

Шапиро С. А.

*кандидат экономических наук, доцент,
Российская академия предпринимательства
e-mail: sergey_shapiro@mail.ru*

Вешкурова А. Б.

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Экономики труда и управления персоналом»,
Академии труда и социальных отношений
e-mail: cab21@rambler.ru*

Вишневская Н. Г.

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Социология труда
и экономика предпринимательства»,
Башкирский государственный университет
e-mail: vng@pochtamt.ru*

Экспериментальное подтверждение циклической концепции трудовой мотивации в финансовой сфере деятельности

В данной статье проанализированы результаты авторского исследования, направленного на подтверждение гипотезы, поставленной в рамках циклической концепции трудовой мотивации. Исследование проводилось в среде работников финансовой сферы деятельности.

Ключевые слова: *потребности, мотивационные концепции, цикличность, финансовая сфера деятельности.*

Shapiro S. A.

*PhD (Economics), associate professor,
Russian academy of entrepreneurship*

Veshkurova A.B.

*PhD (Economics), associate professor «Labor economy and management
of the personnel», Academy of Labour and Social Relations*

Vishnevskaya N.G.

*PhD (Economics), associate professor of «Sociology of Labour
and Entrepreneurship Economy», Bashkir State University*

Experimental confirmation of the cyclical concept of labor motivation in the financial sector activity

This article analyzes the results of the author's research aimed at the confirmation of the hypothesis set out in the circular of the concept of motivation. The study was carried out among the employees of the financial sector of activity.

Keywords: requirements, motivational concepts, cyclicity, financial activity.

Научное изучение трудовой мотивации работников продолжается с середины 50-х годов XX-го века, при этом процесс развития мотивационных концепций и теорий, объясняющих причины, побуждающие работников к эффективному труду постоянно продолжается, в том числе и в нашей стране. Большой интерес, например, представляет «типологическая концепция трудовой мотивации», разработанная отечественным социологом, профессором В.И. Герчиковым ¹, которую можно отнести к процессуальным теориям мотивации.

Подробный анализ и критика созданных мотивационных концепций, а также, проводимые в течение десяти лет авторские исследования в рамках консалтинговой деятельности на предприятиях различных организационно-правовых форм, изучение данных социологических исследований в разных отраслях общественной жизни, и использованный по примеру А.Маслоу ² биографический метод, применительно к изучению деятельности ряда выдающихся отечественных политиков и ученых, позволили одному из авторов данной статьи С.А. Шапиро разработать новую концепцию мотивации труда, относящуюся к группе содержательных теорий, которую он назвал **циклической** ³. Это объясняется тем, что также как национальная и мировая экономика цикличны по своей природе, и за определенные временные периоды проходят стадии спада, депрессии, оживления и подъема, так и мотивация любого человека, устремленного к достижению потребностей высшего порядка, и занимающегося активной созидательной деятельностью в сфере интеллектуального труда, претерпевает в своем развитии, за определенные временные периоды, циклическое изменение присущих ему потребностей.

¹ Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №№ 2, 3.

² Маслоу А. Мотивация и личность. — Спб.: Питер, 2007. — С. 46.

³ Шапиро С.А. Циклическая концепция мотивации труда. — М.: Труд и социальные отношения. — 2012. — № 6.

Активная деятельность человека, проживающего полный жизненный цикл и не прерванная преждевременно в силу обстоятельств, происходит в течение примерно 60 лет, от 18 до 80 и старше. Естественно с определенной погрешностью в каждом конкретном случае. За это время человек несколько раз может сменить род деятельности, достигнув определенных высот в своей карьере, или напротив, разочаровавшись в том или ином виде деятельности, испытав мотивационную усталость. Но поскольку любой работник существует в социуме то экономические и социальные процессы оказывают сильное влияние, как на его потребности, так и на мотивацию в целом. Поэтому в данном случае мы не можем полностью согласиться с идеей А. Маслоу о том, что, удовлетворив в большей степени предыдущие группы потребностей, человек пытается удовлетворить свою потребность в самореализации настолько, насколько это заложено в нем генетически. В то же время нельзя согласиться и с идеей К. Алдерфера⁴, о том что, испытав фрустрацию, спустившись на предыдущий уровень, работник не будет стремиться вновь к удовлетворению потребности более высокого уровня. Но симбиоз этих двух мотивационных теорий, позволяет выдвинуть основную гипотезу данной концепции состоящую в том, что ряд мотивационных потребностей высшего порядка не удовлетворяется в большей степени, как это представляется в теории А. Маслоу, а имеет тенденцию к снижению степени востребованности для индивида на определенных этапах жизненного цикла, когда ему требуется удовлетворить более насущную потребность, и затем опять актуализируется в то время, когда работник будет стремиться к достижению более высокой цели, подведенный к ней своим жизненным циклом.

