

УДК 331.102

В.А. Гага, А.П. Тютюшев

ЭМОЦИИ В ОРГСИСТЕМАХ МОТИВАЦИИ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Стимулирование и мотивация являются базовыми категориями системы управления трудом. Первая включает элементы социального принуждения, в процессе которого работник для удовлетворения своего интереса вынужден принять условия стимула, определяющего возможность удовлетворения потребностей. Иное отношение к выполнению распоряжения менеджера в процессе мотивации. У работника формируется внутреннее принятие приказов, они воспринимаются как благо, и дальнейшие действия подчиненных осуществляются целенаправленно и без внутреннего напряжения.

Ключевые слова: стимуляция, мотивация, эмоции.

Стимулирование и мотивация являются базовыми категориями системы управления трудом. Первая включает элементы социального принуждения, в процессе которого работник для удовлетворения своего интереса вынужден принять условия стимула, определяющего возможность удовлетворения потребностей. Иное отношение к выполнению распоряжения менеджера в процессе мотивации. У работника формируется внутреннее принятие приказов, они воспринимаются как благо, и дальнейшие действия подчиненных осуществляются целенаправленно и без внутреннего напряжения. Схему взаимодействия стимула и мотива с системных позиций предложила Е.В. Миллер [1, с. 92]. В указанной работе рассмотрена позиция русских экономистов, при которой мотив является последней побудительной к труду категорией, венчающей принятие решения.

Названное категориальное окончание исследования глубины действий не позволяет приблизиться к центрам принятия решений, так как относится уже к предмету исследования психологов. В настоящее время эмоции, следующие по глубине проникновения в биополе человека за мотивами, экономистами по труду считаются чужеродной категорией, так как психология исследует субъективное и недоступное для формализации.

К основным базовым эмоциям трудовой деятельности мы относим не более десяти. Это – интерес, радость, удивление, печаль, гнев, отвращение, презрение, страх, стыд, вина. Проникновение в них освоено практикой управленческой деятельности одновременно с развитием ремесла и промышленности, но на нераспознаваемом, интуитивном уровне, что затрудняет и делает невозможным обучение этим методам начинающего свое развитие управленческого персонала. Управление процессом проникновения в эмоции менеджерами сегодня не изучается. Эмоция же, по Фрейду, это единственная побудительная сила психической жизни. Менеджер всегда принимает решения на основе когнитивного подхода к подчинённому, который заключается в стремлении понять, каким образом он расшифровывает информацию о действительности и организует её, чтобы принимать решения или решать прак-

тические задачи. Исходя из этого, современные теории рассматривают эмоцию в основном как реакцию, обусловленную когнитивными процессами. Согласно теории Арнольд эмоция возникает в результате воздействия некой последовательности событий, описываемых в категориях восприятия и оценок. Следовательно, чтобы представленный в сознании образ получил эмоциональную окраску, деятельность работника должна быть оценена с точки зрения его влияния на менеджера. Поэтому эмоция, как считают практики, не является оценкой, но может её найти в себе как неотъемлемую составляющую. По К.Э. Изард, «эмоция представляет собой неосознанное влечение к объекту или отторжение его, возникающее в результате оценки объекта как хорошего или плохого для индивида» [2, с. 50].

Оценка же представляет непосредственный, мгновенный, интуитивный акт, не связанный с размышлением. Таким образом, в практическом менеджменте различаются два вида оценок. Одна, как было сказано выше, субъективная и весьма оперативная, вторая – объективная, формализованная, выраженная в количественном либо в качественном представлении. Но менеджер свою оценку формирует на основе восприятия второй. Первая происходит сразу по восприятию объекта или его описанию (т.е. формализация) и выступает в роли завершающего звена перцептивного процесса, т.е. восприятия, непосредственного объективного отражения объективной действительности органами чувств. Исходя из этого следует, что восприятие – оценка – эмоция так переплетены, что повседневный опыт нельзя назвать объективным познанием. Это всегда либо познание–принятие, либо познание–непринятие. Интуитивная оценка ситуации порождает тенденцию к действию, которая переживается как эмоция. Оценка же работника по системе менеджера – это предложение воспринимать с позиции администрации предприятия. Воспринимающий может иметь свою оценку. В таком случае у него будет две оценки, которые не всегда совпадают. Но за административной оценкой следует вознаграждение, и это может способствовать признанию последней. Подтверждение административной оценки с определенной частотой может привести к ослаблению собственной оценки, что упорядочивает административную систему.

Лидер с позиции оценки администрации может вызывать эмоцию интереса у других работников, приводить к неосознанному влечению следования практике его поведения. Восприятие лидера на основе формализованных оценок его достижений вызывает такие базовые эмоции, как интерес, радость, удивление или печаль и даже гнев, если оцениваемый является его соперником.

Эмоция может давать остаточный или пролонгированный эффект. Вызванные эмоцией тенденции к действию оказывают организующее влияние на процесс дальнейшего восприятия и оценки, т.е. эмоции завораживают и захватывают нас. Оценка объекта и эмоциональный отклик на него имеют тенденцию к генерализации – они переносятся на весь класс объекта. Если, например, завод по производству молочных продуктов Сибирской Аграрной Группы выпускает продукцию, признанную на уровне России первоклассной, то потребители этих продуктов будут отдавать предпочтение и их колбасным

изделиям. Эмоции интереса, радости, удивления приводят к повторению метода новатора.

Системы формализованного эмоционального менеджмента (СФЭМ), повсеместно применяемые российскими предприятиями в прошлом веке, включали изучение опыта передовика и передачу его последователям, испытывающим эмоциональный интерес. Неоднократное оценивание одних субъектов производства по известной системе, сопровождающееся эмоциональным реагированием, приводит «всякий раз» к аналогичному оцениванию и эмоциям других. Последнее превращает СФЭМ в социальный механизм типа «вечного» двигателя прогресса. Качество же эмоции зависит от того, как работник оценивает ситуацию, т.е. от объема и содержания информации, её характеризующей. Оценка, определяющая любой элемент жизненного цикла, важна, поскольку любовь, самоуважение, гордость, честь, мужество, симпатия, привязанность, совесть – это общечеловеческие ценности, основанные на эмоциях.

Литература

1. Миллер Е.В. Мотивационные элементы организационных отношений в производственных и банковских коллективах. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003.
2. Изард Кэрролл Э. Психология эмоций. СПб., 1999.