

Санкт-Петербургский государственный университет

На правах рукописи



Никифорова Ольга Александровна

**ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА
В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



Санкт-Петербург
2009

Работа выполнена на кафедре социального управления и планирования факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Волчкова Людмила Тимофеевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Панченко Иван Степанович

кандидат социологических наук,
Лебединцева Любовь Александровна

Ведущая организация: Санкт-Петербургский государственный университет
экономики и финансов

Защита состоится 24» февраля 2009 года в 16.00 часов на заседании совета Д 212.232.13 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 193060, Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, 9 подъезд, факультет социологии СПбГУ, ауд. 324.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета (Университетская наб., 7/9).

Автореферат разослан «__» _____ 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат социологических наук



Н. В. Соколов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Каждый новый этап развития общества актуализирует старые проблемы, которые нуждаются в новом решении. К числу таких «вечных» проблем относится и проблема мотивации поведения в одной из важнейших сфер общественной жизни – в сфере трудовой деятельности. Независимо от мировоззренческих или идеологических позиций труд признается основным естественным условием человеческой жизни. Он одновременно составляет свойство человеческой природы, является формой жизнедеятельности человека и общества. В связи с изменениями на рынке труда на сегодняшний день актуализируется проблема защиты труда как вида социального действия, подсистемы общества, нарушение в структуре которой влечет за собой диссонанс всей общественной системы.

Обилие методологических подходов, теорий, концепций, призванных описывать и объяснять природу человеческого поведения, свидетельствует о неоднозначности научных суждений в этой области. Однако это обилие не исключает необходимости разработки новых теоретических моделей, адекватно отражающих изменяющуюся ситуацию. На сегодняшний день налицо проблема взаимодействия теоретиков и практиков в области управления трудовым поведением. Существует разрыв в определении основных понятий и детерминант, регулирующих труд и его мотивацию. Особенно это противоречие актуально для управленцев-практиков, которые призваны реализовывать те или иные технологии управления трудовым поведением в организации, обществе. Именно наука должна внести четкость в дефиниции и инструменты трудовой мотивации, чтобы их можно было активно, результативно и однозначно использовать в практической работе.

Россия находится на сложном этапе активного реформирования общественной и государственной жизни, переживая череду кризисов, в ряду которых наиболее заметным является мотивационный кризис. Заявленные цели и способы их достижения вступают нередко в противоречие с ценностным сознанием

россиян, с усвоенными ранее трудовыми ценностями. Несформированность новых и устойчивых ценностных структур мешает проводить политику реформирования динамично и эффективно. Общество столкнулось с новым феноменом трудовой и общественной жизнедеятельности, называемом демотивацией, которая сопровождается снижением ценности труда как основы развития и прогресса. Смещение трудовой мотивации на уровень первичных, базовых потребностей представляет собой проблему для развития личности и общества в целом.

Актуальной задачей социального управления становится исследование ценностной составляющей мотивации. С одной стороны, необходим максимальный учет уже складывающейся системы ценностей (преимущественно для нужд оперативного управления), с другой стороны, необходимо формирование новых позитивных трудовых ценностей, отвечающих задачам стратегического развития общества и страны. Нужен переход к новому типу управления – ценностно-мотивационному, в котором акцентируется внимание не столько на материальных потребностях людей, сколько на их ценностных ориентациях, с использованием широкого набора неэкономических форм воздействия на сознание, психологию, трудовое и профессиональное поведение.

Практическая значимость теоретического анализа проблемы состоит в том, чтобы переориентировать сознание работника на интерес к силам, внутренне побуждающим человека к профессиональной активности, каковыми и являются потребности, интересы, мотивы, ценности, ценностные ориентации. Предполагается теоретический анализ подкрепить данными эмпирических исследований, проведенных как различными научными учреждениями, так и лично автором.

Степень разработанности темы. Социологическая традиция в исследованиях труда, идущая от А. Смита, Г. Гегеля и Г. Зиммеля, Тейлора, опирается на приоритетность социальных аспектов общественного труда и рассмотрение труда как важнейшей формы человеческой жизнедеятельности. Они

признавали определяющее влияние социальных отношений в сфере труда на процессы всего общественного генезиса и конкретно-исторических социальных преобразований.

