природные элементы...

физиологические мотиваторы проявления созидательных действий личности

Мотивация – это процесс, начинающийся с физиологической или психологической потребности личности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения[1].
Мотивация работников есть совокупность причин, побуждающих человека действовать тем или иным целесообразным образом[2].

Мотивация современным процессным подходом рассматривается как функция управления, причем в отличие от других функций, таких как планирование, организация и контроль, где уже наработан конкретный опыт и существуют методики их реализации, мотивация до сих пор воспринимается как чрезвычайно сложный процесс, зависящий от многих факторов[3].

Приведенные подходы к определению понятия мотивация – лишь небольшая часть многочисленных мнений и суждений об этой чрезвычайно важной категории управления человеческими ресурсами. Но важным в них является то, что во всех случаях мотивация рассматривается как сложный многофакторный процесс, который может протекать совершенно различным образом, то есть в одних случаях будут «работать» одни мотивационные приоритеты, в других совершенно противоположные. Однако, по мнению автора, если человек попадает в такие усло-

Мельников О.Н.
д-р. экон. наук, профессор кафедры «Предпринимательство и внешнеэкономическая деятельность» МГТУ им. Н.Э. Баумана

[1] Лютенс Ф. Организационное поведение / Пер. с англ. - 7 изд. – М. ИНФРА-М, 1999. – С. 161

[2] Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 1993. – 304 с. – С. 30.

[3] Бовыкин В.И Новый менеджмент (управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). – М.: Экономика, 1997. – 368 с. – С. 107.

вия реализации своих творческих способностей, когда триада показателей его творческой энергии оптимальна[4], то есть имеет место максимальное совпадение всех ее векторов, у человека возникает сильнейшая мотивация к непрерывности созидательного труда, которую он испытывает практически на биологическом уровне.

Это в последние годы мы могли наблюдать на предприятиях бывшего советского ВПК (военно-промышленного комплекса), обладавшего наукоемкими, высокотехнологичными производствами, где работали, как принято говорить, «преданные делу» люди, многие из которых «срослись» со своей работой практически на «биологическом» уровне. Они даже не могут себя представить в отрыве от того дела, которому посвятили свою жизнь.

Известны многочисленные случаи, когда люди, активно проработавшие в той или иной ответственной должности на одном и том же предприятии, выходя «досрочно» на пенсию, очень быстро угасали и уходили из жизни. Объяснений этому много. Но одно из них, и на наш взгляд, весьма обоснованное – это прекращение мощных обменов творческой энергией, которое всегда сопровождает любую практическую деятельность, особенно у творчески активных людей. То же самое, например, происходит и со многими активно работавшими актерами...

Готовность и желание сотрудника трудиться, то есть выполнять свою работу, составляют один из важнейших факторов обеспечения эффективности деятельности организации. Для наукоемких производств это, главным образом, относится к интеллектуальному труду, однако до сих пор не создана признанная научным сообществом общая фундаментальная теория труда, раскрывающая проблематику интеллектуального труда. Вероятно, она станет продуктом интегративных процессов в современной

любое креативное решение опирается на интеллектуальный капитал личности, а восприятие той же личностью креативных решений своих коллег повышает ее интеллектуальные запасы

[4] Мельников О.Н. Методологические подходы к управлению интеллектуально-креативным потенциалом личности как основным экономическим активом организации // Креативная экономика. – 2007. – № 6. – с. 20-29.

науке, объединит достижения частнонаучных исследований[5].

Из всех наук о труде выделим «инициистику» и «креативистику», которые, на взгляд автора, включают многие области, созвучные теме исследования мотивации как ведущего фактора в использовании интеллектуального капитала личности как основного экономического ресурса любой организации. «Инициистика» изучает причинно-следственные связи, побуждающие человека трудиться. Во многих своих положениях эта теория опирается на теорию поведения, которая, в свою очередь, использует положения теории мотивации, теории восприятия, теории научения. Наиболее проработанной сегодня является теория трудовой мотивации. Но все они пытаются объяснить стимулы людей к труду и к конкретному труду в частности[6].

«Креативистика» изучает процессы коллективного создания интеллектуального продукта. Лишь использование корпоративного интеллектуально-креативного труда сегодня способно обеспечить научно-технический прогресс. Поэтому у таких понятий, как «временный творческий коллектив», «невидимый коллектив» и т.д., имелись вполне объективные предпосылки для возникновения.

Надо заметить, что в настоящее время многие исследователи уделяют повышенное внимание креативным проблемам труда. Более того, иногда проблематику интеллектуального труда сводят к проблематике креативных и эвристических процессов. По-видимому, целесообразно говорить о креативных проблемах интеллектуального труда[7].

