

УДК 331.101.38

Анализ современных отечественных и зарубежных ученых теорий стимулирования труда

Вита Александровна Фоменко

Сочинский государственный университет, Российская Федерация
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Советская, 26 а
Аспирант
E-mail: vitafofomenco@mail.ru

Аннотация. Наиболее сложная и важная часть работы управленца – это проектирование эффективной системы управления трудовыми ресурсами. Обычно, в большинстве своем руководители имеют значительный и недостижимый авторитет, непослушание которому жестоко карается. Бесспорно, эффективно стремясь к поставленной цели, управленец должен контролировать и координировать деятельность трудовых ресурсов и принуждать их эффективно выполнять свою работу. Но на практике применение жесткой системы управления трудовыми ресурсами с основным акцентом на методы давления и наказания не является эффективным. Статья представляет собой теоретический анализ эволюции научных исследований ученых в области стимулирования и мотивации трудовых ресурсов. Показано значение стимулирования труда на предприятиях и для экономики в целом.

Ключевые слова: стимулирование труда, мотивация труда, теории мотивации труда, трудовые ресурсы, управление персоналом.

Введение. Недостаточно эффективная деятельность работников является индикатором того, что существующие трудовые отношения оптимально не удовлетворяют потребности персонала. Это объясняется тем, что поведение работников всегда направлено на получение максимальной материальной и моральной выгоды, и человек никогда не выполнит то, что не удовлетворит одну из его потребностей.

Материалы и методы. Для написания данной статьи были использованы работы российских и зарубежных ученых в области стимулирования труда. Информация была собрана в учебной, учебно-методической литературе и научных публикациях в открытых ресурсах сети Интернет. В данной статье были использованы следующие методы исследования: системный подход, анализ и синтез.

Обсуждение проблемы. Сущность менеджмента заключается в том, чтобы личную мотивацию работника направить на получение финансовых результатов предприятия, то есть в первую очередь прибыли. Именно поэтому подсистема «Стимулирование трудовых ресурсов» является одной из самых важных элементов системы управления трудовыми ресурсами.

В соответствии с рис. 1, стимулирование трудовых ресурсов неразрывно связано с основными подсистемами управления персоналом.

