

УДК 331.108.26
ББК 65.9(2)240
Х-13

Хазур Фатима Рашидовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры экономических, гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала Майкопского государственного технологического университета, т.: 8(988)4784676

**ВКЛАД ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ В ИССЛЕДОВАНИИ МОТИВАЦИИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(рецензирована)**

Историческое первенство в изучении проблемы мотивации и стимулирования труда, принадлежит зарубежным ученым. Первыми, столкнувшись с данной проблемой, актуальность которой высока в странах с развитой рыночной экономикой, они заложили основы ее дальнейшего изучения.

Ключевые слова: труд, мотивы трудовой деятельности, мотивация труда, концепции мотивации труда.

Khagur Fatima Rashidovna, Candidate of Sociology, associate professor of the Department of Economics, Humanities and Natural Sciences of Maikop State Technological University branch, tel.: 8 (988) 4784676.

**CONTRIBUTION OF FOREIGN SCIENTISTS IN THE STUDY
OF LABOR MOTIVATION
(Reviewed)**

Historical superiority in the study of motivation and stimulation of labor belongs to foreign scientists. They were the first who faced this problem, the relevance of which is high in countries with developed market economies, and they laid the foundations for further examination.

Keywords: work, labor motivation, work motivation, work motivation concept.

Исследование проблемы мотивации труда занимает особое место среди других исследований, посвященных трудовой деятельности. Она является объектом изучения многих ученых, как и у нас в стране, так и за рубежом. Но необходимо отметить, что историческое первенство в изучении проблемы мотивации труда и мотивов, определяющих сам процесс мотивации, принадлежит зарубежным ученым. Первыми, столкнувшись с проблемой, актуальность которой особенно высока в обществах с развитой рыночной экономикой, они заложили основы её дальнейшего изучения. Особый вклад в изучение мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, и многие другие. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации труда, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий [1].

Более ста лет назад К. Маркс обосновал революционную идею о том, что в перспективе, с развитием общества, в условиях социализма и коммунизма, труд сам по себе станет источником удовлетворения, потребностью человека. Марксистская концепция гуманизации труда относится не только к проблеме его общественной полезности, но и к смыслу самого акта трудовой деятельности. Это значит, что благодаря социальным преобразованиям и техническим достижениям труд станет сам по себе источником удовлетворения, способом самоосуществления человека. Не следует

забывать, что такая концепция была выдвинута в период, когда капиталистическая индустриализация осуществлялась за счет в высшей степени бесчеловечных условий труда, его отчуждения. Трудно представить более тяжелые физически и психологически, более изнурительные условия труда. Тем необычнее казалась в этих условиях концепция К. Маркса [2].

Как известно, в начале прошлого века американский инженер Ф.У. Тейлор сформулировал принципы эффективной организации труда. Эти принципы, продиктованные существовавшими тогда социальными и технологическими условиями, были направлены к одной цели: добиться большего роста производительности труда. Тейлор положил начало серии исследований, получивших в дальнейшем широкое развитие. В области труда его идея сводилась к тому, что одна и та же работа может выполняться различными путями и различными движениями. Задача состояла в том, чтобы найти наиболее рациональный путь. Основная характеристика тейлоризма заключена в принципе простого труда. В соответствии с этим принципом сложный труд считается менее продуктивным, чем простой труд (который состоит из одной операции или небольшого числа операций). Применение принципа упрощения труда дало такой тип организации труда, как сборочная линия. Наиболее совершенную форму он получил на автомобильных заводах, хотя нашел использование и в других производствах. Тип такой организации труда был взаимосвязан со значительным ростом его эффективности, но несмотря на это, за ним последовали нелегкие последствия для человека. Труд, который осуществляется в рамках такой организации, присущее в большинстве случаев монотонность. При выполнении такого труда практически исчезает творчество. Бывают и такие случаи, когда сотрудники не владеют информацией, какой конечный продукт получится, в создании которого они участвуют. Тейлор писал: «Трудность нахождения человека, который соединял бы разнообразные познавательные и различные умственные и душевные качества, необходимые для исполнения всех обязанностей, возлагаемых на этих людей, явствуется из списка девяти качеств, требующихся для идеального человека: образование, специальные или технические познания, физическая сила или ловкость, такт, энергия, решительность или здравый смысл, крепкое здоровье» [3, с. 274]. Все это приводит к осознанию того, что «... в связи с появлением существенных различий в специфике управленческого и исполнительского труда в большинстве случаев для выработки планов требуется один тип людей, а для выполнения самой работы – совершенно другой» [4, с. 29]. Это требует структуризации функций персонала. Сегодня Тейлора называют родоначальником содержательной теории мотивации. Он указывал, что человеком движет желание удовлетворять потребности, которые возрастают, а для этого необходимо зарабатывать все больше и больше денег. Эта мысль созвучна с мнением К. Маркса и Ф. Энгельса, которые подчеркивали, что «... процесс удовлетворения потребностей есть в сущности процесс присвоения человеком той или иной формы деятельности, определяемой общественным развитием» [2, с. 14].

