

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В АСПЕКТЕ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

© 2016 Леухин Андрей Олегович

Казанский (Приволжский) федеральный университет
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: alorien@ya.ru

Актуальность данной тематики исходит из трансформации общественного уклада и его перехода на информационный уровень, на котором, по отдельным предположениям, будут доминировать нематериальные средства обмена и ценности, а информация станет основным значимым ресурсом. Все это повлечет за собой большие изменения в управлении, в структуре работы, социальных отношениях и экономике в целом. В таких условиях требуется пересмотреть тенденции подходов к мотивации персонала и организации управления. Обосновано, что одним из потенциальных и результативных подходов будет самоактуализация.

Ключевые слова: теории мотивации, содержательные теории, самоактуализация, информационное общество, гуманизм, управление персоналом.

Одним из наиболее существенных и актуальных аспектов эффективного управления является направление мотивации персонала. В век информационного уклада общества, делающего акцент на наукоемком производстве и высоких технологиях, главным ресурсом компании становится человек - высококвалифицированный профессионал своей области. Ключевой задачей менеджмента как эффективного управления ресурсами предприятия с целью получить максимизацию прибыли становится мотивированность персонала¹. В настоящее время нет единого понимания термина "мотивация" и не существует единой теории, которая удовлетворяла бы все возможные области труда. Значимость оценки мотивации как составляющей части совокупности условий преодоления экономического кризиса требует тщательного осмысления применения теории мотивации и достижения желаемых результатов. Внимание ученых к этой проблеме объясняется тем, что мотивация - многофакторная система, ее проявления многоаспектные и сложные².

Шестой общественный уклад диктует свои правила и вносит свою специфику. Так, в первый эшелон выходит не обычный цеховой рабочий или менеджер среднего звена, а интеллектуально-креативный ресурс компании, который имеет все больший вес с каждым днем. Настоящее передовое общество все чаще ставит во главу развития своей главной ценностью поиск новизны и все меньше основывается на консервативно-традиционных устоях общественного строя. Работник

в подобных условиях вынужден постоянно учиться, чтобы не отстать от все ускоряющихся темпов развития мира, тем самым вынуждено постоянно самосовершенствоваться³. Это ставит акмеологический подход к мотивации в одну из наиболее потенциальных позиций. Качественно проверить подобное на практических результатах становится все сложнее, так как необходимы четкие критерии многофакторной динамической модели, и в гонке современного темпа изменений подобное напоминает притчу Ахиллеса и черепахи.

Мотивационные теории тесно связаны с категорией потребности. Что же такое потребность, как нужно толковать это понятие? Е.В. Фахрутдинова отмечает, что его нельзя считать ни ясным, ни однозначным. Для нее наиболее близко понимание потребности как нужды, необходимости в чем-то. Она подчеркивает, что довольно большое число ученых "рассматривают потребность как состояние напряжения". В жизни можно наблюдать, как само появление нужды меняет состояние человека. Такое (потребностное) состояние заставляет его искать причину дискомфорта, выяснять, чего человеку не хватает. Таким образом, потребность побуждает человека к действию, к деятельности, к активности⁴.

Одним из основоположников мотивационных теорий является Ф. Тейлор. Он выделяет исключительно материальную сторону вопроса, делая акцент на справедливости вознаграждения. Так, если ленивый работник будет получать не меньше, чем работник энергичный, то у второго про-

падет любая мотивация в трудовой деятельности. Для разрешения проблемы мотивации Ф. Тейлор привнес в науку такие новшества, как хронометраж и система премиальной структуры заработной платы. Через некоторое время исследователь проблем организационного поведения, американский психолог и социолог Э. Мэйо замечает, что одной лишь гибкой системой оплаты труда невозможно объяснить возникающие особенности поведения человека на рабочем месте. Эксперименты, проводимые в г. Хоторне под руководством Э. Мэйо, открыли новое видение теории мотивации. Э. Мэйо обнаружил, что достойная оплата труда и четко разработанные производственные операции не всегда дают положительный эффект с точки зрения производительности. Так, ему пришлось расширить подход до принятия в значительные факторы межличностных отношений и различных стилей руководства. Один из основных постулатов заключался в том, что социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем физические, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна. Основываясь на убежденности в необходимости гуманизации предприятий, Э. Мэйо предложил модель организации как семьи, важнейшей функцией которой в условиях кризиса американского общества и падения роли традиционных социальных институтов являлось удовлетворение социальных потребностей человека. Э. Мэйо исходил из того, что для рабочих характерно стремление быть частью чего-либо, поэтому они принимают сторону любой группы, которая проявляет внимание к их потребностям.

