

УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/35/17

Е.М. Каз

ФАКТОР «ДОВЕРИЕ» В КОНЦЕПЦИЯХ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

Статья посвящена анализу ряда классических концепций мотивации, разработанных в разное время, с целью объяснить причины различий в результативности деятельности сотрудников. Исследование позволило прояснить наличие и роль механизмов доверия в содержании указанных теорий. Установлено, что ключевые для классических теорий мотивации трудовой деятельности понятия: «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), опираются на более широкую категорию «доверие». Проведенное исследование позволило обосновать, что классические теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом (анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд).

Ключевые слова: теории мотивации, трудовая деятельность, управление трудом, результаты труда, доверие.

Взгляд на доверие как на фундаментальную основу социального порядка охватывает большое количество дисциплин и уровней исследования.

В экономическую науку феномен «доверие» проник через концепцию социального капитала (S. Durlauf, M. Fafchamps) [1]. Разнообразие точек зрения на социальный капитал все больше усиливает позиции тех, кто считает, что за этим термином скрывается не строгое научное понятие, а область пересечения научных интересов между различными областями обществознания (Е.Г. Ясин, Л. Полищук, Р. Меняшев) [2, 3].

Р. Патнэм [4], благодаря исследованиям которого было привлечено внимание современных авторов к изучению социального капитала, определил его как способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели. Коллективные действия, в свою очередь, невозможны без доверия. Так доверие попало в поле зрения экономистов, а концепция социального капитала приобрела статус экономической категории (Ch. Bjornskov, Ph. Keefer, S. Knack) [5, 6, 7]. Полученное новое теоретическое знание и положительные результаты эмпирических исследований экономической отдачи от социального капитала в вопросах поддержания общественного порядка, самоорганизации местных сообществ (E. Ostrom, S. Saegert, G. Winkel, Л. Полищук, Е. Борисова, А. Пересецкий) [8, 9, 10] показали целесообразность исследования доверия как ключевого элемента социального капитала.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФНФ. Проект «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики организации» № 16-12-70004.

Выполненные за последнее время рядом авторов исследования феномена доверия в организациях ориентированы на изучение влияния доверия на конкурентоспособность компании и качество ее деятельности (К. Eisenhardt, В. Tabrizi, А.Л. Журавлев, В.А. Сумарокова) [11, 12], а также факторов, действующих повышению доверия между фирмами (J.M. Darley, А.С. Edmondson, К.Д. Elsbach, R.M. Kramer, T.R. Tyler) [13–17].

Вместе с тем вопрос состава внутрикорпоративных факторов и их влияния на уровень доверия и организацию социально-трудовых отношений остается не исследованным.

В данной статье представлены результаты проведенного нами анализа ряда классических теорий мотивации, разработанных в разное время, с целью объяснить причины различий в результативности деятельности сотрудников. Это позволит прояснить наличие и роль механизмов доверия в содержании указанных теорий и наметить направление поиска механизма действия связки «доверие – результаты трудовой деятельности».

Согласуется ли фактор «доверие», понимаемый как ожидание строго определенного (добросовестного) поведения другого по отношению к нам, с концепциями мотивации, выдвигавшимися на разных этапах развития науки о труде? С целью ответа на данный вопрос нами проанализированы основные группы теорий мотивации:

- 1) теории подкрепления;
- 2) диспозиционные теории;
- 3) когнитивные теории.

Теории, относящиеся к первой группе, сосредотачивают внимание на роли факторов внешней среды в формировании трудового поведения. Что же касается теорий, относящихся ко второй и третьей группе, то они в разной мере акцентируют внимание на индивидуальных особенностях работников и их влиянии на результативность трудовой деятельности. Такая классификация теорий по сравнению с иными вариантами отличается простотой – ключевым критерием хорошей классификации.

Исторически раньше стали формироваться теории, обозначенные в классификации как теории подкрепления. Их развитие было стимулировано исследованиями в области научения. Результаты лабораторных экспериментов, проведенных Б.Ф. Скиннером на животных, были им и его последователями распространены на поведение человека в процессе трудовой деятельности. Ряд сторонников теории подкрепления утверждают, что трудовое поведение находится в прямой зависимости от предъявляемого стимула. Однако при подобном рассмотрении упускается важный элемент данной теории: не в меньшей степени, чем на стимул, ответственность за наблюдаемую реакцию Б.Ф. Скиннер возлагал на регулярность подкрепления. Он писал: «Поведение зависит от вида, количества и момента предъявления подкрепления... Значительное увеличение проявления реакции наблюдается уже после одного подкрепления, и дальнейший дополнительный прирост величины продолжается по мере предъявления последующих подкреплений... Когда подкрепление больше не поступает, реакция становится все менее и менее частой» [18. С. 542].