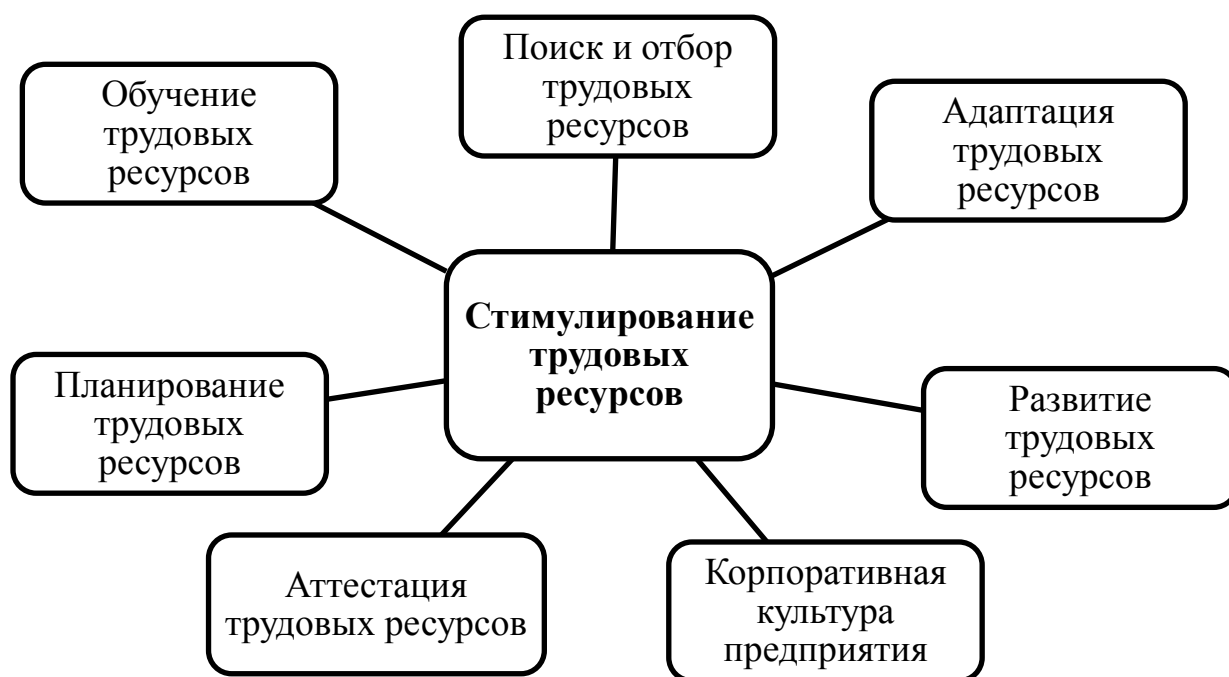


Рис. 1. Взаимосвязь подсистемы «Стимулирование трудовых ресурсов» с другими подсистемами управления персоналом

Процесс стимулирования влияет непосредственно на мотивацию человека. Мотивация является самым важным понятием в подходе к поведению человека на рабочем месте. Термин «мотивация, мотив» происходит от латинского *movere*, который означает «двигаться». На современном этапе развития научной мысли существует большое количество понятий мотивации и стимулирования труда.

Проблемы мотивации и стимулирования появились задолго до появления теории управления персоналом. Вопросы мотивации человека изучали такие великие ученые древности как Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ.

Первым ученым, употребившим определение «мотивация» был А. Шопенгауэром в статье, «Четыре принципа достаточной причины» 1900–1910 гг. [1]

После этого определение стали широко использовать выдающиеся психологи своего времени, среди которых О. Гордон, Ал. Рошка, К.Б. Мадсен, Д.Н. Узнандзе, А.Х. Маслоу, С.Л. Рубенштейн, К.К. Платонов. Они применяли данное понятие для объяснения причин поведения животных и человека.

Что касается рассмотрения поведения человека в организации, то первое употребление понятия «мотивация труда» появилось в 1988 в книге М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури «Основы менеджмента». [2]

Рассмотрим изменение современных подходов к определению «мотивации труда» с первого упоминания и по настоящее время (см. табл. 1).

Таблица 1

Современные подходы к определению «мотивации труда» в работах российских и зарубежных ученых

| Авторы | Подходы к определению «мотивация труда» |
|--|---|
| Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., 1988, США | Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей предприятия |
| Вилюнас В.К., 1990, Литва | Совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность |
| Годфруа Ж.М., 1992, Канада | Соображение, по которому субъект должен действовать |
| Магомед-Эминов М.Ш., 1998, Россия | Процесс психической регуляции конкретной деятельности |

| | |
|---|--|
| Мяснищев В.Н., 1999, Россия | Мотивация является одним из элементов системы отношений личности к действительности |
| Голу М., 2000, Румыния | Специфическая структурно-функциональная компонента психической системы человека, отражающая некоторое состояние потребности в широком смысле, а мотив - конкретное состояние потребности, присутствующая и активизирующаяся в те моменты во время возникновения соответствующей потребности |
| Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., 2000, Россия | Вербальное поведение, которое направлено на выбор мотивов (суждений) для объяснения, понимания реального трудового поведения |
| Темницкий А.Л., 2001, Россия | Мотивация труда включает в себя элементы экономического и социологического подходов и устремлена на выявление соотношения экономического и социального как факторов уменьшения (увеличения) транзакционных издержек |
| Акперов И.Г., Мосликова Ж.В., 2003, Россия | 1) Побуждение к деятельности, которое связано с удовлетворением потребностей человека; 2) материальный или идеальный предмет, который побуждает и определяет выбор направленности деятельности; 3) осознаваемая причина, которая лежит в основе выбора действий или поступков человека |
| Мишурова И.В., Кутелев П.В., 2004, Россия | Процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации |
| Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Частухина Ю.Ю., 2004, Россия | Динамическая система, в которой взаимодействуют между собой внутренние факторы (мотиваторы), они вызывают и направляют ориентированное на достижение цели поведение личности, и внутренние факторы (потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты человека). |
| Шапиро С.А., 2005, Россия | Процесс удовлетворения персоналом своих потребностей и ожиданий в выполняемой ими деятельности, который осуществляется в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для увеличения эффективности труда персонала. |
| Виханский О.С., Наумов А.И., 2006, Россия | Совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающие работник к деятельности, определяют границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей |
| Егоршин А.П., 2013, Россия | Процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей |
| Виханский О.С., Наумов А.И., 2014, Россия | Совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости в направлении достижения определенного результата. |
| Башук Е.Н., Орлов А.В., 2014, Россия | Показатель устремлений сотрудника реализоваться на данной работе, в данной организации. |

