

УДК 331.101.3

Еськов А. Л., Дарченко Н. Д.

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ «ТРУД» И «ТВОРЧЕСТВО» КАК ИСТОРИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПЕРВОНАЧАЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

В современных условиях развития экономики наиболее значимыми характеристиками работника выступают не только уровень образования и опыт, но и, что немаловажно, его отношение к труду и мотивация трудового поведения. При этом управление трудовым поведением – чрезвычайно сложный процесс, т. к. поведение человека является внешним проявлением его индивидуальных внутренних интересов, мотивов, ценностных ориентаций. Поэтому изучение мотивации труда как фактора эффективности использования трудовых ресурсов является одним из наиболее перспективных направлений экономики труда.

Значительный вклад в становление и развитие теории и методологии управления персоналом и решение проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов внесли Дж. Адамс, Л. Берковиц, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Кюн, Д. Макклелланд, Е. Лоулер, А. Маслоу, Х. Мюррей, У. Оучи, Ф. Тейлор. Проблемы управления персоналом, а также теоретические и практические аспекты мотивации персонала продолжают исследоваться в трудах отечественных и зарубежных ученых и специалистов Г. Г. Зайцева, А. М. Колота [1], Ю. Г. Одегова, Э. А. Уткина, Б. М. Генкина, А. Я. Кибанова, О. В. Евтихова [2], Л. А. Катановой [3], Б. Л. Ереминой, Т. И. Яковлевой [4] и др.

С тех пор как существуют люди, труд всегда заполнял жизнь большинства из них. Не известно в самом ли деле «они рождены для труда, как птица для полета», как сказано в Книге Иова, но все происходит именно так, будто древняя поэма права. О том, как со временем менялось отношение народов к труду в зависимости от эпохи, места и обстоятельства (и в особенности у современных народов), как по-разному воспринимали люди труд, на них возложенный или возложенный ими на себя, – наши познания об этом отрывочны, недостоверны и бессвязны. Неоднозначное отношение к труду в разные исторические эпохи означало наличие различных подходов к рассмотрению человека как субъекта труда.

Целью статьи является ретроспективный обзор изменения отношения к труду в различные исторические эпохи и его влияния на формирование первоначальных теорий мотивации.

Труд в Ветхом Завете представлен как тяжелое испытание, наложенное Господом в наказание за первородный грех. В Древней Греции господствовало негативное отношение к повседневной обязательной работе, особенно презирался поденный физический труд. Труд для себя был социально значимым только при условии, что в результате его создавалось нечто «вечное».

Практически во всех индоевропейских языках слово «трудиться» первоначально означает «остаться без родителей», т. е. быть обреченным на нужду, тяжелое существование, мучение, тяготы, повинность, боль, трудность [5]. Слово «travail», имея первоначальный смысл, восходящий к слову «пытка» («tripalare» – пытать посредством «tripalium» – орудия с тремя кольями), вытеснило в течение XVI века во французском языке два старых слова, употреблявшихся прежде «labouret» (в современном французском языке это слово означает «обрабатывать землю», «пахать») и «ouvret» (комната для занятий рукоделием в домах, где рукоделие не является источником заработка). Однако еще в XVII веке слово «travail» сохраняло печать своего происхождения – оно обозначало затруднение, бремя, страдание и даже – унижение [6]. В английском языке слово «labour», также означает усилие, жизненные заботы, состояние изнурения, тревоги, страдания и даже родовые муки. В русском языке слова «труд» и «трудно» являются однокоренными, так же как «работа» и «раб» (подневольный работник). Слово труд восходит к древнерусскому слову «трудъ», несущему понятия «труд,

работа; беспокойство, забота; страдание; скорбь; болезнь; горе». Православное слово «trud» (tr-ou-d) принадлежит к гнезду славянского слова «terti» (русское «тереть»). Этимологически родственные слова в литовском языке означают «работа, хлопоты», в латышском «хрупкий», в готском «отягощать», в немецком «досаждать», в латинском «толкать, теснить» [7].