Итак, по мнению сторонников теории подкрепления, регулярное вознаграждение за трудовые усилия информирует работника: его деятельность соответствует ожиданиям. С другой стороны, вознаграждение повышает склонность работника полагать, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем. Налицо механизм доверия, который состоит в ожидании строго определенного (добросовестного) поведения другого по отношению к нам, на который сторонники концепции подкрепления прямо не указывали, но который проник в их теоретические построения.

Еще раз подчеркнем, что у работника, в рамках теории подкрепления, как правило, возникает доверие, а не уверенность. Связано это с тем, что трудовое усилие может остаться без внимания (без подкрепления – на языке рассматриваемой теории), и тогда оно постепенно уменьшается. То же произойдет, если подкрепление осуществляется от случая к случаю. Г. Лэтем и В. Хьюбер сравнивают такое подкрепление с выдачей зарплаты сотрудникам компании то через несколько дней, а то раз в несколько месяцев. Вряд ли такая компания будет долго существовать, заключают авторы [19]. Кроме того, нередко, по недальновидности или недосмотру менеджмента, работники компаний вознаграждаются за нежелательное поведение или наказываются за желательное. Например, сотрудники кредитных отделов некоторых российских банков, которые премируются за количество выданных потребительских кредитов, иногда «закрывают глаза» на отдельные финансовые проблемы потенциальных заемщиков [20]¹. С. Керр в своем исследовании приводит целую подборку подобных случаев из западной практики [21]. Отсутствие стабильности в организации мотивации – частный случай выявленной закономерности: нарушение стабильности в социальных взаимодействиях размывает базу для формирования уверенности, заменяя ее механизмами доверия.

К диспозиционным концепциям относятся:

- теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- теория ERG К. Алдерфера;
- двухфакторная теория Ф. Герцберга;
- теория Д. Мак-Клелланда.

Все они признают приоритет индивидуальных различий над факторами окружающей среды в формировании трудового поведения. Однако в диспозиционных, в отличие от рассмотренных далее когнитивных теорий, из множества индивидуальных параметров работников, как правило, выделяется один – потребности – и утверждается, что этот параметр оказывает решающее воздействие на особенности трудовой деятельности. В редких случаях авторы диспозиционных концепций включают в сферу анализа ограниченный круг и других личностных характеристик работника. Заметим также, что в рассмотренных выше теориях подкрепления, в отличие от диспозиционных

¹ Неслучайно Центральный банк Российской Федерации был вынужден принять постановление, требующее разделить заработную плату сотрудников банка, ответственных за принятие решений, связанных с риском, на фиксированную (60%) и нефиксированную (40%) части. Последняя должна выплачиваться с рассрочкой (исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности) и может быть уменьшена в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности.

концепций, фактор «потребности» не играет самостоятельной роли и чаще остается за рамками анализа.

Обращаясь к понятию «потребности», сторонник диспозиционного подхода А. Маслоу, автор концепции «иерархии потребностей», утверждает, что у людей имеется пять основных групп потребностей, которые могут быть расположены по их значимости в виде пирамиды. Для нашего исследования интерес представляют:

- социальные потребности;
- потребность в признании со стороны других (потребность в уважении);
- потребность в самореализации.

Все перечисленные потребности не только находятся ближе к вершине пирамиды, но и, являясь социальными, реализуются, опираясь на механизм доверия (их удовлетворение в трудовой деятельности невозможно в условиях отсутствия самостоятельности и ответственности). Что касается потребности в самореализации, то для ее удовлетворения, кроме того, требуется формирование «ситуации-вызова», в которой нет известного решения, нет полного контроля. Разрешение подобного рода ситуаций также невозможно без опоры на механизмы доверия.

В полной мере указанные выводы относятся и к ERG-теории (Existence, Relatedness, Growth), разработанной К. Альдерфером. Он выделил три группы потребностей:

- в существовании (existence);
- отношениях с другими людьми (relatedness);
- росте (growth).

В отличие от А. Маслоу, К. Альдерфер не считал, что человек переходит к удовлетворению потребностей следующего уровня только после полного удовлетворения потребностей более низкого уровня. Он не соглашался с утверждением А. Маслоу, что лишь в этом случае потребности низшего уровня перестают мотивировать работника. Более того, по мнению К. Альдерфера, если удовлетворение потребностей более высокого уровня постоянно вызывает фрустрацию у работника, то он может вернуться к поведению, удовлетворяющему потребности одного из более низких уровней, пройденных им ранее («регрессировать» в терминологии концепции ERG).

