На правах рукописи

Мазняк Ирина Олеговна

СПЕЦИФИКА ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва - 2006

Работа выполнена на кафедре социологии факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов.

Научный руководитель: кандидат философских наук, доцент
Пузанова Жанна Васильевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
Беляева Людмила Александровна

кандидат философских наук,
Игитханян Елена Давыдовна

Ведущая организация: Саратовский государственный университет
им. Н.Г. Чернышевского

Защита состоится «22» сентября 2006 г. в «14» часов на заседании Диссертационного совета К 212.203.16 в Российском университете дружбы народов по адресу: 117198, Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.10/2, ауд. 415.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета дружбы народов.

Автореферат разослан «3» августа 2006 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат философских наук Л.Ю. Мещерякова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В связи с переходом к рыночной модели хозяйствования, расширением многообразия форм собственности особо остро встает проблема создания необходимых условий для высокопроизводительного труда. При этом решающим фактором эффективности экономической деятельности является персонал организации.

Специфика создания эффективного механизма мотивации к труду в период реформ состоит в том, что обнажаются слабости прежней системы общественного устройства в реализации системы трудовой мотивации персонала. При централизованном планировании единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение по принципу эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества, за счет выделяемой государством определенной части из национального дохода (не всегда осуществимое на практике)[1]. В современных условиях старые механизмы стимулирования труда оказались недостаточными, а новые должны пройти длительный путь становления и развития.

Сегодня идут активные поиски новых форм управления целенаправленной деятельностью человека. Этот процесс, с одной стороны, основывается на анализе и переоценке сложившихся представлений о побуждениях к труду, с другой – опирается на научные разработки отечественных и зарубежных специалистов в области мотивации труда: экономистов, социологов, психологов, педагогов.

Опыт развитых стран учит, что методы организации и управления превратились в один из главных объектов конкурентной борьбы; именно они позволяют оптимальным образом мобилизовать технический и производственный потенциал, наметить пути его развития.

---

[1] См.: *Колесников Б.И.* Совершенствование мотивации эффективной деятельности работников государственного предприятия в условиях реформирования экономики: на примере предприятий ж.-д. транспорта. – М., 1999. – С.53.

Факторы, обусловливающие особое внимание к проблеме мотивации труда, можно условно разделить на две группы:

- экономические (спад производительности труда, низкие производственные показатели, выпуск некачественной продукции);
- социологические (неудовлетворение материальных и духовных потребностей, критическое состояние демографической и экологической ситуации, резкая дифференциация различных слоев общества, плохие условия труда и быта).

Вопросы мотивации труда приобретают все большую актуальность и практическую значимость. Мотивация труда непосредственно связана с потребностями каждого человека, являясь необходимым условием включения в производственную деятельность, способом лучшего решения социальных проблем.

Актуальность изучения мотивации труда, ее растущего влияния и тесной взаимосвязи с другими социально-экономическими явлениями вызывает необходимость поиска новых методологических подходов и методических рекомендаций, отражающих радикально изменившуюся ситуацию в обществе.

Отдавая дань заслугам отечественных ученых, внесших весомый вклад в изучение проблем мотивации труда, следует отметить, что их исследования проводились в условиях стабильного общества, при доминировании одной (государственной) формы собственности. Качественно иная общественно-экономическая ситуация требует методологического обоснования и обеспечения приемами практического воздействия на новые социально-экономические реалии. Пока же недостаточно исследований, раскрывающих новое состояние мотивации, структуру мотивационных устремлений, тенденций изменения мотивации в современных условиях проведения реформ. А выдаваемые социологической наукой рекомендации по этим вопросам ограниченно применяются на практике.

Таким образом, объективное и всестороннее изучение такого феномена, как мотивация, является важнейшим в сфере развития производственных отношений, а следовательно, и в качестве жизни каждого конкретного человека, что и определило актуальность темы исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Вопросы мотивации трудовой деятельности рассматриваются с конца XIX века. К настоящему моменту накопился достаточно обширный материал по данной проблематике.

