

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*И.А. ПАВЛЕНКО, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, Кубанский государственный университет
e-mail: 18irina68@bk.ru*

*Е.А. ДЕРКАЧЕВА, кандидат экономических наук, доцент кафедры отраслевого и проектного менеджмента, Кубанский государственный технологический университет
e-mail: derkacheva_elena@bk.ru*

*П.С. ПАВЛЕНКО, магистрант кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, Кубанский государственный университет
e-mail: pavlenko_polina@bk.ru*

Аннотация

Для создания методик исследования трудовой мотивации работников нужно изучить теоретические аспекты данной проблемы. В статье рассмотрена эволюция теоретических представлений о трудовой мотивации персонала, которая позволяет обосновать научные подходы к исследованию организации труда и мотивации. Максимально проанализированы подходы исследователей ряда мотивационных теорий и этапы развития научных представлений о трудовой мотивации.

Ключевые слова: трудовая мотивация персонала, конкурентоспособность сотрудников, когнитивные процессы, механизм вознаграждения, технико-функциональный якорь.

DOI: 10.31429/2224042X_2021_62_33

Современная социальная и экономическая теория трактует персонал организации, функционирующей в любой сфере жизнедеятельности общества как ключевой ресурс, определяющий уровень ее конкурентоспособности и деловую репутацию, качество предоставляемых ею услуг, потенциал и возможности перспективного развития и роста. Вместе с тем обеспечить условия для полного раскрытия и задействования трудового потенциала работников невозможно без наличия эффективной и действенной системы управления персоналом, ядром которой по праву можно назвать мотивационный механизм. Известно, что любой вид трудовой деятельности индивида

преследует цель удовлетворения его потребностей, интересов, сопровождается внутренними установками, силами, побуждающими его трудиться с той или иной степенью активности, а также характеризуется уровнем его напряжения, стремления к достижению собственной или групповой цели.

Вопросам исследования проблемы трудовой мотивации персонала посвящено значительное количество научных трудов российских и зарубежных исследователей, но задача развития подходов к эффективной трудовой мотивации приобретает особую актуальность в условиях качественных экономических, социально-политических трансформаций общественной жизни.

Исследование мотивации трудовой деятельности персонала современных организаций представляет собой сложную комплексную проблематику, рассмотрение которое проводилось и по настоящее время ведется с разных точек зрения и научных позиций, с применением различных подходов, положений ряда наук, в том числе экономики, теории управления, психологии, социологии, педагогики и др. Таким образом, многогранность вопросов мотивации труда в течение значительного отрезка стала причиной пристального внимания ученых разных школ, эпох, областей наук.

Неслучайно появление многочисленных теорий мотивации в трудах древних философов

фов. Начало научного рассмотрения вопросов активного поведения индивида с рассуждениями о «нужде как об учительнице жизни» положено известными древними мыслителями Аристотелем (связь стремлений, определяющих потребности и сопряженных с ними чувств удовольствия / неудовольствия, с целями; в качестве цели — объект, имеющий полезное или, наоборот, вредное значение), Гераклитом (условия жизни определяют потребности), Демокритом (основная движущая сила — потребность, нужда), Лукрецием, Платоном (потребности формируют «низшую» сферу человеческого существа, поэтому человеку необходимо руководство), Сократом [1].

В числе первых мотивационных психологических теорий, представленных рационалистическими и иррационалистическими идеями, считаются теория принятия решений (объясняет поведение индивида с рационалистических позиций) и теория автомата (объясняет поведение индивида с иррационалистических позиций наподобие поведения животного), появившиеся в XVII—XVIII вв. Формирование теории принятия решений происходит в области экономических познаний, ей сопутствует применение математических наук в объяснении того или иного способа поведения индивида, в основе которого — экономический выбор. Формирование теории автомата происходит под влиянием развития механики и идей рефлекса как врожденной реакции живого существа на внешнее раздражение. Такой подход к пониманию мотивации сохраняется до конца XIX в. и получает новый импульс в развитии после появления теории эволюции Ч. Дарвина, который находит достаточно много общего в поведении и мотивации всех живых существ, объединенных сходством эмоциональных выражений, инстинктов, потребностей.

