

DOI: 10.15838/esc.2018.4.58.6

УДК 331.1, ББК 65.24

© Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Устинова К.А.

Теоретические подходы к исследованию мотивации творческой трудовой активности населения в социогуманитарной мысли*



**Александра Анатольевна
ШАБУНОВА**

Вологодский научный центр РАН
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: aas@vscc.ac.ru



**Галина Валентиновна
ЛЕОНИДОВА**

Вологодский научный центр РАН
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: galinaleonidova@mail.ru



**Ксения Александровна
УСТИНОВА**

Вологодский научный центр РАН
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 17-22-01020 «Мотивационно-стимулирующий механизм творческой трудовой активности: сравнительный анализ России и Беларуси».

Для цитирования: Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Устинова К.А. Теоретические подходы к исследованию мотивации творческой трудовой активности населения в социогуманитарной мысли // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 4. С. 90–109. DOI: 10.15838/esc.2018.4.58.6

For citation: Shabunova A.A., Leonidova G.V., Ustinova K.A. Theoretical approaches to studying people's motivation for creative labor activity in the socio-humanitarian thought. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2018, vol. 11, no. 4, pp. 90–109. DOI: 10.15838/esc.2018.4.58.6

Аннотация. В статье поднимаются проблемы мотивации в контексте изучения отдельных подходов (фрейдистский, бихевиористский, когнитивно-психологический и др.) в рамках теоретико-личностного и теоретико-ассоциативного направлений. Цель статьи заключалась в структурировании существующих основных подходов к исследованию мотивации, в определении тех положений, которые могут быть использованы в рамках мотивации творческой трудовой активности населения. В исследовании использованы общелогические методы и приемы, среди которых системный подход, обобщение, метод анализа и синтеза. Сделан вывод о том, что основным источником активности населения выступает потребностное напряжение, целью является его устранение за счет внешних факторов-стимулов. Показано, что характер поведения будет определяться степенью согласованности между разными группами мотивов, соотносительностью мотивов и внешних целей, а в отсутствие такой согласованности – волевыми механизмами регуляции. Выявлено, что в научно-исследовательской литературе отсутствует однозначность относительно определения мотивационно-стимулирующего механизма, в работе приведена его трактовка с позиций бихевиористского подхода, а также теории опредмеченного побуждения А.Н. Леонтьева. Акцентируется внимание на том, что при разработке мотивационно-стимулирующего механизма должна учитываться специфика деятельности. Приведены мотивы творческой активности, среди которых выделены познавательный, коммуникативный, достижения и др. Показано, что системный характер управления творческой трудовой активностью может быть обеспечен за счет создания мотивационно-стимулирующего механизма, в рамках которого были бы учтены прямые и косвенные методы управления, как внешние, так и внутренние факторы, способствующие и препятствующие развитию субъективности и имеющие разную природу. На основе изучения научной литературы сделан вывод о том, что большинство методов стимулирования творческой трудовой активности населения относятся к эмпирическим и возникают преимущественно вне изучения научных проблем творчества. До сих пор в исследованиях акцентируется внимание на когнитивных аспектах, обеспечивающих творческое мышление и поведение, в то время как мотивационным, ориентированным на преодоление негативных последствий воздействия внешних стимулов, не уделяется должного внимания. Структурированные теоретические аспекты исследования могут быть использованы в ходе разработки системы мер, направленных на активизацию творческой активности и мотивационно-стимулирующего механизма.

Ключевые слова: мотивационно-стимулирующий механизм, мотив, стимул, творческая активность, трудовая деятельность.

Введение

Вне зависимости от этапа социально-экономического развития и территорий, и отдельных организаций вопросы мотивации персонала являются актуальными. Низкая творческая активность работников, отсутствие новых форм и методов мотивации к творческому труду рассматриваются как важнейшие барьеры на пути к экономическому развитию и внедрению инноваций [Tether et al. A literature review on skills and innovation... 2005]. Работодатели рискуют потерять ценные кадры и получить проблемы в привлечении талантливых работников при отсутствии внимания к вопросам мотивации [Dessler G. Human Resource Management. 2003].

Социально-экономические реформы 1990-х годов оказали существенное влияние на систему мотивации персонала российских предприятий и организаций. Переход к рынку сопровождался предоставлением им хозяйственной самостоятельности, соответственно главным фактором, оказывающим влияние на мотивацию труда, признавался уже не уровень идеологического самосознания личности, а достижение трудовым коллективом и отдельными сотрудниками определенного уровня производительности труда и величина материального поощрения. В настоящее время в связи с реализацией задач перехода экономики на инновационный путь развития нематериальное

стимулирование работников вновь становится актуальным [Разнодёжина Э.Н., Красников И.В. Мотивация рыночной организации труда в современных условиях. 2011].

На первый план в общественной науке выходят вопросы создания механизма мотивации трудовой деятельности, направленного на повышение активности работников и улучшение результатов их деятельности, а также исследование факторов, влияющих на такую мотивацию [Скрипниченко Л.С. Исследование особенностей трудовой мотивации... 2015].

Проблемы мотивации персонала поднимаются как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе. Существует множество школ и направлений по данной проблематике. Среди отечественных исследователей в этой области – А.П. Волгин, В.П. Галенко, М.В. Грачев, Э.Е. Старобинский, В.В. Травин, среди зарубежных – А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд и др. Зарубежными исследователями [например, Hugo M. Kehr Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities... 2004] анализируются межгрупповые различия, влияющие на сложность (простоту) достижения целей в условиях схожей квалификации, а также механизмы достижения целей и их модификация.

Тем не менее следует подчеркнуть, что в существующих теориях не уделяется достаточного внимания неявным мотивам, механизмам преодоления конфликта между скрытыми и явными мотивами [Brunstein J.C., Schultheiss O.C., Gra ssmann R. Personal goals and emotional well-being... 1998; Emmons R.A., McAdams D.P. Personal strivings and motive dispositions... 1991; McClelland D.C., Koestner R., Weinberger J. How do self-attributed and implicit motives differ. 1989; Spangler W.D. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement... 1992]. Наряду с этим фактически отсутствует систематизация традиционных концепций мотивации, в т.ч. связанных с нематериальным стимулированием работников. С учетом вышеобозначенного цель статьи заключается в анализе существующих в зарубежной научной мысли теоретических подходов к исследованию мотивации.

I. Обзор основных теоретических подходов к исследованию мотивации

Попытки изучения поведения предпринимались давно, с акцентом на вопросах актив-

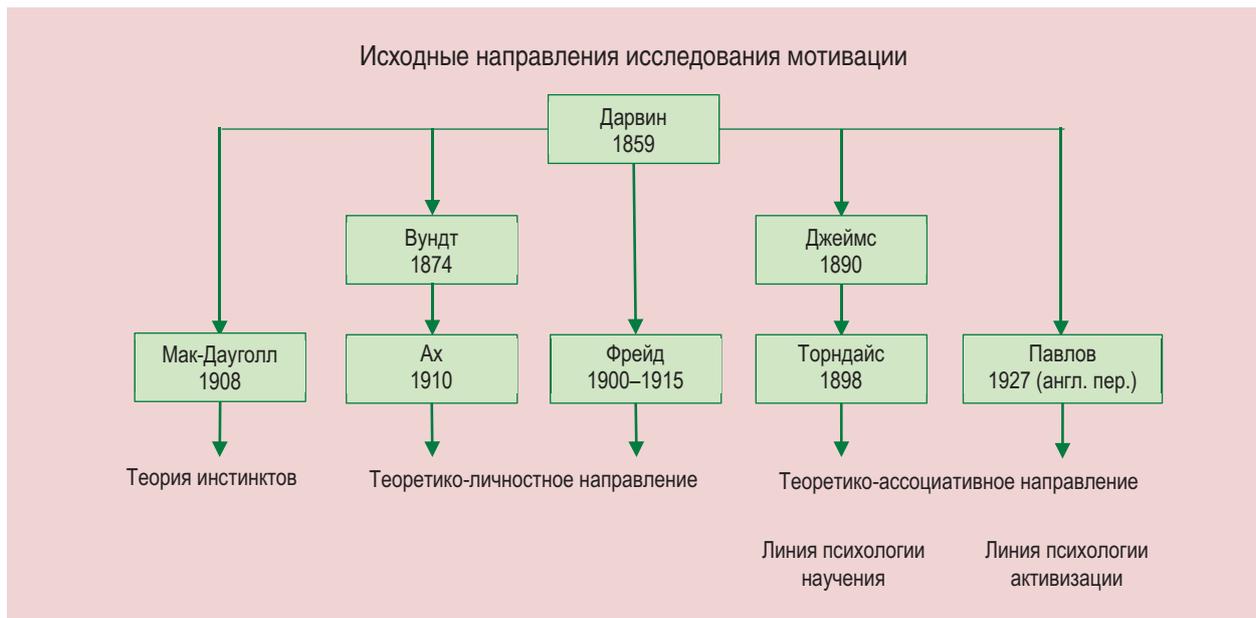
зации и реализации целенаправленных действий по управлению ими. С течением времени все большее место в объяснении не только поведения, но и восприятия, и мышления отводилось мотивации. В зарубежных источниках упоминались такие ее характеристики, как «внутренняя сила», «побудитель к действию» [Russell Ivan L. Motivation. 1971]. Например, мотивация может трактоваться с позиций «внутренней силы», вызывающей необходимость удовлетворения основных потребностей [Yorks Lyle. A Radical Approach to Job Enrichment. 1976], а также фактора повышения производительности труда, позволяющего целенаправленно действовать или совершенствовать способности для осуществления действий [Kast Fremont E., James E. Rosenzweig. Organization and Management... 1970].