Переходя к описанию предлагаемой нами циклической концепции трудовой мотивации, следует оговориться, что в первую очередь она направлена на описание мотивации труда работников, стремящихся к достижению потребностей высшего порядка, причем не только тех, которые описаны в теории Д.МакКлелланда⁵. В любом случае, это люди, имеющие высшее образование или стремящиеся к его получению, ставящие перед собой цели достижения должностного и (или) профессионального роста.

Потребности, обозначенные в данной концепции, являются по сути комплексными и могут включать в себя ряд смежных потребностей

⁴ Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. — М.: ИД «АТИСО», 2011. — С. 105.

⁵ МакКлелланд Д. Мотивация человека. — СПб.: Питер, 2007. — С. 75.

тей, проявляющихся в разных сферах деятельности. Временные циклы рассматриваются как пятилетние, так как научно доказано, что большинство людей через пятилетние промежутки меняет свои взгляды, ценности, место работы, иногда и вид трудовой деятельности. Поэтому, рассматривая полный цикл жизни и деятельности человека, мы выделяем 12, а в некоторых случаях и более мотивационных циклов. В рамках данной концепции, по примеру выдающихся предшественников, мы предлагаем выделить шесть групп потребностей. Графически концепция представлена на рисунке 1.

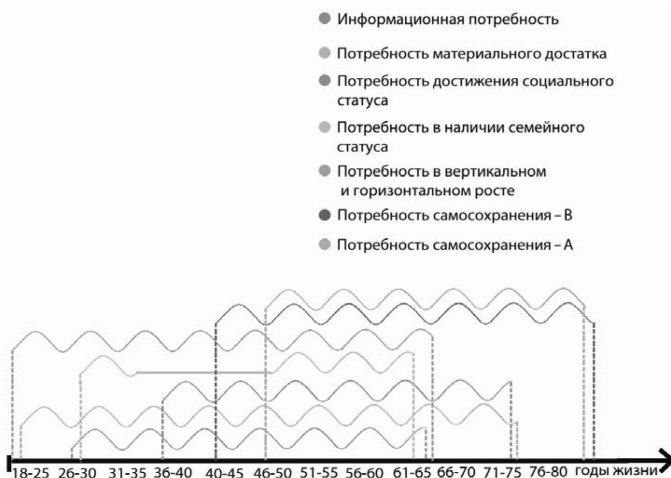


Рисунок 1. Циклическая концепция мотивации труда ⁶

1) **Информационная потребность** включает в себя получение базового и последующих образований, так как в наши дни человек не ограничен в получении образования одним или двумя высшими, равно как может пробовать свои силы в нескольких областях научных знаний, защищать кандидатские и докторские диссертации; приобретение смежных и общеинтеллектуальных знаний, чтение профессиональной и художественной литературы, географическая мобильность, склонность к путешествиям и т.п.

2) **Потребность материального достатка** является базовой для любого человека и выражается в обеспечении достойного уровня заработной платы, других материальных вознаграждений, дополнительных доходов, пенсионного обеспечения в старости, а также приобретения

⁶ Разработано автором, С. А. Шапиро.

недвижимости, улучшения жилищных условий для себя и своей семьи. Удовлетворение данной потребности не имеет условных материальных границ, однако, разумный человек, испытывающий различные мотивационные потребности, а не только обремененный жадной наживы может установить рациональный уровень материального достатка для себя и своей семьи, позволяющий ему удовлетворять потребности более высокого порядка, но в случаях снижения данной планки по тем или иным причинам возвращаться к удовлетворению данной потребности для восстановления прежнего положения. Следует отметить, что данная потребность активна в 11 циклах. В последнем, как правило, физическое состояние человека не позволяет ему прикладывать дополнительные усилия для повышения материального уровня.

3) Потребность достижения социального статуса.

