

УДК 005.34

*Иванова Е.А., кандидат экономических наук, доцент кафедры
«Экономика и менеджмент»*

ДГТУ

Россия, г. Ростов-на-Дону

Хейгетян С.В.

магистрант

1 курс, факультет «Инновационный бизнес и менеджмент»

ДГТУ,

Россия, г. Ростов-на-Дону

КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ: СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Статья посвящена теоретическому обзору существующих концепций мотивации. В хронологическом порядке проведено обобщение информации о содержательных и процессуальных теориях мотивации. Проведен анализ основных теорий зарубежных ученых, занимавшихся исследованием проблематики мотивации работников. Раскрыта сущность и основные подходы к основным концепциям мотивации.

Ключевые слова: потребность, мотивация, теория, концепция, процессуальные и содержательные теории.

The article is devoted to the review of existing theoretical concepts of motivation. In chronological order, the generalization of information on substantive and procedural theories of motivation. The analysis of the main theories of foreign scientists involved in the study of the problems of motivating employees. The essence and the approaches to the basic concepts of motivation.

Keywords: need, motivation, theory, concept, procedural and substantive theory.

Мотивация – это широкое и многогранное явление, используемое в разнообразных общественных науках. Мотивация уже многие века привлекает внимание великих умов человечества.

Исследование мотивации, как функции управления, требует, прежде всего, анализа состояния изученности этой проблемы в научной литературе.

Учитывая, что мотивация как научное явление является понятием многогранным и широким и используется в различных общественных науках, она сохраняет свою актуальность для ученых на протяжении многих лет.

Важная роль в изучении мотивации принадлежит исследованиям зарубежных ученых. Зарубежный опыт развития мотивации охватывает ее эволюцию от категории воздействия на человека к основной функции менеджмента. Основное внимание первых исследователей мотивации сосредоточивалось преимущественно на вопросе влияния на работника с целью повышения производительности труда и обеспечения высокой доходности. Развитие экономических отношений, социализация общества привели к изменению взглядов на мотивацию. "Человеческие отношения", "производственные отношения", "концепция эффективного персонала" – мотивационные направления, разработанные Ф. Тейлором, А. Маслоу, К.Альдерфером, Д. Мак-Грегором, Д. Мак-Клелландом, Ф. Герцбергом, В. Врумом, А. Портером, Е. Лоулером, которые не потеряли своей актуальности до наших дней.

Исторически сложилось две концепции в теории мотивации: экономическая рациональность и психологическая концепция.

Основоположником первой был Ф. Тейлор - автор теории научного управления. Он рассматривал мотивационную основу исключительно с точки зрения экономической рациональности. Тейлор считал, что мотивационной силой, на которую реагирует работник, являются исключительно экономические стимулы. Недостатком данной концепции является игнорирование других потребностей и мотивов работников и абсолютное сосредоточение только на работе, без учета социальных аспектов человеческого поведения.

Противоположный подход, опробованный на заводе Западной электрической компании в г. Хотторн (США), показал, что мотивация труда состоит из многих факторов, а не только из заработной платы. Эти исследования показали, что благоприятный моральный климат в коллективе повышает производительность труда, поэтому эффективность зависит не только от платных и экономических стимулов. Социальное взаимодействие в группе и неформальные связи способны перевесить чисто экономические стимулы.

К современным концепциям мотивации, основанным на результатах психологических исследований, относятся содержательные и процессуальные теории.

Содержательные теории мотивации основываются на внутренних побуждениях (потребностях), которые заставляют человека действовать именно так, а не иначе, определяют структуру потребностей человека и обнаруживают среди них такие, которые имеют приоритетное значение.

Процессуальные теории мотивации базируются на факторах поведения людей с учетом их восприятия, познания и приобретенного опыта. Они сосредотачиваются скорее на умственных факторах индивидов, чем на их потребностях.

В рамках данного подхода делается попытка формировать или влиять на работника мотивационным действием, а не удовлетворять потребности через систему стимулов или наград. Эти теории не являются взаимоисключающими, наоборот, они дополняют и усиливают друг друга.

Содержательные теории стремятся, прежде всего, определить потребности, побуждающие людей к действию. Классическими теориями мотивации этой группы считаются такие: теория потребностей Маслоу; теория ERG Альдерфера; теория двух факторов Герцберга; теория потребностей Мак-Клелланда.

Одной из важных содержательных теорий мотивации является теория потребностей Маслоу.

Американский психолог Абрахам Маслоу в 1954 разработал теорию иерархии (пирамиду) потребностей разного порядка важности (от самых элементарных к наиболее развитым), которые присущи человеку.