Социологические теории XX века поставили под сомнение приоритетность производственной деятельности и первостепенную значимость материального, предметно-преобразующего труда в частности. Они связаны с преодолением границ «трудовой парадигмы», «трудовой природы» социальной реальности и обусловлены самим изменением общества и социальной структуры общественного труда.

Основоположниками теории трудовой мотивации можно считать М. Вебера, Т. Парсонса, Дж. Хоманса.

В настоящее время основными подходами к пониманию мотивации труда являются диспозиционные теории, в основании которых лежат человеческие потребности (А. Маслоу, К. Алдерфер, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клелланд, Р. Мейо и др.), когнитивные теории, рассматривающие мотивацию как сознательный выбор, сделанный на основе сложного процесса принятия решений (В. Врум, Р. Кэмпбелл, У. Портер, Е. Лоулера, С. Адамс, А. Локк и др.), модель подкрепления, представляющая набор принципов, связывающих поведение с его последствиями (Б. Скиннер и др.).

Фундаментальные основы отечественных исследований в области мотивации труда заложили известные российские ученые А.К. Гастев, С.Г. Струмилин, Л.С. Выготский.

Социально-философские аспекты мотивации труда были рассмотрены в трудах И.И. Чангли, Ж.Т. Тощенко, А.Г. Симакова.

Категория «ценности» разрабатывается в философской (О.Г. Дробницкий, В.П. Тугаринов, Н.З. Чавчавадзе) и социологической (А.Г. Здравомыслов, В.Д. Патрушев, И.М. Попова, Н.И. Лапин, М.Н. Руткевич, В.А. Ядов, Л.Т. Волчкова, В.Н. Минина) литературе; различные теоретические вопросы ценностей получают развитие при исследовании общественного мне-

ния (В.Э.Бойков, Ю.А.Левада), профессиональной ориентации (Е.М.Бобосов, Е.А.Войтович, В.Л.Оссовский, М.Х.Титма), проблем труда (В.Д.Бреев, К.Замфир, Ф.Н.Ильясов, Ю.Р.Хайруллина, В.Я. Ельмеев, Б.Р.Рященко, Р.В.Каралетян) и других.

Проблему эффективности системы мотивации труда непосредственно на российских промышленных предприятиях анализируют А. Громов, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, П.В. Савченко, Е. Посадсков, Л.Т.Волчкова, В.Н.Минина и др.

Необходимо отметить, что в большинстве научных трудов, посвящённых теме мотивации труда, основное внимание уделяется исследованиям проблем структуры и динамики трудовой мотивации. Между тем, исследований, посвящённых практической разработке ориентированных моделей трудовой мотивации персонала российских промышленных предприятий в условиях формирования рыночных отношений недостаточно. И в этом аспекте принципиальное значение имеют разработка и обеспечение системы эффективного стимулирования труда персонала на промышленных предприятиях.

Вместе с тем сложность и противоречивость протекания трансформационных процессов в современном российском обществе обусловили исследовательский интерес к новым социальным реалиям в сфере труда, поскольку в результате трансформации форм собственности произошли социоструктурные сдвиги, которые привели к изменению структуры мотивации наемных работников и механизмов ее реализации. Социологическому анализу перечисленных проблем посвящена диссертационная работа.

Цель диссертационного исследования – анализ и обоснование теоретико-методологических и прикладных основ исследования проблемы трудовой мотивации в управлении предприятием.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- дать определение «мотивации труда» как социального феномена;

- обосновать необходимость изучения трудовой мотивации как социальной проблемы;
- определить теоретико-методологические основания социологического изучения «мотивации труда»;
- выявить детерминанты мотивации труда;
- проанализировать проблемы трудовой мотивации в российском обществе;
- охарактеризовать существующую типологию трудовой мотивации;
- обосновать рекомендации по совершенствованию системы мотивации труда работников в организации.

Объектом исследования выступает мотивация труда как феномен общественной и профессиональной жизнедеятельности, как социальная проблема, а также механизмы ее формирования.