В первой половине XX в. теория инстинктов сменяется концепцией, которая объясняет поведение индивида через призму биологических потребностей, общих и для человека, и для животного, определяющих модель их поведения. Но уже в 1930-х гг. происходит формирование специальных концепций мо-

тивации, которые имеют отношение только к человеку. Среди первых следует выделить теорию мотивации К. Левина, несколько позже публикуются труды А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Оллпорта и других представителей направления гуманистической психологии.

Отметим, что научные подходы к исследованию мотивации впервые применяются в XIX в., что обусловлено в первую очередь становлением и развитием психологических наук.

Известно, что исследователем, который первым формализовал науку организации, стал Ф.У. Тейлор, труды которого написаны в условиях формирования новых форм производственной деятельности общества. Будучи основоположником школы научной организации труда и управления, Ф.У. Тейлор детально изучал вопросы интенсификации труда, раскладывая производственные задания на отдельные простые действия и операции, что в итоге способствовало индивидуализации и разделению работы на мелкие части, а следовательно, формированию условий для определения уровня оплаты труда отдельного работника на основе показателей его выработки. Это создавало веские предпосылки к формированию у рабочих естественного стремления повышать собственную производительность труда. Несмотря на то, что учения Ф.У. Тейлора затрагивали в первую очередь вопросы рациональной организации производства, мотивация тем не менее касалась и всех других аспектов в системе управления организации — взаимодействия, обучения, формирования заинтересованности рабочих в достижении установленных показателей производительности своей трудовой деятельности.

В работе еще одного исследователя того периода Анри Файоля «Промышленность и общее управление» мы встречаем идею о том, что ключевая задача действующей в организации системы платежей состоит в обеспечении справедливого вознаграждения и поощрения трудовой инициативы через механизм вознаграждения. Речь идет о стимулировании как о принципе, а не функции управления.

Заметный вклад в развитие теоретических представлений о трудовой мотивации вносит

американский социолог Элтон Майо, который по результатам проводимого на заводе «Вестерн Электрик» исследования делает вывод о существовании некой зависимости производительности труда работников от текущего климата на предприятии. Это формирует начало учета различных мотивационных факторов, а также приводит к развитию такой системы управления, в рамках которой рабочие начинают обладать большей самостоятельностью при выборе той или иной модели трудового поведения. В целом изучение мотивации трудовой деятельности через систему социальных факторов приводит к созданию «школы человеческих отношений» (Э. Майо, Дж.Л. Морено, К. Левин). Важной разработкой одного из последователей данного направления Р. Ликерта становятся выводы о том, что существует зависимость между уровнем производительности трудовой деятельности и степенью удовлетворения индивидом своих потребностей. Именно Р. Ликерт подчеркивает необходимость развития у рабочих осознанного восприятия своей роли и понимания значимости их трудового вклада в процессы производства.

Помимо развития концепции трудовой мотивации в рамках «школы человеческих отношений» протекало и формирование психосоциологического направления, представители

которого на основе изучения индивидуальных особенностей работников устанавливали психологические факторы мотивации. Известным ученым А. Маслоу была проведена формализация и структурирование совокупности индивидуальных потребностей личности, находящихся в определенной иерархической соподчиненности. К. Арджирис обосновал тот факт, что индивид стремится удовлетворить ряд своих психологических потребностей через механизм своего участия в работе организации.