Несмотря на то, что понятие появилось только в конце 1980-х годов, первые теории мотивации, относящиеся только к человеку стали появляться в 1920-х годах. В таблице 2 представлен анализ существующих теорий мотиваций и стимулирования труда.

В современном мире авторы не однозначно подходят к трактовке понятий «мотивация» и «стимулирование». Понятие «мотивация» связано именно с психологическими особенностями человека, а «стимулирование» – это воздействие различными материальными и нематериальными методами на персонал с целью достижения положительного экономического результата.

Таблица 2

Анализ эволюции школ и теорий мотиваций и стимулирования труда

| Школы мотивации и стимулирования труда | Теории стимулирования и мотивации труда |
|---|---|
| Период, в котором отсутствовали систематические знания о стимулировании и мотивации труда | Теория «Кнута и пряника», до 1900 |
| Школа «научной организации труда» | Стимулирование производительности труда по Ф. Тейлору, 1910 |
| | Теория стимулирования Г. Форда, 1910 |
| | Теория Ф. и Л. Гилберт, 1910 |
| | Теория Г. Гантта, 1911 |
| | Теория эффективной организации Г. Эмерсона, 1912 |
| Административная школа управления | Теория администрации А. Файоля, 1916 |
| | Теория Александра Г. Черча, 1916 |
| | Теория М. Блумфилда, 1917 |
| | Теория Слоуна А., 1920 |
| | Теория трудовых установок А. К. Гастева, 1924 |
| Бюрократическая школа | Теория М. Вебера, 1921 |
| Организационная школа управления | Теория развития менеджмента Муни Д. и Рейли А., 1931 - 1939 |
| | Теория Гьюлика Л. и Урвика Л., 1930 - 1950 |
| | Школа человеческих отношений |
| | Теория Э. Майо, 1927 |
| | Теория Мэри Р. Фоллетт, 1930 |
| Поведенческая школа управления (школа бихевиористов) | Теория иерархии потребностей А. Маслоу, 1943 |
| | Теория Р. Лайкерта, 1947 |
| | Теория Ч. Барнарда, 1948 |
| | Теория Х и У Д. Мак-Грегора, 1950 |
| | Теория существования, связи и роста (ERG) К. Альдерфера, 1952 |
| | Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, 1955 |
| | Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, 1958 |
| | Теория ожиданий В. Врума, 1964 |
| Процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера, 1968 | |
| Школа ситуационного подхода | Теория диспозиционной и аттитюдной модели А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, Г.В. Оллпорта, 1967 |
| | Теория справедливости С. Адамса, 1971 |
| | Теория личностных конструктов Дж. Келли, 1974 |

| | |
|--|--|
| | Атрибутивная теория мотивации и эмоций Б. Вайнера, 1979-1986 |
| Школа количественных методов | Теория математических методов Акоффа Р., Форрестера Дж., Канторовича Л.В., Новожилова В.В., 1960 – по настоящее время |
| Школа партисипативного управления | Теория Z У. Оучи, 1980-1990 |
| Школа социально ответственного и этического менеджмента | Теория сбалансированных показателей Х.К. Рамперсада, 1991 |
| | Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова, 1998 |
| | Теория самоконцепции Б. Шамира, 1990 – по настоящее время |

