

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <https://naukovedenie.ru/>

Том 9, №5 (2017) <https://naukovedenie.ru/vol9-5.php>

URL статьи: <https://naukovedenie.ru/PDF/96EVN517.pdf>

Статья опубликована 24.11.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А., Шарин В.И. Проявления цикличности в мотивации труда // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017) <https://naukovedenie.ru/PDF/96EVN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.101.3

Кулькова Инна Анатольевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹

Профессор кафедры «Экономики труда и управления персоналом»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: i.a.koukova@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1975-0875>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=148829

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/H-5953-2015>

Шарин Валерий Иванович

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург

Зав. кафедрой «Коммерции, логистики и экономики торговли»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: sharin_vi@usue.ru

Проявления цикличности в мотивации труда

Аннотация. Статья содержит авторский подход к проявлению цикличности в развитии трудовой мотивации. Данная статья написана на основе объединения теорий жизненного цикла и мотивации труда персонала. Авторы изучают и систематизируют различные научные исследования по проявлению цикличности в трудовой мотивации. Выявлены четыре имеющих основных подхода к изучению мотивации на основе теории циклов: цикличности процесса мотивации от появления потребностей до их удовлетворения; изменения применяемых мер по стимулированию в периоды экономических кризисов; выбора типов мотивации и стимулов для персонала в организациях, находящихся в различных фазах жизненного цикла организации и определение фаз мотивации персонала, циклограммы устойчивости мотивационного состояния персонала. Далее в статье авторы предлагают собственный подход к проявлению цикличности в определении жизненного цикла стимула. Проведена параллель с концепцией жизненного цикла товара. Далее выявлены наиболее часто встречающиеся проблемы организации системы стимулирования без использования предлагаемого подхода. Предложены направления дальнейших научных исследований в данной области знаний. Статья может представлять интерес для ученых и практиков, занимающихся вопросами организации системы стимулирования на предприятии.

Ключевые слова: мотивация труда; стимулы; экономические кризисы; теория жизненного цикла; цикличность мотивации; демотивация; стимулирование

¹ 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Введение

Тема мотивации труда персонала остается актуальной, несмотря на наличие большого количества научных исследований и накопленного практического опыта по этой теме. Авторы данной статьи изучили более полусотни различных теорий мотивации, и исследования в данной области продолжают, поскольку именно от трудовой мотивации работников зависит конечный результат деятельности всей организации [4]. Причин непрекращающейся актуальности несколько: во-первых, все люди разные, и внутренние мотивационные механизмы у них индивидуальны. Работодателю необходимо активизировать различные типы мотивации, задействовать различные мотивационные ядра, создавать все новые и новые стимулы, кроме заработной платы, которая, в соответствии с теорией Ф. Герцберга выступает в качестве гигиенического фактора мотивации. Во-вторых, людям свойственно меняться в течение жизни, часто те стимулы, которые были актуальны для них в одни периоды жизни, в другие – не являются мотивирующими.

Во избежание разночтений и в объяснение некоторых изменений цитируемых литературных источников следует отметить, что авторы под мотивом понимают внутреннее побуждение к деятельности, в частности – к труду, под стимулом – внешнее, разработанное работодателем для побуждения работников к труду. Соответственно, под мотивацией авторы понимают внутренние механизмы, побуждающие к действию, а внешние механизмы побуждения к труду называют стимулированием.

1. Теоретическое обоснование научной проблемы

Вопросы взаимосвязи трудовой мотивации и цикличности социально-экономических процессов рассматриваются с позиций различных научных теорий. Из всего многообразия теорий мотивации настоящее исследование опирается на наследие Ф. Герцберга в части его деления всех факторов мотивации на гигиенические (снимающие недовольство) и мотивирующие; психологической гипотезы Д. Левинсона, Д. Джакеса и А. Залезника, считающих, что работник будет мотивирован, если ему будет предоставлена возможность движения для достижения сформированного им идеала [9]; и теории потребностей Р. Ардей и Х. Мюррей, полагавшими, что мотивацию определяет индивидуальный набор потребностей, которые со временем меняются.

Вопросы цикличности в экономике изучаются со времен К. Родбертуса и Т. Мальтуса [3]. Для целей настоящего исследования были использованы теория жизненного цикла организации, разрабатываемая в менеджменте и маркетинговая теория жизненного цикла товара. Теория жизненного цикла организации подразумевает прохождение организацией по аналогии с живыми существами нескольких этапов развития: становление, рост, зрелость, смерть. При этом последний этап не является обязательным для организации. Некоторые ученые выделяют значительно большее число этапов, так, Б. Мильнер выделяет пять этапов: предпринимательства, коллективности, формализации и управления, выработки структуры, упадка. Профессор Маршалловской школы бизнеса университета Южной Калифорнии (США) Л. Грейнер выделяет по два периода в каждом их пяти этапов: роста, называемого эволюцией, и системных переворотов, называемых революциями. А всемирно известный бизнес-консультант И. Адизес, выделяет 9 этапов: выхаживание, младенчество, детство, юность, расцвет, стабилизация, аристократизм, ранняя бюрократия и бюрократия или смерть [1]. Согласно маркетинговой концепции жизненного цикла товара, выделяют четыре фазы, когда товар присутствует на рынке: выведение товара на рынок, рост, зрелость и упадок или уход с рынка.