Наряду с мотивацией в научной литературе можно встретить ряд смежных понятий, близких по форме, но различающихся по содержанию, к которым относятся «трудовая мотивация» и «мотивация трудовой деятельности». Первое зачастую рассматривается с позиций внутриличностного процесса формирования мотивов к труду, второе – с точки зрения тех действий, которые предпринимаются, например, со стороны организаций и побуждают работника к трудовой активности.

Возвращаясь к исходному понятию мотивации, отметим, что среди направлений исследования выделяются следующие: 1) *теоретико-инстинктивное* (Лоренц, 1937, 1943; Тинберген, 1951 и др.); 2) *теоретико-личностное* (Левин, 1926, 1935; Штерн, 1935; Маслоу, 1954; МакКлелланд, 1953, 1961; Фестингер, 1957, 1964; Аткинсон, 1957, 1966, 1970 и др.) и 3) *теоретико-ассоциативное* (Вудвортс, 1918; Толмен, 1932, 1952; Янг, 1936, 1961; Даффи, 1932, 1962; Скиннер, 1938, 1953; Халл, 1943, 1952 и др.) (*рисунок*).

Первое направление связано с объяснением поведения человека на основе инстинктов и побуждений, второе – с акцентированием внимания на выделении и описании личностных свойств, третье – с приспособлением к изменяющимся условиям, а также с анализом реагирующего на стимуляцию организма.

Не претендуя в нашей статье на охват всех существующих подходов к исследованию мотивации, мы акцентируем внимание лишь на



некоторых из них в рамках теоретико-личностного и теоретико-ассоциативного направления (фрейдистский, бихевиористский, когнитивно-психологический и др.).

Фрейдистский подход

«Пионерами» данного направления были Нарцисс Ах (1871–1946) и Зигмунд Фрейд (1856–1939), предпосылки теории последнего были изложены в 1895 г. в «Проекте психологии», а в окончательном виде – в 1915 г. Ключевая роль отводилась не внешним, а внутренним «раздражителям» и человек рассматривался как сложная энергетическая система, в которой энергия обеспечивается за счет нейрофизиологического состояния возбуждения и тратится преимущественно на умственную деятельность. Утверждалось, что любая активность (мышление, восприятие, память и воображение) определяется инстинктами, которые могут оказывать на нее как прямое, так и косвенное влияние. В обобщенном виде З. Фрейд выделяется две группы инстинктов – жизни и смерти, рассматриваемых с позиций источника, цели, объекта и стимула. Источником инстинкта выступает потребностное состояние организма (например, голод и жажда), а целью – устранение или редукция возбуждения. Любой поведенческий процесс в рамках психоаналитической теории характеризуется с позиций направленности энергии на объект (катексис), а также препятствий, мешающих удовлетворению инстинкта (антикатексис).

Бихевиористский подход

Бихевиористский подход к исследованию мотивации возник в начале XX века (Б. Скиннер, К. Спенс, Э. Толмен, Д. Уотсон, К. Халл и др.). В его рамках основой активности также признавалась потребность, обусловленная отклонением физиологических параметров от оптимального уровня. Механизм мотивации сводился к уменьшению или снятию возникающего напряжения, а в случае невозможности его снятия – к использованию подкрепления (внешние факторы, стимулы) [Основные психологические теории мотивации...]. В качестве последних рассматривались не только положительные (награды, поощрения), но и отрицательные (наказания) аспекты. И само поведение характеризовалось как положительными последствиями, которые сопровождалось его закреплением, так и отрицательными, приводящими к его прекращению. Считалось, что распространенность того или иного типа поведения предполагает наличие уверенности в существовании прямой связи между активностью и ее последствиями. В случае отсутствия значимости последствий для личности будут отсутствовать и интенции к дальнейшему осуществлению поведения.

Связь между побуждением и последующим поведением рассматривается либо как прямая, либо как опосредованная когнитивными процессами (табл. 1).

Таблица 1. Четыре группы теорий по Вайнеру (B. Weiner, 1972)

Классификация	Структура	Содержание
Механистическая	S-R	Поведение объясняется на основании связи «стимул-реакция» (S-R). При анализе поведения промежуточные гипотетические конструкты не используются. <i>Представители: Уотсон, Скиннер и другие ассоциационисты и бихевиористы.</i>
	S-конструкт-R	Поведение объясняется на основании связи «стимул-реакция» (S-R). При его анализе вводятся опосредующие гипотетические конструкты: потребность и мотив. <i>Представители: Халл, Спенс, Миллер, Браун и другие необихевиористы.</i>
Когнитивная	S-когнитивные процессы-R	Между поступающей информацией и конечной поведенческой реакцией предполагается действие мыслительных процессов. Влияние на поведение главным образом оказывает «ожидание». <i>Представители: Толмен, Левин, Роттер, Аткинсон и др.</i>
	S-когнитивные процессы-R	Между поступающей информацией и конечной поведенческой реакцией предполагается действие мыслительных процессов, но поведение обуславливается многими когнитивными структурами и процессами, например поиском информации, личностными конструктами. <i>Представители: Хайдер, Фестингер, Келли, Лазарус и др.</i>

Принимая во внимание вышеобозначенное выделяют, с одной стороны, *стимульно-реактивные теории*: теории научения Уотсона (J. Watson, 1924), Газри (E. Guthrie, 1935) и Скиннера (B.F. Skinner, 1938; 1953); с другой стороны, – *теоретические подходы, в которых между стимулом и реакцией находятся когнитивные процессы*: оценка актуальной ситуации, оценка последствий событий; самооценка достигнутых результатов (F. Halisch, 1976; H. Neckhausen, 1978). Среди таких подходов, например, *необихевиористские теории Халла, Спенса, Миллера (C. Hull, 1952; K. Spence, 1956; N. Miller, 1959)*, в которых отсутствуют утверждения о тесной стимульно-реактивной связи, между стимулом и реакцией вводятся такие переменные, как потребности и побуждательные характеристики. Мотивация рассматривается как внутренняя составляющая, побуждающая к работе (стремление сделать что-то как можно лучше и/или быстрее) и характеризующаяся с позиций важности и достижимости данного результата для субъекта, в т.ч. и за счет его веры в свои способности [Современная психология мотивации. 2002]. Еще одна группа «промежуточных» теорий – *теории «ожидаемой ценности»*, в которых учитывается субъективная вероятность достижения (недостижения) целей. Среди них, в частности, можно выделить предложенную Аткинсоном модель принятия решения в условиях риска (J.W. Atkinson, 1957; 1964).

В научной литературе получило распространение множество теоретических подходов к ис-

следованию мотивации, в которых акцентируется внимание на различиях между явными и неявными мотивами [Weinberger J., McClelland D.C. Cognitive versus traditional motivational models... 1990; Koestner R., Weinberger J., McClelland D.C. Taskintrinsic and social-extrinsic sources of arousal for motives... 1991]. Явные мотивы выступают в качестве ориентиров отслеживания своих действий [McClelland D.C. Scientific psychology as a social enterprise... 1995], их связывают со сферой сознательного, когнитивных процессов, например, принятия решений [McClelland D.C. How motives, skills, and values determine what people do. 1985; Spangler W.D. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement... 1992], и они в большей степени находятся под влиянием социальной среды [McClelland D.C. How motives, skills, and values determine what people do. 1985; Koestner R., Weinberger J., McClelland D.C. Taskintrinsic and social-extrinsic sources of arousal for motives... 1991]. Неявные мотивы, напротив, связываются с бессознательным [Maslow A.H. A theory of human motivation. 1943], со скрытыми поведенческими аспектами [McClelland D.C et al. The achievement motive. 1953], которые закладываются еще в юности и относительно независимы от социальных требований [Koestner R. et al. Taskintrinsic and social-extrinsic sources of arousal for motives... 1991; McClelland D.C. How motives, skills, and values determine what people do. 1985]. Среди примеров – мотивы власти и достижения [McClelland D.C. Scientific psychology as a social enterprise. 1995], мотивы «надеж-

ды на успех» и «избегания неудачи» (страха) [Atkinson J.W. An introduction to motivation. 1964; Higgins E.T. Promotion and prevention... 1998; Kanfer R., Heggestad E.D. Motivational traits and skills... 1997].