Ученый разместил человеческие потребности и желания в иерархической последовательности на пяти уровнях, соответствующих потребностям высшего и низшего порядка. Основное предположение Маслоу состоит в том, что удовлетворение этих потребностей должно происходить на иерархической основе. То есть, новое стремление появляется только после того, когда нижний уровень удовлетворен и перестает быть определяющим, доминантным для человека. Если физиологические нужды не удовлетворены, они остаются приоритетными и преобладают над другими.

Удовлетворение потребностей должно происходить по восходящей, в соответствии с указанной иерархией. Если потребности низшего уровня не удовлетворяются, у индивида происходит изменение потребностей. Например, с потерей работы может появиться повышенный интерес к

физиологическим потребностям. В обществе с высоким экономическим уровнем развития, где первичные потребности нашли свое оптимальное решение, наилучшим мотивационным фактором являются потребности высших уровней.

По мнению Маслоу, удовлетворения высших потребностей ведет к самоактуализации и формированию индивидуализма.

Анализируя теорию Маслоу, следует отметить, что она не лишена отдельных недостатков, основными из которых являются следующие:

- не учитываются индивидуальные особенности человека;
- потребности по-разному проявляются в зависимости от многих ситуационных факторов (содержание работы, положение в организации, возраст, пол и т.д.);
- далеко не всегда происходит последовательный переход от одной группы потребностей к другой, как показано в пирамиде;
- удовлетворение потребностей высшего порядка необязательно влечет к ослаблению их влияния на мотивацию.

Исходя из того, что в реальной жизни четкой пяти ступенчатой иерархии потребностей просто не существует, теория Маслоу не нашла единодушной поддержки исследователей. На ее основе были предложены другие теории, в частности, теория ERG Альдерфера.

Модифицировав теорию пяти уровней Маслоу, Клейтон Альдерфер предложил теорию трех уровней потребностей, которая получила название "теория ERG".

"E" – потребность существования,

"R" – потребность связи,

"G" – потребность роста.

Теория потребностей Альдерфера (<i>ERG</i> -теория)		
Потребность существования (<i>Existence</i>) – физиологические потребности, безопасность	Потребность связи (<i>Relatedness</i>) – принадлежность к коллективу, причастность к общему делу	Потребность роста (<i>Growth</i>) – самовыражение, самореализация, творчество

Анализируя данную теорию, можно утверждать, что теория *ERG*, в отличие от теории Маслоу, обосновывает возможность продвижения уровней потребностей не обязательно по вертикальной схеме вверх и вниз. То есть Альдерфер пришел к выводу, что каждая потребность может реализовываться независимо друг от друга. Кроме того, он указывал, что при невозможности удовлетворить потребности высшего уровня, потребности низшего уровня, которые якобы уже удовлетворены, могут возникнуть снова.

Важной содержательной теорией мотивации является теория двух факторов Герцберга.

Во второй половине 50-х гг. XX в. Фредерик Герцберг разработал новую модель мотивации, основанную на гигиене (здоровье) и мотивации. Возглавляемая им группа исследователей провела опрос 200 инженеров и служащих одной крупной фирмы по причинам удовлетворенности и неудовлетворенности трудом. Исходя из полученных ответов, Герцберг

обнаружил две группы факторов, названные им, как факторы условий труда и мотивационные факторы.

Первый тип - это зарплата, условия работы, условия безопасности, льготы и другие факторы рабочего окружения, не имеющие непосредственного отношения к самой работе, но составляют тот контекст, в котором она осуществляется.

Важными для понимания теории Герцберга являются мотивационные факторы. Когда опрошенные приводили положительные примеры своей работы, они говорили о выполняемой ими работе: о том, каких усилий она требует и о ее значимости. Они указывали на повышение ответственности, достижения и признание, другими словами, работники хотят, чтобы труд или удовольствие от него были источником мотивации.

Анализируя теорию Герцберга, стоит отметить, что эта теория получила широкую популярность, но в то же время она подвергалась и подвергается серьезной критике. По нашему мнению, спорным моментом теории Герцберга является и то, что заработная плата не является мотивирующим фактором. Это не соответствует условиям российской действительности. Экономисты США относят заработную плату к наиболее действенным факторам мотивации. И факторы здоровья, и мотивирующие факторы могут служить источником мотивации, и зависит это от потребностей конкретных людей.

Теория потребностей Мак-Клелланда принадлежит также к содержательным теориям мотивации.