Предмет исследования – детерминанты трудовой мотивации, обуславливающие трансформацию феномена в социальную проблему.

В качестве теоретической и методологической базы исследования были использованы научные труды по социологии управления, социологии, экономике и психологии труда, а также социологические теории и концепции: теория структурного функционализма, теория социального действия, теория обмена, функциональная теория стратификации. В основу диссертации положен мультипарадигмальный подход, который позволяет всесторонне исследовать мотивацию труда на базе накопленных научных знаний.

В работе применяются общенаучные методы системного и ситуационного анализа, типологизации, эмпирического и теоретического обобщения. Сбор первичной информации осуществлялся посредством анализа статистических данных, анализа документов, анкетного опроса и полуструктурированного интервью.

Эмпирической базой диссертации послужили:

- данные исследования ВЦИОМ 1999-2005 гг.;
- материалы серии прикладных социологических исследований кафедры социального управления и планирования на судостроительном заводе ОАО «Северная Верфь» 2004-2008 гг. с использованием методов анкетирования и интервьюирования;
- материалы прикладного социологического исследования, проведенного автором в 2005г. на крупном машиностроительном предприятии Санкт-Петербурга «Знамя труда»;
- данные выборочного исследования программ мотивации труда на крупных российских предприятиях 2005-2007 гг.

На защиту выносятся следующие положения:

1. К исследованию мотивации труда целесообразно подойти с позиции междисциплинарного подхода, требующего координации научных исследований данного феномена представителями экономической, юридической, психологической, социологической, управленческой и технических наук.
2. Фундаментальными детерминантами мотивации труда являются потребности, интересы, мотивы и ценности индивида, между которыми существует последовательная связь. Потребности порождают интерес к их достижению, вследствие чего рождаются мотивы, которые в свою очередь побуждают к действиям, отдаленным во времени и пространстве, которые актер предварительно моделирует в своем сознании, опираясь на ценностные ориентации личности.
3. Мотивация труда базируется на обмене деятельностью, приводящему к большему или меньшему вознаграждению и издержкам, в котором участвуют индивиды, группы, общество.
4. Комплексная система мотивации основывается на иерархичности потребностей, интересов, мотивов и ценностей работника, а также на их включенности в организационную среду. Включенность работника в

организацию рассматривается как средство повышения мотивации труда, формирования новых социальных отношений – социального партнерства. В зависимости от того, что движет работником в процессе его труда, какие цели он при этом преследует, формируется и его отношение к предприятию, на котором он работает.

5. Проблема мотивации труда тесно связана с трудовыми ценностями населения, которые претерпевают изменения вследствие социально-экономических и политических преобразований в обществе. Диспропорции в системе трудовых ценностей в конце XX века привели к кризису трудовой мотивации, следствием которого стали проблемы безработицы, бедности, снижения уровня жизни населения и т.д.

6. Формирование программ мотивации труда на предприятиях необходимо основывать на социальном партнерстве между руководством и персоналом компании, учитывающим интересы, потребности и мотивацию обеих сторон. На сегодняшний день идеи социального партнерства провозглашаются на разных уровнях управления, от организации до государства, имея отражение в законах о труде, однако на практике между заявленными принципами и реализуемыми в действительности существует большой разрыв, отраженный в нарушении прав и гарантий работникам со стороны работодателя и государства. Среди таких противоречий можно отметить теневую занятость, несоблюдение норм охраны труда, отсутствие доверия к государственным органам надзора за трудовой деятельностью, множественные судебные процессы, инициированные работниками по отношению к своим работодателям и т.д.

Научная новизна диссертационного исследования определяется предложенным в работе методологическим подходом к изучению трудовой мотивации как феномена и социальной проблемы.

Элементами научной новизны обладают следующие положения:

1. Уточнено понятие «мотивация труда». Автор дает ему

комплексную характеристику и определяет как осознанное, систематическое, целенаправленное побуждение к деятельности человека, группы, коллектива людей в сфере труда, основанное на потребностях, установках, интересах, мотивах и ценностях людей для согласования и достижения определённых личных, групповых, коллективных целей в сфере трудовой деятельности, направленное на увеличение роли труда и повышение трудовой активности работника.