2. Анализ разновидностей проявления цикличности в мотивации труда, выделяемых в научной литературе

Авторы настоящего исследования выявили несколько подходов к пониманию цикличности применительно к трудовой мотивации.

В первую очередь, о цикличности в мотивации пишут, имея в виду цикличность самого процесса мотивации. Так, А. А. Литвинюк небезосновательно утверждает, что цикличность мотивации, в первую очередь, заключается в том, что после стадии удовлетворения потребностей они возникают у индивидуума вновь в результате анализа степени этого удовлетворения. На базе результатов этого анализа человек вносит, согласно действию закона результата, коррекции в свое трудовое поведение, что вызывает к жизни новые потребности [5, с. 125].

Второй аспект идеи цикличности применительно к трудовой мотивации просматривается в исследованиях о том, как должны меняться система стимулирования труда в периоды экономических кризисов. Так, например, И. В. Гелета и В. В. Никитина предлагают в период кризисов удерживать эмиграцию высококвалифицированных работников и использовать ряд стимулов, не требующих высоких материальных затрат: введение системы сдвинутого графика работы, премирование временем, неформальное общение в коллективе и другие [2].

Третьим вариантом объединения теорий мотивации и теорий экономических циклов является определение, какие мотивы и стимулы являются наиболее актуальными для работников на разных этапах жизненного цикла предприятий [7; 8; 10]. Так, например, определено, что для стадии создания организации, с точки зрения мотивации характерно стремление сотрудника максимально продвинуться по иерархии, приблизиться к лидеру, наиболее эффективными становятся мотивы карьерного роста и власти. На стадии развития организации ведущими мотивами становятся мотивы, связанные со служебным ростом и развитием персонала. На последующих этапах на первый план выходят мотивы соучастия в прибыли, управлении и собственности [7].

Четвертый подход к определению взаимосвязи теорий мотивации и теории циклов является исследование И. В. Мандрицы и Т. А. Дорошевой, которые доказывают, что персонал организаций испытывает те же колебания равновесия, что и сама организация и рассматривают мотивацию с позиции цикличности ее природы [6, с. 128]. Интерес в описываемом исследовании представляет выявление фаз и подфаз мотивации работника и определение устойчивости мотивационного состояния всего коллектива персонала [6, с. 132].

3. Авторский подход к проявлению цикличности в стимулировании труда

Представленные в предыдущем разделе подходы к проявлению цикличности в мотивации и стимулировании труда персонала рассматривают теорию циклов применительно к субъекту труда – к работнику. Авторы данной статьи предлагают взглянуть на проблему со стороны системы стимулирования.

Новизна данного подхода заключается в том, что стимулы в организации рассматриваются с точки зрения концепции жизненного цикла товара. Как известно, жизненным циклом товара называют период времени, в течение которого товар обращается на рынке, начиная с момента выхода его на рынок и заканчивая его уходом с рынка. Практический опыт автором данной статьи позволяет вдвинуть гипотезу, что каждый стимул, который используется в организации, проходит все стадии жизненного цикла товара.

1. Первый этап – выведение товара на рынок. Для товара на этом этапе характерен небольшой рост объемов продаж и соответственно минимальная прибыль или её отсутствие. Для этапа появления нового стимула (издания приказа о стимулировании) также характерно настороженное отношение со стороны работников. На этом этапе очень немногие работники стремятся получить указанный бонус, отдачи (в виде роста производительности труда и объема продаж) от введения новой системы стимулирования на данном этапе не наблюдается.

2. Вторым этапом является рост. Если товар принят рынком, то спрос на него растёт, а, следовательно, растет объем продаж и прибыль. Такие же тенденции наблюдаются и в системе стимулирования труда. После первых отчетных периодов, когда небольшая часть персонала получила бонусы по новой системе стимулирования, начинается активная деятельность со стороны подавляющего большинства персонала, направленная на получение стимула. В это период наблюдается бурный рост экономических показателей деятельности предприятия.

3. Третий этап в жизненном цикле – зрелость. Объемы продаж и прибыль стабилизируются на значительном уровне. В отношении стимула на третьем этапе наблюдается активная работа персонала по зарабатыванию стимула, экономические показатели деятельности предприятия находятся на высоком уровне, но дальше не поднимаются, т. к. стимул достиг своего потолка в сознании работников.