Явные и неявные мотивы связывают с разными аспектами личности [McClelland D.C. et al. How do self-attributed and implicit motives differ. 1989; Spangler W.D. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement... 1992], поэтому в ряде случаев их рассматривают как независимые переменные [Brunstein J.C. et al. Personal goals and emotional well-being... 1998; McClelland D.C. How do self-attributed and implicit motives differ... 1989; Epstein S. Personal control from the perspective... 1998; Metcalfe J., Mischel W. A hot/cool-system analysis of delay of gratification... 1999], что подтверждается в исследовании Spangler W.D. [Spangler W.D. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement... 1992]. Аналогичный подход содержится в теории целеполагания, в рамках которой не проводится различие между этими группами мотивов и игнорируется возможность «волевого разрешения» возникшего между ними конфликта. Однако в некоторых работах [Cantor N., Blanton H. Effortful pursuit of personal goals in daily life... 1996; Emmons R.A., McAdams D.P. Personal strivings and motive dispositions... 1991; King L.A. Wishes, motives, goals, and personal memories... 1995; Sokolowski K. et al. Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once... 2000] делается вывод об их взаимосвязи и взаимообусловленности, о рассмотрении с позиций интегрированных структур [McClelland D.C. How do self-attributed and implicit motives differ. 1989; Sheldon K.M., Kasser T. Coherence and congruence... 1995].

Наличие некоторой рассогласованности между этими группами мотивов приводит к тому, что и обусловленные ими поведенческие аспекты также могут находиться в той или иной степени согласованности [Brunstein J.C. et al. Personal goals and emotional well-being... 1998; McClelland D.C. et al. How do self-attributed and implicit motives differ. 1989]. При этом большая рассогласованность между явными и неявными мотивами сопровождается большими расхождениями в поведении. Это может проявляться во внутриличностном конфликте, в снижении

производительности труда, ухудшении благополучия и даже проблемах со здоровьем [Bazerman M.H. et al. Negotiating with yourself and losing... 1998; McClelland D.C. How do self-attributed and implicit motives differ. 1989; Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation... 2000; Sheldon K.M., Kasser T. Coherence and congruence... 1995].

Когнитивно-психологический подход к исследованию мотивации Х. Хекхаузена [Heckhausen H. Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation. 1963] учитывает такие мотивационные аспекты, как надежда на достижение успеха (Hope of Success – HS) и боязнь неудачи (Fear of Failure – FF). Отмечается, что одних к решению задач мотивирует состояние удовлетворения от преодоления проблем, в то время как других – избегание негативных последствий. Х. Хекхаузен рассматривает причинно-следственные цепочки «ситуация-результат» (вероятность получения того или иного результата в конкретной ситуации без осуществления действия), «действие-результат» (вероятность достижения результата по итогам действия), «результат-следствие» (результат с позиций значимости влияния его последствий на поведение).

Это направление подвергается критике за ведущую роль рациональных, познавательных аспектов в мотивации и в поведении. Несмотря на утверждение о том, что в основе поведения зачастую лежат логические, рациональные процессы, тем не менее на практике предпочтение может быть отдано более «оптимистическим» стратегиям поведения [Fischhoff V. et al. The experienced utility of expected utility approaches... 1982]. Так, Экклз обращает внимание на иррациональный характер принятия решений. Однако не отрицается обусловленность поведения и более стабильными конструктами [Eccles J.S. Gender roles and women's achievement-related decisions. 1987; Eccles J.S., Harold R.D. Gender differences in educational and occupational patterns among the gifted... 1992], например стереотипами. Среди факторов, влияющих на процесс принятия решений, называются черты характера, темперамент, установки, убеждения. К их числу относится и «когнитивная структурированность», обуславливающая индивидуальные различия в анализе информации (один из пара-

метров – число измерителей, по которым анализируется информация). Часть населения с низкой «когнитивной структурированностью», зачастую действующая стереотипно и не способная перестраиваться под новые требования, оказывается зависимой от внешних обстоятельств (O. Harvey, D. Hunt, H. Schroder, 1961; H. Schroder, M. Driver, S. Stenfert, 1967). В то же время противоположная группа населения может характеризоваться высокой скоростью обработки информации и гибким реагированием на происходящие изменения (H. Krohne, 1977).

Подход, связанный с когнитивными параметрами, такими как самоэффективность и цель, встречается в концепции *самоэффективности и саморегуляции* [Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. 1977; Bandura A. Self-regulation of motivation... 1988]. Признается лишь частичная связь мотивации с познавательной деятельностью, в частности, скрытые и явные мотивы в сочетании со способностями могут усиливать мотивационную составляющую, однако невысокий уровень их развития не всегда ее снижает. В рамках подхода *Деси и Райана* [Deci E.L., Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits... 2000] рассматривается совместимость когнитивных предпочтений с неявными мотивами. Мотивация характеризуется как следствие соотношенности внешних целей с мотивами, в случае же отсутствия такой соотношенности важная роль отводится волевым механизмам регуляции.

В когнитивной модели мотивации [Lawler E.E. Pay and organizational effectiveness... 1971; Lawler E.E., Jenkins G.D. Strategic reward systems. 1992] вводится понятие вознаграждения, которое может активировать явные мотивы, влияющие, например, на выбор места работы [Srivastava A. et al. Money and subjective well-being... 2001]. В ряде случаев вознаграждение может приводить к противоречиям между явными и неявными мотивами, что требует «волевой регуляции». Соответственно социальные стимулы могут оказывать не только положительное, но и отрицательное воздействие на поведение. Отрицательное воздействие связано с активизацией новых целей, которые делают «недейственными» первоначальные неявные мотивы [Kanfer R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. 1990].

При достижении согласованности между первоначальными и новыми мотивами можно добиться положительного воздействия на мотивацию.

Учитывая положения когнитивной модели мотивации, в которой вознаграждение рассматривается с позиций стимула, влияющего на поведение (трудоустройство, трудовую деятельность, вероятность увольнения и др.), а также положения бихевиористского подхода (в частности, стимульно-реактивные теории), проиллюстрируем влияние материального фактора на различные аспекты трудоустройства и трудовой деятельности населения на данных мониторинга трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного Вологодским научным центром РАН в 2016 году¹.

Фактические результаты свидетельствуют о наличии связи между величиной денежных доходов населения и статусом занятости (расчетное значение χ^2 превышает критическое; см. примечание к табл. 2). Среди малообеспеченных только в половине случаев население работает, в то время как в группе с доходами, позволяющими приобретать товары длительного пользования, – в 90% случаев (табл. 2).

Несправедливое начисление заработной платы рассматривается как одна из причин, препятствующих реализации потенциала, наряду с недостатком профессиональных знаний. На эту причину чаще обращают внимание малообеспеченные и молодежь, тогда как на вторую – более состоятельные и население старше 30 лет. Для работников с высшим образованием и для тех, у кого денежных средств достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать, еще одним препятствием к реализации трудового потенциала, помимо уже отмеченных, выступает невоз-

¹ Исследование проведено на территории гг. Вологды, Череповца и восьми районов Вологодской области (Бабаевского, Великоустюжского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского). Выборка целенаправленная, квотная, объемом 1500 респондентов. Ее репрезентативность обеспечивается соблюдением пропорций между городским и сельским населением, между жителями населенных пунктов различных типов (сельские поселения, малые и средние города), пропорции половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%. Техническая обработка информации произведена в программах SPSS и Excel.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Есть ли у Вас желание и возможность работать?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Характеристика денежных доходов				
	Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	Покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	Денег хватает только на приобретение продуктов питания	Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги
1. Да, уже работаю	76,6	89,6	83,9	73,4	52,0
2. Да, я ищу работу, зарегистрирован в службе занятости и готов приступить к работе	6,4	2,2	3,0	10,9	22,7
3. Да, я хочу работать, ищу работу, но не готов к ней приступить	0,0	1,5	2,8	2,5	5,3
4. Да, я хочу работать, но не ищу работу	2,1	3,0	4,7	4,5	4,0
5. Нет, не имею желания и возможности работать	14,9	3,7	5,6	8,7	16,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: $\chi^2 = 95,943$, $p < 0,001$.
 Полученное значение хи-квадрат 95,943 превышает критическое (26,3 при уровне ошибки $p=0,05$, 32,0 при $p=0,01$, 39,25 при $p=0,001$), соответственно нулевая гипотеза об отсутствии связи между признаками отвергается (связь между ними существует).
 Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения, 2016 г., ВолНЦ РАН.