Как показывают исследования, проведенные за последнее время, принцип простого труда не является единственным для достижения высокой экономической эффективности при отсутствии полной автоматизации. Он был необходим для развивающейся капиталистической индустрии первой половины XX века. И не случайно этот принцип был сформулирован и применен в широком масштабе в США. Теоретическая основа возникновения школ «человеческих отношений» и «человеческих ресурсов» в управлении – многочисленные исследования в области мотивации. У людей есть желания и высокие стремления, и их не становится меньше при командно-административном стиле управления. Это ярко показал

эксперимент, проведенный в Хоторне в 1930-х годах профессором Гарвардского университета Элтоном Мейо.

Д. Мак-Грегор отмечал, что в 1950-х и начале 60-х годов на процессы планирования трудовой деятельности значительно повлияли работы А. Маслоу. Учения А. Маслоу и Д. Мак-Грегора способствовали изменению взгляда, что низкий моральный дух и плохое поведение вызывают отсутствие этики трудовой деятельности у работников, а не плохая организация труда. Теория Абрахама Маслоу основана на том, что потребности имеют иерархическую структуру и могут быть упорядочены по мере возрастания их важности для человека, т.е. прежде, чем потребность следующего уровня начнет влиять на поведение человека, должна быть в основном удовлетворена потребность более низкого уровня.

Дуглас Мак-Грегор предложил в 1960 г. в своей книге «The Human Side of Enterprise» («Человеческая сторона предприятия») два подхода к управлению персоналом, впоследствии ставших культовыми теориями мотивации, – теорию X и теорию Y. Согласно теории X, средний работник генетически не хочет работать и всеми возможными способами пытается избежать работы. В ответ на подобное поведение возможны только жесткие методы мотивации – мотивация на страхе потерять работу, тотальный контроль. Мак-Грегор считал, что теория X идеально подходит для массового производства, где четко структурирован производственный цикл, от работника требуются следование инструкциями заданный уровень производительности труда. Он считал, что в условиях интеллектуализации общества, существенного сокращения массовых и серийных производств требуется поощрение индивидуальных инициатив работников. Таких людей следует рассматривать как ценный актив, конкурентный ресурс современной организации. Если связать данный контекст с категориями «лидерство» и «власть», то можно сказать, что теория X ориентирована на авторитарный стиль руководства, ведущий к жесткому регулированию и контролю всех составляющих организационного поведения, а теория Y – на демократический стиль управления [5].

Р. Джонсон и Уильям Дж. Оучи (1943) попытались ответить на вопросы: почему японские менеджеры смогли превзойти американцев не только в Японии, но и в самих Соединенных Штатах? В чем причины этого и чему американцы должны научиться у японцев? Проведя многочисленные исследования различий управленческих подходов японской и американской культуры управления, ученые разведали миф о том, что японский стиль управления успешен только лишь потому, что он неразрывно связан с японской культурой, вследствие чего он отсутствует в США.

Дэвид Кларенс Мак-Клелланд (1917-1998) предложил теорию мотивации трудовой деятельности, которая делала упор на потребности высших уровней – власть, успех и причастность. Согласно теории Мак-Клелланда, если у индивида есть эти потребности, то он будет прилагать усилия, которые его приведут к их удовлетворению. Эта группа потребностей развивается под воздействием жизненных обстоятельств, опыта, обучения. Люди, у которых развита потребность в причастности, заинтересованы в знакомых, в оказании помощи другим; работников с такой потребностью можно заинтересовать обширной социальной работой в организации. Потребность в успехе проявляется не в том, что данный работник провозглашает свой успех, а в процессе, который доводит работу до успешного завершения. Такого рода работникам свойствен умеренный уровень риска, и они предпочитают брать личную ответственность за поиск решения проблемы. С целью мотивирования такого работника управленцу необходимо поручать ему задачи с умеренным уровнем риска, предоставлять полномочия для развития инициативы и регулярно поощрять за достигнутые результаты.

Во второй половине 50-х годов Ф. Херцберг разработал еще одну модель мотивации, основанную на потребностях. Согласно теории Херцберга, положительные гигиенические факторы не мотивируют работников повышать трудовую активность, а являются гарантией его лояльности данному работодателю. К ним относятся: заработная плата и премии, административная политика руководства и организации в целом, отношения с коллегами, контроль, статус, условия работы, гарантия занятости и личная жизнь. В то же время мотивационные факторы – достижения, признание, работа как таковая, ответственность и карьерный рост – не влияют на лояльность, но повышают трудовую активность, заставляя работников достигать лучших результатов. Херцберг предложил «систему обогащения труда», которая направлена на возможность реализации работником всего спектра личных мотивов и целей, соответствующих ценностям. Теория обогащения труда основана на предположении, что работники должны быть лично заинтересованы в выполнении той или иной работы.

