

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В СОЦИОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ ФИЛОСОФИИ

Федотов Владимир Владимирович

Доцент, Российский Университет Транспорта

vladimirfedotov1@yandex.ru

MAIN THEORIES OF WORK MOTIVATION IN SOCIOLOGY AND SOCIAL PHILOSOPHY

V. Fedotov

Summary: The article discusses the main schools and theories of human labor activity motivation, recognized in the framework of sociological science. The importance of procedural theories of labor motivation for socio-philosophical knowledge is noted. The combination of the ideas of justice, participation and satisfaction in the main approaches to work make it possible to reveal the philosophical potential of these theories. The need for belonging provides a person with a desire to be needed, both in the social sphere and in the professional one. The need of the individual for belonging is directly related to the need for communication and self-realization, which allows us to consider labor motivation as a subject of socio-philosophical knowledge.

Keywords: labor motivation, justice, need, self-realization, personality.

Аннотация: В статье рассмотрены основные школы и теории мотивации трудовой деятельности человека, признанные в рамках социологической науки. Отмечается значение процессуальных теорий мотивации труда для социально-философского знания. Сочетание в основных подходах к труду идей справедливости, сопричастности и удовлетворенности позволяют раскрыть философских потенциал данных теорий. Потребность в принадлежности обеспечивает человеку желание быть нужным, причём как в социальной сфере, так и в профессиональной. Потребность личности в сопричастности непосредственно связана с потребностью в общении и самореализацией, что позволяет рассматривать трудовую мотивацию в качестве предмета социально-философского знания.

Ключевые слова: мотивация труда, справедливость, потребность, самореализация, личность.

Вопросы мотивации труда работника традиционно находятся в фокусе внимания отдельных социально-экономических дисциплин, прежде всего, социологии и менеджмента. В русле социально-философской проблематики трудовая мотивация рассматривается как компонент общей проблемы личности, позволяющий подробно раскрыть метафизические основы человеческой мотивации, побуждений в трудовой деятельности и потребностей индивида. Вместе с тем основные теории трудовой мотивации обычно решают чисто утилитарные задачи, позволяя повышать производительность и эффективность труда, и лишь в сухом остатке сохраняя свою социально-философскую подоплеку. Мотивация является одним из главных факторов качественной работы коллектива, а значит и предприятия в целом. Сама мотивационная система должна отвечать запросам сотрудников, а сам работодатель должен находить правильные способы в системе мотивации трудовой деятельности персонала.

Школа научного менеджмента Ф. Тейлора является классическим направлением теоретической мысли в данной сфере. Для Тейлора основным в системе мотивации труда является её повышение за счёт более чёткой увязки результатов труда и получаемого денежного вознаграждения. Иными словами, по мнению Тейлора, мотивировать можно только путём денег и пониманием работников связи его труда и заработка. Мотивация в его понимании важна, она направляет работников и наполняет качественное выполнение их трудовой функ-

ции особым смыслом [4, с. 75].

Школа поведенческих наук рассматривает роль отдельно взятого работника в работе организации. Значимыми фигурами здесь можно считать Д. МакГрегора и Ф. Герцберга. Д. МакГрегор, являясь создателем теории «Х» и теории «Y», был сторонником мнения о том, что мотивация эффективна тогда, когда человек имеет желание работать, когда он видит свою цель и хочет создавать пути к решению проблемы. Иными словами, если есть желание трудиться, мотивация нужна и важна. Теория «Х» предполагает собой то, что человек по своей природе ленив, он не желает брать на себя ответственность, он ленив и безразличен к происходящему. Мотивировать таких людей к труду очень трудно. Главным стимулом для них может стать лишь материальное вознаграждение или принуждение к труду. Согласно теории «Y» все работники активны и амбициозны. Они готовы брать на себя ответственность и проявляют инициативу, поэтому вопрос мотивации здесь достаточно прост. Такие сотрудники получают удовольствие от своей работы, нужно всего лишь заинтересовать их.

Существует двухфакторная теория Ф. Герцберга, согласно которой человек удовлетворён или не удовлетворён работой из-за влияния двух факторов: «гигиенического» и «мотивационного». Отсутствие первых влияет на неудовлетворённость работой, но своим наличием не мотивируют человека. А вот отсутствие мотивации не ведёт к неудовлетворённости. При наличии мотивации

человек хочет работать, он удовлетворён ею, что и повышает результат его деятельности [8, с. 207].