Стимулирование и мотивация – достаточно взаимосвязанные понятия, так стимулирование направлено на удовлетворение потребностей работников – в результате удовлетворения потребностей у человека возникает мотивация работать результативней и эффективней, и как следствие увеличение прибыли компании. Потребность с точки зрения трудовой деятельности – это состояние личности, выступающее активным источником его деятельности и образовывается в результате необходимости, которую ощущает сам человек. Таким образом, в процессе труда работник сильнее и полнее хочет и желает удовлетворить существующую потребность. Но сама эта деятельность является важнейшим фактором формирования потребности: чем она многограннее, тем более разнообразны потребности человека и тем полнее в итоге они удовлетворяются. Таким образом, стимулирование необходимо для того, чтобы у человека появлялись его собственные мотивы. Мотивами в трудовой деятельности являются побудительные основания поведения и активности людей, которые возникают из-за потребностей, которые удовлетворяются при выполнении определенных трудовых действий. Изучение мотивов трудовой деятельности позволяет прогнозировать социальные процессы и общественные отношения, что необходимо для повышения производительности труда. Большое значение в удовлетворении потребностей имеет стимулирование. Обычно, стимулирование ассоциируется с вознаграждением. Стимулирование – это побуждение к активности или причина поведения работника.

Заключение. Итак, в результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Стимулирование труда – это внешний элемент трудового побуждения, который влияет на поведение личности в сфере труда, материальная составляющая мотивации работников. В то же время оно несет в себе и нематериальное воздействие, что позволяет человеку реализовать себя и как личность, и как работника.

Положительный результат стимулирующей деятельности в решающей степени зависит от правильности понимания мотива работы, и в этой деятельности нужно постоянно изучать и анализировать потребности персонала, условий его труда и жизнедеятельности, личностных качеств, его мировоззрения. Взаимосвязь и соотношение мотивирования и стимулирования имеет огромное практическое значение в деятельности менеджера по целенаправленному включению всех работников в производственную деятельность коллектива и формированию сильной корпоративной культуры.

Таким образом, стимулирование и мотивация – одна общая система воздействия на персонал, побуждение его к действиям, повышающим эффективность работы предприятия и получение прибыли. На практике необходимо создать такую систему побуждения работника к эффективной деятельности, которая учитывала внешнее воздействие (стимулирование труда) на внутреннее (мотивация труда).

Примечания:

1. Шопенгауэр А. Собрание сочинений: В 6 т. Т.1.: Мир как воля и представление / Пер. с нем.; Под общ. ред. А. Чанышева. М.: ТЕПРА. Книжный клуб; Республика, 1999. 496 с.
2. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Под общ. ред. Л.И. Евенко; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Фед., Высш. шк. междунар. бизнеса. М.: Дело, 1993. 701 с.

3. Скляревская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2015. 304 с.
4. Психология чувств и мотивации / П.М. Якобсон. Воронеж: МОДЭК; Москва: Институт практической психологии, 1998. 304 с.
5. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. Пер. с англ. А.И. Зак. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
6. Куроедова Е.О., Стояновская И.Б. Мотивация трудовой деятельности: Интернет-курс / Сост. Куроедова Е.О. тема 1,2,3. Стояновская И.Б. тема 4,5,6. Московская финансово-промышленная академия. М., 2011. 133 с.
7. Пхаладзе С.Г. Мотивационные теории персонала и управление мотивацией труда // Бизнес Информ. № 2, 2012. С. 206-209.
8. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // ВЕСТНИК НГИЭИ. 2014. № 9(40). С. 19-30.
9. Катаев Д.В. Экономическая социология Макса Вебера и современность // Теория и практика общественного развития. 2012. №8. С. 89-91.
10. Абрамова С.В. Мотивация и стимулирование труда персонала / С. В. Абрамова // Проблемы современной экономики: материалы II междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2012. С. 149-153.

UDC 331.101.38

Analysis of Modern National and Foreign Scientific Theories for Labor Stimulus

Vita A. Fomenco

Sochi state university, Russian Federation
Sovetskaya Str., 26 a, Sochi city, Krasnodar region 354000
Postgraduate student
E-mail: vitafomenco@mail.ru

Abstract. The most difficult and important part of the manager – is to design an effective system of human resource management. Typically, the majority of managers have considerable authority and inaccessible, which disobedience severely punished. Undoubtedly, effectively aiming at the goal, a manager must monitor and coordinate the activities of the labor force and to force them to do their jobs effectively. But in practice, the use of a rigid system of human resource management with a focus on methods of pressure and punishment is not effective. The article is a theoretical analysis of the evolution of research scientists in the field of stimulation and motivation of human resources. The article presents the importance of stimulating labor to businesses and to the economy as a whole.

Keywords: stimulation of labor, labor motivation, theory of motivation, human resources, management.