Мотивы трудовой деятельности

Проблема изучения мотивации всегда привлекала внимание исследователей. Поэтому существует много разнообразных концепций и теорий, посвященных мотивам, мотивации и направленности личности.

Мотивация является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Ее значимость для разработки современной психологии связана с анализом источников активности человека, побудительных сил его деятельности, поведения. Ответ на вопрос, что побуждает человека к деятельности, каков мотив, ради чего он ее осуществляет, есть основа ее адекватной интерпретации. «Когда люди общаются друг с другом, то, прежде всего, возникает вопрос о мотивах, побуждениях, которые толкнули их на такой контакт с другими людьми, а также о тех целях, которые с большей или меньшей осознанностью они ставили перед собой». В самом общем плане мотив – это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность.

Мотивация (лат. motivatio) - динамическая система взаимодействующих между собой внутренних (мотиваторов) и внешних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности. Внешний фактор управления может воздействовать на работника либо принуждая его силой, либо предоставляя какие-то блага. Разработано множество часто противоречивых теорий для объяснения того, почему индивид действует; почему он выбирает именно те действия, которые совершает; почему некоторые люди обладают более сильной мотивацией, чем другие, в результате чего добиваются успеха там, где имеющие не меньшие возможности и способности терпят неудачу.

Термин «мотивация» используется в современной психологии в двух смыслах: 1) мотивация – это система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека. Сюда включаются такие образования, как потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и др.; 2) мотивация - это характеристика процесса, обеспечивающего и поддерживающего поведенческую активность на определенном уровне. Другими словами – мотивирование. Таким образом, мотивация – это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность. Это поиск ответов на вопросы «почему?», «зачем?», «для какой цели?», «ради чего?», «какой смысл…?».

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обусловливает множественность подходив к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, м. Аргайл, В.Г. Асеев, Дж. Аткинсон, Л.И. Божович, К. Левин, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомет-Эминов, А. Маслоу, Ж. Нюттен, С.Л. Рубинштейн, 3. Фрейд, П. Фресс, В.Э. Чудновский, П.М. Якобсон и др.).

Выделяют содержательные и процессуальные теории мотивации.

Приверженцы содержательных теорий мотивации пытаются определить, что конкретно стимулирует людей к труду. Первоначально считалось, что единственным стимулом к деятельности являются деньги (научный менеджмент); несколько позже стали полагать, что стимулы также включают условия работы, безопасность и, по всей видимости, демократический стиль руководства (школа человеческих отношений). Еще некоторое время спустя стали считать, что содержание мотивации заключается в так называемых потребностях или мотивах "более высокого уровня", таких, например, как уважение и самовыражение (Маслоу); ответственность, признание, достижение и продвижение (Герцберг); рост и самосовершенствование (Альдерфер). Рассмотрим подробнее взгляды основополагающих представителей содержательного подхода к мотивационной деятельности.

В своей классической работе "Теория Человеческой Мотивации" Абрахам Маслоу в общих чертах наметил целостную теорию мотивации. Основываясь, главным образом, на своем клиническом опыте, он считал, что мотивирующие потребности человека можно расположить в иерархическом порядке. Он полагал, что, если потребности определенного уровня удовлетворены, они перестают играть роль мотивирующих факторов. Чтобы мотивировать человека к труду, необходимо активизировать следующий, более высокий уровень потребностей.

В иерархии потребностей Маслоу выделил пять уровней. Самый первый, базовый уровень в иерархии - физические потребности, соответствующие врожденным первичным потребностям. Это - голод, жажда, сон и секс. В соответствии с теорией, как только эти потребности удовлетворены, они перестают мотивировать человека.

Второй уровень - потребность в безопасности. Маслоу выделяет как эмоциональную, так и физическую безопасность. Весь организм может стать механизмом поиска безопасности. Как и в случае с физиологическими потребностями, если потребность в безопасности удовлетворена, она перестает быть мотивирующим фактором.