4. Последний этап жизненного цикла товара – упадок или уход с рынка. Для данной фазы характерно значительное снижение объемов продаж вплоть до полного падения спроса на данный товар, прибыль снижается до нуля. К сожалению работодателей, спустя некоторое время (по наблюдениям авторов – примерно пять лет) с момента появления стимула, он перестает мотивировать работников, потребность в нем снижается, показатели деятельности персонала ухудшаются. Такой стимул требуется ликвидировать из системы стимулирования труда персонала.

4. Основные проблемы, возникающие на разных этапах жизненного цикла стимула

Часто работодатели, не понимая цикличности самих стимулов, и не получив повышения производительности труда на первом этапе, отказываются от этого стимула, вводят другой, затем по той же схеме – третий. Устраивают «чехарду» в системе стимулирования труда, чем окончательно демотивируют работников.

Что касается третьего этапа, то имея высокие экономические показатели, обусловленные правильно выбранными и развитыми стимулами, работодатели часто недовольны отсутствием роста данных показателей, и начинают «ломать» сложившуюся систему мотивации, заменять хорошо работающие стимулы новыми с, соответственно, новыми этапами выведения товара на рынок, когда экономические показатели резко снижаются.

И, наконец, не понимая, что стимул уже «умер» как мотиватор трудовой деятельности, работодатели продолжают его использовать, не заменяют его в самом начале четвертого этапа, что приводит к значительным экономическим потерям, в т. ч. к повышению текучести кадров. Работники, не удовлетворенные системой стимулирования труда, часто покидают организацию, тем самым нанося дополнительный урон организации.

Заключение

Таким образом, выдвинутая авторами гипотеза о наличии циклических этапов в жизни стимула, может послужить основой для дальнейших исследований в этой области. Особый

интерес представляет определение сроков для каждой из стадий цикла. Для этого необходимы дополнительные социологические и психологические исследования. Вызывает интерес вопрос, значительно ли меняются эти сроки у различных работников, и от каких социально-демографических, психологических или иных качеств они зависят.

Понимание цикличности применяемых в организации стимулов позволит работодателям предприятий, различных по размеру и формам собственности, избежать некоторых управленческих ошибок, эффективно выстраивать систему стимулирования труда персонала, сократить излишнюю текучесть кадров и улучшить социально-экономические результаты деятельности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007.
2. Гелета И. В., Никитина В. В. Исследование взаимосвязи цикличности экономических кризисов и трудовой мотивации работников предприятия // Экономика устойчивого развития. 2013. № 13. С. 63-68.
3. Илюхин А. А., Пономарева С. И. Теории экономических циклов и современная российская хозяйственная эволюция // Human progress. – 2016. – Том 2, № 6 [Электронный ресурс] URL: <http://progress-human.com/ru/13-vypuski/tom-2/43-ekonomicheskie-nauki-tom-2-6>.
4. Кулькова И. А., Курсанова С. Г. Изучение элементов современной системы мотивации труда в России // Human progress. – 2016. – Том 2, № 8 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Koulkova_Kursanova.pdf.
5. Литвинюк А. А. Организационное поведение. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 505 с.
6. Мандрица И. В., Дорошевская Т. А. Цикличность мотивации как фактор управления персоналом в инновационных организациях // Вестник Северо_кавказского федерального университета. – 2014. – №4 (43). – с. 127-132.
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
8. Стояновская Ирина Богдановна Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации ДИССЕРТАЦИЯ на соискание ученой степени кандидата наук Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова Москва 2014.
9. Сурков С. А. Люди на работе. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2005. – 304 с.
10. Успенская Екатерина Система мотивации на разных этапах жизненного цикла компании // Финансовый директор, № 9 за 2005 год.

Kulkova Inna Anatolievna

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: i.a.koukova@mail.ru

Sharin Valeriy Ivanovich

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: sharin_vi@usue.ru

Symptoms of cyclicity in motivation

Abstract. The article includes author's approach to the manifestation of cyclist in the development of motivation. This article is written on the basis of combining theories of the life cycle and motivation of staff. The authors study and systematize various scientific researches about the cyclicity in labor motivation. Four available basic approaches are revealed to the study of motivation based on the theory of cycles: the cycle of the motivation process from the emergence of needs to their satisfaction; changes in incentive measures during of economic crisis; selection of motivation types and incentives for personnel in organizations in different phases of the organization's life cycle and determining the phases of staff motivation, the cyclogram of the staff motivation stability. The authors propose further their own approach to the symptoms of cyclicity in determining the life cycle of the stimulus. A parallel is carried out with the concept of the goods' life cycle. The most frequently encountered problems are identified further of organizing an incentive system without using the proposed approach. Directions are suggested for further scientific research in this field of knowledge. The article may be of interest to scientists and practitioners involved in organizing the incentive system in the enterprise.

Keywords: labor motivation; incentives; economic crises; life cycle theory; cyclic motivation; demotivation; stimulation