2. Выявлены, охарактеризованы и обоснованы причины кризиса трудовой мотивации:

– потеря роли труда как полноценного источника удовлетворения основных жизненных потребностей;

– значительное имущественное расслоение населения;

– изменения в структуре потребностей – приоритет в достижении низших потребностей;

– безработица, конфликты, стрессы, дискриминация по полу, возрасту, профессии, несоответствие доходов работников уровню квалификации;

– - преобладание ориентации на прибыльность со стороны собственников и руководства предприятиями в ущерб социальной справедливости и общественным благам на общегосударственном и региональном уровнях, на уровне предприятия;

– завышенные требования работников к работодателям вследствие дефицита кадров на рынке труда.

3. Проведены анализ и систематизация существующих типологий трудовой мотивации в отечественной и зарубежной литературе.

4. Предложены принципы формирования системы мотивации труда в современной организации, основанные на иерархичности потребностей,

интересов, ценностей и мотивов:

- программа мотивации труда должна создавать условия для удовлетворения потребностей персонала, опираясь на социально-экономическое положение персонала;

- должна быть учтена «конкурентоспособность» программы мотивации труда на рынке отраслевых компаний, где все организации потенциально могут рассматриваться работниками как альтернативное место работы;

- организация должна предлагать дифференцированные мотивационные программы различным категориям сотрудников, разделяя их по ключевым показателям труда;

- в основу системы мотивации труда должны быть положены принципы стимулирования труда: доступность, осязаемость, постепенность, минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой, сочетание материальных и моральных стимулов.

5. Обоснован авторский подход к исследованию трудовой мотивации как социальной проблемы с позиции существующих противоречий между работниками, работодателями и государством, связанных с занятостью населения и обострившихся в последнее время

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении понятий «мотивация», «мотивация труда», характеристике сущности трудовой мотивации как феномена и социальной проблемы, обосновании междисциплинарного подхода к исследованию трудовой мотивации, анализе типов мотивации труда на базе ценностного подхода, формировании структуры мотивационных механизмов.

Практическая значимость результатов диссертации заключается в том, что разработанные в ней положения могут быть использованы в работе по ор-

ганизации и совершенствованию систем мотивации труда в современных организациях.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебных курсах: «Социология управления», «Социальный менеджмент», «Социология социальных проблем», «Управление персоналом», «Основы заработной платы и стимулирования труда», «Социология труда», «Экономика труда».

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования обсуждались на аспирантских семинарах и заседаниях кафедры социального управления и планирования факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета, на третьем Всероссийском социологическом конгрессе (МГУ им М. И. Ломоносова, октябрь 2006), на II Ковалевский чтениях (СПбГУ, ноябрь 2007). Результаты диссертационного исследования нашли отражение в пяти научных публикациях автора, общим объемом 1,6 п. л.

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность исследования, определены его цели и задачи, объект, предмет, теоретико-методологическая база, отражены научная новизна и практическая значимость работы.

В **первой главе «Теоретико-методологические основы изучения проблемы трудовой мотивации»** охарактеризована теоретическая база, отражающая направления исследования трудовой мотивации как проблемы управленческой науки и практики; выявлены детерминанты мотивации; обосновано определение трудовой мотивации; рассмотрены управленческие и социологические концепции мотивации.

В первом параграфе «Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема» обоснован авторский подход к исследованию трудовой мотивации как социальной проблемы и проблемы социального управления с позиции обострившихся противоречий между представителями собственников бизнеса, работников и государства, связанных с занятостью населения. Одним из серьезных противоречий в сфере трудовой деятельности определяется демотивация труда как следствие кризиса трудовой мотивации конца двадцатого столетия. Обострение проблемы трудовой мотивации является следствием существования других нерешенных социальных проблем в рамках функционирования общества рыночной экономики, среди которых основными являются конкурентная борьба на рынках товаров и услуг, труда, неуравновешенность спроса и предложения, противоречия между производителями и потребителями, между представителями крупного, среднего и малого бизнеса; социально-экономическая дифференциация и неравенство в обществе; проблема богатства и власти, занятости и безработицы, бедности, нищеты и т.д.