В теории, разработанной еще одним выдающимся теоретиком в области мотивационных исследований Дэвидом Мак-Клелландом, различаются три основных человеческих потребности высшего порядка, поскольку, по его мнению, потребности низших уровней играют менее значимую роль. Анализируя теорию Маслоу, он расширил ее,

акцентировав внимание на таких новых факторах мотивации как достижения, принадлежность и власть, которые возникают и осознаются в результате взаимодействия человека с окружающими.

Достижения: работники с большой потребностью в достижениях пытаются установить постоянную и действенную связь с результатами своей деятельности. Им нравится выполнять сложные задачи, требующие максимальной отдачи, им присуще стремление брать на себя ответственность за выполнение задач. Такие работники отдают предпочтение самостоятельному труду, без присмотра, опеки.

Потребность в принадлежности реализуется в процессе социального взаимодействия и общении. Работники с необходимостью в установлении связей ценят дружеские отношения с другими людьми. Они склонны к общению, участию в различных мероприятиях, ощущают потребность в принадлежности к определенной группе, организации. Им присуще стремление к работе в команде, где они чувствуют свой вклад в общее дело, в результате чего их можно неверно оценить.

Власть: люди с такой потребностью стремятся влиять на поведение других работников, контролировать их, брать ответственность на себя. Они пытаются быть конкурентоспособными и стремятся к верховенству, в процессе реализации потребности во власти. Эти работники могут стать высокоэффективными руководителями. Как негатив - возможно выявление крайних качеств: эгоизма, деспотизма, авторитаризма.

Подводя итог рассмотренных содержательных теорий мотивации, можно выделить их основные особенности:

- данные теории сосредотачиваются на определении человеческих потребностей для прогнозирования мотивов труда;
- в случае обеспечения этих потребностей работники будут иметь больше стимулов, в результате чего повысится эффективность труда;

➤ между данными теориями существует тесная связь.

Содержательные теории рассматривают человеческие мотивы без процесса их осознания людьми. Другими словами, они не объясняют тех умственных процессов, которые включены в мотивацию работников. С целью рассмотрения этого аспекта рассмотрим процессуальные теории мотивации.

Процессуальные теории выясняют, каким образом работники определяют лучший способ удовлетворения потребностей, выбирая его из альтернативных вариантов своего поведения. В процессуальных теориях анализируется распределение человеком усилий для достижения целей и выбор конкретного вида поведения.

Эти теории не отрицают существования потребностей, а доказывают роль других факторов, которые определяют поведение человека.

Рассмотрим три основных процессуальные теории мотивации: теорию справедливости, теорию надежд и модель Портера-Лоулера.

Теория справедливости или теория Адамса показывает: если в теории о человеческих потребностях преобладают внутренние, личностные причины объяснения человеческих усилий, направленных на получение вознаграждения, то в этой теории обосновывается мнение, что главным мотиватором человеческого поведения является сравнительные результаты других людей. Работники сравнивают себя с другими, определяя, справедливым или несправедливым является отношение к ним руководства. Они стремятся получить вознаграждение только в том случае, если считают, что вознаграждение будет распределено честно и справедливо.

Служащие, как правило, проводят два сравнения. Во-первых, они сравнивают собственное полученное вознаграждение и потраченные усилия с такими же показателями других работников, выполняющих

аналогичную работу в данной организации. И, во-вторых, работников похожих профессий и должностей в других организациях или отраслях.

Основной вывод теории справедливости состоит в том, что пока работники не будут считать получаемое вознаграждение справедливым, они будут склонны к уменьшению интенсивности и эффективности труда. Согласно данной теории, важными стимулами для установления справедливости является вознаграждение и меры поощрения. Руководитель должен учитывать позитивное или негативное влияние этих факторов с учетом справедливости.

Теория справедливости добавляет новое измерение в рассмотрение теории мотивации. Ведь в некоторых обществах, понятие справедливости может быть мощной силой и иметь большое значение для социальных отношений, но, по нашему мнению, с другой стороны, применительно к российским условиям это не вполне справедливо. Дело в том, что у нас десятилетиями господствовала уравниловка в оплате труда, и выдача заработной платы по ведомостям, где каждый мог наблюдать величину заработка сослуживца, именно это, и приводила к обратному результату по теории справедливости - снижению производительности труда, так как различия в результатах и вознаграждении были крайне незначительны.

Важной для понимания сущности процессуальных теорий мотивации является теория ожиданий, разработанная ученым В.Врумом.