Кроме мотивационных теорий еще выделяют процессуальные теории мотивации – теорию трудовой мотивации Аткинсона, теорию ожиданий Врума, теорию справедливости Адамса, теорию Портера-Лоулера.

Джон Аткинсон создал теорию, согласно которой трудовая активность человека является следствием взаимодействия его индивидуальных качеств и ситуации ее восприятия. В рамках данной теории мотивация представляет собой взаимосвязь следующих элементов: стремления к успеху, избегания неудач, вероятности успеха, привлекательности успеха и благосостояния. Человек, полагает Аткинсон, чаще всего ориентирован на положительный результат, если на подсознательном уровне стремится выполнять несложные задачи. Людям, которые стремятся к успеху, самореализации, свойственно стремление выполнять более сложные функции. Положительный результат возможен в условиях, когда для выполнения конкретной задачи в строго регламентированный срок выбран конкретный работник.

Виктор Врум (1932) предложил теорию ожиданий, согласно которой человек ожидает, что его поведение приведет к достижению поставленных перед ним личных целей [6]. В рамках данной теории ожидание представляет собой ту оценочную категорию, которая позволяет определить вероятность наступления некоторого события. Анализируя мотивацию труда, теория ожидания рассматривает взаимодействие трех составляющих. К ним относятся: затраты труда – это: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение; валентность, т.е. относительная степень удовлетворенности вознаграждением. Эффективность мотивации можно достичь в том случае, когда сотрудники уверены, что их усилия приведут к достижению особого вознаграждения. Мотивация ослабевает, когда вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается сотрудниками невысоко.

Теория справедливости подразумевает, что работники всегда оценивают субъективно взаимосвязь затраченных усилий со своим вознаграждением, сравнивают с вознаграждением других сотрудников. Если они считают, что имеет место несправедливость, то снижается результативность их труда. На практике причинами справедливости такого вида являются, как правило, недостатки в организации материального стимулирования, систем оплаты труда, уравниловка в распределительных отношениях.

Л. Портером и Э. Лоулером была разработана синтетическая теория мотивации, которая предусматривает элементы теории справедливости и теории ожидания. Согласно данной теории мотивация это функция потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения. Одним из основных выводов Портера и

Лоулера является то результативный труд всегда ведет к удовлетворению потребностей работника.

Таким образом, вывод очевиден: огромное значение в исследовании мотивации труда сыграли такие ученые, как Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, Р. Джонсон, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий.

Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. Многие модели и теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения об изучаемом феномене. Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и необходимо отметить, что эти теории и модели, созданные зарубежными учеными, – продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях.

Литература:

1. Ачмиз Ф.Р. Удовлетворенность трудом как один из основных результатов эффективности социального управления в условиях рыночных отношений: автореф. дис. ... на соиск. уч. степ. канд. социолог. наук / Адыг. гос. ун-т. Майкоп, 2006. 188 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 3. М., 1961. 545 с.
3. Тейлор Ф. Научная организация труда. М.: Транспечать, 1924. С. 274, 289.
4. Тейлор Ф. Принцип научного менеджмента / пер. с англ. М.: ИНФРА, 1991.
5. McClelland D. *The Achieving Society*. Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1961. P. 102.
5. Хагур Ф.Р. Значение теорий Д. Мак-Грегора в определении стилей и подходов к управлению // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 ч. Ч. 5. Тамбов: Юком, 2013. С. 132-133.
6. Vroom V.H. *Work and Motivation*. N.Y., 1964.

References:

1. *Achmiz F.R. Satisfaction with work as one of the main results of social management in the conditions of market relations: abstract of dis. ... Cand. of Sociology / Adygh state Univ. Maikop, 2006. 188 p.*
2. *Marx K., Engels F., Works. V. 3. M., 1961. 545 p.*
3. *Taylor F. Scientific organization of labor. M.: Transpechat, 1924. P. 274, 289.*
4. *Taylor F. The principle of scientific management / tr. from English. M.: INFRA 1991.*
5. *McClelland D. The Achieving Society. Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1961. P. 102.*
5. *Khagur F.R. Meaning of D. MacGregor's theories in the definition of styles and approaches to the management // Science, education and society: problems and prospects of development: collection of scientific papers on the materials of the International scientific-practical conference: 10 pm, Part 5. Tambov: Ucom, 2013. P. 132-133.*
6. *Vroom V.H. Work and Motivation. N.Y., 1964.*