Как и все перечисленные социальные проблемы общества рыночной экономики, трудовая мотивация является синтетическим понятием, включающим множество аспектов. В диссертации обоснована целесообразность изучения мотивации труда с позиции междисциплинарного подхода, требующего координации научных исследований данного феномена представителями экономической, юридической, психологической, социологической, управленческой и технических наук, что не только актуализирует исследование мотивации труда с точки зрения общественных наук, но и повышает его практическую ценность.

Автор уточняет, что комплексный подход к интерпретации и исследованию трудовой мотивации включает в себя анализ фундаментальных детерминантов мотивации, между которыми прослежена последовательная взаимосвязь. Исходной точкой разбора служит *категория потребностей*; далее следуют интересы как общественные отношения; следующей детерминантой представляются ценности; мотивы. Анализ вышеперечисленных

социологических категорий и социальных феноменов позволил дополнить общепринятое понятие мотивации и сформулировать комплексное понятие мотивации труда. Мотивация труда – это осознанный, систематический, целенаправленный процесс побуждения деятельности человека, группы, коллектива людей в сфере труда, основанное на потребностях, установках, интересах, мотивах и ценностях людей для согласования и достижения определённых личных, групповых, коллективных целей в сфере трудовой деятельности, направленное на повышение роли труда и трудовой активности работника.

Во втором параграфе «Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации» рассмотрены и обобщены выводы социологов, экономистов, психологов, управленцев относительно исследования проблемы трудовой мотивации.

Автор пришел к выводу, что изученные процессуальные теории, так же как и содержательные теории не могут дать ответа на проблему построения организационной системы, так как затрагивают только отдельные аспекты поведения человека в процессе трудовой деятельности и не дают комплексного представления о мотивации. Более того, друг без друга содержательные и процессуальные теории не могут быть реализованы. Каждая из теорий вносит свои элементы, раскрывает, объясняет их для создания комплексной системы мотивации. Любой процесс, тем более такой сложный, как трудовая мотивация, нуждается в управлении. В данном случае мотивация рассматривается как отдельная функция управления персоналом организации. Управление мотивацией означает прогнозирование, проектирование, планирование, анализ эффективной системы активизации трудового поведения персонала, которая приводит к повышению производительности труда, удовлетворенности трудом, улучшению социально-психологического климата в организации.

Для комплексного изучения мотивации труда автор проанализировал концепции ученых-социологов, в которых акцент делается на побуждении к

действию. Деятельность в современной социологической литературе характеризуется как специфический вид активности индивидов, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, себя и условия своего существования. В деятельности человек создает предметы материальной культуры, преобразует свои потребности и способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создает то, что без его активности не существовало в природе. Проблема активности личности в процессе социальной деятельности актуализирует обращение к анализу процесса мотивации.

Обобщая рассмотренные социологические теории, автор отметил важность социальной среды, в которой развиваются различные отношения между субъектами, в том числе и производственные отношения. На базе социологических теорий автор разводит понятия мотивации и стимулирования не только по своему значению, но и по пространственно-временным категориям. Место стимулов отведено во внешней социальной среде акторов, которая воздействует на их внутренний мир, рождая мотивы, формируя иерархию ценностей и интересов.

В первой главе делается вывод о том, что на сегодняшний день предметное поле трудовой мотивации сформировало собственную теоретическую базу, которая носит характер междисциплинарной, определяя основы для профессиональной управленческой и научной деятельности.

Во второй главе «Диагностика трудовой мотивации в современной организации» рассмотрены проблемы трудовой мотивации современной России, проанализирована иерархия трудовых ценностей населения, охарактеризованы современные типологии трудовой мотивации; предложены принципы формирования системы мотивации труда в современной организации.

В первом параграфе «Проблемы трудовой мотивации в системе стимулирования труда работников» на основе данных эмпирических исследований проанализирован кризис трудовой мотивации, представлены его

структурные особенности, определены изменения в иерархии трудовых ценностей населения.