На основе выводов, сформулированных А. Маслоу и К. Арджирисом, формируется теория мотивации Ф. Герцберга, в рамках которой выделены две группы факторов, влияющих на мотивацию: факторы, которые ведут к росту производительности трудовой деятельности, мотивируют к работе, повышению активности, но отсутствие их не всегда ведет к неудовлетворенности персонала (мотиваторы: трудовые достижения, содержание, сложность труда, признание заслуг), и факторы, мало влияющие на производительность, но удерживающие индивида на работе (гигиенические факторы: условия труда, уровень оплаты труда, межличностные отношения), но при этом не поддержание их на должном уровне ведет к неудовлетворению индивида своей работой (рис. 1, 2).

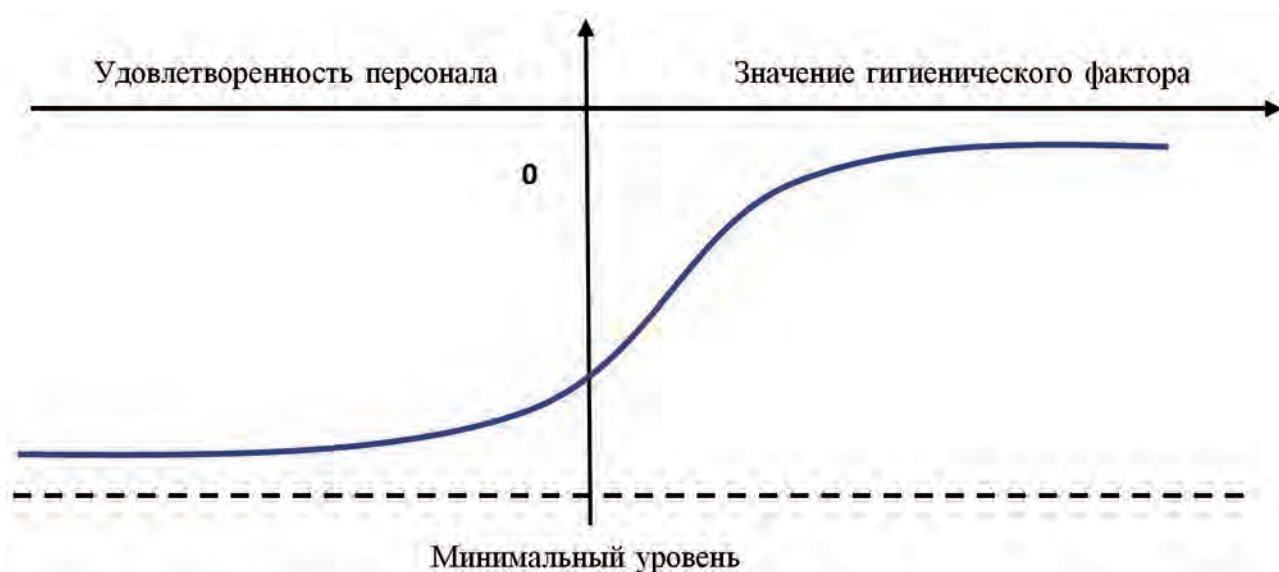


Рис. 1. Действие механизма изменения удовлетворенности персонала в результате влияния гигиенических факторов

