

Секция «Управление персоналом: вызовы времени»

Роль институциональной среды организации в формировании трудового поведения работников

Соколов Дмитрий Николаевич

Аспирант

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия
E-mail: sokoldmitr@gmail.com

Обзор накопленной научной и практической литературы по трудовой мотивации показывает, что научные изыскания в этой области в основном сосредоточены на выявлении и конкретизации содержательных аспектов мотивации работников организации. В объект исследования попадают особенности мотивации работников, различные мотивационные факторы, структуры мотивации работников. Вместе с тем, существенный дефицит можно обнаружить в разработке и научном обосновании методик анализа и диагностики управления мотивацией персонала в организации. При этом, как практическая задача, «измерение» мотивации работников приобрело еще большую актуальность в условиях сегодняшних трендов «войны за таланты» и глобализации рынка труда [3]. Исследование мотивации - важный элемент системы управления персоналом в организации, без которого невозможно осмыслено выстраивать эффективные механизмы стимулирования работников.

Некоторые ответы на сложившуюся проблему предлагает новая институциональная теория, фокусирующаяся на анализе институтов, определяющих трудовое поведение работника. По мнению исследователей, импортирующих данную экономическую концепцию в сферу организационного поведения и управления персоналом, эффективность управления трудовой мотивацией может быть измерена через анализ мотивационных институтов, сформированных в организации [4,5]. Согласно институциональному подходу, трудовое поведение в большей степени зависит не от предпочтений или психологических особенностей конкретных работников, а от действия институтов, созданных менеджерами компании или сложившихся спонтанно, без чьего-либо сознательного замысла. Такие институты могут быть формальными (например, система материального стимулирования) и неформальными (корпоративная культура, организационный климат в коллективе и пр.) [1]. В данном исследовании мы солидаризируемся с пониманием институтов, которое предложил Д. Норт [2]: институты представляют собой рамки (правила поведения), в пределах которых агенты выстраивают совместную деятельность (в данном случае, профессиональную деятельность в организации).

При этом на практике в организации одновременно действует большое количество институтов, которые сливаются в единую институциональную среду. Более того, действие институциональной среды нельзя равнопоставить действию суммы отдельных институтов. В этом тезисе раскрывается содержание одного из ключевых принципов институционализма - холизма. В этой связи целесообразно, по нашему мнению, выделить в качестве предмета исследования категорию «институциональная мотивационная среда организации».

В настоящем докладе предпринята попытка анализа институциональной мотивационной среды организации на материале деятельности одного из ведущих российских вузов. Методами для исследования явились полуструктурированные интервью с работниками разных уровней иерархии (преподаватели, руководители подразделений, административный персонал, руководители проектов), включенное наблюдение, анализ локальных нормативных актов, содержащих описание действующих мотивационных институтов вуза.

Исследование показало, что сложившаяся институциональная среда определяет как прямое целевое воздействие отдельных ее институтов на деятельность персонала, так

и возникновение различного рода «побочных» эффектов для работников, позитивных и негативных. Можно сказать, что в равной степени существенно влияние мотивационной среды на трудовую деятельность работников (in-role performance) и на «внетрудовое» поведение (extra-role behavior).

Вместе с тем, выявлено, что институциональная среда, действуя по-разному на всех уровнях иерархии и в различных подразделениях, имеет неодинаковую степень детерминации (т.е. степень, в которой она непосредственно влияет на поведение работников). Так, низкая степень детерминации в большей степени свойственна в условиях творческой научной и педагогической деятельности. Это же подтверждает тезис о существовании академических свобод в деятельности преподавателей и ученых. Авторами также выдвинута гипотеза о главенстве неформальных институтов мотивационной среды в детерминации трудового поведения работников анализируемой организации.

Источники и литература

- 1) Ерзкян Б.А., Делибашич М., Гргуревич Н. Институциональное поведение: теоретические вопросы и практические проявления // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 4 (67). – С. 19-30.
- 2) Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997.
- 3) Соколов Д.Н. Подходы к исследованию трудовой мотивации персонала организации // Проблемы экономики и менеджмента. - 2015. - № 8 (48). - С. 31-33
- 4) Morgan G., Hauptmeier M. Varieties of Institutional Theory in Comparative Employment Relations. Oxford Handbook of Human Relations: Comparative Employment Systems. 2014. P. 190-221.
- 5) Wood G., Wilkinson A. Institutions and Employment Relations. Oxford Handbook of Human Relations: Comparative Employment Systems. 2014. P. 23-41.