Подавляющее большинство работников, выбранных нами в качестве базовой выборки при разработке данной концепции, стремятся к приобретению социального статуса, который не ограничивается только лишь занимаемым должностным положением. Должностной или карьерный рост когда-либо все равно прекращается и жизнь человека не сосредоточена на одной только работе, так как потребность в самовыражении предусматривает стремление к самым различным достижениям, заложенным в человеческой личности. Поэтому большинство людей, как правило, достигших зрелого возраста (конец 3-го — начало 4-го цикла) стараются реализовать себя в разных областях деятельности помимо, основной — профессиональной, чтобы не только удовлетворить частично свою потребность в успехе, но и приобрести статус в обществе, сохраняющийся за ними независимо от возраста и профессии, а часто, сохраняющийся и после смерти. Так, например, если рассматривать биографии многих государственных деятелей XVIII—XIX веков, то мы увидим, что в истории за ними сохранилась слава ученых или поэтов, композиторов, художников.

В наше время, происходит то же самое — многие трудящиеся люди, ставшие профессионалами в своей области, сделавшие успешную вертикальную карьеру, или создавшие свой процветающий бизнес, предприниматели, начинают реализовываться в других областях, заниматься научной, преподавательской, публицистической деятельностью. Те, кто имеют соответствующие творческие способности, пишут художественные произведения, рисуют картины, сочиняют музыку, снимаются в фильмах, в качестве актеров. Во мнении общества такие люди, приобретают статус профессора, писателя, художника, что очень импонирует тем, кто обладает ярко выраженной потребностью в успехе.

4) Потребность наличия статуса семейного положения.

В отличие от потребности в принадлежности и любви, в теории А. Маслоу, которая рассматривается как социальная потребность применительно к мотивации труда, в данной концепции потребность семейного положения, является не менее важной, чем потребность приобретения социального статуса, поскольку преуспевающий работник должен чувствовать, что он не одинок, что ему есть ради кого зарабатывать деньги, развивать деятельность, преумножать состояние и т.д. Поэтому успешному работнику необходимо ощущать себя мужем (женой), отцом (матерью), дедом (бабушкой). Исследования, проводимые в рамках изучения социологии семьи ⁷ показывают, что сознательный подход к удовлетворению данной потребности наблюдается у работников с конца 2-го — начала 3-го цикла по нашей концепции. Однако, работники, успешно, стремящиеся к реализации многих личных устремлений, часто не останавливаются на достигнутом, в том числе и в области семейных отношений. Так, например, предприниматели, задумываются о том кому передать свое дело, если не видят у уже имеющегося наследника, интереса к своему бизнесу. Причин такого явления достаточно много, начиная от моральных, социальных и кончая физиологическими. Это происходит, как правило, с середины 6-го по 8-й цикл, включительно. С точки зрения трудовой мотивации данное мотивационное состояние, активизирует эффективность деятельности работников, так как новую семью и рождающихся детей надо обеспечить всем необходимым, поэтому потребность материального достатка снова выходит на первый план в мотивации работника.

5) Потребность вертикального или горизонтального роста.

Данная потребность наличествует практически у всех работников, занимающихся активной трудовой деятельностью, и осуществляется путем преодоления пяти последовательных этапов, соответствующих девяти циклам, описанным в нашей концепции. Кратко перечислим их, указав возрастные периоды.

1) **Предварительный этап.** Включает в себя учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Длится до 25 летнего возраста.

2) **Этап становления.** Этот период длится в течение пяти лет (с 25 до 30 летнего возраста).

3) **Этап продвижения.** Длится от 30 до 45 лет.

4) **Этап сохранения достигнутых результатов.** Продолжается от 45 до 60 лет.

⁷ Общая социология / Под ред. М.М. Вышегородцева. — М.: Кнорус, 2011. — С. 217.

5) Этап завершения карьеры. Происходит в 60–65 летнем возрасте, когда работник готовится к выходу на пенсию. Так как предельный возраст для занятия руководящей должности на государственной службе, в соответствии с ТК РФ составляет 65 лет.

6) Потребность самосохранения.

Данная потребность включает в себя такие элементы, как обеспечение безопасности для себя и своей семьи, постоянная занятость, хорошее здоровье, сохранение достигнутых результатов трудовой деятельности.