Основоположником классической школы управления, в рамках которой представлены первые попытки повышения мотивации в трудовой деятельности, можно считать Ф.Тейлора, который разработал и описал модель «экономического человека». Согласно этой модели, денежное вознаграждение является практически единственным стимулом высокопроизводительного труда.

Большой вклад в разработку проблемы мотивации труда внес А. Маслоу[2], создав иерархическую пирамиду потребностей. Несмотря на различные критические замечания со стороны исследователей, его научные выводы послужили отправной точкой для множества разработок и концепций. Идеи Маслоу получили дальнейшее рассмотрение в трудах таких ученых, как К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд[3].

Необходимо отметить, что определенное значение для описания проблемы трудовой мотивации имели исследования зарубежных ученых, среди которых: Д. Аткинсон, Д. Маккиллен, С. Адамс, Б. Скиннер, Э. Локк, Л. Портер, Э. Лоулер[4] и др. Их концепции основаны на рассмотрении непосредственного процесса трудовой деятельности.

---

[2] См.: *Маслоу А.* Самоактуализация // Психология личности. Тексты. – М., 1982.

[3] См.: *Alderfer C. P.* Existence, Relatedness and Grows: Human needs in Organizational Settings. - N.Y., 1972; *Herzberg F., Mauzer B., Snyderman B.* The motivation to Work. - N.Y., 1959; *McClelland D.C.* The Achieving Society. - N.Y., 1961.

[4] См.: *Atkinson J. W.* Introdaction to Motivation. - N.Y., 1964; *Резник С. Д.* Мотивация труда управленческого персонала в строительных организациях. – Пенза, 2003; *Зотова Т.В.* Мотивация продуктивной работы коллектива // Психологические и акмеологические проблемы управленческой деятельности. - Ульяновск, 1997; *Skinner B.F.* Science and Human Behavior. – N.Y., 1953; *McClelland D.C., Atkinson J. W., Clare R.A., Lowell E.A.* The Achievement Motiv. – N.Y., 1976.

Представители школы «человеческих отношений» (М.П. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер и др.)[5] предлагали методы активизации деятельности работников, улучшения социальной атмосферы на предприятиях.

Разработкой моделей мотивации с учетом различных особенностей человека занимался Д. Макгрегор, чья теория (теория «XY») получила дальнейшее развитие в трудах У. Оучи, В. Зигерта, Л. Ланка[6] и др.

Среди отечественных теорий большой интерес представляет концепция «устойчивого мотивационного ядра», предложенная В.А. Ядовым и А.Г. Здравомысловым[7]; В.А. Ядову принадлежит также диспозиционная теория саморегуляции социального поведения личности. Изучением трудовой мотивации занимались также В.Г. Подмарков, И.Ф. Беляева, М.И. Круглов и др.[8]

Социально-философские аспекты мотивации труда были рассмотрены в трудах И.И. Чангли, Ж.Т. Тощенко[9] и др.

В последние годы появились работы зарубежных и отечественных ученых, представляющих новые подходы к исследованию роли мотивационной составляющей как основы современного социального управления. Достойное место среди этих исследователей занимают П.Ф. Друкер, В.И. Герчиков, В.С. Магун, Э.А. Уткин[10] и др.

Однако, несмотря на представленный круг теоретических исследований и накопленный практический опыт, в теории и практике мотивации остается немало аспектов, рассмотренных недостаточно полно (начиная с основных понятий теории мотивации и заканчивая

---

[5] См.: *Мауо Е.* The Social Problems Of An Industrial Civilization. - L., 1945.

[6] См.: *Оучи У.* Методы организации производства: японский и американский подходы. – М., 1984.

[7] См.: *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. – М., 2003; *Ядов В.А.* Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. Т.2. - М., 1982.

[8] См.: *Подмарков В.Г.* Человек в трудовом коллективе. - М., 1982; *Беляева И.Ф.* Трудовая мотивация, механизм формирования и развития. - М., 1992; *Круглов М.И.* Стратегическое управление компанией. – М., 1998.

[9] См.: *Чангли И.И.* Труд. – М., 2002; *Тощенко Ж.Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. - М., 2005.