Автором выявлены, охарактеризованы и практически обоснованы причины кризиса трудовой мотивации, в частности:

- потеря роли труда как полноценного источника удовлетворения основных жизненных потребностей;

- преобладание ориентации на прибыльность в ущерб социальной справедливости и общественным благам на общегосударственном и региональном уровнях, на уровне предприятия;

- резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях населения;

- значительное имущественное расслоение населения;

- падение ценности и престижа труда, его смещение в системе жизненных ценностей на задний план.

В диссертации представлены основные направления воздействия на мотивацию работников:

- в 60-х гг. - содержание и оплата труда,

- в 70-х – условия и организация труда,

- в 80-х – интерес к труду и его стимулированию.

Эти направления менялись в рамках конкретных производств, но они все исходили из одной шкалы ценностей – приоритетности труда, определяющего материальное положение и общественное признание человека.

Уже в конце 80-х – начале 90-х гг., судя по данным социологических исследований, в структуре мотивов труда произошли изменения, свидетельствующие о снижении его ценности¹. На первое место вышли благоприятные условия труда, на второе – заработная плата, а третье и четвертое места - свободное время и удовлетворение от занятия любимым делом. Творческий же труд и

¹ Неймер Ю.Л. От кризиса общества к кризису труда //Социс, 1992. №5. С.30.

развитие способностей поделили седьмое и восьмое места из девяти предложенных вариантов трудовых ценностей.

Эти показатели характеризуют трудовую мотивацию работников еще до широкого распространения рыночных отношений.

Исследования, проведенные автором на промышленных предприятиях Санкт-Петербурга в 2005-2008 гг, выявили приоритетность материального стимулирования в иерархии трудовых ценностей, что подтверждает наличие противоречий между содержанием и оплатой труда.

Автор отмечает проблему диспропорций в системе материального стимулирования труда, которая возникла из-за отсутствия определенной государственной политики в области регулирования оплаты труда: как в бюджетном, так и во внебюджетном секторе народного хозяйства, в том числе в коммерческих структурах. Наиболее болезненно диспропорции в дифференциации заработной платы воспринимаются категорией профессиональных рабочих в структуре трудоспособного населения. Поэтому необходимо первоначальное решение этого вопроса на государственном, законодательном уровне, что позволит руководителям предприятий адекватно оценивать труд своих работников.

На сегодняшний день государство осуществляет важные шаги в области решения существующих проблем: постоянно обновляется законодательная база, вносятся поправки в трудовое законодательство, пересматриваются гарантии прав и социальной защиты работающего населения, повышаются стандарты социального страхования и т.д.

Второй параграф «Типы трудовой мотивации и способы их применения в современной организации» посвящен характеристике существующих типологий мотивации в отечественной и зарубежной литературе.

На основе анализа и систематизации типологий мотивации трудового поведения в отечественной и зарубежной литературе, автором предложены прин-

ципы формирования системы мотивации труда в современной организации, основанные на иерархичности потребностей, интересов, ценностей и мотивов.

В диссертации отмечается значимость включенности работника в организационную среду как для работника, так и для организации, руководства, общества в целом. Включенность в организацию рассматривается как средство повышения мотивации труда, формирования новых социальных отношений – социального партнерства. От работника, включенного в организацию, можно ожидать наиболее ответственного, заинтересованного отношения к своему труду. Поэтому, оценивая степень включенности работников в организацию, можно судить и об уровне их отношения к труду.

Автором выявлена прямая зависимость между уровнем потребностей, удовлетворяемых работником в процессе производства, уровнем его мотивации, отношением к труду и качеством выполняемой работы. Чем больше у работника появляется потребностей «высшего» порядка, тем больше ему нужна для их удовлетворения организация, тем больше работник начинает идентифицироваться с целями своей организации, воспринимая ее как объект своего внимания, становясь ее партнером. Включенность, то есть идентификация работника с целями организации делает его труд самостоятельным, источником побуждения к которому является интерес самого работника. В таких условиях труд становится активным, а человек становится все более заинтересованным лицом в результатах своего труда.