возможность влиять на управление предприятием, а для населения со средним профессиональным образованием и малообеспеченных – неудобный график работы.

Материальный фактор оказывает существенное влияние и на мобильность кадров – практически в половине случаев смена места работы обусловлена низкой заработной платой, для молодежи это еще актуальнее (61% случаев). Почти каждая четвертая женщина и каждый пятый из опрошенных старше 30 лет отметили вынужденный характер смены рабочего места вследствие сокращения штатов. Кроме того, среди причин смены места работы значительная роль отводится личным обстоятельствам, а также плохим условиям труда (табл. 3).

Схожие результаты были получены и согласно расчету коэффициентов χ^2 . В частности, обосновано, что возраст взаимосвязан с такими причинами смены места работы, как низкая заработная плата, плохие условия труда и плохие отношения в коллективе и с администрацией.

Приведенные выше данные свидетельствуют о наличии связи материального фактора со статусом занятости, с реализацией накопленно-

го потенциала, со сменой места работы. Выявлено, что мотивы могут различаться в зависимости от принадлежности к той или иной социально-демографической группе населения: например, для более обеспеченных материальный фактор менее значим по сравнению с мотивами власти (возможность влияния на управление предприятием), в то время как для противоположной группы, наряду с величиной вознаграждения, внимание обращается на график работы.

Марксистский подход и теория опредмеченного побуждения в школе А.Н. Леонтьева

Как уже было показано выше, активность населения служит следствием действия стимулов и мотивов, связанных как с наличием потребности в чем-либо, так и с желанием изменений вокруг себя. Эти и ряд других положений находят свое проявление и дальнейшее развитие в рамках марксистского подхода и теоретических положений А.Н. Леонтьева. В этих положениях в первую очередь акцентируется внимание на человеческой деятельности, ее развитии и формах. Критике подвергаются положения, связанные с формированием образа потребности вследствие созерцания предмета

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина смены места работы?», % от числа опрошенных

Вариант ответа	Пол			Возраст		
	Мужской	Женский	Критерий χ^2	До 30 лет	После 30 лет	Критерий χ^2
1. Низкая заработная плата	54,8	50,6	1,402 ($p = 0,236$)	61,4	49,3	9,300 ($p = 0,002$)
2. Личные обстоятельства	19,9	24,6	2,532 ($p = 0,112$)	17,7	24,1	3,687 ($p = 0,055$)
3. Сокращение штатов	13,2	23,6	14,418 ($p < 0,001$)	11,8	21,1	9,159 ($p = 0,002$)
4. Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	18,9	18,8	0,001 ($p = 0,980$)	21,8	17,7	1,774 ($p = 0,183$)
5. Плохие условия труда	21,2	20,2	0,110 ($p = 0,741$)	30,0	17,2	15,980 ($p < 0,001$)
6. Тяжелый труд	10,3	11,8	0,439 ($p = 0,507$)	11,8	10,8	0,160 ($p = 0,689$)
7. Хотел открыть свое дело	5,9	5,5	0,060 ($p = 0,807$)	5,0	6,0	0,303 ($p = 0,582$)
8. Нет социальной поддержки предприятия, организации (жилье, отдых и т.п.)	6,7	5,3	0,715 ($p = 0,398$)	7,3	5,5	0,893 ($p = 0,345$)
9. Окончание срока найма	7,8	4,8	2,946 ($p = 0,086$)	8,2	5,5	1,967 ($p = 0,161$)
10. Боязнь закрытия предприятия, организации	3,4	4,3	0,516 ($p = 0,473$)	2,7	4,3	1,057 ($p = 0,304$)
11. Плохие отношения в коллективе, с администрацией	3,9	6,7	3,253 ($p = 0,071$)	11,4	3,1	21,523 ($p < 0,001$)

Примечание: 1) сумма по столбцам превышает 100% в связи с тем, что при ответе на вопрос можно было выбрать несколько вариантов; 2) $\chi = 3,841$ при $p=0,05$; $\chi^2 = 6,635$ при $p=0,01$; $\chi^2 = 7,879$ при $p=0,005$. Соответственно, значение, позволяющее отвергнуть нулевую гипотезу об отсутствии взаимосвязи между признаками, должно быть не менее 3,841.
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения, 2016 г., ВолНЦ РАН.

(ключевая проблема – в невозможности объяснения адекватности субъективного образа объективной реальности) [Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 3. 1955]. Сознание в марксизме рассматривается как вторичное явление, как результат отражения материальных процессов, как относительно пассивная инстанция. В рамках марксизма проблемы мотивации рассматривались отечественными исследователями в культурно-исторической психологии развития (Л.С. Выготский) и психологической теории деятельности (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.). В первом случае внимание сосредоточивалось на общеметодологических закономерностях генезиса личности, во втором – на технологических аспектах.

Положения деятельностного подхода получили развитие у А.Н. Леонтьева, который деятельность связывает с личностью и рассматривает ее как внутренний момент [Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т.3. 1955]. Предпосылки фор-

мирования личности возникают в условиях установления иерархии деятельностей и мотивов. Деятельность характеризуется с позиций процесса, направленного на предмет и совпадающего с побуждением человека к деятельности (мотивом). Непредметная деятельность невозможна, поскольку только в деятельности появляются предпосылки сознания, порождение мыслей, вне ее существует лишь непосредственное чувственное отражение. Потребность выступает в качестве внутреннего условия и предпосылки деятельности, т.к. она «опредмечивается», предмет становится мотивом, тем, что ее побуждает.

Обобщая результаты обзора теоретических подходов к исследованию мотивации, отметим следующее:

– вне зависимости от рассматриваемого теоретического направления основным источником активности населения признается потребностное состояние человека (отклонение

физиологических параметров от оптимального уровня), а основная задача сводится к устранению возникшего напряжения, в т.ч. с применением стимулов (поощрение/наказание), оказывающих как положительное, так и отрицательное влияние на поведение;

— связь между стимулами и последующим поведением может быть прямой или опосредованной когнитивными процессами; зачастую признается, что скрытые и явные мотивы в сочетании со способностями могут усиливать мотивационную составляющую, тем не менее в ряде случаев ведущая роль рациональных, познавательных аспектов в мотивации и в поведении критикуется (обращается внимание, что принятие решений может носить нерациональный характер);

— характер поведения и возможности возникновения конфликтных ситуаций будут зависеть от степени согласованности между явными и неявными мотивами; между внешними целями и мотивами должна обеспечиваться соотнесенность, а в условиях ее отсутствия — применение волевых механизмов регуляции; противоречия между мотивами могут возникать в ситуации, когда новые стимулы делают недействительными первоначальные мотивы и актуализируют новые.

Учитывая, что формирование мотива может быть связано как с внутренними, так и с внешними процессами, подчеркнем, что во втором случае имеет место управление мотивацией. Например, в ситуации, когда для выполнения работ с «бедным» содержанием труда, не имеющим «внутренней привлекательности», мотивация может формироваться под воздействием внешних факторов с помощью мотивационно-стимулирующего механизма.

II. Мотивационно-стимулирующий механизм

В научной литературе отсутствует однозначная трактовка мотивационно-стимулирующего механизма. Характеризуя его, зачастую говорят о единстве мотива и стимула. Последний рассматривается с позиций внешнего объекта (материальные предметы, образы психологически комфортного состояния и др.), оказывающего воздействие на поведение отдельного человека или группы людей, привлекательного для них и выступающего в качестве цели их устремлений. Мотив связывают с внутренним побуждением,

индуцированным стимулом, поэтому в условиях отсутствия реальных действенных стимулов мотивы могут и не возникнуть.

Направленность мотивации определяется жизненной позицией личности и возможностями ее реализации в конкретных условиях. Мотивация служит формой регуляции психических процессов, выражается в устойчивом стремлении к самореализации и выступает в качестве побудительной силы. Учитывая, что мотивационная сфера личности является внутренним психологическим образованием, следует говорить о существовании возможности воздействия на нее через мотивационно-стимулирующий механизм [Шавель С.А. *Общественная миссия социологии*. 2010].

Исходя из теоретических положений таких подходов, как бихевиористский и опредмеченного побуждения А.Н. Леонтьева, мотивационно-стимулирующий механизм можно определить как *систему характеристик субъекта и условий деятельности, благодаря которой происходит добровольное принятие субъектом нормативных требований (обязанностей) и мобилизация его потенциала на успешное выполнение деятельности*.