[10] См.: *Друкер П.Ф.* Эффективное управление. – М., 2004; *Герчиков В.И.* Мотивация и стимулирование труда в современных условиях // ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. - Новосибирск, 1996. №6; *Герчиков В.И., Бархатова Н.М.* и др. Мотивация труда и трудовые отношения на промышленных предприятиях в переходный период. – Новосибирск, 1993; *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. – М., 1995. №1; *Уткин Э.А.* Мотивационный менеджмент. – М., 1999.

инструментарием исследования проблем реализации ее в организациях). Мало внимания уделяется социально-психологическому эффекту мотивации, важность которого в современных условиях возрастает: на первый план, наряду с экономическими, выходят такие показатели, как удовлетворенность трудом, преданность организации, желание оставаться ее членом, гордость за организацию, принятие ее целей как личностно значимых. Они находятся на пересечении целей организации и ее работников, важность взаимосвязи которых особенно велика.

Кроме того, в научной литературе отсутствует системный анализ доминирующих мотивационных структур, обусловленных особенностями образа жизни отдельных профессиональных групп наемных работников, слабо изучены типы мотивации трудового поведения работников на различных стадиях их трудовой биографии.

Таким образом, недостаточная исследовательность целого ряда проблем формирования новых стратегий трудового поведения работников, отсутствие серьезных обобщений научно-прикладного характера по выявлению взаимосвязи уровня трудовой мотивации с действующими системами мотивации и стимулирования труда определили актуальность темы диссертационной работы.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют принципы структурно-функционального анализа, системный подход и сравнительный анализ в исследовании современных теорий и систем мотивации.

Эмпирическую базу настоящей работы составили результаты социологических и экономических исследований трудовой мотивации за период 1993-2005 годов (Андреева О.В., Аширов Д.А., Билан О.А., Битней М.В., Богданова Т.А., Воробьева Н.В., Гагаринская Г.П., Гущина И.Э., Жданов А.А., Калитвянская Т.А., Ловчева М.В., Новик Е.В., Озерникова Т.Г.,

Пилясов А.Н., Пономарев И.П., Сарно А.А., Сушкина А.А., Томова А.Б., Черных А.Л., Шкурихин С.А.).[11]

В работе представлены итоги вторичной обработки данных теоретических и эмпирических исследований, а также обобщены результаты собственного исследования автора, проведенного в 2003 году в Федеральном государственном унитарном предприятии - Научно-исследовательском институте автоматической аппаратуры (ФГУП НИИАА), в качестве основы которого выступил качественный подход.

Объектом исследования выступает трудовая мотивация как основа формирования трудового поведения.

Предметом исследования является структура трудовой мотивации на российских предприятиях в современных условиях.

Цель работы – анализ структуры трудовой мотивации персонала с учетом специфики социальных, экономических и психологических условий функционирования предприятия в современном российском обществе.

В соответствии с целью работы были поставлены следующие **задачи**:

- выявить сущность понятия мотивации, проанализировать ключевые составляющие мотивационного процесса и его структуру;
- провести сравнительный анализ основных теорий и концепций трудовой мотивации;
- проанализировать современные подходы к изучению эффективного стимулирования персонала на российских предприятиях в современных условиях;

---

[11] См.: *Андреева О.В.* Мотивация к труду в системе экономических отношений переходного периода (теоретико-методологический аспект): Дис. ... канд. эконом. наук. – М., 2001; *Гагаринская Г.П.* Организационно-экономический механизм трудовой мотивации на предприятиях различных форм собственности: методология и современная практика: Дис. ... докт. эконом. наук. – М., 2000; *Жданов А.А.* Формирование и развитие механизма мотивации эффективной деятельности промышленных предприятий: Дис. ... докт. эконом. наук. – М., 2002; *Новик Е.В.* Трудовая мотивация наемных работников в современной России: Дис. ... канд. социол. наук.– Новочеркасск, 2003; *Черных А.Л.* Мотивационное управление персоналом: Дис. ... канд. эконом. наук.– Воронеж, 1999.

- описать основные составляющие процесса внутренней мотивации и возможности их использования с целью повышения производительности труда персонала;
- дать обоснование применения качественного подхода для изучения трудовой мотивации персонала предприятия;
- представить рекомендации по управлению персоналом предприятия с учетом специфики различных групп работников и структуры предприятия.