Вместе с тем базовые положения концепции К. Альдерфера об иерархии потребностей совпадают с точкой зрения А. Маслоу. Это позволяет заключить, что:

- ERG-концепция является лишь модификацией теории А. Маслоу;
- выводы, сделанные в отношении теории иерархии потребностей, полностью относятся и к концепции К. Альдерфера: в структуре ERG-теории неявно присутствуют механизмы доверия.

В теории, разработанной Ф. Герцбергом, была предложена еще одна интерпретация классификации потребностей А. Маслоу. Он разделил все потребности на две группы:

- потребности высшего уровня (в признании, самореализации);
- потребности низшего уровня (остальные потребности из пирамиды А. Маслоу).

Ф. Герцберг полагал, что факторами, которые позволяют удовлетворить потребности низшего уровня, являются: политика компании, характер руководства, условия труда, отношения с коллегами по работе, организация оплаты труда. Они были названы «гигиеническими факторами» и характеризовались как не оказывающие влияние на мотивацию труда, а лишь снижающие текучесть кадров. Однако очевидно, что достижение должного эффекта от большинства из них сопряжено с реализацией механизмов доверия. Тем более это относится ко второй группе факторов, обозначенной Ф. Герцбергом как «мотивирующие»: интересная работа, возможность продвижения по службе, ответственность, признание.

Анализ результатов последующих исследований «мотивирующих факторов» (влияющих на удовлетворенность работой, усиливающих мотивацию труда, способствующих реализации потребностей высшего уровня), проведенных Дж. Хэкманом и Г. Олдхэмом [22], предоставляет дополнительные аргументы в пользу данного утверждения. Указанными авторами «мотивирующие факторы», выявленные Ф. Герцбергом, были представлены в виде пяти параметров работы («базовых условий» – в терминологии исследователей):

- разнообразие – диапазон навыков, необходимых для выполнения работы;
- завершенность – производство в процессе работы законченного продукта или узла, а не осуществление отдельной мелкой операции;
- значимость – важность работы для других;
- автономность – свобода в принятии решений в процессе работы;
- обратная связь – оперативность оценки процесса выполнения работы и ее результатов.

Заметим, что параметры «значимость» и «автономность» формируют элемент «доверие», который не нашел отражения в модели Дж. Хэкмана и Г. Олдхэма, но обладает значительным объяснительным потенциалом (рис. 1).



Рис. 1. Модель «базовых условий работы» и фактор «доверие»

Теория Д. Мак-Клелланда также относится к группе диспозиционных теорий. Автор сосредоточил свое внимание на исследовании потребности в достижении. Согласно концепции Д. Мак-Клелланда, при прочих равных условиях, сотрудники, у которых присутствует потребность в достижении, работают лучше, чем те, кто не имеет такой потребности. Однако, по мысли автора «теории потребности в достижениях», мотивирующий потенциал указанной потребности ограничивается желанием работника избежать неудачи. Самообеспокоенность, в свою очередь, отвлекает внимание сотрудника от задания и тем самым препятствует его выполнению. Этим Д. Мак-Клелланд объясняет причины, по которым работник, обладая высокой потребностью в достижении, тем не менее нередко ориентируется на достижение целей, характеризующихся средней, а не высокой трудностью.

Что же вызывает сильную «боязнь неудачи» у некоторых индивидов? Р. Бирней, Г. Бурдик и Р. Тиван ввели специальное понятие «враждебное давление» [23], призванное зафиксировать их точку зрения: страх перед неудачей является следствием восприятия окружения как угрожающего самооценке. «Ситуации, когда открыто обсуждаются их достижения, – уточняет Х. Хекхаузен, – переживаются такими индивидами как угроза их «Я» и порождают мотивационное состояние, проявляющееся в ... сомнениях в себе» [24. С. 257].

Изложенное свидетельствует, что в основе «боязни неудачи», исследованной Д. Мак-Клелландом, лежит отсутствие доверия. Неслучайно Ф. Фукуяма отмечает: «Самоутверждение... никогда не является плодом усилий одного человека, оно существует только в контексте социума... определяется одной универсальной характеристикой... уровнем доверия» [25. С. 20–21].

Попытки ответить на вопрос: каков механизм влияния личностных особенностей на результаты трудовой деятельности? – привели к появлению когнитивных теорий мотивации. Они уделяют особое внимание исследованию факторов, влияющих на принятие решений о целесообразности концентрации усилий в процессе трудовой деятельности. Так, в теории общих ожиданий, разработанной В. Врумом и развитой Дж. Кэмпбеллом, Л. Протером и Э. Лоулером, утверждается: уровень мотивации труда определяется ожиданиями работника, что его усилия приведут к желаемому результату. В начале статьи фактор «ожидание» нами обсуждался применительно к концепции подкрепления. Приведенная там аргументация о связи данного фактора с механизмом доверия применима и к когнитивной теории общих ожиданий.

