

МОТИВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

MOTIVES FOR LABOR

M. Arpentieva

Summary. Work motivation is the process of filling the stimulus meanings contained in the performance or attributed to her. Work motivation is a leading factor in the effectiveness and life satisfaction. Coordination of the organization's goals and individual goals of employees, the assignment un individualized of the organization's goals, coordination of motives activity, accounting organization of individual requests and requirements of its members are carried out through the development and use of norms of the organization.

Keywords: motives, professionalism, career.

Арпентьева Мария Равильевна

Д.псх.н., доцент, с.н.с., Калужский государственный университет имени К. Э. Циолковского
mariam_rav@mail.ru

Аннотация. Трудовая мотивация — процесс наполнения стимулов смыслами, содержащимися в деятельности или приписываемыми ей. Трудовая мотивация — ведущий фактор продуктивности деятельности и удовлетворенности ею. Согласование целей организации и индивидуальных целей работников, присвоение вне индивидуальных целей организации, согласование мотивов деятельности, учет организацией индивидуальных запросов и требований ее членов осуществляются путем выработки и использования норм организации.

Ключевые слова: мотивы, профессионализм, карьера.

Трудовая мотивация — один из ведущих компонентов мотивационной системы личности, наряду с мотивацией семейных отношений и мотиваций досуга [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12]. Б.Г. Ананьев [1] рассматривает потребность в труде как одну из основных социальных потребностей человека. Конкретизируя потребность в труде, он отмечает потребность в определенном виде трудовой деятельности, повышении квалификации, творчестве и т.д.

И.Г. Кокурина сформулировала стимульно-смысловую модель трудовой мотивации [6]. Суть этой модели составляет идея о различии природы мотивов-стимулов и смыслообразующих мотивов, выделенных на основе концепции А.Н. Леонтьева [7]. Понятие «смыслообразующий мотив» тесным образом связано с понятием «отношение». Определение смыслообразующих мотивов опирается на понимание мотива как «реального отношения к жизни». Трудовая мотивация определяется И.Г. Кокуриной как процесс наполнения смыслами наиболее значимых стимулов труда, в результате чего возникает иерархия смыслообразующих мотивов, способная оказывать определяющее влияние на трудовое поведение личности.

И.Г. Кокуриной разработана одна из мало используемых, но весьма интересных методик — методика изучения трудовой мотивации [6]. В основу ее заложен принцип полимотивации трудовой деятельности. В методике воплощена идея о том, что мотивация может носить пассивно-активный характер (ориентация на процесс или на результат). Процессуальная смысловая ориентация (ПО) означает, что активность человека ограничена заданными рамками деятельности. ПО особенно ярко проявляется в репродуктивной деятельности, где происходит своего рода редукция активности целей, результатов деятельности на саму деятельность. Результирующая

ориентация (РО) обозначает более высокий уровень активности. Именно ориентация на результат чаще всего заставляет человека выходить за предписанные ему рамки деятельности, получение этих результатов открывает человеку существование новых целей. Трудовая мотивация определяется как процесс наполнения стимулов смыслами, содержащимися в деятельности или приписываемыми ей. В методике предложены шесть основных социально-психологических видов деятельности и соответствующих им смыслообразующих мотивов: 1) преобразовательный, 2) коммуникативный, 3) утилитарный, 4) кооперативный, 5) конкурентный, 6) достижения. Соответствие между деятельностью и смыслообразующими мотивами вытекает из понимания А.Н. Леонтьевым [8] сущности деятельности как мотивационного образования. Основная диагностическая процедура перевода качественных смысловых представлений в количественные показатели осуществляется с помощью построения трех мотивационных профилей индивида или группы.

М.А. Воейков и Т.С. Четвернина [11] выделяют разные группы мотивов в зависимости от потребностей. В первую группу входят мотивы, которые связаны с «выбором индивидом сферы профессиональной и трудовой специализации» [11]. В основе этой группы — потребности, установки и ценности, обусловленные реализацией общественно и личностно значимых целей и интересов: мотивы «обеспечения жизненно важных благ», мотивы призвания, мотивы престижа. Вторая группа включает мотивы, связанные с реализацией индивидом предписанных и интернализированных социальных норм и ценностей (общества в целом, конкретной организации, конкретной социальной группы). Третья группа — мотивы, связанные с набором и обоснованием широкого круга альтернатив оптимизации жизненного цикла личности работника в системе производственных и непроизвод-

ственных условий: мотивы социальной и профессиональной мобильности, преодоления статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта и т.д. четвертая группа — мотивы отклоняющегося поведения (консервативные и деструктивные привычки и т.п.).

