

## **ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ**

**Гаврикова Светлана Сергеевна**

Магистрант, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Москва

Несомненно, проблема мотивации трудовой деятельности человека была актуальна всегда.

С древних времен предпринимались попытки повышения продуктивности мотивации по средствам различных способов.

Несколько тысяч лет до нашей эры, царем Вавилона Хаммурапи было установлено на законодательном уровне для некоторых подданных уровень заработной платы.

А спустя 1 тыс. лет Навуходоносор II доказал, что с помощью заработной платы можно стимулировать работников. За 400 лет до н.э. царь Персии Кир формировал идеи о том, как необходимы исследования причин мотивации людей.

Это доказывает, что руководители предпринимали попытки осуществления функции мотивации работников.

В древнем мире для этого служили телесные наказания.

Выбор способа мотивации всегда был связан с уровнем развития производственной деятельности, внешними условиями, потребностями, менталитетом, религией, культурой.

В период раннего капитализма проблемы мотивации трудовой деятельности получили более интенсивное осмысление. В 1776 г.

**Адам Смит, шотландский экономист, философ-этик и, безусловно, центральная фигура классической политической экономии, писал, что основными мотивами деятельности человека являются экономический интерес, стремление к максимальной экономической выгоде, естественное желание улучшить собственное положение.**

Реформатором в области мотивации трудовой деятельности был Роберт Оуэн (1771-1858).

Проблемы производительности на своей текстильной фабрике он весьма успешно решал, прибегая к различным механизмам мотивации, таким как:

- улучшение условий труда;
- разработка системы открытой и справедливой оценки трудовой деятельности;
- обеспечение приемлемых условий жизни для всех работников и их семей.

Ощутимый толчок в развитии теории и практики мотивации труда работников обеспечили представители научной школы управления Ф. Тейлор, Ф. Гилбретт и Л. Гилбретт, Г. Эмерсон.

Тейлор исследовал характерные черты производственных процессов в некоторых предприятиях и пришел к заключению, что главной фактором низкой производительности труда работников является несовершенная концепция стимулирования. Ф. Тейлор внес предложение применять концепцию материальных стимулов, главным из которых является поощрение, которое, с целью оказания надлежащего эффекта, должно незамедлительно следовать за выполнением работы.

С целью укрепления у работников состояния непрерывного ожидания вознаграждения Ф. Тейлор применял прогрессивную систему оплаты труда, в основе которой лежали конкретные принципы:

- плата человеку, а не месту;
- установление расценок на основе точного знания, а не догадок;
- единообразие расценок.

Благодаря внедрению данной системы увеличилась эффективность труда и как следствие — заработная плата, у работников возник интерес к интенсивной работе, сотрудничеству с администрацией и т. п.

Однако Ф. Тейлор не сводил вознаграждение только лишь к материальным выплатам, а анализировал его достаточно широко, причисляя к вознаграждениям разные социальные уступки со стороны нанимателей — организацию рабочих столовых, детских садов, вечерних курсов и т. п.

Все это считалось "средством для формирования наиболее опытных и интеллектуальных рабочих", что порождает у них "доброе чувство к хозяевам".

Но Ф.Тейлор не видел в работниках индивидуальностей, он рассматривал их как средство для выполнения целей организации.

Он не смог понять, почему значительное увеличение заработной платы не может заставить работника увеличить выработку.

Ф.Тейлор считал, что увеличение выработки одного работника делает остальных аутсайдерами.

Он не учел тот факт, что результатом такого повышения производительности цены уменьшат и сотрудники останутся с прежним окладом, но за наиболее интенсивную трудовую деятельность.

Безусловно, коллектив не будет жаловать подобных передовиков, и сотрудники предпочтут обычные человеческие взаимоотношения большому заработку.

Безусловно, коллектив не будет жаловать подобных передовиков, и сотрудники предпочтут обычные человеческие взаимоотношения большим заработкам.

Однако Ф. Тейлор лишь усовершенствовал операции и ввел концепцию материального стимулирования, в то время как решение задачи лежало в сфере управления человеческими взаимоотношениями.

Для эффективного управления мотивацией персонала необходимо изучать непосредственно самого человека со всеми его психологическими особенностями.

Сформировалась «поведенческая школа».

Она начала исследование поведения индивидов в сфере производства и зависимость его мотивации от психологического состояния.

Считается, что начало данному направлению положил один из основоположников поведенческой школы Э. Мейо, специалист по психологии клиницист.

В 1927—1932 гг. он с сотрудниками проводил на заводах фирмы "Вестерн Электрик" в Хоуторне исследования с целью определения возможностей повышения производительности труда сотрудников.

Исследования выявили, что мотивы трудового поведения людей обуславливаются не только лишь функционирующей в компании системой материального стимулирования, но и многочисленными социально-психологическими условиями.

Ученые начали уделять все больше внимания изучению психологических мотивов индивидов в условиях производственной деятельности, проблемам межличностных отношений в группах, групповым нормам, коммуникационным барьерам, выстраиванию гуманных отношений между руководством и работниками.

Последующее формирование научных теорий мотивации существенно обогатили такие научные деятели как А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Грегор, Д.Мак-Клеланд, В.Врум и др.

Они предложили ряд процессуальных и содержательных теорий.

К современным взглядам на проблему управления мотивацией относятся такие теории, как обогащения труда, гуманизации труда, качества трудовой жизни, участия работников.

### **Список литературы:**

1. Маслоу А. «Мотивация и личность». – 2004
2. Издательский дом «МедиаПро» журнал, «Менеджер по персоналу» 2008
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. -М.: Проспект, 2011 - 688 с.