

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

В.И. Гуров, доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита

Э.В. Сукманов, ассистент кафедры экономики
Курский государственный университет

Считается, что в основе поведения всегда лежит мотивация, за исключением деятельности, основанной на безусловных рефлексах. Для психолога мотив — это то, что активизирует поведение либо поддерживает и направляет его, как только организм выведен из состояния покоя. «Лишение» приводит к возникновению «потребности», «потребность» вызывает «побуждение», а «побуждение» ведет к «действию». Но потребности не всегда стимулируют поведение, например, потребность в диете, аналогичным образом не всякое поведение, например, проявление любопытства, удовлетворяет потребность. Действительно, многие психологи предпочитают избегать механистической модели мотивации, воплощенной во фразе «активизирует поведение», и просто определяют мотив как «предрасположенность к достижению некоторых основных целей».

На сегодняшний день существует множество теорий мотивации, такие как «Иерархия потребностей А. Маслоу», «Потребность во власти, успехе (достижении целей) и аффилиации Д. МакКеланда», «Двухфакторная модель Герцберга», «Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума», «Теория Х» и «Теория У» Д. Макгрегора», «Мотивационная теория справедливости», «Модель Портера - Лоулера» посредством которых наиболее часто пытаются объяснить мотивы поведения людей. Это не весь спектр мотивационных теорий, однако, именно они оказали значительное влияние на теорию организации.

Тем не менее, все эти теории востребованы не в полной мере, поскольку в отношении их довольно часто высказываются упреки и критические замечания.

Категории теории «Иерархия потребностей А. Маслоу» непригодны для решения практических задач. Мы не можем безоговорочно объяснить наблюдаемое поведение тем или иным мотивом. Отсюда, рассматривая иерархию Маслоу в качестве гипотезы, трудно уяснить, какие наблюдения необходимо провести, чтобы ее опровергнуть. Это критическое замечание относится ко всем видам мотивов. Мотив не всегда может быть логически выведен из поведения вследствие того, что между ними нет однозначного соответствия: один мотив может

быть удовлетворен различными действиями. Так, поведение согласованное и поведение конкурирующее могут вызываться одним и тем же мотивом. Маслоу утверждает, что «...любой человек удовлетворяет свои потребности, начиная с первичных и поднимаясь вверх по иерархии, причем система приоритетов устраняет конфликты между мотивами». Согласно этому, чувство долга принадлежит одному из высших уровней, но иерархия игнорирует тот факт, что люди готовы умереть, выполняя долг, и часто ставят честь выше безопасности или физиологической потребности.

Этим Маслоу хотел показать, что потребности нижних уровней требуют удовлетворения и, следовательно, влияют на поведение человека прежде, чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней. Прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня. Эта иерархия потребностей не абсолютна, так как не содержит некоторого абсолютно точного механизма взаимодействия потребностей и их последовательного «включения», а определяет лишь тенденцию последовательного их «включения». Таким образом, теория Маслоу помогает понять, что лежит в основе стремления работника к труду с учетом изменяющихся условий.

Другой теорией мотивации, оказавшей влияние на ученых, занятых исследованием организаций, является теория, выдвинутая Дэвидом МакКлеландом «Потребность во власти, успехе (достижении целей) и аффилиации» (стремление к принадлежности), который начал с исследования не того, как человек действует, а того, как он мыслит. При этом МакКлеланд использует так называемую проективную методику, основанную на том, что испытуемый словами описывает показываемый ему рисунок. Основная предпосылка заключается в том, что, чем более двусмысленным, неясным является рисунок, тем с большей степенью вероятности в рассказе испытуемого спроецируются его мотивы. МакКлеланд утверждает, что мысли, выраженные в таких рас-

сказах, можно сгруппировать так, что они выделяют три категории человеческих мотивов.

Потребность в достижении целей может быть связана с несколькими потребностями в иерархии Маслоу. По существу, это потребность делать что-либо (то, в чем индивид сравнивает себя с другими) лучше, чем делалось раньше. МакКлеланд утверждает, что руководителю, для того чтобы быть лидером, следует иметь высокую потребность во власти и, что высокая потребность в достижении целей характерна для тех руководителей, которые предпочитают работать в одиночку. Высокая потребность в аффилиации (т. е. потребность в дружеских отношениях, близости и взаимопонимании) может в некоторых случаях приводить к неэффективности работника, вызываемой боязнью ухудшить отношения.

Хотя работа МакКлеланда может быть использована для улучшения организационного климата, составной частью которого является мотивация персонала, в его теории можно оспаривать многое, в том числе методологию исследования и слишком упрощенную классификацию мотивов.

Ещё одной теорией, исходящей из содержательной концепции мотивации, является двухфакторная модель Ф. Герцберга, разработанная во второй половине 1950-х годов. Он выделил две группы побудительных мотивов - гигиенические и мотивационные. Гигиенические мотивы - это мотивы психологические, создающие настрой на труд. Они не являются активными, такую функцию выполняют мотивационные факторы: профессиональное соперничество, служебный рост, обогащение труда элементами творчества. В рамках этой теории развился метод «обогащения труда». Он основан на предположении, что работники должны быть менее заинтересованы в выполнении той или иной работы.

Однако, как и предыдущие теории мотиваций, модель Герцберга была подвержена критике. Так, Н. Кинг утверждает, что, «...возможно, просто отражает субъективизм и предвзятость, характерные для методов самонаблюдения. Руководители, если им предложить описать исключительно благоприятные ситуации, естественно, воспользуются возможностью поговорить о своих успехах; в то же время, если их спросить об исключительно неблагоприятных ситуациях, они будут стремиться обвинить других людей в своих неудачах или сошлутся на «объективные обстоятельства».