Таким образом, уже исходные смыслы слова «труд» подчеркивают в качестве приоритетных принуждение, необходимость значительных физических усилий для того, чтобы добывать средства к существованию, и тем самым противопоставляют труд творчеству, которое ассоциируется преимущественно со свободным проявлением человеческих способностей. Эта традиция закрепилась в западной культуре и обусловила специфическое понимание труда и его «естественное» противопоставление творчеству.

С XVII в. (со времени возникновения механизированного товарного производства) труд начинает анализироваться на основе экономических общественных отношений. Развивая трудовую теорию стоимости У. Петти [8], согласно которой стоимость товара определяется количеством труда, затраченного на его производство, А. Смит рассматривает труд в качестве основной экономической категории и впервые ставит проблему мотивации хозяйственной деятельности [9]. Именно переход от ремесленного производства к массовому, по мнению многих современных экономистов, сделал возможными феномены эксплуатации и отчуждения и обусловил особую актуальность фундаментального вопроса о цели труда. Классические экономисты отвечали на этот вопрос вполне определенно и в духе уже сложившихся традиций: люди работают не ради самого труда, а из-за денег, получаемых за свой труд и расходуемых во время отдыха, ради которого в конечном итоге люди и трудятся (впрочем, в работах классиков европейской политэкономии прослеживается стремление рассматривать категорию труда в связи с неэкономическими (социальными, психологическими и др.) аспектами трудовой деятельности (моральные нормы, мотивы поведения, традиции и т. п.), однако они сводятся чаще всего к экономическим).

Так возникает концепция homo economicus, «экономического человека». Лежащий в основе этой модели экономической взгляд на человека определяет два его основных свойства: склонность к обмену одного предмета на другой и собственный интерес, эгоизм, проявляющийся в постоянном стремлении людей улучшить свое положение. Интерес к трудовой деятельности А.Смит рассматривал с позиций неприятности и приятности труда, легкости или трудности обучения, большего или меньшего престижа в обществе. Рассмотрение человека в трех измерениях: капиталист, наемный работник, безработный предопределяет наличие разных мотивов и стимулов труда для данных категорий. В своем главном научном труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) А. Смит рассматривал деятельность капиталистов-предпринимателей, мотивация труда наемного персонала экономистов прошлого практически не интересовала. Действующая политика «кнута и пряника» и низкая гарантия занятости вполне соответствовали производственным отношениям того времени – рационально действующего субъекта, стремящегося к получению максимальной выгоды. На этой основе родилось представление о глобальном меркантилизме: трудовая деятельность считается мотивированной исключительно утилитарно, никакого иного интереса к труду нет и быть не может.

Следствием таких представлений стали первые теории заработной платы: рабочий не должен получать больше прожиточного минимума, иначе он потеряет интерес к труду. Очевидным казался вывод о том, что человек не может испытывать удовлетворения от содержания самой работы (и отчасти в условиях массового внедрения машин в фабричном производстве это было действительно так). Этот пробел был восполнен американским теоретиком Ф. У. Тейлором. Он утверждал, что принудительная сила администратора – главный мотор производства и главная мотивация к труду; поскольку каждый стремится работать поменьше, а получать побольше, то предприниматель должен в ответ проводить политику «платить поменьше, а требовать больше». Эти взгляды на труд нашли отражение в разработанной

им мотивационной модели «Х», описывающей людей труда как отсталых, плохих работников, испытывающих нелюбовь к работе. Поэтому естественным является применение по отношению к таким работникам в качестве главного стимула принуждения, а вспомогательно-го – материального поощрения.