Одним из первых, кто приходит к выводу, что человек поступает в соответствии со своими глубинными потребностями и наличной ситуацией, был американский психолог А. Маслоу. Всю свою профессиональную деятельность он старается вывести наиболее общую теорию мотивации. Одна из самых известных интерпретаций его идей известна всем в виде пирамиды потребностей, где с физиологического уровня человек выходит через социальные к более высоким духовно-социальным потребностям. Последнюю ступень в своих измышлениях А. Маслоу определял как самоактуализацию. Сам термин был заимствован им из исследований нейрофизиолога К. Гольдштейна. Во время своей службы полевым хирургом в Первую мировую войну он замечает уди-

вительную особенность некоторых солдат, имеющих черепно-мозговые травмы. Так, люди с равной симптоматикой выздоравливают в совершенно разное время. После ряда осмотров К. Гольдштейн приходит к выводу, что те, кто справлялся с болезнью быстрее, были замотивированы в этом на каком-то глубинном уровне, как то: ощущение своей важности, нужности, некой обязанности перед кем или чем-либо. Он называет это явление самоактуализацией, как целостное выражение мотивации личности, социальной по преимуществу. Согласно К. Гольдштейну "самоактуализация обозначает способность перестройки организма под воздействием травмы". В дальнейшем в работе "Организм" он философски переосмысливает свой подход и заявляет, что это некий универсальный принцип жизни. Главная мысль Гольдштейна - организм есть единое целое и то, что происходит в любой его части, затрагивает весь организм⁵. А. Маслоу же идет дальше и еще больше уточняет и раскрывает этот термин в своих работах, при том что на протяжении своих исследований он постоянно претерпевал изменения. Ученый говорил о нем то как о процессе, то как о конечном состоянии. В нашем же случае это наиболее тесно переплетается с понятием самореализации человеческого потенциала и гармонии внешней и внутренней сфер жизнедеятельности человека. Подобный подход выделил в прошлом веке третью ветвь психологии в противовес фрейдизму и бихевиоризму и, по своей сути, дал толчок развитию новой науки - акмеологии. Сам А. Маслоу называл ее бытийной психологией, а все остальные - дефицитарными, но за ней утвердилось название гуманистической.

Ф. Герцберг, проведя сотни исследований непосредственно на рабочих местах, применил комплексную методику исследования отношения к работе: "фактор - отношение - результат". Ссылаясь на то, что в области мотивации мало эмпирических исследований и данных, проведя сотни интервью, опросов, он приходит к мнению, что основные мотивирующие детерминанты - это факторы достижений и признания как в морально-психологических, так и любых материальных формах. Разделяя их еще на две части гигиенических и мотивирующих, Ф. Герцберг говорит, что первые могут вызвать негативное отношение, если не выполнены на должном уровне, но никогда не станут мотивировать человека на нечто

большее, в отличие от вторых. Так, он отмечает, что второй ряд факторов пересекается с понятием самоактуализации по А. Маслоу. Но что важно для нас в разрезе современных условий - в то время были рабочие группы и доминирование интеллектуально-креативного стиля работника было не столь распространено. Так, Ф. Герцберг, как и Э. Мэйо, выделяет влияние межличностного фактора. "Когда взаимосвязь между индивидом и его достижениями тяжело установить из-за организационной рационализации труда и упора на групповые методы работы, практически неизбежно повышение значения качества межличностных отношений как одного из главных критериев для оценки этих индивидов"⁶. Так же он говорит о большом неучтенном весе индивидуального компонента в своей работе. На наш взгляд, подобные можно транслировать и в будущее. Так как группа сложнее системы индивида, возможно, проявляет синергетические и дисэнергетические эффекты, она сложнее для применения в наукоемких отраслях, во-первых, из-за сложности прогнозов ее поведения, а во-вторых, из-за меньшего количества высококвалифицированного персонала вообще. В эпоху нетократии любой другой труд (однообразно-машинный) закономерно будет автоматизирован технологическими системами и уйдет в прошлое. Таким образом, человеческое общество и трудовые отношения вплотную столкнутся с исключительно индивидуалистической концепцией мотивации. Так, говорят о возможной нетократии как форме управления обществом, в рамках которой основной ценностью являются не материальные предметы (деньги, недвижимость и т.д.), а информация. Последствия этого могут оказаться разительнее, грандиознее и драматичнее, чем мы могли ожидать. Уже сегодня, как было сказано выше, все развитые общества делают акцент на креативном ресурсе своей компании. Именно поэтому становится вновь актуальным понятие самоактуализации.