В. Врум выделяет четыре вида ожиданий, влияющих на результативность трудовой деятельности:

- 1) ожидание работником, что приложенные им усилия позволят достичь определенного уровня выполнения задания (ожидание «усилие – выполнение»);
- 2) ожидание работником величины вознаграждения в зависимости от уровня выполнения задания (ожидание «выполнение – результат»);
- 3) инструментальность – полезность полученного результата для достижения цели;
- 4) валентность – степень ценности результата для работника.

Первый вид ожиданий, по мнению автора рассматриваемой теории, зависит не только от субъективной оценки работником собственных знаний и навыков, но и от ожиданий других членов трудового коллектива, их поддержки. Очевидно, что в содержании данного вида ожиданий присутствуют как черты доверия, так и солидарности, понимаемой как активное содействие другим в реализации их интересов, даже в ущерб собственным. Второй вид ожиданий совпадает по содержанию с понятием «ожидание – вознаграждение» в теории подкрепления. Соответствующие аргументы о наличии механизмов доверия в отношении данного вида ожиданий приведены нами выше.

Инструментальность и валентность также в значительной мере основаны на феномене «доверие». Путь к достижению цели, который работник признает оптимальным, обладает, с точки зрения сторонников данной концепции, наибольшей инструментальностью. Если мы зададим вопрос: почему работник признает данный путь к достижению цели оптимальным (инструментальность) и почему данный результат он признает ценным (валентность)?, то ответ неизбежно будет опираться в том числе и на феномен доверия.

Теория постановки целей Э. Лока также относится к когнитивным теориям мотивации. Её основное положение гласит: люди, ставящие перед собой более высокие цели, прилагают больше усилий для их достижения и лучше выполняют работу. Высокие цели сотруднику могут поставить и другие лица, но, чтобы эта процедура не оказалась пустой формальностью, он должен эти цели, по терминологии Э. Лока, «принять».

Следующее положение теории утверждает: чтобы цель работником была принята, она должна отвечать пяти требованиям. В рамках нашего исследования остановимся подробнее на одном из них. Оно касается принятия цели сотрудником и утверждает: принятие цели (согласие работника сделать попытку ее достичь) зависит от ряда факторов. К ним относятся:

- авторитет сотрудника, поставившего перед работником цель;
- влияние коллег по работе;
- уверенность в достижимости цели.

Очевидно, что положение о принятии цели опирается на механизм доверия. Неслучайно некоторые исследователи [26] обозначают этот пункт теории Э. Лока термином «приверженность цели», что близко по смыслу к взятию на себя обязательств не нарушать доверия, которым наделили нас другие.

Что касается второго фактора – «влияние коллег по работе» и его связи с доверием, то мы этот вопрос уже неоднократно обсуждали выше, поэтому перейдем сразу к обсуждению третьего фактора – «уверенность в достижимости цели». Чтобы добиться этого, согласно концепции Э. Лока, подчиненный должен участвовать в постановке целей – это повышает взаимопонимание между ним и руководителем в отношении ожиданий каждой из сторон, связанных с работой, иными словами, укрепляет уровень доверия сторон, можем заключить мы.

Проведенный анализ концепций мотивации трудовой деятельности позволяет ответить на вопрос: насколько механизмы доверия представлены на различных этапах управления трудом?

По мнению Т.О. Соломанидиной и В.Г. Соломанидина, управление трудом включает такие этапы, как:

- поиск и отбор персонала;
 - наем;
 - организация трудовой деятельности (организация эффективной системы оплаты труда и неденежного стимулирования);
 - обучение и оценка персонала (объединяет процедуры создания системы профессионального обучения, объективной системы оценки и аттестации персонала и демократические методы руководства);
 - увольнение (изучение мотивов и организация процедуры увольнения)
- [27. С. 14].

