

УДК331.101.3

И.П. Поварич, О.К. Слинкова

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Содержательный подход к исследованию трудовой мотивации концентрируется на поисках ответа на вопрос о причинах человеческой активности: «Почему человек так или иначе ведет себя в той или иной ситуации, что выступает в качестве мотивов человеческой деятельности?». Данный вопрос очень давно интересует человечество и первые попытки ответа на него были предприняты еще философами древности. Однако серьезная научная проработка содержательных теорий мотивации началась только в XX веке.

В первой половине 20 века широкую известность приобрела поведенческая (бихевиористическая) теория мотивации, основоположником которой считают Джона Бродуса Уотсона, разработавшего основные методологические принципы бихевиоризма. Классическая модель поведения личности, разработанная бихевиористами, рассматривает поведение человека как совокупность двигательных и сводимых к ним словесных и эмоциональных ответов – реакций на воздействия (стимулы) внешней среды. Уотсону принадлежит известная формула, описывающая поведение человека: «S – R» (стимул – реакция). Данная модель является упрощенной, поскольку не учитывает человеческого сознания. Поведенческая теория не ставит задачей изучение мотивов человеческого поведения, она преследует следующие цели: предсказать поведение (реакцию) по ситуации (стимулу) и по характеру реакции определить или описать вызвавший ее стимул с точки зрения стимулов – реакций.

Принципиальное игнорирование бихевиористами вопроса

о мотивах человеческой активности и отрицание роли сознания в формировании поведенческих реакций часто приводят к утверждениям, что поведенческая теория не дает новых возможностей в плане познания мотивации. Нам же представляется такая оценка не вполне справедливой.

Знакомство с поведенческой теорией позволяет, на наш взгляд, сделать весьма важные в плане практического управления выводы. Эти выводы заключаются в том, что поведение человека в определенном смысле можно рассматривать как результат влияния на него окружающей среды, т. е. всего того, что окружает человека и представлено как вещественными, так и невещественными составляющими: чистота и удобство рабочего места, его дизайн, температурный режим и т. п., а также дружеская теплота или, напротив, натянутость в отношениях с людьми и т. д. Отсюда становится понятным, что необходимым условием для изменения поведение человека в лучшую сторону, является гуманизация его окружающей среды.

Большое влияние на формирование бихевиористических теорий оказали взгляды Бернеса Фредерика Скиннера, выдвинувшего оперантную концепцию действия. Данная концепция связана с выделением так называемых оперантных (инструментальных) реакций, которые самопроизвольнорабатываются организмом в ответ на то, что принято воспринимать как наказание или поощрение. Оперантная концепция поведения привела к появлению теории подкрепления, которая и сегодня широко используется в качестве теоретической базы стимулирования.

В 30-х годах XX века широкую известность получила теория «динамической теории личности» Курта Левина.

Левин считал, что основанием человеческой активности в любых ее формах являются потребности. Потребность, по мнению Левина, создает в личности определенное напряжение, которое нуждается в разрядке, достигаемой удовлетворением потребности. Удовлетворение потребности осуществляется в определенной ситуации, называемой Левиным психологическим полем, отсюда другое название его теории – теория поля.

Понятие поля заимствовано Левиным из физики и призвано символизировать единство личности и среды. Левин полагает, что наблюдаемое в любой момент поведение есть функция поля, в котором оно проявляется. Двумя основными компонентами поля он называет саму личность и внешнюю среду. Левин выводит знаменитое уравнение поведения, согласно которому поведение (V) есть функция личностных факторов (P) и факторов окружения (U): $V = f(P, U)$.

Теория поля открывает широкие возможности по определению основных направлений успешного влияния на трудовое поведение работников. Во-первых, - это изменение среды или ситуации, во-вторых – непосредственное воздействие на личность, в-третьих – это комбинация этих возможностей.

Наибольшую известность в середине 20 века приобрела концепция мотивации поведения человека, разработанная американским ученым Абрахамом Маслоу, и получившая название теории иерархии потребностей. В качестве основы для

изучения мотивации Маслоу рассматривает человеческие потребности. В качестве базовых потребностей, имеющих определяющее влияние на трудовую мотивацию, Маслоу рассматривает физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в привязанности и принадлежности, потребности в уважении и потребности в самоактуализации. По мнению Маслоу, эти потребности имеют иерархическую структуру.