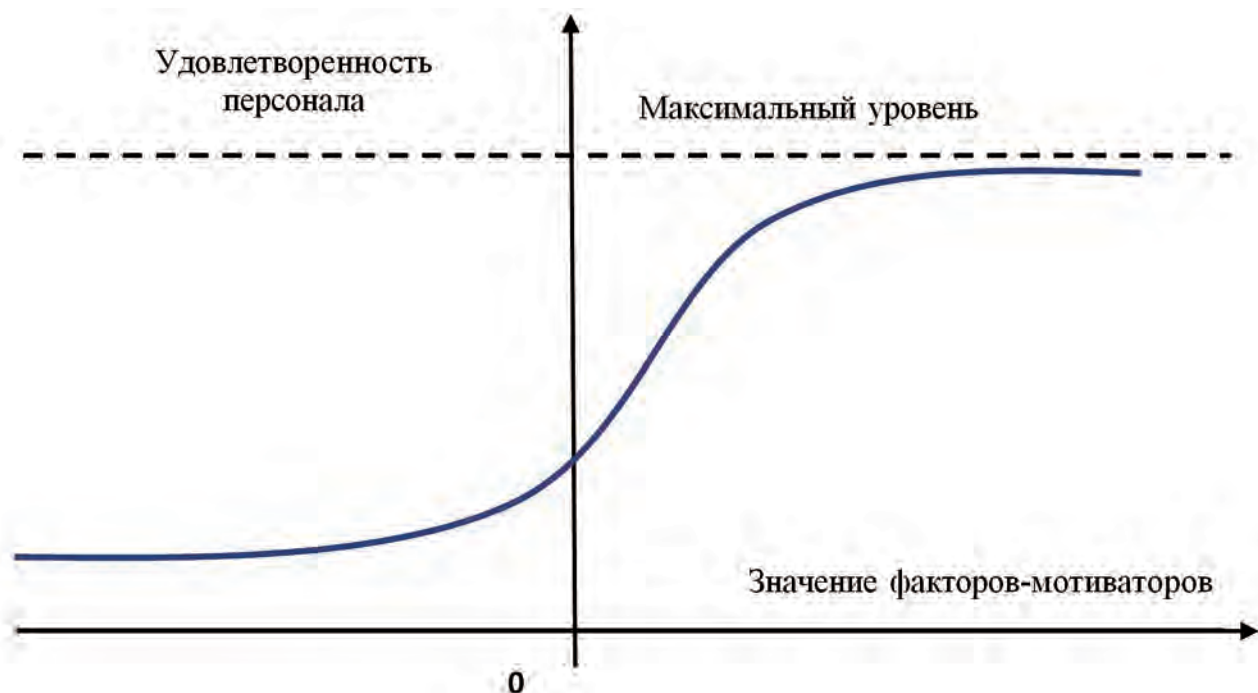


Рис. 2. Действие механизма изменения удовлетворенности персонала в результате влияния мотиваторов

Согласно выводам Ф. Герцберга руководство организации должно поддерживать на должном уровне обе группы факторов, но в первую очередь группу «мотиваторов», поскольку, индивиды, которые сильно мотивированы содержанием своей трудовой деятельности, проще реагируют на действие неблагоприятных «гигиенических» факторов. По мнению исследователя, управлять мотивацией и удовлетворенностью персонала нужно следующим образом. На первом этапе следует создать условия для удовлетворения базисных потребностей персонала (воздействие гигиенических факторов), что гарантирует отсутствие чувства неудовлетворенности. На втором этапе предпринимаются действия по созданию и поддержанию благоприятных условий для удовлетворения потребностей-мотиваторов.

Теоретические воззрения М. Маслоу и Ф. Герцберга положили начало формированию группы содержательных теорий мотивации труда, исследующих содержательную сторону данного феномена. Помимо двух уже упомянутых теорий в данную группу вошли и три другие.

1. Теория трех потребностей Д. Макклелланда (потребность в успехе, причастности,

власти).

2. Теория Г. Олпорта. Исследователь исходит из того, что любой индивид есть динамическая (мотивированная) развивающаяся система. Это означает, что мотивы индивида в текущий момент не зависят от его мотивов в прошлом. Вклад Г. Олпорта в развитие теоретических представлений о трудовой мотивации состоит в формулировании следующих четырех постулатов, выраженных в: согласованности мотивов во временном отрезке, существовании разнообразных мотивов деятельности индивида, реальной уникальности индивидуальных мотивов, динамической силе когнитивных процессов.

3. Теория К. Роджерса. В своих исследованиях ученый вводит категорию «тенденция актуализации», под которой понимает некий объединяющий мотив, обуславливающий поведение индивида. Суть его действия состоит в том, что каждому из нас присуща тенденция развития всех своих способностей ради сохранения развития его личности.