Таким образом, труд рассматривался не как форма совершенствования личности, а лишь как средство к существованию. В этих условиях непреложным казалось, что труд и творчество несовместимы. Именно эта базовая концепция и привела к кризису европейской классической политэкономии. К. Маркс, находившийся под сильнейшим влиянием Гегеля, не только допускал творческий характер труда, но и считал его важнейшим моментом в формировании человека. Труд определяется К. Марксом как целесообразная деятельность по преобразованию или приспособлению веществ или явлений природы и рассматривается в качестве способа сотворения нового мира и самого человека. Однако, по мнению К. Маркса, при сложившейся к XIX в. системе распределения доходов и способе производства происходит отчуждение труда, при котором труд утрачивает характер выражения человеческих творческих сил, становится лишь средством для поддержания существования; продукты и сам процесс труда приобретают самостоятельное бытие, независимое от воли и планов человека. Отчужденный труд разрушает креативные способности человека (которые могут и должны проявляться именно в трудовой деятельности), тем самым разрушает его личность и превращает человека в вещь. В концепции отчужденного труда прослеживается и критика современной Марксу политэкономии, построенной на абстракции homo economicus, которая сводит творчески-трудовую сущность человека к потребности в деньгах как единственно подлинной потребности. К. Маркс становится автором модели «общественного человека», которая рассматривает человека как продукт общественного развития, как конечную цель процесса всего общественного производства, заключительную стадию в цепочке: производство – распределение – обмен – потребление. Если в классической политэкономии человек становится расчетливым рабом нечеловечных, неестественных и надуманных вожделений, то согласно Марксу, важнейшая потребность человека – деятельность на благо общества, через которую проявляется сущность человека. Чем беднее человек становится как личность, тем выше его потребность в деньгах, чем больше степень его отчужденности, тем больше потребление и обладание становятся смыслом его жизни. Действительно, сложившаяся во времена Маркса система мотивации труда была основана на положении А. Смита о том, что и рабочие, и работодатели руководствуются лишь материальными интересами («рабочие хотят получать возможно больше, а хозяева давать возможно меньше»). Способ производства, критикуемый К. Марксом, действительно фактически не оставлял места креативным новациям в трудовом процессе – для выполнения большего объема работы рабочий должен был трудиться либо дольше, либо более интенсивно.

В XIX–XX вв. наметилось резкое противопоставление трудовой деятельности (как утилитарно-практической) творчеству. Постклассические экономисты и социологи обратили внимание на ряд новых особенностей трудовой деятельности и условий ее осуществления, которые заставили пересмотреть представления о природе и мотивах труда, а также о роли и месте творчества в трудовой активности. До второй половины XX в. творчество не представляло собой значимого фактора производства, основным символом которого являлась конвейерная система, а начиная с 60-х гг. обозначился заметный интерес к творчеству со стороны бизнеса, что было связано с явным и острым несоответствием сложившихся организационных структур реальным ситуациям и требованиям времени: существовавшие в компаниях управленческие структуры были рассчитаны на принятие ограниченного числа типовых решений, но социальные, экономические, технологические условия производства, бизнеса и управления стали изменяться достаточно быстро; число проблем, не соответствующих известным классам типовых задач и решений, непрерывно увеличивалось.

Возрастающий динамизм реальных ситуаций потребовал более гибкой и быстрой реакции руководства и сотрудников, сделал невозможным полную регламентацию действий персонала. В таких условиях возникла необходимость оперативно находить новые решения, но известные организационные структуры с жесткой иерархией оказались непригодны. Дальнейшее развитие производства оказалось невозможным без его децентрализации и фрагментации, полномочия принятия решений и ответственность за них стали передаваться на более низкие уровни организации, что потребовало реализации креативных способностей работников и предоставления им большей свободы. В трудовой деятельности работника необходимым оказалось не только точное исполнение, но и творчество, т. е. создание новых принципов и способов деятельности. Экономически значимыми оказались не только знания и опыт, но и воображение, адаптивность, гибкость мышления и т. п.

На этом фоне естественным стало появление модели работника по теории «Y», которая отражает идеи широкого участия всех членов организации в процессах подготовки и принятия решений, наделяет сотрудников большей ответственностью и возможностью рисковать, т. е. характеризует передовую, творчески активную часть общества. Стимулы побуждения к труду отражаются в следующем порядке: признание, моральное, материальное поощрение, принуждение. Автор теории «Y» Дуглас Макгрегор указывал также на важность оптимальных групповых отношений как фактора индивидуальной мотивации. В развитие этой проблемы несколько позже (80-е гг. XX в.) Уильям Оучи предложил теорию «Z», описывающую хорошего работника, предпочитающего работать в группе и имеющего цели деятельности на долгую перспективу. Стимулы побуждения к труду таких работников, по мнению автора, эффективны в такой последовательности: материальное поощрение, моральное поощрение, признание, принуждение.