Теория иерархии потребностей А. Маслоу представляет собой «пирамиду», которая отражает потребности человека, сформированные по определённым признакам. Всего выделяется пять уровней потребностей человека:

1. Физиологические потребности человека являются фундаментом всей мотивационно-потребностной сферы человека. Прежде всего к ним относят потребности в пище, воде, крыше над головой и потребность в продолжении рода. Именно после удовлетворения данных потребностей наступает развитие других. Очень важно их удовлетворение, так как такие потребности определяют поддержание жизни человека;
2. Потребность в безопасности отражает то, что каждый человек хочет и должен быть защищён. Причём, такая безопасность касается не только его жизни, но и гарантий, социального положения, прав и личного пространства;
3. Социальные потребности. Каждый человек стремится быть в социуме. Это касается дружбы, любви, общения. Именно то, насколько для человека важны социальные потребности, определяет, в первую очередь, его характер;
4. Потребность в оценке и уважении. Данная группа потребностей представляет собой совокупность двух подгрупп потребностей: потребность в самоуважении и потребность в уважении со стороны других людей. Стоит отметить, что данные подгруппы зависимы друг от друга.
5. Потребность в самореализации. Достаточно важная группа потребностей. Именно благодаря потребности в самоуважении человек развивается и ставит перед собой высокие цели.

Согласно теории Маслоу, отдельные потребности влияют на поведение человека в соответствии с двумя принципами:

1. Принцип дефицита. Человек никогда не бывает удовлетворён полностью. После того, как удовлетворяется одна потребность, сразу же появляется другая. В каждой последующей потребности человек видит уже новый смысл и стремится к их удовлетворению;
2. Принцип приоритета. Как правило, люди всегда хотят чего-то большего, чем они уже имеют. То, чего они хотят, напрямую зависит от того, что они уже умеют. Маслоу отмечал, что существует определённая последовательность, в соответствии с которой человек удовлетворяет свои потребности. По его мнению, потребности способны «активироваться» в строго определённом порядке [1, с. 12].

Базовыми являются физиологические потребности, без достижения которых невозможно достижение ни одной потребности других групп. Это вполне логично, ведь при недостатке или отсутствии еды человек не сможет работать, учиться и, тем более, поддерживать жизнедеятельность. Стоит отметить, что группы потребностей возрастают от физиологических. Пирамида потребностей влияет на систему мотивации труда. Это можно объяснить тем, что при удовлетворении одной потребности человек стремится к удовлетворению следующей потребности – более высокого уровня. Удовлетворение первичных потребностей приводит к появлению желания, например, в получении более высокой должности, а значит затем к потребности в уважении со стороны коллег и личностный росте.

Продолжением развития теории потребностей А. Маслоу можно считать теорию К. Адельфера. Основной мыслью данной теории является то, что потребности человека состоят из трёх уровней: E - потребности в выживании и существовании человека; R - потребность в общении с другими людьми и G - потребность в личностном росте и саморазвитии. Главным отличием теории Маслоу от теории Адельфера становятся разные взгляды на удовлетворение потребностей у этих учёных. Первый считал, что потребности более низкого уровня при их удовлетворении обеспечивают желание человека удовлетворить вышерасположенные потребности. Идея К. Адельфера заключается в том, что потребности трёх сформулированных уровней могут в одинаковой степени влиять на поведение человека. К тому же, согласно теории данного автора, неудовлетворённость потребности одного уровня может быть компенсирована с помощью удовлетворения потребности другого уровня [6, с. 77].

Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда основывается на том, что каждая организация даёт человеку возможность реализовать себя на трёх высших уровнях потребностей: во власти, в успехе и в принадлежности. Потребность во власти удовлетворяется за счёт получения человеком более престижного положения относительно других. Удовлетворение такой потребности, как правило, повышает самооценку и в большинстве случаев повышает его производительность. Потребность в успехе заключается в желании работника реализовать себя в профессиональной или непрофессиональной сферах. Чаще всего потребность в успехе удовлетворяется путём выполнения какого-либо сложного для него задания, повышения или поощрения (награждения). Таким образом, содержательные теории мотивации основное внимание уделяют потребностям человека, как базовому фактору, побуждающему его к деятельности.

Процессуальные теории более сложны в своём по-

нимании. Они отражают формирование целей человека, его распределение сил при достижении результата и его поведение в процессе деятельности. Другими словами, содержательные теории мотивации описывают содержание деятельности людей, а процессуальные - её процесс. Если содержательные теории оцениваются исключительно на потребностях человека, то процессуальные не считают их единственной составляющей [2, с. 85].