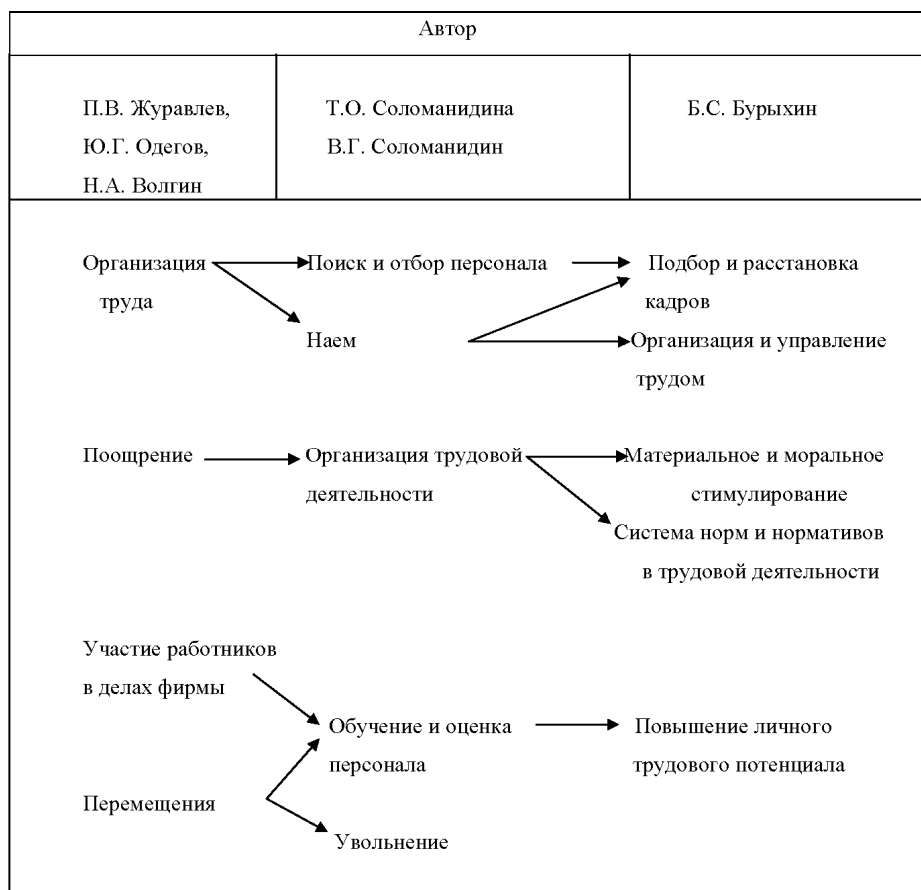


Рис. 2. Этапы управления трудом: позиции авторов и их взаимосвязь

По-иному структурируют процесс управления трудом П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин: «Организация труда – подбор людей для соответствующего их возможностям рода деятельности и принятия решений; поощрение – моральное и денежное; перемещения – политика и механизм ком-

плектования рабочих мест, подготовки персонала, продвижения по службе, увольнения и вывода на пенсию; участие работников в делах фирмы, как в процессе их конкретной деятельности, так и в решении глобальных стратегических задач» [28. С. 35]. Б.С. Бурыхин указывает, что в системе управления выделяются следующие этапы, «связанные с учетом трудового вклада»:

- подбор и расстановка кадров;
- организация труда и управление трудом;
- материальное и моральное стимулирование;
- совершенствование системы норм и нормативов в управлении трудом;
- повышение личного трудового потенциала (непрерывное образование и оценка его эффективности) [29. С. 52].

Несмотря на различие подходов, в них можно выделить много общего (рис. 2).

Анализ показывает, что все авторы при построении собственных классификаций исходят из наличия трех ключевых стадий в управлении трудом:

- стадии, предшествующей работе;
- процесса труда;
- стадии после завершения трудовой деятельности.

Этапы, относящиеся к одной стадии, могут быть, в свою очередь, разделены на уровни (в зависимости от очередности выполнения процедур). При таком подходе процесс управления трудом распадается на семь этапов, относящихся к различным стадиям и уровням (табл. 1).

Таблица 1. Стадии, уровни и этапы управления трудом

Уровень	Стадия		
	Стадия, предшествующая работе	Процесс труда	Стадия после завершения трудовой деятельности
Первый	1. Анализ работ, включая постановку задач и определение обязанностей		
Второй	2. Отбор персонала	4. Планирование и реорганизация трудового процесса	6. Оценка результатов труда
Третий	3. Обучение	5. Создание благоприятных условий труда	7. Вознаграждение за труд

Полученные результаты анализа роли механизмов доверия в теориях мотивации трудовой деятельности представим в интегрированном виде. С этой целью совместим их с выделенными этапами управления трудом (табл. 2).