Гипотеза исследования. Средства стимулирования, используемые каждой отдельной организацией, должны учитывать специфику структуры предприятия и соответствовать мотивационной структуре персонала предприятия, а для ее выявления целесообразно применение «мягких» методик сбора информации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что:

- представлена обобщенная схема механизма мотивации, в рамках которой уточнено содержание понятий «стимул», «мотив», «потребность», «притязание», «установка»;
- предложена систематизация основных теорий трудовой мотивации, сделана попытка построения классификации данных теорий;
- выделены две основные составляющие трудовой мотивации: «стимулирование» и «самоактуализация»;
- оценена эффективность применения основных методов стимулирования персонала на современном российском предприятии, определены возможности каждого из них;
- представлены факторы внутренней самоактуализации, установки на продуктивную работу, рассмотрена возможность совершенствования трудовой деятельности на их базе;

- проанализированы основные мотивационные системы, применявшиеся на отечественных предприятиях в различное время, показаны их достоинства и недостатки;
- разработан инструментарий и проведено исследование с использованием качественных методов для выявления и детального рассмотрения главных составляющих мотивационного процесса на государственном предприятии;
- представлен ряд рекомендаций по управлению персоналом с учетом специфических особенностей различных групп персонала и структуры предприятия.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

Результаты диссертационного исследования позволят расширить теоретические представления в области мотивации труда. Выводы, представленные в работе, могут быть использованы при разработке эффективных систем мотивации труда и совершенствования производственно-трудовых отношений на современных российских предприятиях.

Содержащиеся в диссертации материалы дают возможность выявить основные «точки воздействия» на коррекцию управленческой политики предприятий в направлении повышения уровня трудовой мотивации. Предложенный в работе инструментарий позволит расширить исследовательский арсенал при изучении и разработке мотивационных методов воздействия на персонал организации.

Диссертационные разработки и методические рекомендации могут служить основой для проведения более глубокого и детального социологического исследования, что даст возможность разработать определенную систему мотивации на конкретных российских предприятиях.

Положения, выносимые на защиту.

1. Трудовая мотивация представляет собой совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих человека к труду: стимулов и мотивов. Если стимулы и мотивы соответствуют друг другу, производительность и качество труда возрастет.
2. Мотивационная структура персонала формируется в соответствии с целями организации, ее финансовыми возможностями, условиями внешней среды, формой управления, демографической, социально-психологической и квалификационной структурой персонала, специализацией предприятия.
3. Для изучения и описания мотивационного ядра персонала целесообразно применение качественных методик сбора и анализа данных. В отличие от количественных методов, позволяют выявить скрытые, внутренние его составляющие, не упустить важные детали.
4. Выводы и рекомендации, полученные в ходе исследования трудовой мотивации на основе качественного подхода, позволяют гибко корректировать политику управления предприятием с целью повышения производительности труда.

Апробация работы.

Ряд положений и основные выводы работы были представлены в публикациях автора, а также апробированы на конференции, посвященной Дню науки (Москва, 2002) и на VI Межвузовской конференции молодых ученых «Диалог цивилизаций: история, современность и перспективы» (Москва, 2003), научно-теоретических семинарах факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов. Основные положения работы отражены в публикациях. Диссертация обсуждалась и была рекомендована к защите на заседании кафедры социологии факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов.

Структура работы.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается выбор темы, ее актуальность и научная новизна, характеризуется степень изученности проблемы, раскрываются методологические основания, определяется теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования, его объект, предмет, цель и задачи.

Первая глава – «Теоретические подходы к изучению мотивации труда» - раскрывает основные понятия и подходы к изучению трудовой мотивации.

В ***первом параграфе – «Понятие мотивации, основные составляющие мотивационного процесса, механизм мотивации»*** представлена интерпретация понятия мотивации как совокупности внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, обусловливающих ее рамки и формы и придающих ей четкую ориентацию на достижение фиксированных целей. Структуру мотивации составляют потребности, притязания, стимулы, мотивы, установки, оценки. В зависимости от этих составляющих у человека вырабатывается определенное поведение в отношении того или иного стимула, потребности, ожидания.

