективах не существенно различается, что необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула);

- постепенность (материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения; однажды резко завышенное вознаграждение отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника; нельзя снижать уровень материального стимулирования, не смотря на каком высоком уровне он бы не находился; практические исследования подтверждают утверждение психологов, что между желаемым и реальным уровнем материального вознаграждения существует линейная зависимость; сразу же вслед за повышением вознаграждения формируется новый, более высокий уровень притязаний и размер вознаграждения порой за тот же труд);

- минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой (позволяет снижать уровень вознаграждения; временное снижение уровня вознаграждения у большинства работников вызывает чувство „реванша”, что положительно сказывается на трудовой активности).

Выводы

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда позволяет констатировать, что по мере социально-экономического прогресса общества меняется направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации исключительно на повышение производительности труда работника, т.е. стимулирования физической активности, мотивация постепенно стала затрагивать вопросы повышения качества труда, содействия творчеству, инициативе и закреплению работника в организации.

Присутствие практически во всех организациях особого типа работников – „люмпенов” (с отсутствием мотивации к эффективной и качественной работе) – создает угрозу достижению успеха и развитию организации, в которой работают такие люди. Трудовой мотивации „люмпенизированных” работников присуще следующие основные признаки:

- общая трудовая пассивность;
- низкая значимость общественных мотивов труда, служебного, профессионального и квалификационного роста;
- определение социального статуса личности в большей степени по нетрудовым критериям;
- желание иметь стабильную высокооплачиваемую работу, обеспечивающую необходимый уровень потребностей, но с низкой интенсивностью труда, не требующую постоянного квалифицированного труда.

Эффективность той или иной системы мотивации и стимулирования в практическом плане во многом зависит от руководства предприятия, где грамотная система мотивации позволяет претворять в жизнь стоящие перед организацией цели. При этом важно разработать ту систему мотивации, которая показана данному предприятию, и подобрать соответствующие способы стимулирования отдельно для каждого работника. По сути, руководитель организации должен стараться сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения основной задачи. Главное здесь осуществить правильный выбор, в управленческом плане – „угадать” способ ориентирования сотрудников, направив их на достижение целей организации.

Современной эффективно функционирующей экономике страны предпочтительным типом работника будет тип со следующей характеристикой личности: ориентация на максимальные достижения в труде; высокая инициативный и предприимчивый; берущий на себя ответственность не только за свою судьбу, но и за судьбу общего дела; знающий свои права и рассчитывающий, прежде всего, на собственные силы; стремится к повышению своей квалификации, так как именно с ней связывает свои возможности в труде; обязательный и добросовестный, способный к инновационной деятельности. Для развития трудовой активности необходимо устранить неэквивалентность отношений между работником и обществом, которая практически не изменилась с переходом на новые рыночные отношения.

ЛИТЕРАТУРА

Герчиков В.И. *Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала*: Учеб. пособие – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 280 с.

- Карамушка Л.М., Малигіна М.П. *Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації*. – К. – Рівне, 2003. – 20 с.
- Карамушка Л.М. *Психологія управління: Навч. посіб.* – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
- Коломінський Н.Л. *Методологічні засади професійної підготовки практичного психолога* // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – №4. – С. 12–13.
- Коломінський Н.Л. *Соціально-психологічні проблеми підготовки фахівців до професійної діяльності* // Наука і освіта. – 2004. – №3. – С. 21–25.
- Лозниця В.С. *Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навч. посібник*. – К.: ТОВ „УВПК „ЕксОб”, 2001. – 512с.
- Орбан Л. Е., Гриджук Д. М., Терещук В. М. *Психологія професійної діяльності і спілкування*. – К.: Преса України, 1997. – 191 с.
- Панфилова А.П. *Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие*. – СПб: ИВЭСЭП, „Знание”, 2003. – 536 с.
- Романовський О.Г. *Особистісно-орієнтована організація підготовки інженерів до майбутньої управлінської діяльності* // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2001. – № 1. – С. 50–60.
- Романовський О.Г. *Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія*. – Харків: Основа, 2001. – 312 с.
- Третьяченко В.В. *Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка*. – Київ: Стилос, 1997. – 585 с.

Spoleczno-psychologiczny portret lumpen-robotnika w organizacji

Streszczenie

W artykule zostały wyszczególnione podstawowe cechy charakterystyczne lumpen-robotnika. Badaniom poddano główne reguły motywacji lumpen-robotnika i ich oddziaływanie na psychologiczny klimat organizacji. Zaproponowano podstawowe zasady konstruowania systemu motywacji i stymulacji takich pracowników.

Social and Psychological Portrait of Lumpen-Type Worker in Organization

Summary

Basic characteristics of lumpen-type workers are pointed out in the article. Main principles of lumpen-type workers` motivation and their influence on the psychological climate of organization have been researched. Basic principles of construction of the system of motivation and stimulation of such workers have been offered.