Таблица 2. Фактор «доверие» в теориях мотивации и процессе управления трудом *

Уровень	Стадия		
	Стадия, предшествующая работе	Процесс труда	Стадия после завершения трудовой деятельности
Первый	<p>1. Анализ работ, включая постановку задач и определение обязанностей</p> <p><i>Справедливый и беспристрастный анализ работ и определение обязанностей (С. Адамс) повышает уровень доверия работников</i></p>		
Второй	<p>2. Отбор персонала</p> <p><i>Выявление у претендентов на вакантную должность высших потребностей (А. Маслоу, К. Альдерфер), удовлетворение которых невозможно без опоры на механизм доверия</i></p>	<p>4. Планирование и реорганизация трудового процесса</p> <p><i>«Принятие целей» (Э Лок) – работник берет на себя обязательство не нарушать доверия, которым его наделили</i></p> <p><i>Повышение автономности труда и важности работы для других (Ф. Герцберг, Дж. Хэкман, Г. Олдхэм) создает условия для роста доверия</i></p>	<p>6. Оценка результатов труда</p> <p><i>Обоснованность всех видов ожиданий (В. Врум) опирается на феномен «доверие»</i></p>
Третий	<p>3. Обучение</p> <p><i>Содействует развитию «потребности в достижении» путем снижения риска неудач в процессе трудовой деятельности (Д. МакКлелланд), что повышает уровень доверия</i></p>	<p>5. Создание благоприятных условий труда</p> <p><i>Социальные аспекты условий труда (Ф. Герцберг), «контекст работы» (Дж. Хэкман, Г. Олдхэм) опираются на механизм доверия</i></p>	<p>7. Вознаграждение за труд</p> <p><i>Регулярность вознаграждения усиливает убежденность, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем (Б. Скиннер), а значит, формирует доверие как ожидание строго определенного поведения по линии работник-менеджер</i></p>

* Курсивом выделен вид деятельности в рамках этапа, который согласно какой-либо из проанализированных теорий мотивации опирается на механизм доверия.

Анализ объединенной в таблице информации позволяет заключить, что представленные в литературе теории мотивации:

- охватывают все этапы управления трудом;
- не исключают важную роль механизмов доверия в управлении трудом на каждом из выделенных этапов.

Литература

1. *Durlauf S., Fafchamps M.* Social Capital // Handbook of Economic Growth/Ph. Amsterdam: Elsevier, 2005. Vol. 1, B. Ch.26. P. 639–699.
2. *Ясин Е.Г.* Модернизация и общество // Вопросы экономики. 2007. № 5. С. 4–29.
3. *Полищук Л., Меньшиев П.* Экономическое значение социального капитала // Вопросы экономики, 2011. №12. С. 46–65.
4. *Putnam R.D., Leonardi R., Nanetti R.Y.* Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton: Princeton University Press, NJ, 1993. P. 167.
5. *Bjronskov Ch.* The Multiple Facets of Social Capital // European Journal of Political Economy. 2006. Vol. 22, № 1. P. 22–40.
6. *Knack S., Keefer Ph.* Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation // Quarterly Journal of Economics. 1997. Vol. 112, № 4. P. 1251–1288.
7. *Knack S.* Social Capital and the Quality of Government: Evidence from the States // American Journal of Political Science. 2002. Vol. 16, № 4. P. 772–783.
8. *Ostrom E.* Collective Action and the Evolution of Social Norms // Journal of Economic Perspectives. 2000. Vol. 14, No 3. P. 137–158.
9. *Saegert S., Winkler G.* Social Capital and the Revitalization of New York City's Distressed Inner-city Housing // Housing Policy Debate. 1998. Vol. 9, No 1. P. 17–60.
10. *Полищук Л., Борисова Е., Пересецкий А.* Управление коллективной собственностью в российских городах: экономический анализ товариществ собственников жилья // Вопросы экономики. 2010. № 11. С. 115–135.
11. *Eisenhardt K.M., Tabrizi B.N.* Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry // Administrative Science Quarterly. 1995. Vol. 40. P. 84–110.
12. *Журавлев А.Л., Сумарокова В.А.* Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности // Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. С. 258–272.
13. *Darley J.M.* Commitment, Trust, and Worker Effort Expenditure in Organizations // Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches (The Russell Sage Foundation Series on Trust, V.7) / Eds. R.M. Kramer, K.S. Cook. Russell Sage Foundation Publications, 2004. P. 127–152.
14. *Edmondson A.C.* Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens // Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches (The Russell Sage Foundation Series on Trust, V.7) / Eds. R.M. Kramer, K.S. Cook. Russell Sage Foundation Publications, 2004. P. 239–272.
15. *Elsbach K.D.* Managing Images of Trustworthiness in Organizations // Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches (The Russell Sage Foundation Series on Trust, V.7) / Eds. R.M. Kramer, K.S. Cook. Russell Sage Foundation Publications, 2004. P. 275–292.
16. *Kramer R.M.* Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions // Annual Reviews Psychology. 1999. Vol. 50. P. 569–598.
17. *Tyler T.R., Kramer R.M.* Whither trust? // Trust in Organizations: Frontiers of theory and research / Eds. R.M. Kramer, T.R. Tyler. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. P. 1–15.
18. *Скиннер Б.Ф.* Оперантное поведение // История психологии. XX век / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. 6-е изд. М.: Академический проект, 2005. 832 с.
19. *Latham G.P., Huber V.L.* Schedules of reinforcement: Lessons from the past and issues for the future // Journal of Organizational Behavior Management. 1992. N 12. P. 125–149.
20. *Инструкция ЦБ РФ № 154-И от 17 июня 2014 г.* О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166975 (дата обращения: 15.08.2015).
21. *Kerr S.* On the folly of rewarding A, while hoping for B // Academy of Management Journal. 1975. N 18. P. 769–783.
22. *Hackman J.R., Oldham G.R.* Motivation through the design of work: A test of a theory // Organizational Behavior and Human Performance. 1976. N 16. P. 250–279.
23. *Birney R.C., Burdick H., Teevan R.C.* Fear of Failure Motivation. N.Y., 1969. P. 605–626.
24. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.
25. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2008. 730 с.