Третий уровень - потребность в "принадлежности" или "социальные потребности".

Четвертый уровень - потребность в уважении. Уровень потребности в уважении включает более высокие потребности человека. Как составные этого уровня могут рассматриваться потребности во власти, достижениях и статусе. Маслоу обращает особое внимание на то, что уровень признания включает как самоуважение, так и уважение со стороны других людей.

Пятый уровень - потребность в самовыражении. Этот уровень представляет кульминацию всех низших, средних и высших потребностей человека. Люди, добившиеся возможности самовыражения, реализовали свой потенциал. В сущности, самовыражение является индивидуальной мотивацией человека к преобразованию восприятия самого себя в реальность.

Иерархия потребностей оказала огромное влияние на современный подход к мотивации в менеджменте. Маслоу полагал, что в какие-то моменты индивидуумом движет дефицит потребности и тогда он стремится уменьшить напряжение. В другое время его ведут за собой возрастающие потребности, и тогда он стремится усилить напряжение, пользуясь этим как средством реализовать свой личностный потенциал. К сожалению, проведенные исследования дают слабое эмпирическое подтверждение этой теории. Результаты большинства исследований показывают, что идеи Маслоу не являются окончательным ответом на все вопросы, касающиеся трудовой мотивации.

Двухфакторная теория мотивации Герцберга явилась продолжением исследований А. Маслоу. Её появление было связано с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека. Герцберг провел исследование в области мотивации, в котором участвовали бухгалтеры и инженеры компаний города Питтсбурга и его окрестностей (штат Пенсильвания). Для получения данных он использовал метод критической ситуации. Специалистам задавались два вопроса по существу: 1) Когда вы испытывали наиболее полное удовлетворение от своей работы, что его порождало? 2) Когда вы относились к работе хуже всего, что породило это отношение?

Расположив все высказанные положительные и отрицательные ощущения в виде таблицы, Герцберг сделал заключение, что удовлетворенность связана с содержанием работы, а неудовлетворенность - с ее контекстом. Герцберг назвал факторы, вызывающие удовлетворение, мотиваторами, а неудовлетворение - гигиеническими факторами. Термин "гигиена" (так же, как в здравоохранении) относится к факторам, которые носят превентивный характер; в теории Герцберга к гигиеническим относятся факторы, предотвращающие неудовлетворенность. Эти гигиенические факторы устраняют неудовлетворенность, но не приводят к удовлетворению. Сами по себе гигиенические факторы не создают мотивации. Только мотиваторы (или истинно мотивирующие факторы) побуждают людей к деятельности. В некотором приближении они соответствуют потребностям высших уровней иерархии Маслоу. Согласно теории Герцберга, для истинной мотивации у человека должна быть работа, содержание которой связано с определенным напряжением сил.

Согласно теории Герцберга персонал будет мотивировать только работа, требующая определенных усилий и обеспечивающая возможности достижений, признания, ответственности, продвижения и роста. Хотя двухфакторная теория Герцберга широко используется в учебной литературе и имеет значение для практиков, с академической точки зрения она, несомненно, чересчур упрощает мотивацию трудовой деятельности. Когда исследователи отступали от методологии критической ситуации, использованной Герцбергом, им не удавалось выявить две группы факторов. Оказывается, что существуют относящиеся к работе факторы, которые вызывают как удовлетворенность, так и неудовлетворенность. Эти исследования указывают на то, что по большому счету двухфакторная теория не находит подтверждения в различных ситуациях, иными словами, не может применяться в качестве универсальной.

Содержательные теории трудовой мотивации Герцберга и в особенности Маслоу получили развитие в работах Клейтона Альдерфера. Клейтон Альдерфер разработал теорию ERG, сформулировал модель категорий потребностей. Так же, как Маслоу и Герцберг, он выделяет определенные категории потребностей и считает, что существуют основополагающие различия между потребностями низшего порядка и высшего.