К некоторым подобным выводам приходит и К. Мак-Клеланд в своей мотивации достижения. Если упрощать его модель, то мы получаем, что человеком руководят высшие ступени классической пирамиды А. Маслоу. К. Мак-Клеланд, проводя множество эмпирических исследований, делает интересные выводы, один из которых - врожденная потребность новизны. Ребенок, к примеру, любит исследовать местность, в которой

он живет, логично предположить, что подобный мотив не исчезает со временем, а усложняется в процессе социализации личности человека. Человек, как и любой другой организм, старается найти гармоничную область своего существования сформировавшихся внутренних потребностей и условий внешней среды. Но именно среда и является основным фактором в формировании сценариев удовлетворения высших потребностей. На наш взгляд, в современных условиях важно осознать ту проблемную область мотивации, которая затронута в наиболее меньшей степени, а именно закладывать определенные программы для удовлетворения каких-либо потребностей уже с самого детства через систему образования и социальных отношений у ребенка. Современный мир до сих пор достаточно стохастично проявляет себя, и нам важно пересмотреть подходы воспитания и образования для более логично-рационального образа работы будущего, в котором индивидуальные мотивы достижения не будут являть собой противовес коллективным принципам работы.

Х. Хекхаузен, немецкий психолог, в своих работах говорит о некоем общем лейтмотиве. Поведение человека в определенный момент времени мотивируется не любыми или всеми возможными его мотивами, а тем из самых высоких мотивов в иерархии (т. е. из самых сильных), который при данных условиях ближе всех связан с перспективой достижения соответствующего целевого состояния или, наоборот, достижение которого поставлено под сомнение. Мы считаем, что важно сделать упор на акцентуацию мотива самоактуализации для того, чтобы человек через свою работу получал некое переживание своей самореализации в жизни. Большинство психологов и социологов приходят именно к подобному пониманию ситуации, и чем дальше - тем это серьезнее ощущается. Таким образом, теория А. Маслоу с учетом ее эволюции оказывается весьма адекватной новой психологии и задачам нового столетия; более того, психологической науке на новом витке своего развития еще предстоит открыть для себя нового А. Маслоу, уже не в первый раз опередившего свое время. Можно вполне согласиться с мнением Э. Хоффмана, что истинное значение работ А. Маслоу раскроется только в XXI столетии⁷.

Со всем вышесказанным мы отмечаем необходимость пересмотра основных мотивацион-

ных понятий в рамках последних изменений общественных отношений. Мы говорим о важности возвращения к обобщающим индивидуальным потребностям, лейтмотивам поведения, акмеологической специфике. Чем раньше мы это сделаем, тем более безболезненно и гармонично пройдет трансформация, а предприятия, использующие подобные подходы, станут современными локомотивами прогресса и будут играть в ней ведущую роль.

¹ Юрьева О.Ю., Волкова Н.В., Гусева Л.А. Структура мотивационной сферы личности как основа успешности профессиональной подготовки и обучения // Казанский педагогический журнал. 2014. № 3. С. 138-147.

² Фомина М.С., Садковская Н.Е. Анализ теории мотивации в контексте современных проблем // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7 (ч. 1). С. 93-97.

³ Халиков А.Л., Юрьева О.В. Влияние интеллектуального потенциала на инновационное развитие // Современное искусство экономики. 2013. № 6 (14).

⁴ Фахрутдинова Е.В. Диалектика потребностей человека // Экономические науки. 2009. № 8 (57). С. 45-46.

⁵ Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. Москва, 2001. С. 67.

⁶ Герцберг Ф. Мотивация к работе. Москва, 2007. С. 209.

⁷ Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации. НПФ "Смысл". 2002. С. 4-37.

Поступила в редакцию 04.10.2016 г.