26. Wright P.M., O'Leary-Kelly A.M., Cortina J.M. et al. On the meaning and measurement of goal commitment // *Journal of Applied Psychology*, 1994. N 79. P. 795–803.

27. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 312 с.

28. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М.: Экзамен, 2002. 448 с.

29. Бурыхин Б.С. Стимулирование трудового потенциала и трудового вклада работников управления. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1991. 160 с.

Е.М. Kaz

Department of Strategic Marketing and Management, Institute of Economics and Management, national Research Tomsk State University, Tomsk, Russia

E-mail: gk123a@mail.ru

THE FACTOR “TRUST” IN LABOR MOTIVATION CONCEPTS

Keywords: Motivational theory; Labor activity; Labor Management; Results of labor; Trust.

The article analyzes a number of classical concepts of motivation developed at different times in order to explain the reasons for the differences in the effectiveness of employees. The research enables us to explain the existence and role of trust mechanisms in the content of these theories. It is found that the phenomenon of trust implicitly presented in the content of the key concept “regularity of reinforcement” (corroborating theory). The term “regularity of reinforcement” bears two aspects: the informing of the employee that his performance corresponds to the expectations and the growing conviction of the employee that similar labor efforts will be rewarded in the future. This understanding of the term corresponds to the definition of the trust’s essence as the expectation of well-defined behavior another towards us.

Within dispositional theories such terms as “the top group of needs” (A. Maslow), “the need for relation with other people”, “the need for growth” (K. Alderfer), “motivating and hygiene requirements” (F. Herzberg), “relevance”, “autonomy” (R. Hackman and G. Oldham), “need for achievement” (D. McClelland) also include elements of the mechanism of trust. Their realization in the labor activity, according to the results of our analysis, is not possible in the absence of independence and responsibility, based on the investigated phenomenon.

In cognitive theory (V. Vroom, L. Porter, E. Lowell, E. Locke and others) “the level of the employee’s expectations” is the key category. An analysis of factors affecting the level of expectations (the support of other team members, the regularity of reinforcements) allows us to determine the link between the “trust” concept and the specified categories.

The study also makes it possible to prove that the classical theory of motivation does not exclude an important role of mechanisms of trust at all stages of labor management (analysis of works, selection of personnel, training, planning and reorganization of labor process, creating favorable working conditions, evaluation of the labor results, payment).

To sum up, we identify the direction of search for the connection “trust - results of labor”.

References

1. Durlauf S., Fafchamps M. Social Capital. *Handbook of Economic Growth*, 2005, vol.1, b. ch.26, pp. 639-699.

2. Yasin E. G. Modernizatsiya i obshchestvo. *Voprosy ekonomiki*, 2007, no. 5, pp. 4-29.

3. Polishchuk L., Menyashv R. Ekonomicheskoye znacheniyе sotsial’nogo *Voprosy ekonomiki*, 2011, no.12, pp. 46-65.

4. Putnam R. D., Leonardi R, Nanetti R.Y. *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, Princeton University Press, 1993, 167 p.

5. Bjronskov Ch. The Multiple Facets of Social Capital. *European Journal of Political Economy*, 2006, vol. 22, no. 1, pp. 22-40.

6. Knack S., Keefer Ph. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *Quarterly Journal of Economics*, 1997, vol. 112, no. 4, pp.1251-1288.

7. Knack S. Social Capital and the Quality of Government: Evidence from the States. *American Journal of Political Science*, 2002, vol. 16, no. 4, pp. 772-783.