Сегодня массовое производство и потребление перестают быть центральным элементом экономики и заменяются индивидуализированным потреблением и производством, в результате классические представления об эксплуатации, отчуждении и мотивах труда, применимые именно для массового производства и потребления, потеряли свою значимость. В массовом сознании все сильнее закрепляется идея о том, что труд сам по себе имеет определенную ценность, независимо от получаемого вознаграждения. Глубинные изменения в мотивационных процессах, целях и приоритетах индивида и социума подтверждаются очень многими фактами, например, уже в середине 60-х гг. возможность самореализации в профессиональной деятельности преобладала в шкале ценностей американцев и европейцев, а величина заработной платы оказалась для них гораздо менее значимым фактором. На Западе сотни тысяч волонтеров объединяются в общественные организации и работают без какого-либо материального вознаграждения.

Несколько столетий в экономической науке существовало представление о правомерности жесткого противопоставления «рабочего» времени (трудовая деятельность) и «свободного» времени, когда только и возможна свободная самореализация человека. При таком подходе сокращение рабочего времени считалось показателем социального прогресса, однако в современной экономике сокращение рабочего времени не принимает значительных масштабов, более того, растет количество сотрудников, продолжающих работать после окончания рабочего дня в офисе или дома. Явное усиление указанных тенденций, по мнению зарубежных социологов, психологов и экономистов, свидетельствует об уменьшении утилитарной заинтересованности человека в труде, о замещении материалистических ориентиров трудовой деятельности «постматериалистическими», о повороте человека от поисков средств к существованию к ориентации на «внутренний мир»: желанию самореализации, поиску нового опыта и новых ощущений, личностному самосовершенствованию, участию в процессе выработки решений и т. д. (У. Митчелл, Ч. Хэнди, А. Маслоу и др.).

Вышеназванные особенности, характеризующие изменение всей системы общественных отношений, в т. ч. и экономических, позволили многим современным исследователям

говорить о формировании «постэкономического» («постиндустриального») общества, в котором происходит «вытеснение труда», «преодоление труда творчеством», «переход от труда к творчеству», «превращение труда в творчество». При этом современные авторы поддерживают, как ни странно, традиционное противопоставление труда (как необходимой и экономически мотивированной деятельности) и творчества (как свободной неэкономически мотивированной самодеятельности). Такая позиция укрепляется и языковыми традициями. Например, в английском языке практически не используется понятие «creative labour», так как слово «labour» ассоциируется с тяжелой принудительной деятельностью, по широко используются понятия «creative activities» и «creative work» (творческая деятельность). Аналогично в немецком языке словосочетание «kreative Arbeit» (творческий труд) не используется и заменяется понятием «kreative Tätigkeit» (творческая деятельность). В русском языке словосочетание «творческий труд» является хотя и не слишком часто используемым, но вполне приемлемым.

Аргументом в пользу противопоставления труда и творчества выступает также и то обстоятельство, что ценность продуктов, являющихся результатами креативной деятельности, не отражает их стоимость вследствие невозможности измерения затрат на их создание, а также уникальности процессов их создания и восприятия (стоимостная неопределенность производства и стоимостная неопределенность потребления), но это обстоятельство указывает, скорее, на несовершенство применяемой до сегодняшнего дня классической теории стоимости, а не на противоречие между трудом и творчеством. В креативной деятельности субъект выходит за рамки заданной системы и изменяет ее; он не только комбинирует заданные правила, но и создает новые. Исследователи трудовой деятельности подчеркивают нормативный и в то же время новаторский характер труда – труд рассматривается как осознанное целенаправленное исполнение человеком нормативно представленных действий заданными орудиями труда, а также как процесс, в котором человек реализует себя, осуществляя поиск и созидание новых способов и приемов достижения необходимых профессиональных результатов [4]. Нормативно задаются предмет, средства, задачи и результаты труда, а также правила исполнения, но благодаря креативной составляющей трудового процесса эти правила могут изменяться для более эффективного достижения заданных результатов. Многочисленные примеры из истории искусства, науки, техники, администрирования и других сфер человеческой деятельности показывают, что творческая деятельность может мотивироваться материальными стимулами, и при этом она не теряет своей специфики. Достижение определенного материального результата возможно на основе креативных способностей человека, на основе генерации и реализации новых идей. Креативная деятельность способна создавать рыночные блага и, как любой труд, может быть подвержена эксплуатации.