Личность, включенная в трудовую деятельность, согласно концепции В. А. Ядова [23; 24], выступает, с одной стороны, в роли работника, выполняющего предписанный ей круг актуальных задач, связанных с реализацией того или иного профессионального труда, субъектом которого она является; с другой стороны, процесс включения в трудовую ситуацию связан с особенностями личности, которые выражаются в системе личностных диспозиций — ценностей, моделей общения и поведения, стратегий понимания себя и мира, реализуемых в процессе труда. Под влиянием комплекса социальных, экономических, политических, психологических, юридических и иных условий, определяется мера деятельностного участия человека в труде — как субъекта труда и как субъекта отношений собственности. Сформировавшаяся, доминирующая структура трудовых мотиваций работника является, таким образом, результатом и следствием процесса социализации и адаптации личности работника к общим и специфическим условиям трудовой деятельности; формирования на этой основе определенных функциональных возможностей и качеств личности; процесса институционализации прав и обязанностей, ролевых и личностных характеристик работника; жизненного и трудового опыта, определяющего уровень профессионального развития в соответствии со значимыми ценностями, представлениями и переживаниями, моделями поведения и общения; социального становления личности, выражающего основную направленность общежизненных и трудовых ориентаций [2; 4; 5; 8; 9; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18].

А.Л. Свенцицкий отметил роль [19] двух взаимодействующих тенденций в развитии систем стимулирования: 1) учет социальных нужд и желаний различных социальных групп работников и особенностей групповых и индивидуальных откликов на стимулирование труда и 2) тенденция внешнего стимулирования, принимающего все новые формы. К ним относится и работа ценностями [13] как средством согласования индивидуальных и социальных целей А.И. Донцовым отмечается, что в ценностных характеристиках предмета социальной деятельности фиксируется способность коллективного субъекта удовлетворить общественную потребность, что интеграция индивидуальных деятельностей происходит благодаря опосредованию их ценностным содержанием предмета совместной деятельности. Таким образом, ценности соединяют стремление к овладению которыми влечет за собой как достижение общей цели, так и удовлетворение индивидуальных потребностей [3].

М.И. Бобнева [15] считает, что цели организации не могут быть сведены ни к отдельным индивидуальным целям, ни к сумме индивидуальных целей. Согласование целей организации и индивидуальных целей работников, присвоение внеиндивидуальных целей организации, учет организацией индивидуальных запросов и требований ее членов осуществляются путем выработки и использования норм организации. Важно также различие двух уровней организационных целей — декларируемых и реальных, а также наличие разных типов соотношений индивидуальных мотивов работников и групповых целей в рассматриваемых организациях. Обычно согласование индивидуальных мотиваций и групповых целей независимо от формы собственности и финансового положения организаций ведет к большей или меньшей удовлетворенности трудом работников этих предприятий. Степень сходства декларируемых и реальных целей и отношение к ним индивидов связано с рядом факторов, таких как период существования организации и как следствие — сложившиеся традиции, адаптированность к современным условиям и т.д. [8; 15; 16; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33].

В. Врум и Е. Деси выделяют три концепции мотивации трудовой деятельности [34]. Первая концепция — «паттерналистская» — основана на положении о том, что «люди будут побуждены выполнять свою работу эффективно в той степени, в какой они удовлетворены своей работой. Чем больше вознаграждать работников, тем усерднее они будут работать» [35]. В двух других концепциях мотивации труда акцент ставится либо на внешнюю, либо на внутреннюю его сторону. Вторая концепция исходит из положения о том, что индивид будет работать более эффективно, если вознаграждения и наказания связаны с эффективностью его труда. К этой концепции примыкает исследование Ф. Тейлора о «человеке прагматическом», единственным стимулом активности труда которого являются деньги. Согласно теории-Х Д. Макгрегора, человек ленив, не склонен работать в полную силу и брать на себя ответственность, нуждается во внешнем контроле за деятельностью члена организации. Акцент на внутренний контроль делается в теории-У [18]: работа сама по себе может быть источником удовлетворения. Человек принимает на себя ответственность, стараясь использовать свои творческие силы для решения задач организации. Двухфакторная теория Ф. Херцберга также основана на положении об интересе к самой работе как основном побудителе труда. Разделяя мотивационные факторы на гигиенические факторы и факторы-побудители, Ф. Херцберг полагает, что последние связаны с удовлетворенностью и активностью труда [29]. К третьей концепции относятся исследования Д. Макклелланда мотива достижения как основного трудового мотива, и В. Уайта, который считал ведущим мотив компетентности, стремление быть способным, добиваться желаемых результатов [20].