Третий параграф «Анализ трудовой мотивации на промышленных предприятиях Санкт-Петербурга» содержит результаты прикладных социологических исследований систем мотивации труда на промышленных предприятиях.

Рекомендации, предложенные автором руководству исследуемых заводов «Северная Верфь» и «Знамя труда», могут быть применены для большинства промышленных предприятий Санкт-Петербурга и России в целом. В рамках программ повышения и поддержания трудовой мотивации на

предприятиях автор настаивает на применении принципов социального партнерства между руководством и персоналом компании, учитывающим потребности интересы, ценности и мотивацию труда обеих сторон.

Доступность информации о планах и задачах, стоящих как перед отдельным подразделением, так и перед всем предприятием с указанием сроков, объемов работ, ответственных лиц является по мнению автора дополнительным мотивационным фактором, свидетельствующем об открытости руководства и доверии к своему персоналу.

В качестве универсальной для промышленных предприятий рекомендации автор предлагает модернизировать системы подготовки, планирования, нормирования работ, что приведет не только к экономии рабочего времени, но позволит объективно оценивать объемы работ и сроки их выполнения.

Для активизации организации, мотивации и стимулирования труда, необходимо объединить в общую логичную систему материальные и нематериальные стимулы, которые применяются на предприятии.

Автор отмечает стратегически важной политику сотрудничества с ПТУ и техническим ВУЗами для привлечения молодежи на производство.

Поддержание имиджа каждого предприятия позволит подчеркнуть его уникальность, сохранить многолетний опыт, историю, значение для города и страны, формируя при этом новые представления о заводе как о современном оснащенном предприятии, использующем наукоемкие технологии. Имидж также служит дополнительным мотивационным фактором как на внешнем рынке труда, так и на внутреннем.

Вывод третьего параграфа заключается в том, что современные предприятия в рамках реализации организационных проектов активно пользуются научной теоретической базой, что подтверждает взаимодополняемость теории и практики и повышает практическую ценность диссертации.

В заключении представлены основные выводы по результатам диссертационного исследования.

Приложение 1 содержит программу прикладного социологического исследования «Повышение производительности труда как результат организации, мотивации труда и формирования имиджа фирмы», аналитические данные исследования.

Приложение 2 отражает результаты прикладного социологического исследования «Реорганизация системы материального стимулирования труда рабочих на примере НПО «Знамя труда» имени И.И.Лепсе».

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы автора:

1. Феномен мотивации труда в социологии управления // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена. №28 (63). В 2 частях: Аспирантские тетради. Ч.1. Общественные и гуманитарные науки: Научный журнал. – Санкт-Петербург, 2008. – 424 с. (0,4 п.л.).

2. Научные основы мотивации труда работников// Социальное управление и планирование: Сборник статей / Под ред. Л.Т. Волчковой. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2004. – 264 с. (0,6 п.л.).

3. Лояльность персонала как показатель качества социального управления // Качество управления: междисциплинарный анализ: Материалы междисциплинарного методологического семинара по управлению. Вып.9 / Под ред. Л. Т. Волчковой, О.Я. Гелиха. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2008. – 274 с. (0,3 п.л.).

4. Обеспечение гарантий и социальной защиты работников посредством реорганизации системы стимулирования труда // Вторые Ковалевские чтения / Материалы научно-практической конференции 16-17 ноября 2007 года / Отв.редактор: Ю.В.Асочаков. – СПб, 2007. – 822 с. (0.2 п.л.).

5. Качественные изменения управления в сфере мотивации труда // Тезисы докладов и выступлений на Всероссийском социологическом конгрессе

«Глобализация и социальные изменения в современной России»: В 16т. – М: Альфа-М, 2006. – Т.3 «Экономическая социология и социология труда. – 248 с. (0,1 п.л.).

Подписано в печать 30.12.2008г.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 1,2. Тираж 150 экз.
Заказ № 1033.

Отпечатано в ООО «Издательство "ЛЕМА"»
199004, Россия, Санкт-Петербург,
В.О., Средний пр., д.24, тел./факс: 323-67-74
e-mail: izd_leva@mail.ru
<http://www.levaprint.ru>