

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ КОНСОЛИДАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ¹⁰**Почебут Л.Г., Безносков Д.С.**

В статье рассматривается роль мотивации персонала в консолидации социального капитала организации. Консолидация социального капитала является результатом создания в организации единого смыслового пространства, ориентированного на мотивацию персонала к сотрудничеству и повышению производительности труда. Консолидация возможна при условии устойчивой мотивации сотрудников на достижение целей организации.

Ключевые слова: консолидация социального капитала организации, мотивация персонала

В последние десятилетия экономистами, социологами, культурологами активно используется понятие «социальный капитал». К этому понятию обращаются также психологи, изучая социальный и человеческий капитал. Одним из первых ученых, наиболее полно проанализировал феномен социального капитала П. Бурдьё. Он отмечал, что социальный капитал возникает на основе социальных связей людей и тесно связан с другими видами капитала – экономическим, человеческим, культурным. Социальный капитал накапливается в группах людей, составляя ресурс социальных обязательств и взаимных выгод в результате устойчивых, позитивных взаимоотношений. Благодаря социальному капиталу члены групп, сотрудники организаций получают доступ к экономическим, финансовым, человеческим, культурным ресурсам друг друга. Постоянно происходит взаимный обмен ресурсами, что приводит к консолидации (накоплению) социального капитала.

П. Бурдьё выделял также культурный капитал, существующий в трех формах: 1) объективированная форма, имеющая вид конкретных предметов – произведения искусства, литературы, живописи; 2) институционализованный форма, проявляющаяся в виде дипломов, ученых званий, сертификатов; 3) инкорпорированная форма, включающая знания, ценности, убеждения, интересы. Культурный капитал тесно связан с другими видами капитала: экономическим (накопление культурного капитала требует большого количества свободного времени, что могут обеспечить только экономические ресурсы); человеческим (только высоко квалифицированные люди создают новые знания и произведения искусства); социальным (культура возникает на основе взаимосвязанной, согласованной деятельности людей).

Особое внимание П. Бурдьё уделял такому виду капитала, как капитал в цифровом пространстве. Возникновение и развитие

¹⁰ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 19-013-00560

социальных сетей и цифровой экономики приводят к его формированию. Сети Интернета открыты для любого человека, способствуют установлению и поддержанию контактов. Капитал в цифровом пространстве облегчает накопление индивидуального социального капитала и его консолидацию на уровне группы или организации [7].

Консолидация социального капитала является результатом создания в организации единого смыслового пространства [1, с. 4; 6, с. 34]. Процесс консолидации социального капитала организации строится на основе мотивации персонала к сотрудничеству и повышению производительности труда.

Мотивация – это побуждение сотрудников к активной деятельности, возникающее как необходимость удовлетворения важнейших потребностей [5, с. 336]. Мотивация к деятельности и общению возникает при условии актуализации потребности [4]. При консолидации социального капитала наиболее значимыми являются социальные потребности, которые включают потребность в принадлежности к группе, в теплых, доверительных взаимоотношениях с сотрудниками и руководством, во взаимной помощи и поддержке, дружбе и любви. Именно эти потребности составляют основу мотивации создания и консолидации социального капитала.

Характеристиками мотивации, по нашему мнению, являются: а) детерминация мотивации потребностями человека; б) энергия мотива, дающая толчок к активным действиям; в) направленность мотива на выполнение поставленной задачи; г) осознание мотива; д) эмоциональная насыщенность мотива; е) противоречивость мотивации, проявляющаяся в колебаниях между стремлением к цели и избеганием неудачи.

В социальной психологии были разработаны несколько теорий мотивации. Теорию мотивации как ожидание вознаграждения первоначально предложил В. Врум, а затем дополнил Дж. Кэмбелл. Мотивация возникает на основе ожидания того, что усилия человека в определенной деятельности приведут к намеченной цели [5, с. 340]. Для консолидации социального капитала наибольшее значение имеют ожидания полезности от выполненного труда. Сотрудник организации должен быть уверен в том, что количество приложенных им трудовых усилий влияет на размер финансового вознаграждения и уважение со стороны других сотрудников и руководства. Мотивированность представляет значимую ценность, так как высокие достижения в труде способствуют должностному росту сотрудника, уважению со стороны окружающих, что повышает его шансы накапливать и консолидировать и свой и организационный социальный капитал.

Теорию, объясняющую мотивацию как баланс усилий и результатов, предложил Дж. Адамс. Теория основана на нормах справедливости. Человек будет вкладывать усилия в свою работу,

понимая, что его вклад оценивается руководством и сотрудниками справедливо. Если же он считает, что его работу оценивают несправедливо, то это снижает количество и качество прилагаемых усилий [3, с. 257].

Большое значение для понимания процесса консолидации социального капитала имеет теория мотивации достижений, предложенная Д. Мак-Клеландом. По его мнению, существуют три основных мотива: а) мотив аффилиации – стремление в принадлежности к группе; б) мотив власти – стремление оказывать влияние на других людей; в) мотив успеха – стремление к достижению целей [2, с. 74-75]. Для консолидации социального капитала наибольшее значение имеют мотивация аффилиации и мотивация достижения успеха.

Мотивация сотрудников организации может быть устойчивой или неустойчивой. Признаки устойчивости мотивации: а) стремление к повышению профессиональной компетенции; б) стремление к карьерному росту; в) стремление затрачивать оптимальное, а не сверхвозможное, количество энергетических затрат; г) ожидание справедливой компенсации за затраченные усилия; д) ценностная ориентация на содержание работы, проявление к ней истинного интереса.

Таким образом, создание и консолидация социального капитала возможна только при условии формирования устойчивой мотивации сотрудников на достижение целей организации, развитие доверительных взаимоотношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова Н.В., Чикер В.А., Почебут Л.Г. Различия поколений в консолидации социального капитала: организационный и субкультурный аспекты // Социальная психология и общество. – 2019. - Т.10. № 2. – С. 127-145;
2. Геберт Д., фон Розеншталь Л. Организационная психология. – Харьков, Гуманитарный центр, 2006. – 624 с.;
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб., Питер, 2001. – 720 с.;
4. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб., Речь, 2000. – 368 с.;
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – М., Проспект. 2020. – 552 с.;
6. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация // Ж. «Организационная психология». – 2018. - Т. 8. № 3. – С. 29-59;
7. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (ed. J. Richardson). – New York. Greenwood Press, – 1986. – 258 p.;

STAFF MOTIVATION IN CONSOLIDATING THE ORGANIZATION'S SOCIAL CAPITAL

Pochebut L., Beznosov D.

The article examines the role of staff motivation in consolidating the organization's social capital. The consolidation of social capital is the result of creating a single sense space in the organization that motivates staff to cooperate and improve productivity. Consolidation is possible if employees are motivated to achieve the organization's goals.

Keywords: consolidation of the organization's social capital, staff motivation.

Об авторах:

Почебут Людмила Георгиевна, профессор, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет,

Санкт-Петербург, Российская Федерация

Безносков Дмитрий Сергеевич, доцент, кандидат психологических наук, доцент Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Об авторах на английском языке:

Pochebut Lyudmila, Professor, Ph.D., Professor St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Beznosov Dmitri, Associate Professor, PhD in Psychological Sciences, Associate Professor St. Petersburg State Institute psychology and social work, St. Petersburg, Russian Federation