В подавляющем большинстве (исключая случаи, связанные с занятием деятельностью, носящей криминальный характер, у части предпринимателей) потребность в безопасности проявляется у работников в конце 4-го цикла, так как в более молодом возрасте особого значения ей не придается. Чувствуя возрастные изменения, сказывающиеся на деятельности организма, человек начинает выбирать менее экстремальные виды туризма и отдыха, более аккуратно водить автомобиль и т.п., одновременно заботясь о безопасности своей семьи, учитывая опасность окружающей нас действительности, в том числе и террористические угрозы. Относительно трудовой деятельности, работник среднего возраста, так же будет выбирать для себя более безопасный или спокойный вид деятельности, не связанный с физическими или нервными перегрузками, стрессами, конфликтами.

Примерно в это же время работник начинает более внимательно следить за своим здоровьем, прислушиваться к рекомендациям врачей, обследоваться, не злоупотреблять гастрономическими излишествами, так как осознает, что болезни вредят и эффективности труда и материальному достатку.

Сохранение достигнутых результатов своей деятельности важно для каждого человека уже в зрелом возрасте. Независимо от рода занятий работника, творческих, научных, административных или иной созидательной деятельности, появляется необходимость того, чтобы помнили не только о конкретном индивиде или о его заслугах, что лишь подчеркивает его социальный статус, а именно о том, чтобы его дело было продолжено, а результаты труда были бы полезны будущим поколениям. Ощущение данной потребности работником происходит в середине 6-го цикла и продолжается практически до конца мотивированной трудовой деятельности работника.

Сохранение достигнутых результатов достижимо несколькими путями:

- подготовкой собственной смены, т.е. учеников, которые будут продолжать в своей собственной деятельности, то, что было заложено учителем;
- публикацией и последующим переизданием своих идей в виде книг или других форм печатной продукции, в т.ч. публикации на Интернет-порталах;
- продолжением собственной трудовой деятельности в тех учреждениях, где люди раньше работали, в виде консультантов, экспертов, или занятия каких-либо почетных должностей, чтобы личным участием способствовать сохранению результатов своей деятельности.

Предложенная нами циклическая концепция трудовой мотивации при грамотном использовании может быть успешно применена с целью повышения эффективности труда человеческих ресурсов в организациях любых форм собственности, а также позволит обогатить знания о механизме трудовой мотивации работников. Для ее подтверждения, автором и его коллегами, проводятся массовые анкетные опросы работников, на предмет выявления у них потребностей высшего порядка в разных сферах деятельности и различных регионах нашей страны.

В связи с этим рассмотрим элементы исследования, проведенного нами в 2013 году. Было опрошено 73 человека, работающих в сфере финансовой деятельности в российских городах Уфа и Пенза. Опрошенные являются сотрудниками банков и других финансово-кредитных учреждений и занимают руководящие должности не ниже уровня начальника отдела. Из них 56% женщин и 44% мужчин, в возрасте от 25 до 60 лет. Критерием применимости данной концепции является интеллектуальный вид трудовой деятельности работников. Опрос проводился с использованием специально подготовленной анкеты. Анкетирование проводилось анонимно, но при этом респондентам сообщалась цель исследования. Респонденты должны были выражать свои мнения, позитивные и негативные ощущения и обозначать проблемы. Полученная информация была соответствующим образом сгруппирована, подсчитаны баллы по всем вопросам, идентифицированы комментарии респондентов и выделены ключевые проблемы.

Исследование мотивационных факторов сотрудников финансовой сферы деятельности проводилось по всем вышеперечисленным группам потребностей. Анализ результатов исследования мотивационных потребностей представлен на диаграммах.

Информационная потребность, по мнению автора концепции, является доминирующей на протяжении всей жизни человека, прояв-