Взаимосвязь рассмотренных элементов мотивации нашла свое отражение в схеме ее механизма. Отправной точкой мотивационного процесса является потребность, на возникновение которой может оказывать дополнительное влияние внешняя среда. Потребности побуждают активность человека, проявляясь в притязаниях и ожиданиях, которые представляют собой уровень удовлетворения потребности, детерминирующий поведение человека. Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает стимул. Стимулы являются инструментами, вызывающими действие определенных мотивов. Быстрая актуализация и кратчайший путь к действиям обеспечивается наличием соответствующей установки, которая характеризует готовность человека к определенному поведению. В случае, когда индивид сталкивается с новой ситуацией, относительно которой у него

отсутствуют установки, в механизм мотивации вступает когнитивный, рационально-оценочный процесс. Он представляет собой анализ, содержащийся в стимуле информации, соотнесение ее с ценностями личности, ситуацией, возможностями и издержками, которые могут появиться в процессе достижения стимула, а также значимостью других мотивов (если они существуют). На этой стадии происходит борьба мотивов и выносится вердикт об актуализации мотива, его консервации или отторжении. Аналогичные функции при более коротком варианте функционирования механизма мотивации выполняет установка. Актуализированный мотив служит движущей силой, непосредственной причиной поведения, он, собственно, и завершает общий цикл механизма мотивации.

Подобная схема позволяет понять основную сущность мотивационного механизма и учесть главные компоненты, составляющие мотивационный процесс.

Во ***втором параграфе – «Классификация основных теорий трудовой мотивации»*** рассмотрены основные теории трудовой мотивации и представлена их классификация. Основу классификации теорий составляют те приоритетные характеристики мотивации, которые являются значимыми в рамках исследуемой проблематики: потребности личности, определенная ситуация в процессе труда, социально-психологические характеристики личности/коллектива и другие. Так, личностные теории мотивации (теория потребностей существования, отношений, роста К. Альдерфера; теория двух факторов Ф. Герцберга; теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда; концепция «устойчивого мотивационного ядра» А.Г. Здравомыслова)[12] базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение работников. Сущность этих теорий заключается в том, что каждый человек обладает определенным набором

12 См.: *Alderfer C. P.* Existence, Relatedness and Grows: Human needs in Organizational Settings. - N.Y., 1972; *Herzberg F., Mauzer B., Snyderman B.* The motivation to Work - N.Y., 1959; *McClelland D.C.* The Achieving Society. - N.Y., 1961; *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. – М., 2003; *Ядов В.А.* Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. Т.2. - М., 1982.

врожденных и приобретенных потребностей, их удовлетворение и выступает основой всякой мотивации, включая трудовую.

В процессуальных теориях мотивации (теория трудовой мотивации Д. Аткинсона; теория ожидания Врума; теория ожидания Д. Маккиллена; теория справедливости С. Адамса; концепция оперантного научения Б. Скиннера; «закон результата» П. Лоуренса - Д. Лорша; теория постановки целей Э. Локка; модель Портера - Лоулера) акцент смещается с анализа потребностей на анализ ситуации: как работник распределяет усилия для достижения определенной цели и как выбирает конкретный вид поведения. Показан вероятностный характер мотивационного процесса и его зависимость от многих переменных величин: ожиданий работника, справедливости вознаграждения, приверженности целям организации.

Группа теорий, в основе которой лежит специфический образ работника – человека (теория экономического человека Ф. Тейлора; теория человеческих отношений; модель долговременной эффективности организации Р. Лайкерта; теория «XY» Макгрегора; теория «Z» У. Оучи), исходит из анализа исторического опыта поведения людей в применении различных стимулов принуждения, материального и морального поощрения. Главной фигурой трудового процесса выступает определенным образом ориентированная личность, с конкретным набором психологических, социальных, национальных качеств, поэтому в процессе управления трудовой деятельностью необходимо учитывать ее особенности.

И, наконец, последняя группа теорий теории комплексного изучения мотивации (концепция управления работой Хекмана и Олдхема, теория партисипативного управления)[13]. Данные теории предлагают рассматривать мотивацию во всей ее многогранности, учитывая и потребности, и психологические характеристики работников, их ожидания и стремления, а также степень влияния и взаимодействия персонала и работодателя.