В противоположность содержательным теориям мотивации развивались процессуальные теории, которые в первую очередь основывались на изучении природы поведения индивидов, особенностей их восприятия

окружающей действительности, познавательных способностей. Среди процессуальных теорий мотивации выделим теории В. Врума, С. Адамса, Л. Портер и Э. Лоулер.

Теория ожиданий В. Врума. В центре внимания данной теоретической концепции — исследование феномена ожиданий, в частности, речь идет об ожидании вознаграждения, которое работник рассчитывает получить, совершая тем или иные действия. В основе теории лежат три переменные:

- взаимосвязь между затратами трудовых усилий и определенным результатом;
- взаимосвязь между определенным результатом и неким планируемым к получению вознаграждением;
- установление уровня привлекательности (валентности) ожидаемого вознаграждения.

В основе оценки ожидания – субъективная вероятность, значение которой принимается на уровне «1», если человек имеет полную уверенность в наступлении события, и на уровне «0», если, наоборот, имеет полную уверенность в невозможности его наступления [2].

В. Врум предлагает определять уровень мотивации на основе тождества (1)

$$M = P_1 \times P_2 \times P_3, \quad (1)$$

где P_1 — субъективная оценка вероятности достижения работником определенного результата при определенных затратах труда;

P_2 — субъективная оценка вероятности получения определенного вознаграждения, если заданный результат будет достигнут;

P_3 — субъективная вероятность «равенства» уровня полученного вознаграждения осознаваемым потребностям индивида.

От уровня удовлетворенности индивида различными аспектами своего труда зависит упрочнение его мотивационных установок. Чем выше удовлетворенность трудом, тем больше стремление у работника выполнять ее надлежащим образом.

Теория справедливости. Ее автор С. Адамс при построении своей теории исходит из того, что индивиду свойственно сопоставлять полученное им вознаграждение с затраченными им трудовыми усилиям, а также сопоставлять уровень трудовых усилий и вознаграждений, получаемых другими индивидами, которые выполняют такую же работу. Если результаты обоих сопоставлений схожи, человек делает вывод о справедливости данной ситуации по отношению к нему (табл. 1).

Из теории С. Адамса следует вывод о том, что уровень мотивации индивида находится в зависимости не только от абсолютного, но и от относительного размера вознаграждения. При столкновении с несправедливой, по меркам работника, ситуацией, его последующие действия будут направлены на ее корректировку.

Теория мотивации Л. Портер и Э. Лоулера. На основе синтеза выводов теории ожиданий и теории справедливости разработана комплексная процессуальная теория мотивации, основная гипотеза которой состоит в том, что индивид стремится к удовлетворению своих потребностей через механизм вознаграждения, который должен быть соразмерен его трудовому вкладу (рис. 3).

Помимо содержательных и процессуальных теорий мотивации следует выделить группу личностных теорий, которые концентрируются на изучении личности индивида, его отношений к трудовой активности, также

Таблица 1

Варианты сопоставления справедливости уровня вознаграждения
согласно затраченным трудовыми усилиям

Вознаграждение А Вклад А	<	Вознаграждение В Вклад В	Имеет место несправедливость, выраженная в недоплате
Вознаграждение А Вклад А	=	Вознаграждение В Вклад В	Ситуация справедлива
Вознаграждение А Вклад А	>	Вознаграждение В Вклад В	Имеет место несправедливость, выраженная в переплате