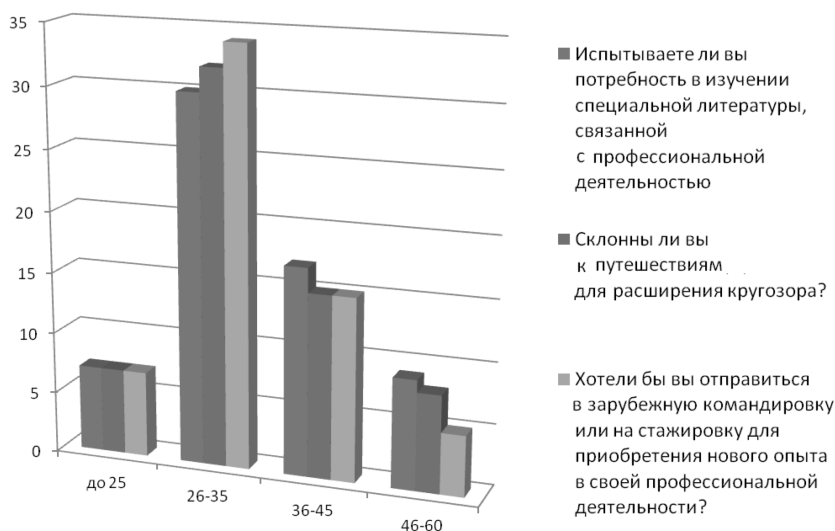


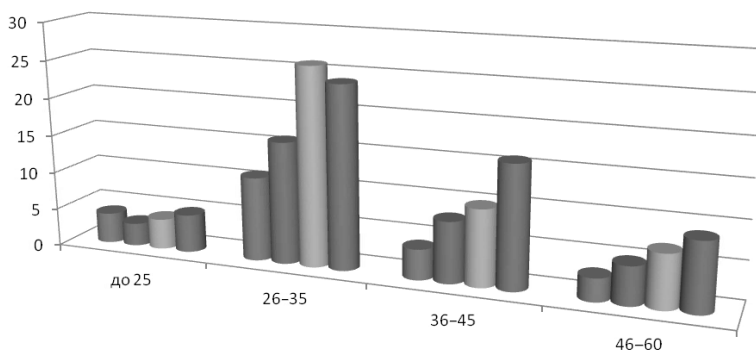
Рисунок 2. Структура информационной потребности у респондентов

Информационная потребность, по мнению автора концепции, является доминирующей на протяжении всей жизни человека, проявляясь в разных ипостасях. Анализ результатов в четырех возрастных группах, подтверждает данную гипотезу.

ляясь в разных ипостасях. Анализ результатов в четырех возрастных группах, подтверждает данную гипотезу.

Несмотря на то, что оплата труда работников финансовой сферы деятельности находится на достаточно высоком уровне, тем не менее, ее уровень никак не удовлетворяет материальных потребностей работников, что наглядно видно из представленной диаграммы, поэтому во всех возрастных категориях, сотрудники готовы работать по совместительству и сократить время отдыха. Особенно это проявляется в возрастной группе 26–35 лет. То есть у наиболее активных и инициативных работников. Этот факт подтверждает стереотипное утверждение, что «много денег не бывает», но в тоже время является достаточно тревожным симптомом, так как сокращает возможности повышения качества трудовой жизни, что в свою очередь означает снижение возможностей для инновационной деятельности, профессионального и делового роста, а также может привести к стрессовым ситуациям и ухудшению состояния здоровья.

Данная потребность соотносится у работников с достижением успеха в своей деятельности, и соответствует их ценностным ориентаци-



- Удовлетворены ли вы уровнем своего материального обеспечения на данный момент?
- Хотели бы вы работать по совместительству в вашей или другой организации (по своей или смежной профессии)?
- Готовы ли вы сократить свое время отдыха для повышения материального достатка вашей семьи?
- Важны ли для вас не денежные формы материального стимулирования вашего труда (дополнительные льготы и услуги в рамках социальной политики)?