---

[13] См.: *Резник С.Д.* Мотивация труда управленческого персонала в строительных организациях. – Пенза, 2003; *Доронина И.В.* Мотивация трудовой деятельности. – Новосибирск, 2004.

После рассмотрения основных теорий трудовой мотивации, делается вывод, что основные положения представленных теорий, безусловно, важны и должны быть учтены в процессе управленческой деятельности. Однако ни одна из них не дает четких, охватывающих всю совокупность факторов и средств рекомендаций в отношении управления персоналом современной организации. В теориях мотивации нет незыблемых законов, в каждой из них есть сильные и слабые стороны, положения: они развиваются под воздействием внешних условий и являются отражением своей эпохи.

Вторая глава – «Трудовая мотивация как предмет эмпирического исследования» посвящена раскрытию механизма мотивации труда, а также рассмотрению основных средств, применяемых для улучшения мотивации персонала на предприятиях современной России.

В ***первом параграфе – «Основные направления современных эмпирических исследований трудовой мотивации»*** на основе эмпирических исследований, проведенных в нашей стране в последнее десятилетие, диссертантом проанализировано современное состояние мотивационной структуры персонала организаций и даны сравнительные характеристики механизма трудовой мотивации в период централизованного управления в СССР и в западных странах. На основе полученных данных делается вывод о том, что методы управления коллективами или отдельной личностью, используемые во времена социалистической формы собственности, не отвечают современным требованиям управления. Однако, несмотря на данное несоответствие, до сих пор существуют предприятия, где продолжает действовать советский механизм мотивации персонала к труду[14].

Данные, полученные в ходе эмпирических исследований на современных российских предприятиях[15], не позволяют дать обобщенную

---

[14] См.: *Черных А.Л.* Мотивационное управление персоналом: Дис. … канд. эконом. наук. – Воронеж, 1999; *Романюк С.В.* Мотивация эффективной производственной деятельности: Дис. … канд. эконом. наук. – СПб., 2001; *Мухортов П.П.* Методология стимулирования позитивной трудовой мотивации персонала организации: Дис. … канд. эконом. наук. – М., 2004.

[15] См.: *Айдинов М.Х.* Формирование мотивационного механизма управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности: Дис. … канд. эконом. наук. - М., 2004; *Битней М.В.* Оценка деятельности управленческих подразделений промышленного предприятия как составная часть мотивационного

информацию об изучаемом феномене, которую можно распространить на все организации в стране, и описать мотивационную структуру персонала всех российских предприятий. Анализу подвергаются отдельно взятые предприятия и отрасли производства, что свидетельствует о следующем: в период становления и развития рыночных отношений каждое конкретное предприятие должно строить свою мотивационную систему персонала и в процессе управления использовать специфический набор стимулирующих средств.

Для рассмотрения основных моментов процесса трудовой мотивации в ее процессе выделяются две составляющие: стимулирование набор средств, которые использует организация для мотивации работника и повышения производительности труда, и самоактуализация – то, что движет индивидом в процессе трудовой деятельности и определяет его поведение.

Наиболее значимым средством стимулирования является материальное вознаграждение. В настоящее время основным стимулом, влияющим на мотивацию персонала в целом, является заработная плата. Исследования доказывают, что ее сегодняшние размеры негативно влияют на производственный процесс. Большинство опрошенных крайне недовольны размерами оплаты труда. Нет четкой и к тому же доступной для понимания работником системы распределения материальных благ. На большей части предприятий вознаграждение практически не зависит от вклада работника/коллектива в производство товаров и услуг. Негативное влияние оказывает также резкая дифференциация доходов различных групп работников.