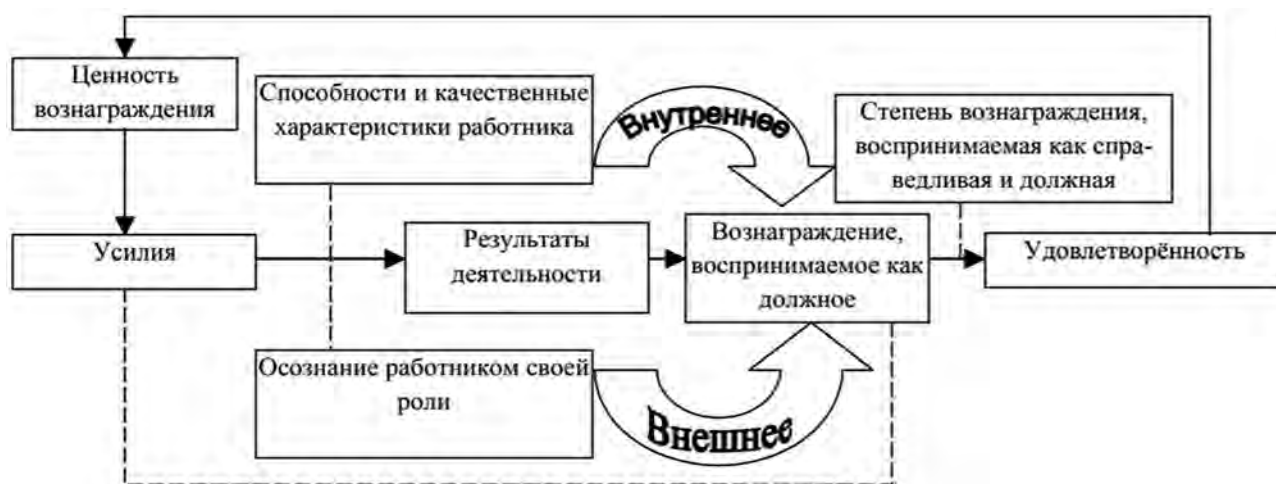


Рис. 3. Механизм трудовой мотивации (по теории мотивации Портера — Лоулера)

известных как теории отношений. Отметим основные из них.

1. *Теория Д. Макгрегора.* Исследователь приходит к выводу о существовании традиционного подхода к управлению, который он именует «теорией X», и теории управления, сформированной в результате его личных разработок — «теории Y». «Теория X», основанная на выводах учений Ф. Тейлора, говорит о том, что среднестатистический работник, будучи ленивым от природы, нуждается в постоянном внешнем контроле и стимулировании труда через систему ее оплаты, увязывающей результаты трудовой активности и уровень вознаграждения. Вместе с тем в своей «теории X» Д. Макгрегор делает вывод о том, что труд сам по себе может стать источником удовлетворения и вдохновения, поскольку он естественен для любого индивида.

2. *Теория «Z» У. Оучи.* Свои выводы исследователь основывал на базе изучения опыта работы японских организаций в послевоенные годы. У. Оучи в своих трудах писал о существовании типов управления организацией А (бюрократические подходы к управлению) и Z (управление на основе системы пожизненного найма персонала, развития коллективной ответственности, неограниченного продвижения по карьерной лестнице, заботы о персонале). Вполне логично, что в организации с типом управления Z созданы все условия для роста ее эффективности и по-

лучения большей прибыли вследствие опоры руководства на такие составляющие успеха, как неформальная производственная структура в основе с человеческими отношениями. В качестве своеобразного алгоритма действий по развитию трудовых отношений У. Оучи предлагает формирование доверительных отношений между руководством и подчиненным ему персоналом, а далее необходимой становится разработка и реализация мер по активизации творческого отношения к выполнению трудовых функций через систему принятия групповых решений.

Концепция влияния организационной культуры Э. Шейна. Исследователь приходит к выводу о возможности мотивационного воздействия руководства на персонал на основе понимания системы «карьерных якорей» своих сотрудников. Достижению высокой мотивации к труду будет способствовать выполнение сотрудником тех заданий и функций, которые максимально согласуются с его системой ценностей. К числу «якорей», которые определяются на основе собственного представления индивида о важности тех или иных вещей с учетом уровня его способностей, ценностей, интересов, мотивов, Э. Шейн отнес технико-функциональный якорь (принадлежность к определенной профессии); стремление к выполнению в работе функций общего руководства; высокий уровень самостоятельности и независимости в работе; безопасность и стабильность (потребность в

непрерывной работе); наличие предпринимательской жилки, стремление работать с пользой; преданное отношение к работе; наличие у индивида высокого уровня внутренней мотивации, стремление к поддержанию своего стиля жизни и на рабочем месте.