В основе этой теории, которая пользуется широким признанием, лежит идея о наличие других, кроме активной потребности, факторов мотивации. В соответствии с данной теорией, человек имеет надежду на то, что выбранный ею тип поведения действительно приведет к удовлетворению потребностей. Ожидания, в данном случае, рассматриваются как оценка данным лицом вероятности определенного

события. В этой модели подчеркивается важность трех взаимосвязанных элементов - надежда, содействие, весомость.

Надежда - это понимание человеком возможности того, что ее усилия приведут к положительным результатам. Чем ниже уровень надежд, тем ниже уровень мотивированности.

Содействие - это связь, существующая между производительностью труда и вознаграждением. Например, в организации, где уровень зарплаты, время отпуска, служебные задачи устанавливаются не по результатам работы, а в соответствии с трудовым стажем работника, новый служащий вряд ли увидит конкретную взаимосвязь между результатами своей деятельности и желанной наградой.

Весомость - это ценность, которую предоставляет человек результатам своих усилий. Например, в организации могут предложить повышение по службе работнику, который лучше выполняет свои обязанности, если служащий чувствует большую потребность в уважении со стороны других людей, то ценность последствий такого повышения будет довольно высокой.

Если уровень надежд, содействия и значимости превышает нулевую отметку, можно считать, что работник имеет определенный уровень мотивированности.

Соотношение этих факторов определяется следующей формулой: поскольку потребности людей является разными, конкретное вознаграждение они оценивают по-разному.

Соответственно, руководству организации необходимо сопоставить предложенное вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие.

Теория надежд широко используется во всех типах организаций, поскольку она помогает руководителям делать все от них зависящее для

того, чтобы усилить связь между уровнем выполнения работы, ее результатами и вознаграждением.

По нашему мнению, важное место в теории Врума занимают руководители, они должны установить точное соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Руководители должны сформировать высокий, но реалистичный уровень результатов, который они ожидают от подчиненных, и внушить последним, что они могут добиться этого уровня, если приложат усилия.

Модель Портера-Лоулера также относится к процессуальным теориям.

Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации. Эта комплексная модель включает элементы теории надежд и теории справедливости. Модель построена на основе взаимодействия пяти переменных: затраченных усилий, восприятия, полученных результатов, вознаграждений и относительной мерой удовольствия.

Модель Портера-Лоулера утверждает, что высокая производительность является причиной полного удовлетворения, а не его следствием. В итоге эта теория стала весомым вкладом в понимание мотивации. Эта модель также показывает, что мотивация - это система взаимосвязанных факторов, а потому очень важно объединить такие факторы, как усилия, способности, результаты, вознаграждение, удовлетворение и восприятия в единой системе.

Знание процессуальных теорий позволит руководителю более объективно применять метод сочетания результатов деятельности работников и вознаграждений.

Понятие справедливости и надежд позволяют выяснить взгляды служащих на работу. Руководитель, который понимает и признает этот

аспект мотивации, может эффективно использовать существующие в его арсенале поощрения (вознаграждения) для достижения надежд работников на основе справедливости.

По нашему мнению, негативным моментом этой теории является то, что понятие справедливость является понятием абстрактным, и каждый человек измеряет справедливость через собственную призму ценностей и установок, что может привести к необъективности оценки и приведет к распространению демотивации в коллективе.

Итак, в статье были рассмотрены наиболее распространенные теории мотивации. Мотивация - важная общая функция управления, без которой немислима эффективная деятельность любого руководителя, а соответственно, любого органа исполнительной власти. Большинство управленческих решений должны учитывать как организационные потребности, связанные с показателями деятельности, так и потребности служащих.

Анализ достижений ученых относительно мотивации в управлении, можно сделать следующие выводы.

1. Мотивации, как функции управления, посвящено много научных публикаций, в которых мотивация рассматривается в различных аспектах: социальных, правовых, экономических. Важный вклад в развитие мотивации, как части управления, внесли зарубежные ученые. В то же время в отечественной науке, еще не сформирована теоретико-методологическая база исследования мотивации как функции управления, практически отсутствует методика оценки мотивационных мероприятий.

2. Современные теории мотивации тесно связаны с результатами психологических исследований. В современной науке выделяют содержательные и процессуальные теории мотивации. Эти теории активно

используются на практике в разных организациях. Однако ни одна из этих теорий не обеспечена механизмом реализации.

В целом, подводя итог вышеизложенному, можно говорить о заинтересованности ученых в проблеме мотивации и ее широкой освещенности в литературе, благодаря стараниям как иностранных, так и отечественных ученых.