В данном случае в качестве стимула выступают условия деятельности, в качестве образа предмета — нормативные требования. За счет соотнесенности между «внутренним и «внешним» осуществляется добровольное принятие этих требований, в свою очередь сопоставимость их с имеющимся потенциалом может способствовать повышению эффективности деятельности.

Принимая во внимание деятельностьную акцентировку мотивационно-стимулирующего механизма, при его разработке необходимо учитывать нормативность отношений между участниками, предполагая понятность «правил игры» и возможность их реализации в деятельности; наличие социально полезных, доступных для участников социально-экономических отношений стимулов, соотнесенных с внутренними ориентациями и установками; справедливость вознаграждения в соответствии с осуществляемым вкладом; легитимность и легальность используемых средств достижения цели. Кроме того, *важную роль имеет учет конкретных видов деятельности и условий их*

осуществления [Шавель С.А., Михайловская С.В. Знать общество, в котором мы живем. 2014], поскольку это задает специфику мотивационно-стимулирующего механизма.

Так как в указанном исследовании сделан акцент на изучении аспектов, связанных с мотивацией к творческой трудовой активности, то определению последней также уделено внимание. При этом в основу данного понятия положена трудовая активность, которая рассматривается с позиций не только количественных, но и качественных характеристик выполняемой работы, дисциплинированности участников трудового процесса (соблюдения норм и правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины), а также характера этой активности. С учетом последнего признака трудовая активность может быть разделена на творческую и нетворческую [Попов А.В. Развитие трудовой активности населения. 2012]. В свою очередь творческая трудовая активность может быть охарактеризована как вид трудовой активности, предполагающий вовлеченность населения в процессы создания новых идей, совершенствования организационных технологий, разработки новых продуктов. При этом вовлеченность в инновационные процессы предполагает наличие способностей, связанных с обеспечением на когнитивном и поведенческом уровне разработки и внедрения новых, перспективных идей в индивидуальную деятельность субъекта, в деятельность социальной системы, в рамках которой субъект функционирует [Яголковский С.Р. Творческая деятельность субъекта в условиях инновационного процесса... 2013], и решение на этой основе задач, способствующих повышению количественных и качественных результатов труда [Богданчикова Т.В. Трудовая и творческая активность работников в условиях предпринимательства. 2006].

В научной литературе отмечается, что творческая активность предполагает не только мыслительные процессы, но и «динамические силы», приводящие эти процессы в действие [Gutman H. The biological roots of creativity. 1967]. Вместе с тем в отношении динамических сил имеются разные точки зрения. В частности, среди побудителей к таким действиям называются:

– *природный инстинкт* (позыв к творчеству возникает инстинктивно; мотивация к творче-

ству самовозникает и саморазвивается [Rorbach M.A. La pensee vivante. Regles et techniques de la pensee creatice. 1959]);

– *коммуникативный мотив* (установка на социальный заказ, точность и совершенство формы) [Жабицкая Л.Г. К проблеме ведущих мотивов... 1983];

– *познавательная потребность* (формирование ценностного отношения к миру; разнообразие интересов создает условия для накопления материала для творческих преобразований, что сопровождается формированием состояния заинтересованности);

– *стремление к значимости своей личности* (направленность на то, чтобы сделать что-то качественнее, лучше, чем все остальные [Шаров А.С. Ограниченный человек: значимость, активность, рефлексия. 2000]);

– *мотив достижения* (стремление к успеху, к достижению цели; Chambers, 1967);

– *соревновательность* (конкурентные отношения между разными творческими структурами могут приводить к открытиям и различным достижениям; Уотсон Дж., 1968);

– *смена направлений творческой деятельности* (для сохранения мотивации к творческой деятельности на протяжении всей жизни);

– *удовольствие от работы* (удовлетворение от понимания сложных вопросов и предметов; Дарвин Ч., 1957).

Проиллюстрируем влияние некоторых из приведенных выше мотивов на творческую активность на примере фактических данных. В качестве объекта исследования в данном случае выбраны молодые люди в возрасте до 29 лет, как обладающие наибольшим инновационным потенциалом. Результаты, полученные в 2016 г. в рамках мониторинга качества трудового потенциала, проводимого Вологодским научным центром РАН, свидетельствуют о преобладании у молодежи вынужденных мотивов к творческой деятельности (практическая необходимость или задание от начальства – 46%), на добровольной основе творчеством занимается только 5%. Одна из особенностей творческих молодых людей по сравнению с остальным населением – то, что у них бывают чаще выражены мотивы саморазвития и самореализации. Это проявляется в том, что среди творческой молодежи выше интеллектуальный уровень (71% против 33%), она чаще настроена на

занятия творческим трудом (65% против 8%) и предпринимательской деятельностью (52% против 25%). Кроме того, в системе мотивации этой группы населения важное место отводится социальным мотивам, связанным с достижением определенного места в обществе и должностного положения. Так, например, специалистов с высшей квалификацией втрое больше среди творческих молодых людей, а в перспективе, через пятнадцать лет, они вдвое чаще по сравнению с остальными видят себя в качестве глав предприятий, а втрое чаще — среди руководителей низовых звеньев управления. Не удивительно, что склонность к непрерывному образованию, саморазвитию и достижению определенного социального статуса может сопровождаться ростом не только производительности труда и среднемесячной заработной платы, но и удовлетворенности жизнью. Это наглядно демонстрируют данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 г.: среди инновационно активной молодежи несколько выше по сравнению с остальными производительность труда (7,9 против 7,7 балла по 10-балльной шкале), оплата труда (18 635 против 18 113 руб.), удовлетворенность жизнью (42% против 26%).

Однако следует учитывать, что реализации творческой активности препятствует множество факторов. В научной литературе такие факторы подразделяют на *внутренние* (недостаточное развитие волевых качеств, отсутствие таланта, знаний, нетерпение, невнимание) и *внешние* (недостаточный уровень материальной обеспеченности, отсутствие поддержки со стороны родных и близких, учителей и родителей, отсутствие единомышленников и др.; Жердева М.М., 2005). В обобщенном виде препятствующие активности барьеры структурированы В.М. Воскобойниковым [Воскобойников В.М. Как определить и развить способности ребенка. 1996]: это *контрсуггестивные* (предубеждение, неверие в свои силы, недоверие к коллегам, ригидность взглядов и установок, приспособленчество), *тезаурусные* (низкий уровень образования, интеллектуального развития, недоступность информации), *интеракционные* (неумение планировать и организовывать деятельность свою и других), — то есть те барьеры, которые имеют чувственно-эмоциональную, когнитивную и поведенческую при-

роду и влияют на разные «границы» субъективности личности.

Одним из важных факторов, воздействующих на творческую трудовую активность, является социально-экономическая среда. При этом может наблюдаться не только влияние творческого населения на развитие экономики той или иной территории, но и обратное воздействие. В качестве примера влияния творческих работников на экономику территории назовем Великобританию, в которой креативная индустрия стала одним из приоритетных направлений экономического развития. Уже в 1998 г., в соответствии с правительственным документом *Creative Industries Mapping Document*, в данном секторе были трудоустроены 1,4 млн. чел. с совокупным доходом более 60 билл. фунтов и вкладом в ВВП на уровне 4%. Интересен тот факт, что творческая сфера труда в Великобритании считается как важным сегментом экономики, так и одним из инструментов социальной мобильности [Кулева М.И. Трансформация творческой занятости в современной России. 2017].

Следует также отметить положительное влияние предпринимательского сектора на экономическое развитие, рассмотренное в следующих работах: Acs et al. (2004); Audretsch, Keilbach (2004); Van Stel, Carree, Thurik (2005); Acs (2006); Baumol, Storm (2007); Van Praag, Versloot (2007). В их работах подчеркивается, что *экономическому развитию способствует не столько увеличение общего количества предпринимателей, сколько рост числа тех, деятельность которых в большей степени связана с производством и распространением инновационных продуктов, а также новых способов ведения бизнеса* [Александрова Е.А., Верховская О.Р. Мотивация предпринимательской активности... 2016].

Интерес представляет и характер влияния уровня экономического развития территорий на мотивы предпринимательской деятельности. Так, по мере экономического развития уровень вынужденного предпринимательства сокращается, в то время как добровольного, напротив, увеличивается. Например, в 2016 г. в среднем по инновационно-ориентированным экономикам доля добровольных предпринимателей составила 79%, тогда как по ресурсно-ориентированным — 66%. В России наибольшая доля

вынужденных предпринимателей (39%) была зафиксирована в 2014 г., в период кризисных явлений в экономике, когда наблюдалось сокращение спроса на рынке труда, сопровождавшееся выбором в пользу предпринимательства как альтернативы занятости [Глобальный мониторинг предпринимательства... 2017].