По мнению автора, сегодня нужно признать, что эти два процесса неотделимы друг от друга. Любое креативное решение опирается на интеллектуальный капитал личности, а восприятие той же личностью креативных решений своих коллег

лишь использование корпоративного интеллектуально-креативного труда сегодня способно обеспечить научно-технический прогресс

---

[5] Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2003. – 416 с. – С. 108-109.

[6] Там же. - С. 110.

[7] Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2003. – 416 с. – С. 111.

интеллект специалиста не является гарантом достаточности уровня его творческой отдачи при выполнении возложенных на него обязанностей

повышает ее интеллектуальные запасы. Сегодня мы должны говорить именно об интеллктуально-креативных ресурсах каждого специалиста (особенно это важно для высокотехнологичных производств), поскольку интеллект специалиста не является гарантом достаточности уровня его творческой отдачи при выполнении возложенных на него обязанностей. Необходимо управлять процессом максимизации творческой отдачи интеллектуального капитала личности каждым сотрудником любой организации.

Известно, что каким бы не был труд, он всегда имеет определенный смысл и содержание. Под смыслом труда понимают его конечную цель, ради которой осуществляются затраты интеллектуальной или физической энергии. Содержание труда - это тот интеллектуально-креативный вклад работника как очень важное и существенное в его деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей. Отсутствие смысла труда или недостаточность затрат имеющегося потенциала творческой энергии на осуществление трудового процесса (например, при выполнении высококвалифицированным специалистом работы низкой квалификации) вызывает у человека психологический дискомфорт. Смирившись в силу сложившихся обстоятельств с отсутствием смысла труда, человек испытывает постоянную неудовлетворенность от совершения трудовых действий.

Учитывая, что у разных людей приобретенный социальный опыт, который является функцией предшествовавших затрат творческой энергии, т.е. совершения ими вполне определенных созидательных действий, различен, то и вторичные потребности различны и более разнообразны, чем первичные. Это, например, потребности в уважении, привязанности, богатстве, власти, принадлежности к определенной социальной среде, которые напрямую зависят от созидательной деятельности каждого человека.

Бездействие, то есть ситуация, когда человек не генерирует достаточного уровня творческой энергии, для «вторичных» потребностей невозможно. Помимо этого, человек стремится к удовлетворению духовных потребностей. К ним обычно относят потребности в определе-

природный элемент

нии смысла жизни, места человека в социальном окружении, понимании им других людей, но и это невозможно без затрат творческой энергии.
Проведенные автором исследования показывают, что помимо известных четырех основных форм стимулов (принуждения, материального вознаграждения, морального поощрения, самоутверждения), которые не всегда «работают» в среде специалистов, занимающихся интеллектуальным трудом, существуют и другие.
Следует учитывать то, что творческая деятельность при правильном использовании триады показателей творческой энергии человека сама является мощным биоэнергетическим мотиватором интеллектуального труда.
На *рис. 1.* представлены, разработанные автором физиологические мотиваторы проявления творческой энергии личности. Это одни из самых сильных инструментов мотивации. Особенно это важно для наукоемких предприятий, где требуется наибольшая творческая отдача от специалистов, риск потери которых заключается в том, что они являются решающим экономическим ресурсом фирмы в условиях высокой динамики конкурентной борьбы на рынке высокотехнологичных продуктов.
Стивен Рейсе, рассматривая желания-стимулы, приводит пример трудоголиков. Само это понятие появилось сравнительно недавно и с самого начала употребляется в эдаком унизительно-жалостливом контексте: считается, что трудоголики - неудачники и потому много работают, что хотят «убежать» от жизненных проблем. И окружающие из самых добрых чувств хотят сделать их счастливыми, заставляя меньше работать. А на самом деле, как считает Рейсе, у трудоголиков сильно природное желание добиться власти и положения в обществе, они стремятся работать как можно больше и лучше, чтобы выдвинуться. Постепенно это переходит в привычку. Без напряженной работы трудоголик уже не может жить и любая попытка отторгнуть его от труда вызывает только озлобление[8].

элементы «трудоголизма» присущи большинству творческих личностей, которые действительно испытывают биологическую потребность в творческом, интеллектуально насыщенном труде