Ценности в современном западном обществе действительно сменились, максимизация прибыли не является основным приоритетом, однако из этого вовсе не следует «замещение труда творчеством». В новых условиях творчество действительно превращается из спутника развития производства в его основное условие. Человек в своей трудовой деятельности становится более свободен в процессе принятия решений, в большей степени реализует свои креативные способности, но при этом он не перестает трудиться.

Мы можем говорить о расширении присутствия креативных элементов в трудовой деятельности, но не о преодолении труда творчеством. При изучении труда и решении вопросов его организации, управления, мотивации и стимулирования необходимо, по нашему мнению, исходить из принципа совместимости труда и творчества. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание духовных и материальных ценностей, обеспечивающая духовные и материальные потребности человека. Чем больше новых и значимых для индивида правил и способов деятельности генерируется в таком процессе, тем в большей степени этот процесс становится творчеством, но при этом не перестает оставаться трудом.

ВЫВОДЫ

Управление мотивацией как одна из функций управления изучалось всеми школами управленческой науки. Исследования в данной области имеют давние корни. Всем известная идея «кнута и пряника» («the Carrot and the Stick Approach») связана с именем английского социолога Дж. Бентама, жившего в XVIII–XIX вв., легла в основу мотивационного менеджмента и породила целый ряд последователей.

Направления развития теорий мотивации определили первоначальные теории мотивации, которые сформировались, исходя из анализа исторического опыта людей и применения простых стимулов принуждения, материального и морального поощрения.

Автор одной из первоначальных теорий мотивации Д. Макгрегор утверждал, что существующие подходы, которые менеджеры используют для управления подчиненными, являются следствиями различных взглядов на природу человека: принципиально негативного (теория «X»), принципиально положительного (теория «Y») и человека-коллективиста (теория «Z»). На современном предприятии представлены все типы людей, и применение той или иной концепции мотивации определяется удельным весом работников конкретного типа в группе.

Взгляды на природу человека формировались и развивались вместе с изменением отношения к труду, соотношения его физической и творческой составляющих в процессе эволюции человеческой цивилизации.

В современных условиях творчество превращается из спутника развития производства в его основное условие, поэтому при изучении труда и решении вопросов его организации, управления, мотивации и стимулирования следует исходить из принципа совместимости труда и творчества. Следовательно, целесообразно рассматривать труд как деятельность, направленную на создание духовных и материальных ценностей, обеспечивающую духовные и материальные потребности человека.

Поскольку в целом каждая мотивационная теория, как правило, рассматривает лишь одну-две составляющих, которые влияют на поведение человека, то полной, комплексной модели, которая описывала бы поведение каждого отдельно взятого человека в отдельно взятый момент времени по отдельно взятой задаче, не существует.

Направление дальнейших исследований – анализ современных теорий мотивации как способа повышения влияния руководителя на подчиненного с точки зрения достижения результата за оптимальное время с оптимальной затратой ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Колот А. М. Социально-трудовые отношения : теория и практика регулирования : монография / А. М. Колот. – К. : КНЭУ, 2009. – 230 с.
2. Евтихов О. В. Психология управления персоналом : теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010, – 318 с.
3. Катанова Л. А. Мотивационный процесс в управлении персоналом / Л. А. Катанова // *Економічний вісник Донбасу*. – 2010. – № 1(19). – С. 186–191.
4. Яковлева Т. И. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. И. Яковлева. – СПб. : Питер, 2009. – 238 с.
5. *Этимология слова труд [Электронный ресурс]*. – Режим доступа: <http://subscribe.ru/archive/culture.people.degradation/200510/31112351.html>.
6. Февр Л. Бои за историю / Л. Февр. – М. : Наука, 1991. – С. 364–371.
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Режим доступа: www.ozegov.org.
8. Петти У. Трактат о налогах и сборах [Электронный ресурс] / У. Петти. – Режим доступа: <http://ek-lit.narod.ru/pettsod.htm>.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.

Статья поступила в редакцию 20.05.2012 г.