Множество различных факторов, воздействующих на творческую трудовую активность, приводят к необходимости управления ею. Обобщая существующие практики, можно отметить наличие по меньшей мере двух подходов к управлению. Первый связан с инициативностью руководителей при пассивности подчиненных и их лояльности к руководству. В таких условиях значительная доля работников зачастую проявляет благожелательное отношение к руководству и подчиненность его требованиям [Эфендиев А.Г. и др. Организационная культура как нормативно-ролевая система требований... 2012]. В ряде случаев отмечается, что российская культура предполагает не столько соблюдение формальных аспектов, сколько формирование отношений в коллективе и достижение доверия. В таких условиях практически нет места инициативности и креативности, а карьера обеспечивается преимущественно через лояльность к коллективу [Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. «Человеческое измерение» российского бизнеса...2012; Эфендиев А.Г. и др. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций... 2011]. Второй подход к управлению, применяемый в условиях нестабильности (повышенная степень неопределенности, непредсказуемость характера работ и др.), связан с предоставлением некоторой автономии исполнителям при условии выполнения поставленных задач [Прохоров А.П. Русская модель управления. 2013]. В данной модели к факторам, определяющим карьерный рост сотрудников, относят уже не лояльность, а профессионализм, исполнительность и активность. Вертикальная мобильность сотрудников обеспечивается в условиях развития отдельных качеств, среди которых, например, коммуникабельность, креативность, высокая адаптивность и др. [Эфендиев А.Г. и др. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций... 2011]. Отмечается, что при таком подходе руководители организаций чаще всего склонны привлекать своих подчиненных к обсуждению нововведений и принятию решений.

Обозначенные выше подходы к управлению не существуют изолированно, нередко речь может идти об их сочетании в разных пропорциях в зависимости от того, каким образом меняется стиль и характер работы с учетом внешних условий. По мнению А.П. Прохорова, следует принимать во внимание и дуализм национального характера, предполагающий, с одной стороны, пассивность и склонность к лени, с другой – «грандиозные свершения» в короткие сроки [Прохоров А.П. Русская модель управления. 2013].

Обозначенные выше два подхода к управлению находят свое применение и в том случае, когда речь идет об управлении творческой трудовой активностью. Признается необходимость алгоритмизации, разработки технических приемов, способствующих созданию чего-либо нового, и в то же время – косвенных способов управления, предполагающих создание условий для творческой трудовой активности (творческий климат в научно-исследовательском коллективе, создание ситуаций, благоприятных для интуитивного «схватывания» идеи проекта и др. [Пономарев Я.А. Психология творчества. 1976].

Управление творческим коллективом осуществляется с использованием разного рода методов, к числу которых могут быть отнесены мозговой штурм (брайншторминг), синектика, маевтика, ИПИД (индуцирование психоинтеллектуальной деятельности) и др., обзор которых дан в книге Г. Буша [Буш Г.О. Основы эвристики для изобретателей. 1977]. Критика этих методов, по утверждению Я.А. Пономарева [Пономарев Я.А. Психология творчества. 1976], обусловлена тем, что они не выходят за пределы эмпирических («сырье» для последующего фундаментального анализа), возникают преимущественно вне научных исследований проблем творчества, связаны с искусственными способами организации творческого общения. Поэтому их использование не всегда сопровождается теми результатами, достижение которых ожидалось изначально.

Одним из способов управления творческой трудовой активностью является создание творческих коллективов, в особенности междисциплинарных, в которых бы учитывались разные типы личности, отсутствовали барьеры изоляции, затрудняющие генерацию и использование идей [Советова О.С. Инновации: теория

и практика. 1997]. Однако существование таких коллективов сопряжено с рядом проблем, среди которых – понимание (в связи с отсутствием общего для всех языка). Я.А. Пономарев и Ч.М. Гаджиев [Пономарев Я.А., Гаджиев Ч.М. Психологический механизм группового (коллективного) решения творческих задач. 1983] отмечают ряд этапов, которые должно пройти творческое общение: если на начальном этапе происходит передача информации и не предполагается использование второстепенных сведений, то на одном из последних этапов акцентируется внимание на высказывании и понимании новых идей, а передача остальной информации становится вторичной. Следует особо подчеркнуть, что формулировка и понимание новых идей в отличие от остальных этапов разворачивания коммуникативного процесса может быть сопряжена с рядом трудностей, среди которых особое место отводится психологическим барьерам личности, связанным с инертностью установок и стереотипов мышления (необходимость понимания и внутреннего согласия с новыми идеями, в ряде случаев противоречащими привычным представлениям).

Вовлеченность в различного рода социальные ситуации способствует повышению внутренней мотивации к росту творческого потенциала [Amabile T.M. Creativity in context. 1996]. Различают внутренне и внешне обусловленную мотивацию. В первом случае инноватор акцентирует внимание на творческом процессе, во втором – на результатах. Мотивация, вызванная внутренними процессами, может быть связана с прохождением обучения, приобретением знаний, навыков, опыта работы, в то время как внешняя – с производственными целями [Kaufman J.C. Creativity. 2009; Nicholls J.G. Quality and equality in intellectual development... 1979].

Мотивация, обусловленная социальными аспектами, предполагает желание затрачивать усилия на помощь и содействие другим людям [Batson C.D. Prosocial motivation... 1987; Grant A.M., Berry J. The necessity of others is the mother of invention... 2011]. Так, творчество, основывающееся на социальных и моральных ценностях, рассматривается как «атрибут» помощи другим людям и обществу в целом [Niu W., Sternberg R.J. Contemporary studies on the

concept of creativity... 2002; Niu W., Sternberg X. The philosophical roots of western and eastern conceptions of creativity. 2006]. Выявлено, что творчество положительно связано с ценностями универсализма, благожелательности, добра для других [Dollinger S.J., Burke P.A., Gump N.W. Creativity and values. 2007]. Показано, что оригинальность продукта, созданного для другого субъекта, превышает оригинальность его создания для себя [Polman E., Emich K.J. Decisions for others are more creative than decisions for the self. 2011], что отчасти может быть обусловлено положительным влиянием социальных мотивов на творческое мышление [Grant A.M., Berry J. The necessity of others is the mother of invention... 2011]. Однако встречаются такие исследования, в которых показано, что творчество может сопровождаться социальной изоляцией и неодобрением [Arndt J. et al. Creativity and terror management... 1999], а это, в свою очередь, препятствует творческим начинаниям из-за угрозы разрушения социальных связей. Соответственно для повышения творческой активности необходимо предпринимать меры, направленные на восстановление социальных контактов [Routledge C. et al. The life and death of creativity... 2008].

В зарубежных работах предлагаются меры «просоциального» и «альтруистического» поведения [Carlo G., Randall B.A. The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. 2002; Chadwick R.A. et al. An index of specific behaviors in the moral domain. 2006; Rushton J.P. et al. The altruistic personality and the self-report altruism scale. 1981]. Тем не менее все еще недостаточно работ, в которых бы рассматривались социальные мотивы и поведение в контексте творчества. В частности, Simonton D.K. [Simonton D.K. Creativity. 2005] подчеркивает необходимость разработки новых методов для активизации как индивидуального, так и группового творчества. В большинстве эмпирических работ сделан акцент на когнитивных подходах, обеспечивающих творческое мышление [Scott G. et al. The effectiveness of creativity training... 2004], в то время как мотивационным, позволяющим преодолеть возможные негативные последствия влияния внешних стимулов, не уделяется должного внимания [Hennessey B.A., Zbikowski S.M. Immunizing children against the negative effects of reward... 1993].

Можно констатировать, что для обеспечения системного характера управления творческой трудовой активностью необходим учет как внешних, так и внутренних факторов, а также выявление барьеров, имеющих чувственно-эмоциональную, когнитивную и поведенческую природу и влияющих на разные аспекты субъективности личности. Особая роль должна отводиться сочетанию прямых и косвенных методов управления. Исходя из деятельностного подхода можно утверждать, что значительное место должны занимать создание творческих групп, взаимоувязка мотивов входящих в их состав участников с приоритетом социальных мотивов, объединяющих коллектив.