Завершение иерархического ряда потребностей потребностью самоактуализации представляется нам достаточно обоснованным и логичным. Поскольку с развитием человека как личности расширяются его потенциальные возможности, потребность в самоактуализации никогда не может быть полностью удовлетворена. А это значит, что процесс мотивации поведения через потребности является бесконечным.

Теория человеческих потребностей А. Маслоу дала весьма полезное описание мотивации трудового поведения. Сегодня она заслуженно считается классической мотивационной теорией содержательного типа, хотя как раньше, так и теперь имеет немало критиков. Основная критика теории А. Маслоу сводится к тому, что ей не удалось учесть индивидуальные отличия людей. На наш взгляд, данная критика является не совсем оправданной, так как любая мотивационная теория носит обобщающий характер уже только потому, что мотивационная структура человека является индивидуальной. По нашему мнению, теория А. Маслоу дает общее и наиболее понятное представление о том, каковы могут быть потребности человека, обуславливающие его мотивацию.

Многие ученые, соглашаясь с предложенной А. Маслоу классификацией человеческих потребностей, отвергают сам принцип их иерархичности. На-

до сказать, что сам А. Маслоу не настаивал на жесткой иерархичности потребностей, он признавал, что иерархические уровни не являются дискретными. То есть для того, чтобы потребность более высокого уровня начала сказываться на поведении человека, достаточно, чтобы предыдущая потребность была удовлетворена хотя бы частично. Нам представляется, что принцип иерархичности потребностей, введенный А. Маслоу, является достаточно справедливым. При этом мы согласны с тем, что в отношении некоторых людей этот принцип может не выполняться. Однако скорее это относится к исключениям, а, как известно, исключения только подтверждают правило.

Развитие содержательных концепций мотивации во второй половине XX века характеризовалось признанием потребностей как главной побудительной причины человеческой активности и возрастанием роли сознания человека в формировании его поведения. К наиболее известным концепциям этого периода, оказавшим наибольшее влияние на решение проблем социального управления, следует отнести теорию «существования – причастности – роста» (E-R-G) Клейтона Альдерфера, теорию социальных потребностей Дэвида Мак Келланда и теорию мотивационной гигиены Фредерика Герцберга.

К.Альдерфер выделяет три группы потребностей для объяснения трудовой мотивации: потребности существования, потребности причастности, потребности роста. Альдерфер также исходит из предположения, что потребности можно упорядочить в виде иерархии, однако его трактовка принципа иерархии отличается от той, которую обосновывает Маслоу.

По А. Маслоу, движение от потребности к потребности происходит исключительно снизу вверх. Альдерфер соглашается с Маслоу, что если по-

требности более низкого уровня удовлетворены, человек начинает стремиться удовлетворить потребности более высокого уровня. Но если стремление к удовлетворению более высших потребностей сталкивается с затруднениями, то, по его мнению, возрастает действие потребности более низкого уровня, на что и переключается внимание человека. То есть Альдерфер допускает, что процесс мотивации может развиваться как в направлении к высшим, так и низшим потребностям. Выдвинутый Альдерфером принцип разнонаправленного движения в удовлетворении потребностей поддерживается многими исследователями, в том числе и российскими.

По нашему мнению, теория Альдерфера не слишком расходится с теорией Маслоу по своей сути. Что же касается его предположения о возможности обратного направления в движении от высших к низшим потребностям, его можно рассматривать как допустимый частный случай в ситуациях, когда человек не видит реальной возможности удовлетворить потребности более высокого уровня. Теория Альдерфера привлекает внимание к последствиям неудовлетворения потребностей. Она показывает, что разочарование может быть причиной, в силу которой трудовая активность не достигает необходимого уровня или идет на спад.

Д. Мак Келланд рассматривает трудовую деятельность как одну из форм социальной активности и полагает, что существует три группы потребностей, определяющих трудовую мотивацию человека: потребности достижения, потребности аффилиации (причастности), потребности власти. Д. Мак Келланд трактует эти потребности как приобретенные под воздействием жизненных обстоятельств, опыта и обучения, отмечая стремление человека достигать стоящих перед ним

целей более рациональным образом, чем это было раньше.