процесса: Дис. … канд. эконом. наук. – М., 2003; *Быстров Ю.В.* Мотивация труда в условиях гибких форм хозяйствования: Дис. … канд. эконом. наук. – Иваново, 1998; *Волошин М.Ю.* Управление мотивацией труда в организациях потребительской кооперации: Дис. … канд. эконом. наук. – Белгород, 2000; *Гурина М.А.* Регулирование процессов мотивации и стимулирования труда на предприятиях: региональный аспект: Дис. … канд. эконом. наук. – Липецк, 2001; *Малкова Л.Л.* Проблема мотивации труда и пути ее решения при управлении персоналом на предприятиях АПК: Дис. … канд. эконом. наук. – Вологда, 2000; *Подольчак А.В.* Формирование системы управления мотивацией персонала на предприятиях гостиничного хозяйствования: Дис. … канд. эконом. наук. – Сочи, 2001; *Федорова А.Э.* Управление мотивацией медицинского персонала в условиях реформы здравоохранения: Дис. … канд. эконом. наук. – Екатеринбург, 2000.

Моральное стимулирование (льготы, поощрения и пр.) развито на предприятиях слабо. Хотя, по мнению респондентов, такого рода стимулы приобретают большую значимость наряду с материальными выплатами. Руководство, как правило, не учитывает этот фактор.

Основой процесса самоактуализации выступают потребности, которые в соответствии с двойственной природой человека делятся на материальные и социальные[16]. Материальные потребности в процессе трудовой деятельности удовлетворяет (должно удовлетворять) предприятие. А социальные потребности нацелены на наслаждение творчеством, удовлетворение самолюбия и амбиций. К данной категории потребностей можно отнести: самоутверждение через труд; реализацию способностей и умений; должностной и профессиональный рост; общение; дружбу, взаимную симпатию на работе; хорошие отношения с руководством; идентификацию с ближайшим окружением; социальный престиж; признание со стороны других; лидерство; взаимообмен между сотрудниками; принадлежность к данной производственной группе; взаимопомощь; отстаивание собственной точки зрения в споре; независимость и др.

Развитие и возможность удовлетворения социальных потребностей, как показывают исследования[17], влечет за собой удовлетворенность трудовым процессом вообще, а, следовательно, порождает желание к высоким достижениям.

Большое влияние на формирование, развитие и актуализацию мотивов оказывает внешняя среда, а в процессе труда руководство организации. Целенаправленное воздействие на мотивацию деятельности субъекта в направлении целей управляющей системы возможно при условии, если управляющий орган обладает определенными средствами или качествами,

---

[16] См.: *Белкин В.Н., Белкина Н.А.* Мотивы и стимулы труда // Экон. наука современ. России. – М., 2003. №3. – С.53.

[17] См.: *Айдинов М.Х.* Формирование мотивационного механизма управления персоналом на предприятиях текстильной промышленности: Дис. ... канд. эконом. наук. - М., 2004; *Черных А.Л.* Мотивационное управление персоналом: Дис. ... канд. эконом. наук. – Воронеж, 1999; *Шкурихин С.А.* Управление трудовой мотивацией на предприятиях металлургической промышленности: Дис. ... канд. эконом. наук. – Челябинск, 2004.

обеспечивающими возможность контроля над внешними факторами мотивационного процесса.

Анализ данных эмпирических исследований, проведенных в последние годы, показывает, что сегодня на мотивацию труда, а, следовательно, и на удовлетворенность трудом в первую очередь влияет материальное вознаграждение (во всех его проявлениях), затем условия труда (в том числе и социально-психологический климат в коллективе) и только потом - само содержание работы (интерес к работе как таковой). И как отмечалось в работах преимущественно зарубежных авторов, пока не будут удовлетворены базовые потребности, развивать потребности в самореализации невозможно. Этот вывод целесообразно отнести ко всей совокупности изучаемых работников, исключение может составлять только определенный тип личности-работника, у которого основная потребность – это потребность в самореализации, однако таких работников в организации, как показывают исследования, единицы.

Процесс развития производственных отношений происходит непрерывно, возможно, что в скором времени акцент с материального стимулирования работников сместится в сторону содержания работы (о чем свидетельствуют некоторые отечественные исследования)[18]. Только при таких условиях работник может в полной мере самореализоваться в труде, что влечет за собой повышение общего уровня удовлетворенности от трудового процесса и увеличения производительности труда. Однако для этого необходима планомерная, прежде всего, кадровая работа на предприятиях с учетом современных разработок в области мотивационного управления.