Обращаясь к необходимости учета в мотивационном механизме как внешних, так и внутренних элементов мотивации и в соответствии с этим внешних и внутренних форм стимулирования, заметим, что в научно-исследовательской литературе в ряде случаев делается акцент на стимулах и результатах, в то время как мотивационные характеристики личности (установки, убеждения, идеалы) не находят должного отражения. Последние не следует игнорировать, поскольку, например, убеждения побуждают к действию в соответствии с ценностными ориентациями, а установки придают целенаправленный, последовательный характер выполнению деятельности. Необходимость учета как внешних, так и внутренних элементов мотивации обусловлена использованием комплексного подхода, предполагающего единство мотива и стимула. Эта идея на практике иногда находит свое выражение в учете «экономических», внешних, и «неэкономических», внутренних, составляющих. При этом взаимообусловленность «внешнего» и «внутреннего» может достигаться за счет использования разных форм воздействия на мотивационные характеристики личности. Среди них следует выделить неимперативные (просьба, предложение/совет, убеждение и внушение), прямые императивные (приказы, требования, принуждение), манипуляция (скрытое от адресата побуждение его к изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения манипулятором собственных целей), мотивация, вызванная привлекательностью объекта.

Заклучая, отметим следующее.

1. В исследовании показано, что поведение населения определяется особенностями его мотивационной сферы, состоящими в обеспечении согласованности между разными группами мотивов, в соотносении между внешними целями и мотивами (в основе поведения лежит тот мотив из иерархии, который в большей степени обеспечит достижение целевого состояния), в использовании волевых механизмов регуляции для их согласования. В основе формирования мотивационной сферы должна лежать предпосылка единства стимула и мотива, возможность структурирования мотивов по ряду признаков (явные/неявные, экономические/неэкономические, формируемые под определяющим влиянием внешней среды или исходя из внутренних предпосылок и др.).

2. Проведенный нами анализ фактических данных позволил выявить в структуре мотивов молодежи преобладающие мотивы творческой трудовой активности, к которым отнесены вынужденные (обусловленные практической необходимостью) и экономические (величина оплаты труда, справедливость/несправедливость ее начисления, влияющие на поведение населения на всех этапах, начиная с трудоустройства и заканчивая сменой места работы и увольнением). Показано, что у творческого населения по сравнению с теми, кто не проявляет активность в этом плане, ярче выражены мотивы интеллектуального развития и самореализации, а также социальные, связанные с достижением определенного положения в обществе. Установлено, что мотивы различаются в зависимости от принадлежности населения к той или иной социально-демографической группе (например, для более обеспеченных одним из наиболее значимых мотивов является возможность управления организацией, в то время как для противоположной группы по уровню дохода важную роль наряду с материальным фактором играет режим работы), и эти особенности необходимо учитывать в процессе управления творческой трудовой активностью.

3. Определено, что управление творческой трудовой активностью населения должно осуществляться на основе системного подхода, предполагающего формирование механизма

творческой трудовой активности; его создание должно базироваться на теоретических положениях бихевиористского подхода и опредмеченного побуждения А.Н. Леонтьева, а в его структуру наряду с субъектом и объектом должны входить индивидуальные и групповые формы организации инновационного процесса, прямые и косвенные методы управления, внешние и внутренние факторы, способствующие и препятствующие творчеству.

4. Управление творческой трудовой активностью должно быть основано как на проявлении инициативности со стороны руководи-

телей, так и на предоставлении некоторой автономии исполнителям при решении задач; при этом влияющими факторами могут быть не столько лояльность по отношению к руководству, сколько профессионализм, исполнительность и активность; одним из способов управления творческой трудовой активностью может стать формирование творческих коллективов, в которых бы учитывались разные типы личностей, осуществлялось согласование целей и установок его участников, а также преодоление барьеров, затрудняющих генерацию и использование идей.

Литература

1. Tether B., Mina A., Consoli D., Gagliardi D. *A literature review on skills and innovation. How does successful innovation impact on the demand for skills and how do skills drive innovation? CRIC report for the Department of trade and Industry, 2005.*
2. Dessler G. *Human Resource Management*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003.
3. Разнодѣжина Э.Н., Красников И.В. Мотивация рыночной организации труда в современных условиях. Ульяновск: УЛГТУ, 2011. 214 с.
4. Скрипниченко Л.С. Исследование особенностей трудовой мотивации на предприятиях сферы общественного питания // *Инновационная наука: международный научный журнал*. 2015. № 9. С. 288–290.
5. Kehr H.M. Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: the compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review* 2004, vol. 29, no. 3, pp. 479–499.
6. Brunstein J.C., Schultheiss O.C., Graßmann R. Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998, vol. 75, pp. 494–508.
7. Emmons R.A., McAdams D.P. Personal strivings and motive dispositions: Exploring the links. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1991, vol. 17, pp. 648–654.
8. McClelland D.C., Koestner R., Weinberger J. How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 1989, vol. 96, pp. 690–702.
9. Spangler W.D. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement: Two meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 1992, vol. 112, pp. 140–154.
10. Russell I.L. *Motivation*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown Company, 1971.
11. Yorks L. *A Radical Approach to Job Enrichment*. New York: Amacom, 1976.
12. Kast F.E., Rosenzweig J.E. *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1970.
13. Основные психологические теории мотивации. Рационалистические и иррационалистические подходы к сущности и происхождению мотивации. Режим доступа: <http://www.newpsycholog.ru/newlos-45-2.html>
14. Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева; М.: Смысл, 2002. С. 36–37.
15. Weinberger J., McClelland D.C. Cognitive versus traditional motivational models: Irreconcilable or complementary? In: Higgins E.T., Sorrentino R.M. (Eds.). *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*. Vol. 2. New York: Guilford Press, 1990. Pp. 562–597.
16. Koestner R., Weinberger J., McClelland D.C. Task-intrinsic and social-extrinsic sources of arousal for motives assessed in fantasy and self-report. *Journal of Personality*, 1991, vol. 59, pp. 57–82.
17. McClelland D.C. *Scientific psychology as a social enterprise. Working paper*. Boston University, 1995.
18. McClelland D.C. How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 1985, vol. 40, pp. 812–825.

19. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 1943, vol. 50, pp. 370–396.
20. McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.A., Lowell E.L. *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.
21. Atkinson J.W. *An Introduction to Motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1964.
22. Higgins E.T. Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1998, vol. 30, pp. 1–46.
23. Kanfer R., Heggstad E.D. Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 1997, vol. 19, pp. 1–56.
24. Epstein S. Personal control from the perspective of cognitive-experiential self-theory. In: Kofta M., Weary G., Sedek G. (Eds.). *Personal Control in Action: Cognitive and Motivational Mechanisms*. New York: Plenum Press, 1998. Pp. 5–26.
25. Metcalfe J., Mischel W. A hot/cool-system analysis of delay of gratification: Dynamics of willpower. *Psychological Review*, 1999, no. 106, pp. 3–19.
26. Cantor N., Blanton H. Effortful pursuit of personal goals in daily life. In: Bargh J. A., Gollwitzer P.M. (Eds.). *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior*. New York: Guilford Press, 1996. Pp. 338–359.
27. King L.A. Wishes, motives, goals, and personal memories: Relations of measures of human motivation. *Journal of Personality*, 1995, vol. 63, pp. 985–1007.
28. Sokolowski K., Schmalt H.-D., Langens T.A., Puca R.M. Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once: The multi-motive grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 2000, vol. 74, pp. 126–145.
29. Sheldon K.M., Kasser T. Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, vol. 68, pp. 531–543.
30. Bazerman M.H., Tenbrunsel A.E., Wade-Benzoni K. Negotiating with yourself and losing: Making decisions with competing internal preferences. *Academy of Management Review*, 1998, vol. 23, pp. 225–241.
31. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 2000, vol. 55, pp. 68–78.
32. Heckhausen H. *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim am Glan: Anton Hain, 1963.
33. Fischhoff B., Goitein B., Shapira Z. The experienced utility of expected utility approaches. In: Feather N.T. (Ed.). *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1982. Pp. 315–339.
34. Eccles J.S. Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychol. Women Q.*, 1987, vol. 11, pp. 135–172.
35. Eccles J.S., Harold R.D. Gender differences in educational and occupational patterns among the gifted. In: Colangelo N., Assouline S.G., Ambrosio D.L. (Eds.). *Talent Development: Proceedings from the 1991 Henry B. and Jocelyn Wallace National Research Symposium on Talent Development*. Unionville, NY: Trillium Press, 1992.
36. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977, vol. 84, pp. 191–215.
37. Bandura A. Self-regulation of motivation and action through goal systems. In: Hamilton V., Bower G.H., Frijda N.H. (Eds.). *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation*. Dordrecht, Netherlands: Kluwer, 1988. Pp. 37–61.
38. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, vol. 11, pp. 227–268.
39. Lawler E.E. *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: McGraw-Hill, 1971.
40. Lawler E.E., Jenkins G.D. Strategic reward systems. In: Dunnette M.D., Hough L.M. (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 3 (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992. Pp. 1009–1055.
41. Srivastava A., Locke E.A., Bartol K.M. Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, vol. 80, pp. 959–971.
42. Kanfer R. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In: Dunnette M.D., Hough L.M. (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 1 (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1990. Pp. 75–170.

43. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 3. М.: Государственное издательство политической литературы, 1955.
44. Шавель С.А. Общественная миссия социологии (Гл. 5: Мотивационно-стимулирующий механизм социальной активности). Минск: Беларуская навука, 2010. 404 с.
45. Знать общество, в котором мы живем: интервью доктора социологических наук, профессора С.А. Шавеля журналисту С.В. Михайловской // Социология. 2014. № 2. С. 5–15.
46. Попов А.В. Развитие трудовой активности населения // Проблемы развития территории. 2012. Вып. 6(62). С. 66–76.
47. Яголковский С.Р. Творческая деятельность субъекта в условиях инновационного процесса: когнитивный и групповые аспекты // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10. № 3. С. 98–108.
48. Богданчикова Т.В. Трудовая и творческая активность работников в условиях предпринимательства // Омский научный вестник. 2006. № 4(38). С. 181–184.
49. Gutman H. The biological roots of creativity. In: *Exploration in Creativity*. New York, 1967.
50. Rorbach M.A. *La pensee vivante. Regles et techniques de la pensee creatice*. Paris. 1959.
51. Жабицкая Л.Г. К проблеме ведущих мотивов литературно-художественного творчества // Тезисы научных сообщений советских психологов к VI Всесоюзному съезду Общества психологов СССР. Личность в системе общественных отношений. Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1983. Ч. 1. С. 116–118.
52. Шаров А.С. Ограниченный человек: значимость, активность, рефлексия. Омск, 2000.
53. Воскобойников В.М. (сост.) Как определить и развить способности ребенка. СПб., 1996.
54. Кулева М.И. Трансформация творческой занятости в современной России: на примере сотрудников негосударственных арт-центров Москвы // Мониторинг общественного мнения. 2017. №2(138). Март-апрель. С. 50–62.
55. Александрова Е.А., Верховская О.Р. Мотивация предпринимательской активности: роль институциональной среды // Вестник СПбГУ. Сер. 8: Менеджмент. 2016. Вып. 3. С. 107–138.
56. Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2016/2017: национальный отчет. Режим доступа: http://gsom.spbu.ru/files/docs/gem_russia_2016-2017.pdf
57. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Организационная культура как нормативно-ролевая система требований к работнику российских бизнес-организаций // Журнал социологии и социальной антропологии. 2012. Т. 15. № 4. С. 167–187.
58. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 43–54.
59. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. 2011. Т. 20. № 4. С. 140–169.
60. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: Студия Артемия Лебедева, 2013.
61. Пономарев Я.А. Психология творчества. М., 1976.
62. Буш Г.О. Основы эвристики для изобретателей. Рига, 1977.
63. Советова О.С. Инновации: теория и практика. СПб., 1997. Глава 4.
64. Пономарев Я.А., Гаджиев Ч.М. Психологический механизм группового (коллективного) решения творческих задач: исследование проблем психологии творчества. М., 1983. С. 279–295.
65. Amabile T.M. *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press. 1996.
66. Kaufman J.C. *Creativity 101*. New York, NY: Springer, 2009.
67. Nicholls J.G. Quality and equality in intellectual development: The role of motivation in education. *American Psychologist*, 1979, vol. 34, pp. 1071–1084. DOI:10.1037/0003-066X.34.11.1071
68. Batson C.D. Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? In: Berkowitz L. (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 20. New York, NY: Academic Press, 1987. Pp. 65–122. DOI:10.1016/S0065-2601(08)60412-8
69. Grant A.M., Berry J. The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective-taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 2011, vol. 54, pp. 73–96. DOI:10.5465/AMJ.2011.59215085

70. Niu W., Sternberg R.J. Contemporary studies on the concept of creativity: The East and the West. *Journal of Creative Behavior*, 2002, vol. 36, pp. 269–288. DOI:10.1002/j.2162-6057.2002.tb01069.x
71. Niu W., Sternberg X. The philosophical roots of western and eastern conceptions of creativity. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 2006, vol. 26, pp. 1001–1021. DOI:10.1037/h0091265
72. Dollinger S.J., Burke P.A., Gump N.W. Creativity and values. *Creativity Research Journal*, 2007, vol. 19, pp. 91–103. DOI:10.1080/10400410701395028
73. Polman E., Emich K.J. Decisions for others are more creative than decisions for the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2011, vol. 37, pp. 492–501. DOI:10.1177/0146167211398362
74. Arndt J., Greenberg J., Solomon S., Pyszczynski T., Schimel J. Creativity and terror management: Evidence that creative activity increases guilt and social projection following mortality salience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, vol. 77, pp. 19–32. DOI:10.1037/0022-3514.77.1.19
75. Routledge C., Arndt J., Vess M., Sheldon, K.M. The life and death of creativity: The effects of mortality salience on self versus social-directed creative expression. *Motivation and Emotion*, 2008, vol. 32, pp. 331–338. DOI:10.1007/s11031-008-9108-y
76. Carlo G., Randall B.A. The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 2002, vol. 31, pp. 31–44. DOI:10.1023/A:1014033032440
77. Chadwick R.A., Bromgard G., Bromgard I., Trafimow D. An index of specific behaviors in the moral domain. *Behavior Research Methods*, 2006, vol. 38, pp. 692–697. DOI:10.3758/BF03193902
78. Rushton J.P., Chrisjohn R.D., Fekken G.C. The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and Individual Differences*, 1981, vol. 2, pp. 293–302. DOI:10.1016/0191-8869(81)90084-2
79. Simonton D.K. Creativity. In: Snyder C.R., Lopez S.J. (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press, 2005. Pp. 189–201.
80. Scott G., Leritz L.E., Mumford M.D. The effectiveness of creativity training: A quantitative review. *Creativity Research Journal*, 2004, vol. 16, pp. 361–388. DOI:10.1080/10400410409534549
81. Hennessey B.A., Zbikowski S.M. Immunizing children against the negative effects of reward: A further examination of intrinsic motivation training techniques. *Creativity Research Journal*, 1993, vol. 6, pp. 297–307. DOI:10.1080/10400419309534485

Сведения об авторах

Александра Анатольевна Шабунова – директор, доктор экономических наук, доцент, Вологодский научный центр РАН (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, зав. лабораторией, Вологодский научный центр РАН (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Ксения Александровна Устинова – к.э.н., старший научный сотрудник, Вологодский научный центр РАН (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: ustinoва-kseniya@yandex.ru)

Shabunova A.A., Leonidova G.V., Ustinova K.A.

Theoretical Approaches to Studying People's Motivation for Creative Labor Activity in the Socio-Humanitarian Thought

Abstract. The article raises the issues of motivation in the context of individual approaches (Freudian, behavioral, cognitive-psychological, etc.) in the framework of theoretical-personal and theoretical-associative fields. The goals of the article are as follows: to structure the main existing approaches to the study of motivation, and to determine the provisions that can be used in the framework of the motivation for people's creative labor activity. The study used general logical methods and techniques, such as

system approach, generalization, analysis, and synthesis. We conclude that the main source of people's activity is need-based tension, and the aim is to eliminate it using external incentive factors. We show that the nature of behavior will be determined by the degree of consistency between different groups of motives, correlation of motives and external goals, and in the absence of such coordination – by volitional mechanisms of regulation. We point out that scientific literature contains no unambiguous definition of motivational-stimulating mechanism; the paper provides its interpretation from the standpoint of behavioral approach and A.N. Leontiev's theory of subjectified motivation. We focus our attention on the fact that the development of motivational-stimulating mechanism should take into account the specific nature of activity. We provide motives of creative activity, among which we highlight the cognitive and communicative motives, achievements, etc. We prove that the system-wide management of creative labor activity can be achieved by creating a motivational and stimulating mechanism, which would take into account direct and indirect methods of management, both external and internal factors that contribute to and hinder the development of subjectivity and have a different nature. Having reviewed the relevant literature, we conclude that most of the methods to promote people's creative labor activity are empirical and arise mainly outside the study of scientific problems of creativity. So far, studies focus on cognitive aspects that provide creative thinking and behavior, while motivational aspects and those focused on overcoming negative effects of external stimuli are not given due attention. Theoretical aspects of our study can be used to develop a system of measures aimed to promote creative activity and motivational-stimulating mechanism.

Key words: motivational-stimulating mechanism, motive, stimulus, creative activity, labor activity.

Information about the Authors

Aleksandra A. Shabunova – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Director, Vologda Research Center of RAS (56A, Gorky street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Laboratory Head, Vologda Research Center of RAS (56A, Gorky street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Kseniya A. Ustinova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru)

Статья поступила 25.10.2017.