Отметим, что Мак Клелланд первым среди ученых, исследующих проблемы мотивации, выделяет потребности власти в самостоятельную группу. Потребность власти имеет существенные индивидуальные различия и поэтому может трактоваться по-разному.

Во-первых, потребность власти может быть проявлением стремления человека обладать средствами удовлетворения различных желаний, которыми могут быть престиж, статус, материальное положение, возможность контроля над информационными потоками или что-либо другое. В этом случае потребность власти определяют как стремление к овладению источниками власти.

Другая точка зрения на потребность власти связана с пониманием ее как стремления применения власти ради нее самой. В этом случае мотивирующим является не столько чувство власти, сколько желание повлиять на поведение других людей. Мак Клелланд придерживается второй точки зрения.

При таком рассмотрении власти неизбежно встает вопрос о тех целях, ради достижения которых человек стремится оказать влияние на других людей. Мы имеем здесь в виду моральную оценку использования власти. Использование власти может служить обеспечению удовлетворенности от подчинения других своей воле, что приводит к повышению самооценки. Но оно может служить и «благому делу», целям группы или организации в целом. С учетом этого Мак Клелланд выделяет два вида потребности власти: личноориентированную и социоориентированную потребность власти.

Значительный интерес представляют результаты исследований, проведенных Мак Клелландом в административных подразделениях десяти

крупных американских промышленных фирм. Полученные в ходе исследований данные позволяют предположить, что оптимальный для экономического роста мотивационный климат складывается тогда, когда руководящие административные посты занимают люди с высоким мотивом власти, сочетающимся с высоким мотивом достижения и низким мотивом аффилиации. При этом наибольший эффект такого сочетания мотивов проявляется тогда, когда потребность власти приобретает не личностную, а социальную ориентацию. Данное соотношение между потребностями достижения, аффилиации и власти Мак Клелланд называет «мотивационной моделью лидера».

Потребности власти, достижения и причастности в концепции Д. Мак Клелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически. Автор считает, что не существует иерархической связи между потребностями. Другим отличием данной теории от концепций А. Маслоу и К. Альдерфера является отсутствие в предложенной классификации первичных потребностей. Автор не рассматривает эти потребности, так как считает, что современный уровень жизни обеспечивает их удовлетворение на приемлемом уровне и поэтому первичные потребности не имеют значительной мотивирующей роли для человека.

Теория Мак Клелланда дает новый взгляд на содержание трудовой мотивации. Многие положения его теории имеют большое практическое значение как для решения вопросов непосредственного управления трудовым поведением, так и для кадрового менеджмента в части отбора подходящих работников. Вместе с тем, нам представляется, что предложенная Мак Клелландом классификация социальных потребностей является слишком узкой, чтобы претендовать на полное описание

такого сложного явления, каким является мотивация.

Во второй половине 50-х годов XX века известный американский психолог Фредерик Герцберг разработал еще одну модель мотивации, основанную на потребностях, которая получила название «теории мотивационной гигиены». Основная идея данной концепции сводится к тому, что не все потребности оказывают мотивирующе воздействие на человека, а лишь те из них, которые приводят к развитию состояния удовлетворенности и связаны с содержанием работы.

Герцберг, в противовес стереотипному пониманию, разделил понятия «удовлетворенность» и «неудовлетворенность», показав, что указанные психологические состояния не являются результатами противоположного восприятия человеком какого-либо фактора, а вызываются разными факторами. С этих позиций он разделил все факторы, используемые для объяснения мотивации на две группы:

- 1) факторы, вызывающие неудовлетворенность, названные еще гигиеническими или факторами поддержки (политика администрации, межличностные отношения, оплата труда, вознаграждения и льготы, условия труда и др.);

- 2) факторы, вызывающие удовлетворенность, которые он обозначил термином «мотиваторы» (потребности успеха, признания, потребности развития, ответственность, сама работа и др.).

По мнению Герцберга, гигиенические факторы сами по себе не способны повысить мотивацию человека, но могут значительно ее снизить, если человек не удовлетворен их состоянием.