Р. Ликерт называет мотивацию «ядром» управления [30]. Д.-С. Синк отмечает [20], что стимулирование работников — серьезная проблема для большинства менеджеров. Он полагает, что мотивация — важный причинный фактор результативности труда, а стимулирование высокой производительности индивида оказывает существенное воздействие на производительность организации. Мотивация ориентирована на процесс и имеет отношение к выбору направления усилий, ценностям и целям, наказаниям и поощрениям [34]. Уравнение действенности имеет вид: $D = f[\text{способность(умение)} \times \text{мотивация}]$ [20]. М. Бламберг и К. Прингл считают, что готовность к труду связана с мотивацией и удовлетворенностью работой [27]. Кроме того, важны возможности и условия труда. Готовность, возможности и условия труда интегрируясь, задают его фактическую результативность. В целом, добиться высокого уровня труда можно двумя основными путями: подбирая людей с внутренней, специфической мотивацией или путем внешнего удовлетворения желаний и нужд. Методов здесь несколько, например, в теории позитивного подкрепления Б. Ф. Скиннера [33] результативность в значительной мере опосредуется системой деятельности, а также общим управленческим процессом руководства, подкрепляющего активность. В теории А. Этциони мотивация связывается с целями — будущими состояниями, желательными для индивида или организационной системы [28]. Г. Саймон считает, что цели можно рассматривать в качестве осознаваемых ограничений, связанных актуальным и прогнозируемым состояниями, основаны на анализе прошлых и будущих нужд и желаний [32]. Цели предполагают выделение и реализацию ресурсов, необходимых для их достижения. Управление по целям — ведущий подход, используемый менеджерами для придания постановке целей операционального характера. П. Друкеру [4] осознал важность определения взаимных целей для руководителя и подчиненного: задача руководства заключается в том, чтобы уравновесить разнообразные потребности и цели. Вовлечение работников должно, кроме понимания необходимости достижений и инноваций, обеспечивать совместимость целей индивида, группы и организации, дать простор творчеству, способствовать формированию и развитию сотрудничества и координации, развивать приверженность делу и приводить к росту результативности.

Х. Лейбенштейн в теории «Х-эффективности» [31], опровергает принцип коллективной максимизации полезности, типичный для «экономического человека: организации/фирмы, также как и индивиды, не максимизируют свои доходы и не минимизируют свои затраты. Одна из причин — разница мотиваций и целей индивидов и фирмы. Д. Стиглиц отмечает, например, что менеджеры крупных корпораций не заинтересованы в максимальных прибылях, так как это связано с повышенным риском. Более реален принцип эффективности долевого участия в прибылях работников организаций: увязав доходы работников фирмы в пропорции от ее валового дохода, можно достичь высокой эффективности за счет стабильной материальной заинтересованности работников, их психологического согласования с целями фирмы [20]. Однако, С. В. Малаховым показано, что осмысление долевого участия имеет «точку перегиба»: до нее индивид оценивает прежде всего долю, им не получаемую, что стимулирует активность, а после нее — индивид начинает обращать внимание на абсолютную величину получаемой им доли, рост активности уменьшается. При Л-динамике реализуется двухстадийный процесс субъективной оценки «чужое-свое». Соответственно, в случае У-динамики алгоритм обратен — «свое-чужое» [8]. Часть работников, по мере роста общих доходов, начинает чувствовать себя ущемленными, и их мотивация следования целям фирмы снижается, возникнет феномен компенсаторного поведения, описанный П. Кадерьяком — индивид начинает искать источники и пути, компенсирующие неудовлетворительное распределение, в форме постороннего заработка, снижения интенсивности и качества труда и т.д. [14; 20].