[8] http://8.psyland.peterhost.ru/articles/content/1086873144.html

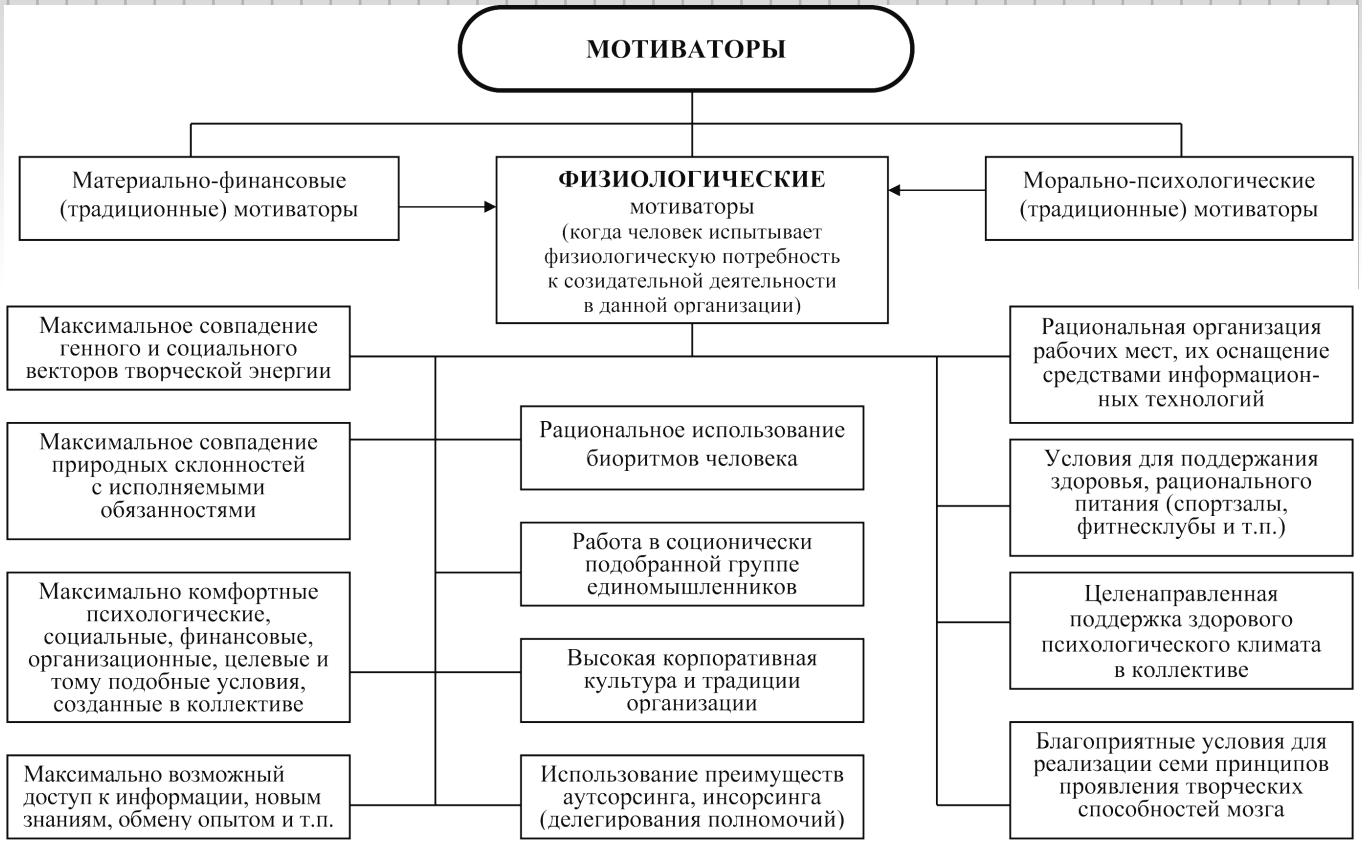


Рис. 1. Мотиваторы проявления творческой энергии личности

Остается лишь добавить и не совсем согласиться с Рейсе. Далеко не все становятся трудоголиками из-за того, что рвутся к власти. Большинство из них, образно говоря, любят свою работу, поскольку она доставляет им удовольствие. Кто-то считает это болезнью. Но мы утверждаем, что это абсолютно естественное состояние человека, у которого максимально совпадают указанные нами вектора их творческой энергии.

К этому можно по-разному относиться, однако такая мотивация является мощнейшим экономическим ресурсом любой организации. Другое дело, что она должна быть творчески насыщенной с позиции отдачи интеллектуально-креативной деятельности специалиста.

На взгляд автора, элементы «трудоголизма» присущи большинству творческих личностей, которые действительно испытывают биологическую потребность в творческом, интеллектуально насыщенном труде. Отсюда следует вывод о том, что менеджмент любой наукоемкой организации должен разрабатывать конкретные инструменты управления человеческими ресурсами организаций именно такого труда.

Для практической реализации принципов управления интеллектуально-креативными ресурсами высокотехнологичных организаций нами разработаны базовые методические рекомендации по развитию мотивационных программ, главной целевой задачей которых выступает создание у работников наукоемких производств «естественных» побуждений к активизации проявления максимально возможного уровня их творческой энергии (деятельности), направленной на достижение бизнес-целей организации.

В основу разработки таких мотивационных программ были положены теоретико-методологические подходы, учитывающие физиологию созидательных факторов мотивации, что включают в себя требования максимального совпадения показателей векторов созидательных действий каждого специалиста, составляющих триаду творческой энергии личности.