Безусловно, одним из наиболее существенных аспектов теории Герцберга, открывающим большие возможности для использования на практике, является признание и обоснование

автором мотивирующей роли самой работы.

Сравнение теорий мотивации Маслоу и Герцберга, на первый взгляд, позволяет усмотреть существенные различия в их подходах к объяснению трудовой мотивации. Однако эти теории имеют и общее, на что реже обращается внимание исследователей.

Выделение и обоснование Герцбергом в качестве мотивирующего фактора самой работы имеет непосредственное отношение к той части иерархической структуры потребностей Маслоу, которая отражает потребности людей, стремящихся к самоактуализации. Таким образом, то, что объединяет эти теории, лежит в плоскости созданной Маслоу концепции самоактуализирующейся личности.

В отечественной науке длительное время изучение проблем мотивации человека было сосредоточено на исследовании познавательных процессов. И только в 60-е годы двадцатого века появились первые мотивационные теории, посвященные проблемам трудовой деятельности. Одной из таких концепций является диспозиционная модель мотивации, созданная Ленинградскими учеными В. А. Ядовым, А. Г. Здравомысловым, В. П. Рожиным и др.

Данная концепция, как и модель Герцберга, выделяет две группы факторов, обусловливающих трудовую мотивацию: некоторое ядро ведущих мотивов и своеобразную периферию, очертания которой зависят от конкретных обстоятельств трудовой деятельности.

Ядро ведущих мотивов со-

ставляют мотивы, отражающие ориентацию на содержание трудовой деятельности, заработную плату и возможности продвижения на работе.

Данный перечень ведущих мотивов, в основном, совпадает с мотивирующими факторами Герцберга, за исключением такой составляющей, как заработка плата.

Очевидно, что в социально-экономических условиях, когда сложно говорить о том, что физиологические потребности и потребности в безопасности утратили свою актуальность, заработка плата может рассматриваться многими людьми как важнейший стимул их трудовой активности.

Мотивы, составляющие в рассматриваемой модели периферический слой мотивации, по существу, тождественны гигиеническим факторам Герцберга, и их роль в процессе мотивации оценивается как второстепенная по сравнению с ведущими мотивами. Близость диспозиционной теории мотивации и теории мотивационной гигиены проявляется и в общей для них оценке мотивирующей роли самой работы. Авторы диспозиционной модели мотивации формулируют это положение в качестве одной из основных гипотез своего исследования.

В качестве важного аспекта диспозиционной теории мотивации, незаслуженно игнорируемого современными исследователями, следует, по нашему мнению, подчеркнуть то, что данная теория включает в число важнейших элементов системы трудовой мотивации установки личности, называемые также авторами ценностями.

По существу, данная модель является единственной из содержательных теорий, в явном виде содержащей указание на роль и место ценностных ориентаций личности в системе трудовой мотивации. Это открывает большие возможности для рассмотрения организационной культуры как средства формирования ценностных ориентаций работников и важнейшего фактора, обеспечивающего развитие трудовой мотивации.

Представленный краткий обзор содержательных мотивационных теорий показывает, что результатом развития научной мысли стало признание в качестве мотивов человеческой деятельности потребностей. Принятие в качестве мотива потребности дает возможность получить ответ на вопрос о том, почему человек проявляет активность? То есть потребности объясняют, откуда берется энергия, обуславливающая человеческую активность.

Однако подход к рассмотрению мотивации через потребности не дает ответов на вопросы, чем определяется направленность этой активности, на основании чего человек выбирает тот или иной способ действий для удовлетворения потребности, как и благодаря чему эта активность поддерживается? При анализе мотивации с позиций этих вопросов возникает необходимость в привлечении дополнительных ситуационных и личностных характеристик, рассматриваемых в рамках процессуального похода к исследованию трудовой мотивации.

□ Авторы статьи:

Поварич
Илья Прохорович
- докт. экон. наук, проф., зав. каф.
менеджмента Кемеровского госу-
дарственного университета

Слинкова
Ольга Константиновна
-канд. экон. наук, доц., зав. каф.
менеджмента и информационных
технологий (Братский государст-
венный университет)