Рисунок 3. Структура удовлетворения потребности материального достатка

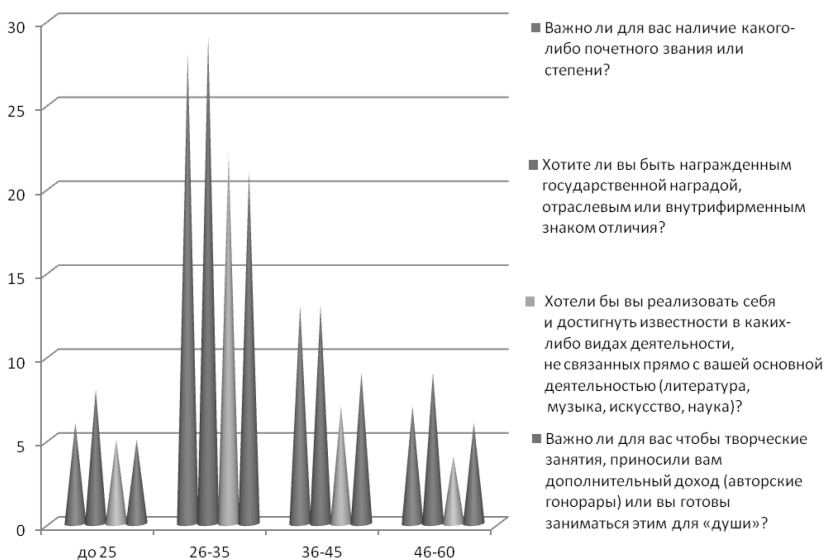


Рисунок 4. Структура удовлетворения потребности достижения социального статуса

ям, поэтому в зависимости от возрастных критериев, также активизирована на всем протяжении трудовой деятельности. Практически во всех возрастных группах, все виды факторов, составляющих потребность приобретения социального статуса в равной пропорции важны для респондентов, особенно это проявляется в группе работников среднего возраста. Данное явление вполне соотносится с удовлетворением потребности материального достатка, так как почетные звания, например «Заслуженный экономист РФ» и другие такого же плана, предполагают выплату денежных надбавок, а также являются основанием для получения социальных льгот, также улучшающих материальное положение. Это же показывает и стремление к получению дополнительного дохода от творческих занятий, что показывает наличие делового подхода ко всем сферам деятельности у работников данной сферы.

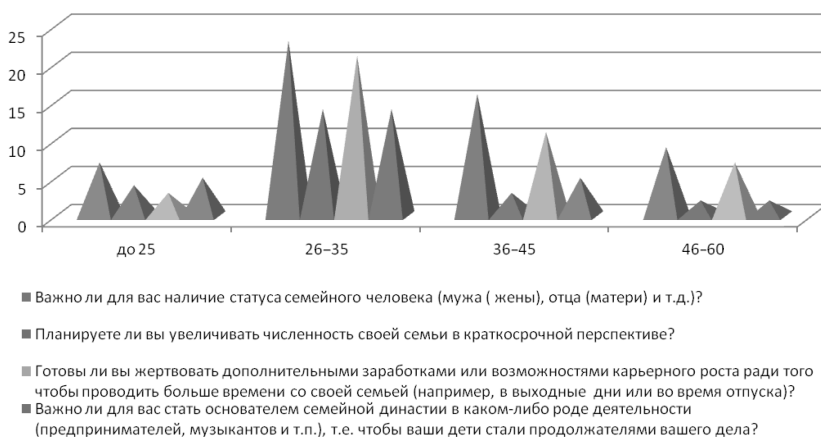


Рисунок 5. Структура удовлетворения потребности статуса семейного положения

Исследование данной потребности показывает, что наличие семейного статуса очень важно для всех категорий работников, однако увеличение численности семьи в краткосрочной перспективе на достаточно высоком уровне наблюдается только у группы работников 26–35-летнего возраста, поскольку это самый подходящий период для создания семьи. Более старшие возрастные группы, отдают предпочтение карьерному росту, как будет видно из следующей диаграммы, таким образом, увеличение семьи является достаточно обременительным для таких работников. В то же время основные категории респондентов готовы жертвовать дополнительными заработками для того чтобы больше времени проводить с семьей. С одной стороны это показывает, что

«ничто человеческое им не чуждо», но с другой стороны диссонирует с двумя предыдущими потребностями, где материальная составляющая превалировала над другими потребностями. Еще один фактор, соотносящийся с потребностью самосохранения, и выражающийся в стремлении стать основателем семейной династии, не вызывает должной реакции у респондентов, возможно это объясняется тем, что финансовая сфера это не предпринимательская деятельность в полном объеме, поэтому эти сотрудники не рассчитывают достичь такого положения, которое позволило бы им стать основателем финансовой империи, подобно Ротшильду.

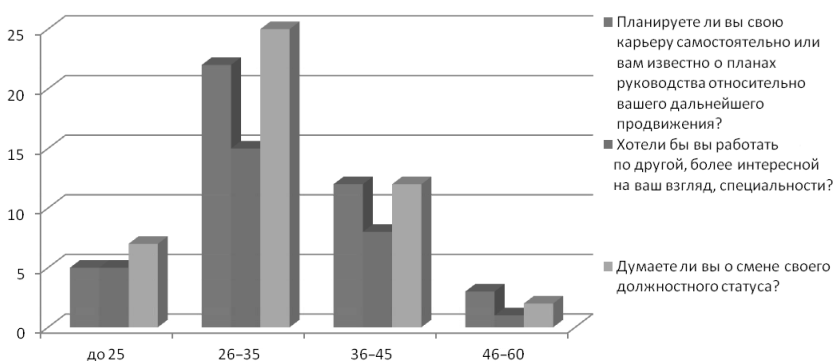


Рисунок 6. Структура удовлетворения потребности вертикального или горизонтального роста