Альдерфер выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте (отсюда название - теория ERG). Потребности существования касаются выживания (физиологическое благополучие). Потребности в связях подчеркивают значимость межличностных, социальных взаимоотношений. Потребности в росте связаны с внутренним стремлением человека к развитию. Очевидно, что они связаны очень тесно с утверждениями, выдвигаемыми Маслоу и Герцбергом, но потребности ERG не имеют четкой демаркации.

Альдерфер предполагает скорее континуум, чем иерархические уровни или два фактора доминирующих потребностей. В отличие от Маслоу и Герцберга он не утверждает, что потребности более высокого уровня становятся мотивирующим фактором только после удовлетворения потребностей более низкого уровня или что лишение чего-либо является единственным способом активизации потребности. Например, согласно теории ERG происхождение человека и культурная среда могут обусловить то, что потребности в связях будут предшествовать неудовлетворенным потребностям существования, и чем больше удовлетворяются потребности в росте, тем сильнее они становятся.

Теория ERG в целом обладает рядом сильных сторон, присущих ранним содержательным теориям, но лишена многих свойственных им ограничений. Однако остается фактом неспособность содержательных теорий объяснить всю сложность трудовой мотивации, по этой причине они не могут быть непосредственно транслированы в реальную практику управления человеческими ресурсами.

Обобщая результаты исследований процессов мышления и реакции людей в различных ситуациях, Дэвид Мак Клелланд и его коллеги разработали модель мотивации, которая ставит основной акцент на потребности высших уровней и объединяет их в три категории: присоединения, власти и достижения.

1) Потребность присоединения (причастности) - потребность в установлении и поддержании межличностных отношений. Люди с развитой потребностью присоединения будут привлечены такой работой, которая будет давать им возможности социального общения. И руководитель должен сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты.

2) Потребность власти - потребность в навыках влияния и установления контроля за поступками других людей, в воздействии на ход событий.

3) Потребность достижения (успеха) - потребность принимать на себя личную ответственность и добиваться успешного выполнения заданий.

В рамках иерархической структуры Маслоу потребности власти и достижения находятся где-то между потребностями в уважении и самоактуализации.

С помощью содержательных моделей делаются попытки определить, что мотивирует людей на рабочем месте (например, самореализация, ответственность или рост); конкретизировать корреляционные механизмы мотивированного поведения. Процессуальные же теории, напротив, исследуют когнитивные предпосылки, которые затем реализуются в мотивации или действиях, и, что более существенно, их взаимосвязь друг с другом.

Первым сформулировал теорию ожидания применительно к трудовой мотивации Виктор Врум. Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением: руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника; сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение; сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение; сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Следующим шагом в исследованиях мотивации явилась модель мотивации Портера-Лоулера, построенная на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Эта теория вводит понятие соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Теория справедливости Адамса существует почти столько же, сколько и мотивационная теория ожидания. Однако в области организационного поведения на понятие справедливости обратили должное внимание сравнительно недавно. Разработку теории справедливости как теории трудовой мотивации обычно приписывают социальному психологу Дж. Стейси Адамсу. Главным постулатом этой теории является то, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе.

Таким образом, выделяют множество теорий мотивации персонала, изучение которых позволяет манипулировать наиболее эффективными моделями комплексной мотивации в управлении персоналом, раскрывает пути к самоактуализации и саморазвитию человека

Список литературы

1. Аггерт М. Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе / М.Аггерт - М ГИППО 2010 - 144
2. Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита.- 2010. № 7. С. 44-47.
3. Блинов А.О. Искусство управления персоналом / А.О. Блинов, О.В. Василевская - М.: ГЕЛАН, 2008. - 408 с.
4. Богданов Ю.Н. , Зорин Ю.В., Шмонин Д.А., Ярыгин В.Т. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества. 2010. № 11. С. 14-19.
5. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции “Управление предприятием: система мотивации персонала”)//Персонал-МИКС.-2002.-№ 2.
6. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. 2011. № 4. С. 23-34
7. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин – М, 2008. – 496с.