

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ 3.0. ЧТО В ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ МОТИВИРУЕТ РАБОТНИКОВ

Крикунов Роман Александрович

магистрант, Южный федеральный университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

Шевченко Мария Сергеевна

магистрант, Южный федеральный университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

Боева Ксения Юрьевна

старший преподаватель, Южный федеральный университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

The system of motivation 3.0. What really motivates employees

Roman Krikunov

master's student, Southern Federal University, Russia, Rostov-on-Don

Maria Shevchenko

master's student, Southern Federal University, Russia, Rostov-on-Don

Ksenia Boeva

senior lecturer, Southern Federal University, Russia, Rostov-on-Don

Аннотация. В данной статье проанализированы система мотивации 2.0 и 3.0. Исследованы эксперименты психологов и доказаны недостатки системы мотивации 2.0. Раскрыты три базовых принципа системы мотивации 3.0.

Abstract. This article includes the analysis of the system of motivation 2.0 and 3.0. Experiments of psychologists are investigated and disadvantages of the system of motivation 2.0 are proved. Three basic principles of the motivation system 3.0 are revealed.

Ключевые слова: мотивация 2.0; мотивация 3.0; мастерство; эксперимент.

Keywords: motivation 2.0; motivation 3.0; mastery; experiment.

В современных реалиях существующая система мотивации 2.0, основанная на утверждении, что хороших сотрудников следует мотивировать, а плохих – наказывать, постепенно начала изживать себя. На смену ей приходит мотивация 3.0. Так почему же стала неэффективна одна

система мотивации и система управления персоналом требует иную?

Психологами было проведено не мало исследований на тему преимуществ и эффективности системы мотивации 2.0. Как известно, инструментом такой мотивации является вознаграждение. Но в ходе социологических проверок было выяснено, что это далеко не так.

Дэн Ариели, специалист в области иррационального поведения организовал совместно с коллегами полевое исследование, суть которого заключалась в подтверждении или опровержении гипотезы о материальном вознаграждении как стимула повышения производительности труда. Было создано три группы. Первой группе за выполнение заданий пообещали маленькое вознаграждение, второй среднее и третьей, соответственно, самое высокое. В результате эксперимента первая и вторая группы оказались более продуктивными, чем третья с самым большим денежным вознаграждением.

Такие же итоги были озвучены специалистами из Лондонской школы экономики, проводившими анализ показателей 51 корпорации, где зарплата работников зависела от эффективности труда. Вывод, к которому пришли эксперты таков, что финансовые аспекты могут оказывать отрицательное влияние на продуктивность работы в целом.

Таким образом, принцип «больше работай, больше получишь вознаграждения» попал под сомнение и вместе с ним система мотивации 2.0.

Также были проведены исследования в сфере креативности, результаты которого удивили многих: материальная составляющая не улучшает, а ограничивает творческое мышление работников.

На основе проведенных экспериментов были выделены следующие недостатки системы мотивации 2.0 [1, с.114]:

- снижение производительности труда;
- ограничение креативного мышления;
- уничтожение внутренней мотивации;
- вызывание привыкания;
- склонение к нечестным способам получения награды, неэтичному поведению.

Система мотивации 3.0, предложенная Дэниелом Пинком, базируется на идеи, что сотрудниками в долгосрочной перспективе управляет внутренняя мотивация, а не метод «кнута и пряника». Данная гипотеза основана на трех главных элементах: мастерство, свобода выбора, существование достойной цели. По мнению Пинка, эти составляющие формируются у человека самостоятельно, а задача системы управления персоналом обеспечить ему комфортные условия для их реализации.

Есть предположения, что система мотивации 3.0 подходит для людей, которые находятся на третьем уровне пирамиды Маслоу, а таких людей по большей части больше всего в США. В России ситуация немного иная, тем не менее, компании, занятые в IT-сфере, уже сейчас применяют новую систему как в России, так и в странах СНГ.

Разберемся, чем же характеризуются три базовых принципа мотивации 3.0. Их самостоятельность состоит, по мнению Пинка, из 4-х областей [1, с. 154]:

1. Самостоятельность в управлении временем. Идея заключается в том, что работодатель совершает покупку не времени работника, а результат.
2. Самостоятельность в выборе задачи. Данный принцип с успехом используют крупнейшие компании, как Google и 3M. Суть заключается в том, что на протяжении рабочего дня работникам выделяется 20% времени, которые они могут использовать по своему усмотрению.

Интересен этот факт тем, что именно в этот промежуток времени были придуманы самые удивительные и успешные инновационные задачи и проекты.

3. Самостоятельность в выборе способов выполнения задач. Этот принцип можно охарактеризовать словами Стива Джобса: «Мы нанимаем профессионалов не для того, чтобы указывать им, как и что делать, а чтобы они нам это показывали».

4. Команда. Это один из самых сложных пунктов по реализации, так как весьма затруднительно выбирать сотрудникам, с кем им комфортно работать. С другой стороны, можно создавать самостоятельно проектные команды. Именно по этому причине привлекательно предпринимательство: можно набирать собственную команду.

Что касается мастерства, то здесь Пинк выделил законы, которым оно подчиняется. Мастерство – это:

- усилие. Путь к мастерству весьма тяжелый и требует приложения огромных усилий и времени.

- образ мышления. Люди придерживаются двух теорий в отношении интеллекта – теория данности и теория приращения. Первые убеждены в том, что интеллект дан человеку природой, и развивать его не представляется возможным. Вторые полагают, что интеллект необходимо увеличивать на протяжении всей жизни. И только вторая теория ведет к мастерству.

- асимптота. Асимптота – это прямая линия, к которой приближается кривая, но которая ее никогда не достигнет. То же самое можно сказать и о мастерстве: любое действие специалиста будет лучше предыдущего, но мастерством все равно невозможно овладеть до конца.

Третий элемент системы мотивации 3.0 – наличие высокой цели. Сущность данного принципа заключается в том, что цель получения максимальной прибыли работает, но в краткосрочной перспективе, как в системе 2.0. Мотивация 3.0 не исключает материальный аспект, но придает большое значение духовным характеристикам, так как далеко не все сотрудники нуждаются в финансовом обеспечении. Некоторым куда более важна самореализация и достижение личных целей. [2, с.238]

Стоит отметить, что система мотивации 3.0 имеет большое будущее и сможет принести компании хорошие результаты. Но ее применение зависит от сферы деятельности фирмы, от специфики отрасли, в которой она функционирует (машиностроение, промышленность). В любом случае по данному вопросу руководителям организаций на основе проводимых исследований и анализов производительности труда.

Список литературы:

1. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует: учебник. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 210 с.

2. Дафт Р. Менеджмент: учебник. – М.: Питер, 2016. – 325 с.