Итак, трудовая мотивация — процесс наполнения стимулов смыслами, содержащимися в деятельности или приписываемыми ей. Трудовая мотивация — ведущий фактор продуктивности деятельности и удовлетворенности ею. Согласование целей организации и индивидуальных целей работников, присвоение индивидуальных целей организации, учет организацией индивидуальных запросов и требований ее членов осуществляются путем выработки и использования норм организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л., ЛГУ, 1968.
2. Арпентьева М. Р. Профессиональная культура личности: между профессионализмом и профессиональной карьерой // Материалы XVIII Международной теоретико-методологической конференции «Профессиональная культура российской интеллигенции: преемственность, развитие, факторы трансформации». 30 марта 2017 г. Москва. — М.: РГГУ, 2017.
3. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности. М., МГУ, 1979.
4. Друкер П. Ф. Управление, нацеленное на результаты. Сер. Психотехнологии и эффективный менеджмент. Кн. 13. М., 1992.
5. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. М., Наука, 1988.
6. Кокурина И. Г. Методика изучения трудовой мотивации: учебно-методическое пособие для студентов факультетов психологии гос. университетов. М., МГУ, 1990.

7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., Наука, 1975.
8. Малахов С. В. Основы экономической психологии. М., Наука, 1992.
9. Минигалиева М. Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. — Калуга: КГУ им. К. Э. Циолковского, 2012.
10. Мотивация экономической деятельности. Сб. трудов ВНИИСИ. Вып. 11. М., ВНИИСИ, 1980.
11. Мотивационный механизм формирования трудовой активности / Под ред. М. А. Воейкова, Т. С. Четверниной: Сб. статей Института экономики. М., ИЭ РАН, 1989.
12. Мотивация и поведение человека в сфере труда: Сб. науч. трудов НИИ труда. М., НИИ труда АН СССР, 1990.
13. Мотивация личности (феноменология, закономерности, механизмы формирования). М., Наука, 1982.
14. Промышленная социальная психология/Под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. Л., ЛГУ, 1982.
15. Психологические механизмы регуляции социального поведения: Сб. ст. М., АН СССР, Ин-т психологии, 1979.
16. Патрушев В. Д., Темницкий А. Л. Собственность и отношение к труду//СОЦИС, 1994. № 4.
17. Рапорт В. Ш. Диагностика управления: практический опыт и рекомендации. М.: Наука, 1988.
18. Реньге В. Э. Организационная культура и ее уровни // Alter Ego, № 1, 1991.
19. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. М., Наука, 1986.
20. Синк Д.-С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М., Наука, 1989.
21. Социально-психологические проблемы управленческой деятельности в условиях хозяйственной самостоятельности предприятий: материалы семинара. М., Наука, 1989.
22. Социально-психологические требования к роли руководителя и практические рекомендации по воздействию на коллектив: научно-методическая разработка. М., Наука, 1990.
23. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. М., Наука, 1987.
24. Ядов В. А. Диспозиционная концепция личности // Социальная психология/Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. Л., ЛГУ, 1979.
25. Ядов В. А. Социологические исследования: методология, программа, метод. М., Наука, 1987.
26. Янг С. Системное управление организацией. М., Наука, 1972.
27. Blumberg M., Pringle C. The missing opportunity in Organization research: Some Implication for a theory of Work performance. -Academy of Management review, vol. 7, № 4, 1982.
28. Etzioni A. Modern Organization. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964.
29. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. N.Y., 1959.
30. Lawler E. E. Motivation in Work Organization. Monterey, Calif., Brooks/Coll, 1972.
31. Leibenstein H. Beyond Economic Man. Cambridge, 1976.
32. Simon H. A. On the concept of Organizational Goal. -Administrative Science Quarterly, № 9, 1964.
33. Skinner B. F. Science and Human Behavior. N.Y., Macmillan, 1953.
34. Sziladyi A. D. Management and performance. Santa Monica, CA, 1981.
35. Vroom V.H., Deci E. L. An overview of work motivation. N.Y., 1972.

© Арпентьева Мариям Равильевна (mariam_rav@mail.ru). Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