Отдельные взгляды на раскрытие феномена трудовой мотивации мы встречаем в многочисленных исследованиях отечественных ученых. Отметим некоторые из них. Так, автором теории деятельностного происхождения мотивационной сферы индивида стал А.Н. Леонтьев, суть его концепции состоит в том, что на формирование мотивационной сферы индивида непосредственное влияние оказывает содержание и структура его практической деятельности, т. е. речь идет об изоморфизме или взаимном соответствии. Таким образом, данная концепция объясняет происхождение и динамику состояния и структуры мотивационной сферы

индивида. Согласно выводам С.Л. Рубинштейна, в работах которого решается задача формирования потребностного подхода, развитие потребностей индивида идет вразрез с системой его инстинктов. В исследованиях Д.Н. Узнадзе, получивших название «теория установки», речь идет об установлении взаимосвязей между мотивами и потребностями индивида как источниками его активной деятельности. В работе С.С. Фролова представлена классификация мотивов на внутренние и внешние мотивы, а также на личностные, предметно-содержательные, социальные.

Отдельно можно отметить ряд мотивационных теорий, в которых исследуется взаимосвязь между факторами мотивации и типами, а также различными категориями персонала:

– изменение мотивационной структуры личности в зависимости от стажа и возраста (В.А. Ядов; А.Г. Здравомыслов);

Таблица 2

Этапы развития научных представлений о трудовой мотивации

Этап развития	Содержание этапа
Первый этап (начало положено учением Ф. Тейлора)	Изучение реакции индивидов на установление системы обязательных условий трудовой деятельности, а также соотношение результатов труда и получаемого вознаграждения
Второй этап	Познание индивида как социального, группового существа. Индивид имеет способность к нормальному существованию, лишь ощущая принадлежность к определенному социальному коллективу. Труд есть объект купли-продажи. Работодатель устанавливает порядок и размеры оплаты и стимулирования труда
Третий этап	Зависимость системы мотивации от способов и методов управления. Уровень вознаграждения и эффективность трудовой деятельности — производные от стиля управления
Четвертый этап	Изучение влияния различных факторов на эффективность трудовой деятельности и объемы ее вознаграждения
Пятый этап	Формирование и использование на практике новой мотивационной философии, суть которой выражена в усилении роли самомотивации на основе анализа иерархической структуры потребностей индивида
Шестой этап	Апробация новой концепции мотивации, в которой условия достижения индивидом своих целей определяются системой потребностей и психологическими особенностями личности
Седьмой этап	Ориентация мотивационной системы на реализацию групповых целей через делегирование полномочий малым группам, от результатов работы которых зависят объемы вознаграждения
Восьмой этап	База мотивационной системы — совокупность факторов социальной карьеры и механизм удовлетворения индивидуальных потребностей