8. Ostrom E. Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Economic Perspectives*, 2000, vol. 14, no. 3, pp. 137 - 158.
9. Saegert S., Winkel G. Social Capital and the Revitalization of New York City's Distressed Inner-city Housing. *Housing Policy Debate*, 1998, vol. 9, no. 1, pp. 17 – 60.
10. Polishchuk L., Borisova E., Peresetskiy A. Upravleniye kollektivnoy sobstvennost'yu v rossiyiskikh gorodakh: ekonomicheskii analiz tovarishchestv sobstvennikov zhil'ya. *Voprosy ekonomiki*, 2010, no. 11, pp. 115-135.
11. Eisenhardt K.M., Tabrizi B.N. Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry. *Administrative Science Quarterly*, 1995, vol. 40, pp. 84–110.
12. Zhuravlev A.L., Sumarokova V.A. Doveriye predprinimateley k raznym vidam organizatsiy: regional'nyye osobennosti. In: *Sotsial'no psikhologicheskaya dinamika v usloviyakh ekonomicheskikh izmeneniy*. Moscow, Institut Psikhologii RAN publ., 1998.
13. Darley J.M. Commitment, Trust, and Worker Effort Expenditure in Organizations. In: R.M. Kramer, K.S. Cook (eds.) *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, Russell Sage Foundation Publ., 2004. vol. 7, pp. 127–152.
14. Edmondson A.C. Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group Level Lens. In: R.M. Kramer, K.S. Cook (eds.) *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*. Russell Sage Foundation Publ., 2004. vol. 7, pp. 239-272.
15. Elsbach K.D. Managing Images of Trustworthiness in Organizations. In: R.M. Kramer, K.S. Cook (eds.) *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches (The Russell Sage Foundation Series on Trust, V.7)*. Russell Sage Foundation Publ., 2004, pp. 275–292.
16. Kramer R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, En-during Questions. *Annual Reviews Psychology*, 1999, vol. 50, pp. 569–598.
17. Tyler T.R., Kramer R.M. Whither trust?. In: R.M. Kramer, T.R. Tyler (eds.) *Trust in Organizations: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, CA, Sage Publ., 1996, pp. 1–15.
18. Skinner B.F. Operantnoye povedeniye. In: P.Ya. Gal'perin, A.N. Zhdan *Istoriya psikhologii. 20 vek*. Moscow, Akademicheskii Proyekt Publ., 2005. 832 p.
19. Latham G.P., Huber V.L. Schedules of reinforcement: Lessons from the past and issues for the future. *Journal of Organizational Behavior Management*, 1992, vol. 12, pp. 125-149.
20. Instruksiya TSB RF№154-I ot 17 iyunya 2014 g. O poryadke otsenki sistemy oplaty truda v kreditnoy organizatsii i poryadke napravleniya v kreditnuyu organizatsiyu predpisaniya ob ustraneni narusheniya v eye sisteme oplaty truda Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166975 (accessed 15 August 2015).
21. Kerr S. On the folly of rewarding A, while hoping for B // *Academy of Management Journal*, 1975, 18, P. 769-783
22. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: A test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, vol. 16, pp. 250–279.
23. Birney R.C., Burdick H., Teevan R.C. *Fear of Failure Motivation*. N.Y., 1969.
24. Khekkhauzen Kh. *Motivatsiya i deyatel'nost'* [Motivation and activity]. Moscow, Pedagogika Publ., 1986. vol. 1, 408 p.
25. Fukuyama F. *Doveriye: sotsial'nyye dobrodeteli i put' k protsvetaniyu* [Trust: social virtues are a path to prosperity]. Moscow, AST Publ., 2008. 730 p.
26. Wright P.M., O'Leary-Kelly A.M., Cortina J.M., Klein H. J., Hollenbeck J.R. On the meaning and measurement of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 1994, vol. 79, pp. 795-803.
27. Solomanidina T.O., Solomanidin V.G. *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti personala* [Motivation of the staff labor]. Moscow, YUNITI-DANA Publ., 2009. 312 p.
28. Zhuravlev P.V., Odegov Yu.G., Volgin N.A. *Upravleniye chelovecheskimi resursami: opyt industrial'no razvitykh stran*. Moscow, Ekzamen Publ., 2002. 448 p.
29. Burykhin B.S. *Stimulirovaniye trudovogo potentsiala i trudovogo vkladu rabotnikov upravleniya*. Tomsk, TSU Publ., 1991. 160 p.

For referencing:

Kaz E.M. Faktor “doveriye” v kontseptsiyakh motivatsii trudovoy deyatel'nosti [The factor “Trust” in labor motivation concepts]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2016, no. 3 (35), pp. 206-218.