«Данный подход, на первый взгляд, напоминает несколько видоизмененный гедонизм (искать удовольствия, избегать огорчений), где понятие удовольствия заменено самовыражением. Традиционное возражение гедонизму (например, то, что мы не можем непосредственно искать удовольствий или избегать огорчений, а можем лишь искать курс действий, следствием которого явились бы огорчения или удовольствия) представляется в данном случае менее уместным, так как Герцберг как раз точно определяет те условия, которые вызывают «страдания» или «психологический рост»».

Рассмотренные содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию. Кроме содержательных разработок существуют процессуальные теории, в которых анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. К ним относят: теорию ожиданий, теорию справедливости и модель Портера-Лоулера.

Теория ожиданий, изложенная в работах Виктора Врума базируется на том, что исполнитель свою мотивацию, т.е. настроенность на совершение каких-то действий или затраты усилий определяет на основе осмысления трех зависимостей:

- соотношения затрат труда и результата труда («...если я сделаю то-то, то получу то-то...»);
- соотношения результата труда и размера вознаграждения («...если я в процессе труда получу то-то, то вознаграждение мне будет такое-то...»);
- соотношения ожидаемого вознаграждения и ценности такого вознаграждения («стоит ли за такое вознаграждение предпринимать такие усилия?»).

«Мотивационная теория справедливости» как раз и выступает в качестве коррекции тех недостатков, которые, по мнению сторонников теории справедливости, свойственны учению В. Врума.

Теория справедливости гласит, что работник при формировании своей мотивации, т.е. настроенности на совершение каких-то действий исходит из субъективной оценки, в основе которой лежат такие сопоставления:

- затраты своего труда и ожидаемая оценка его труда, т.е. размер ожидаемого вознаграждения;
- адекватные затраты труда другого человека и соответствующее им фактическое вознаграждение;

• сопоставление ожидаемого вознаграждения за собственный труд с вознаграждением других людей за аналогичный труд.

При этом человек делает вывод, что если его труд оценивается как минимум не ниже аналогичного труда других людей, то затраты усилий носят оправданный, с его точки зрения, характер и степень мотивации такого человека, как правило, достаточно высока и наоборот.

Лайман Портер и Эдвард Лаулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. Согласно этой модели достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей, а также осознания им своей роли.

Уровень затрачиваемых работником усилий зависит от ценности ожидаемого, вознаграждения и его веры в справедливость такого вознаграждения. При этом для работника имеют весьма важное значение как внутреннее вознаграждение (самоуважение, удовлетворение от работы и ее результата, понимание и осознание своей компетентности), так и внешнее (оплата, премия, похвала, продвижение по карьерной лестнице и т.д.). Вывод авторов этой модели сводится к следующему: результативный труд ведет к удовлетворению работника, а не наоборот, как чаще полагают многие исследователи этой проблемы.

В то же самое время (так же, как и применительно к другим теориям) следует помнить о том, что такая логика выявления мотивации носит лишь частный характер. Она не может быть использована применительно к любому работнику. Даже среди весьма высокопрофессиональных работников можно встретить таких, которые стремятся к получению вознаграждения только в денежной форме.

Детальный анализ современных теорий и моделей мотивации позволяет не только в методологическом плане обосновать некоторые теоретические вопросы, но и может быть использован при разработке новой системы оплаты труда и её разновидностей, позволяющих обеспечить тесную связь доходов работника и результативности производства. Наиболее дискуссионным, спорным и слабо разработанным в методологическом плане вопросом является обоснование степени важности и приоритетности трех видов интересов: общественных, коллективных и личных. До недавнего времени среди ученых бесспорно принимался тезис о приоритетности общественных интересов над коллективными и личными интересами. По

степени значимости их относительная субординация выглядела следующим образом. Абсолютизация тезиса о главенствующей роли во всех случаях общественных интересов, превратившегося в то время в очередную догму, привела к недооценке значения коллективных и личностных интересов. Развитие рыночных отношений изменили акценты приоритетности в системе интересов. Появились прямопротивоположные существовавшим точки зрения, которые сейчас доминируют в экономической литературе и дискуссиях. Их суть сводится к приоритету личных интересов над коллективными и общественными. Обоснования сводятся к следующему. Удовлетворяя личные потребности и интересы, работники создают продукт, что является условием получения прибыли (дохода) предприятием и национального дохода (ВНП) обществом. Такой подход, аргументирующий приоритет личных интересов, представляется более реальным и точным. По нашему мнению, в отдельных случаях может быть определяющим не личный, а, например, общественный (экологический интерес, национальная безопасность и т.п.), или коллективный интерес (производство конкурентоспособной продукции и т.п.). Возможны варианты, когда по значимости сложно или просто невозможно выделить какой-то один интерес. Вероятно, могут быть ситуации, при которых удовлетворение общественного или коллективного интереса, например, является условием удовлетворения интереса личного и т.д.

Литература

1. Волгин Н.А. Стимулирование производственного труда. - Брянск, 1995. - 264 с.
2. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учеб. - М.: «Дело», 2000. - 392 с.
3. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. - М.: «ИНФРА-М», 1999. - 692 с.
4. Макаренко М.В. Производственный менеджмент: Учебное пособие для вузов. - М.: Издательство ПРИОР, 1998. - 384 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 2000. - 704 с.
6. Роджерс Ф.Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: Человек - фирма - маркетинг. - М.: Прогресс, 1990. - 280 с.
7. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие - 2-е изд. - М.: «Дело», 2000. - 272 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения: Учебник для вузов - 2-е издание. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. - 272 с.