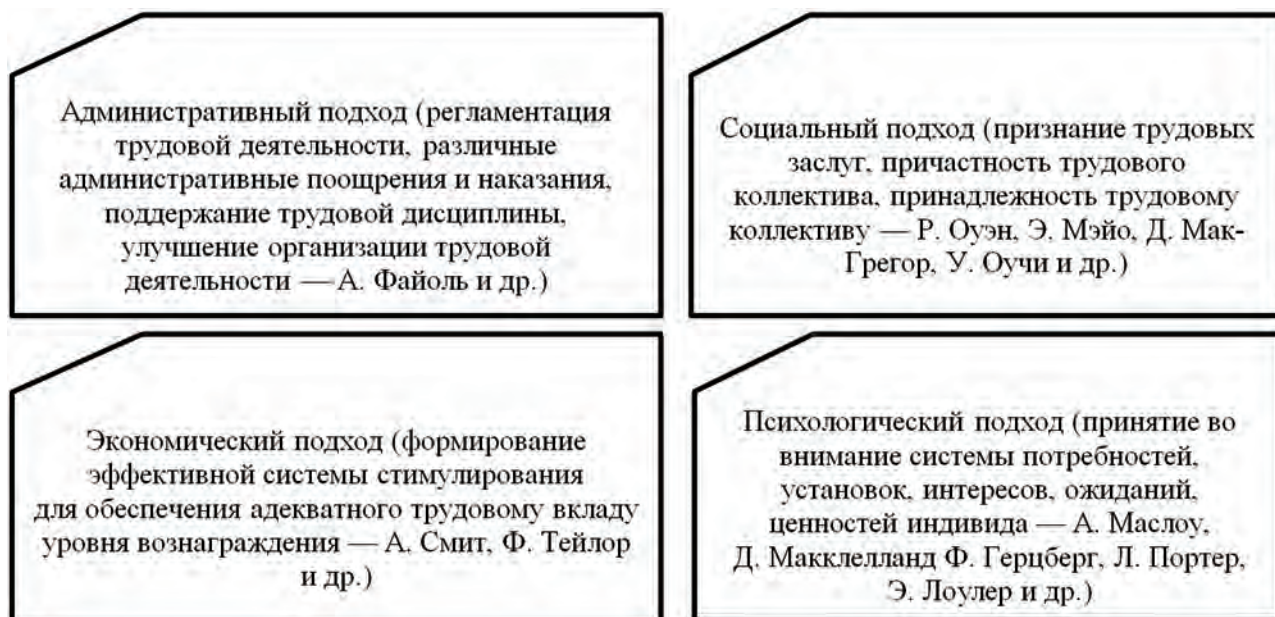


Рис. 4. Группировка подходов к исследованию природы и механизма мотивации трудовой деятельности

– изменение мотивационной структуры личности в ходе развития профессионализации (В.Д. Шадриков).

Обобщая изложенный материал, нами выделены основные этапы эволюции представлений о трудовой мотивации, охватывающей временной интервал с начала XX в. по настоящее время. Критерий выделения — базовый объект изучения в рамках раскрытия ключевых детерминант мотивационного механизма (табл. 2).

Еще один вывод, который можно сделать на основе исследования теоретических воззрений на природу и механизм мотивации трудовой деятельности, состоит в том, что разные концепции и школы рассматривают феномен мотивации с точки зрения различных подходов — административного (административно-командного и административно-организационного, социального, экономического, психологического) (рис. 4).

Таким образом, процессы активного формирования новых подходов к исследованию феномена мотивации трудовой деятельности, а также зарождения новых концепций мотивации протекали в течение всего XX в. и не прекращаются в настоящее время. Несмотря на большой объем теоретико-методологических и прикладных исследований, посвя-

щенных феномену трудовой мотивации, до сих пор остаются нерешенными вопросы о причинах неустойчивости структуры мотивационных установок индивида, его поведения, совершения им в некоторых трудовых ситуациях немотивированных поступков, неэффективности мотивационных воздействий руководства. Не в полной мере изучены и научно не обоснованы инновационные подходы к развитию мотивационных систем. Не существует глубоких теоретических проработок мотивационных систем, представленных определенным набором специфических инструментов, технологий, методов, которые бы в полной мере обеспечивали учет особенностей отраслевой принадлежности различных организаций и соответственно базисных характеристик задействованного в них труда.

Библиографический список

1. Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков, 2005.
2. Кравченко Е.С., Скорик А.А. Ключевые доминанты современных теорий мотивации персонала предприятия / Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, г. Донецк, Украина. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/38546117.pdf>.