Теория справедливости, основоположником которой является Дж. Стейси Адамс, предполагает собой изучение соотношения вклада человека в его трудовую деятельность. Согласно этой теории, сотрудник сравнивает полезность своей деятельности и вознаграждение, которое он получит. Для сотрудника важен ещё и показатель дохода других сотрудников. Он как бы делает вывод о справедливости своего вознаграждения. При этом учитывается не только отношения человека к организации, но и то, что человек получил от неё. Другими словами, если вклад человека в работу был большим, но он получил заработную плату ниже, чем ожидалось, то человек понимает, что его работа была сделана без положительного эффекта для него самого. Как известно, справедливость способна развивать гармоничную работу организации, укреплять и развивать взаимоотношения внутри коллектива, повышать авторитет руководителя и облегчать работу с кадрами. А вот несправедливость, наоборот, несет разрушительный характер. Человек, столкнувшийся с несправедливостью, не станет добросовестно выполнять работу и может отреагировать достаточно непредсказуемо [7, с. 34].

Теория ожиданий Виктора Врума определяет зависимость между действиями и поступками человека и возможными результатами. В основе мотивационных механизмов человеческого поведения лежат три основных понятия:

1. Ожидания того, что затраченные работником усилия приведут к ожидаемому результату;
2. Инструментальность. Под этим понятием принято понимать осознание человеком того, что выполненные работы и достижение определённого результата являются основным условием (инструментом) для получения вознаграждения;
3. Валентность – значимость вознаграждения для человека.

Всегда важно поддерживать у работников высокую мотивацию. Если человек не будет мотивирован, он не

сможет выполнять работу для получения высоких результатов. Именно поэтому руководителю важно понять, что именно является для человека важным мотивирующим фактором: одни хотят уверенности в завтрашнем дне, другие ожидают карьерного роста, третьим достаточно удобного рабочего места.

Разработчиком теории постановки целей стал Э. Лок. Данная теория предполагает то, что мотивацию работника можно повысить за счёт постановки определённой цели, причём, чем сложнее цель, тем больше мотивация. Такая теория, в первую очередь, касается людей с высоким уровнем потребностей в самореализации. Именно они стараются развивать свои навыки, получать необходимые знания. Если человеку с низкой мотивацией предоставить работу, уровень которой на много выше ожидаемого, это не принесёт никакой пользы и даже может усугубить ситуацию. Концепция партисипативного управления действует в основном на объяснении социального участия человека в организации. Если работник принимает участие во внутриорганизационной деятельности, он становится вдохновлённым и удовлетворённым, его работа становится лучше. Такой сотрудник, как правило, приносит организации большую пользу, он сосредоточен в работе и принимает инициативу при решении каких-либо вопросов [5, с. 124].

Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера, название которой подсказывает нам своих авторов, основана на теории справедливости, однако процесс мотивации в этой концепции раскрывается с иной стороны. Согласно этой теории, работа, произведённая человеком, зависит лишь от него самого. Для качественного труда важны три составляющие: затраченные усилия, характер и желание человека, и осознание того, что принесёт его работа для деятельности всей организации. Работа над собой, мотивация со стороны менеджера и внутренние установки могут оказать огромное влияние на трудовую деятельность [3, с. 319].

Итак, содержательные и процессуальные теории различны по своей природе и способу воздействия. Одни действуют на основе сущности, а другие – на основе деятельности. Процессуальные теории описывают нам выходы из ситуации своеобразного кризиса в мотивации. Выбирая ту или иную теорию, можно выйти на верный путь мотивации и составить такую систему мотивации труда в организации, которая будет её развивать и приносить определённую пользу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдрахманов М.К. Системы трудовой мотивации и стимулирования труда // Уральский научный вестник. 2017. Т. 3. № 2. С. 011-013.
2. Василенко О.А. Управление трудовой мотивацией персонала на коммерческом предприятии // Менеджмент в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 83-91.
3. Иглицкая Е.А. Особенности трудовой мотивации персонала в современных условиях // Мотивация и оплата труда. 2017. № 4. С. 318-319.

4. Карпов А.Б., Смирнова М.В. Эволюция системных представлений о трудовой мотивации // Системная психология и социология. 2020. № 4 (36). С. 70-83.
5. Климова А.С. Мотивация личности в трудовой деятельности, основные аспекты // Ростовский научный вестник. 2021. № 10. С. 123-124.
6. Пронин В.Ю. Теоретико-методологические основы понятия трудовой мотивации в социологии // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2021. № 4. С. 75-82.
7. Смирнова М.Е. Управление трудовой мотивацией: современные проблемы с учетом исторических основ // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. Т. 6. № 2. С. 33-35.
8. Цебро Ю.А., Жук С.С. Зарубежный опыт управления трудовой мотивацией человеческих ресурсов проекта // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 1-1 (26). С. 206-208.

© Федотов Владимир Владимирович (vladimirfedotov1@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Российский университет транспорта