Анализ ответов респондентов в наиболее активных возрастных группах показывает, что у работников наличествует самостоятельное планирование карьеры, что вполне объяснимо для финансовой сферы, так как наибольшей реализации здесь люди достигают путем повышения квалификации и профессиональной компетентности, поэтому горизонтальный рост имеет для большинства опрошенных более важное значение. При этом путем перевода или ротации финансисты могут перейти на другие должности в своих учреждениях, что одновременно означает смену должностного статуса, а в некоторых случаях и смену специальности, хотя последнее имеет меньшую ценность для них. В группе 46–60 лет, как правило, основной карьерный и профессиональный рост уже завершен, и основной потребностью является сохранение достигнутых результатов, отсюда невысокий уровень показателей, продемонстрированный специалистами данной группы.

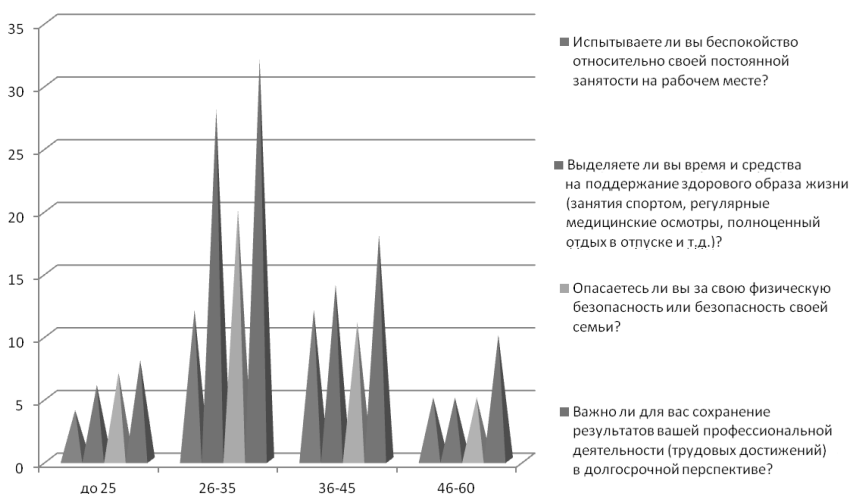


Рисунок 7. Структура удовлетворения потребности самосохранения

Анализируя мотивационные факторы, составляющие данную потребность, можно отметить, что все они актуальны в высокой степени практически для всех возрастных категорий работников. Интересен тот факт, что сохранение результатов профессиональной деятельности, очень важно даже для молодых работников, что подчеркивает важность ценностных ориентаций финансистов к своему труду. Это вносит характерные для данного вида деятельности особенности по отношению к самой концепции, в которой, по мнению автора, потребность самосохранения гипотетически должна появляться у работников после 45 лет. Интересно, то обстоятельство, что во всех возрастных группах, потребность в безопасности проявляется на достаточно высоком уровне, что, вполне реально, при работе с денежными средствами. Этот мотивационный аспект находится на одном уровне с необходимостью заботы о поддержании своего здоровья.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают, что практически все мотивационные факторы, описывающие вышеперечисленные шесть групп потребностей, являются актуальными и востребованными для работников финансовой сферы деятельности, для разных возрастных категорий, что подтверждает циклический характер удовлетворения потребностей, и, следовательно, выдвинутую автором гипотезу. Поэтому руководству финансово-кредитных учреждений, сле-

дует обращать на это внимание, давая возможность удовлетворения работникам социально значимых для них потребностей. Это даст возможность повысить удовлетворенность трудом, результативность и качество их трудовой деятельности, что в свою очередь увеличит возможность максимизации прибыли и экономического роста учреждений финансовой сферы.

Используемые источники

1. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №№ 2, 3.
2. МакКлелланд Д. Мотивация человека. — СПб.: Питер, 2007. — С. 75.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2007. — С. 46.
4. Общая социология / Под ред. М.М. Вышегородцева. — М.: Кнорус, 2011. — С. 217.
5. Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. — М.: ИД «АТИСО», 2011.
6. Шапиро С. А. Циклическая концепция мотивации труда. — М.: Труд и социальные отношения. — 2012. — № 6.