Во ***втором параграфе – «Изучение мотивационной структуры работников российского предприятия в современных условиях (на примере ФГУП НИИАА)*** рассмотрена возможность использования

---

[18] См.: *Томова А.Б.* Развитие мотивационного управления в современных организациях: Дис. … канд. эконом. наук. – М., 2003; *Сушкина А.А.* Развитие внутрифирменных систем мотивов и стимулов к труду: Дис. … канд. эконом. наук. – М., 2003.

качественного подхода для изучения трудовой мотивации и представлены результаты эмпирического исследования трудовой мотивации молодых специалистов современного российского государственного предприятия.

Трудность изучения трудовой мотивации определяется такими объективными и субъективными факторами, как полимотивированность трудовой деятельности, ситуационный характер большинства мотивов, их динамичность на уровне общества и на уровне организации, влияние на мотивацию индивидуальных различий работников и другие. Следует иметь в виду и тот факт, что трудовая мотивация не носит исключительно обменный характер, поскольку соображения рациональности далеко не единственные побудители трудового поведения.

Применение качественной методологии при изучении феномена трудовой мотивации правомерно. Качественный подход в исследовании необходимо использовать, когда изучаемая сфера социальной реальности недостаточно обеспечена статистической и документальной информацией, а само изучаемое явление не доступно непосредственному наблюдению и носит скорее субъективный характер.

Необходимость применения качественной методологии в рамках данного исследования обусловлена рядом причин:

- «мягкие» методики позволяют описать и раскрыть субъективные смыслы и механизмы функционирования трудовой мотивации; они более чувствительны к внешним условиям, чем количественные методы;
- методологический аппарат качественных методов позволяет показать изучаемый феномен в его развитии (динамику), а также обнаружить новые социальные проблемы на раннем этапе их появления;
- применение гибких средств сбора данных дает возможность выявить некоторые единичные факторы, которые могут быть существенными при изучении мотивационной структуры работника;

- качественные методы дают возможность быстро реагировать на происходящие в системе изменения и вносить дополнительные коррективы непосредственно в ходе самого исследования.

В проведенном исследовании мотивации трудовой деятельности на российском предприятии объектом изучения выступили молодые специалисты ФГУП НИИАА, предметом исследования являлись мнения респондентов о структуре трудовой мотивации. Для сбора информации использовался метод фокусированного интервью, как, на наш взгляд, наиболее соответствующий получению информации об изучаемом предмете.

В ходе исследования была выявлена структура мотивов, свойственная изучаемой совокупности объекта, – интересная работа, заработная плата, хороший коллектив.

Негативное влияние на мотивацию молодых специалистов оказывают такие факторы, как низкая заработная плата, отсутствие интереса к деятельности персонала со стороны непосредственного руководства, несоответствие обещаний и их выполнения администрацией.

Результаты опроса показывают что, низкая зарплата является основным фактором неудовлетворенности работой.

Позитивное же влияние на процесс мотивации выражается в следующем: работа на данном предприятии позволяет приобрести опыт, необходимый при устройстве на другое (более престижное и доходное) место работы; наличие отсрочки от службы в армии; определенная социальная защищенность персонала (оплачиваемый больничный лист, декретный отпуск и пр.); наличие интересных заданий, позволяющих самореализоваться; возможность повышения квалификации без отрыва от производства за счет организации; хороший социально-психологический климат внутри коллектива.

Стабильность работы предприятия – главное условие, создающее уверенность в завтрашнем дне. Поэтому суждение о том, что наличие социального пакета является важным для сотрудника организации,

свидетельствует о неуверенности молодежи в своей полной защищенности, работая на частном предприятии (при упоминании этого фактора речь шла именно о коммерческих организациях), а уверенность в защите своих прав является важной составляющей процесса трудовой мотивации.

Возникающие в процессе труда вертикальные и горизонтальные социальные контакты формального и неформального характера служат составляющими организационного климата, который имеет самостоятельное мотивационное значение. Кроме того, социальные взаимодействия связаны с ценностно-нормативным регулированием мотивации. Уровень индивидуальной трудовой активности в значительной степени регламентируется принятыми в коллективе нормами поведения, и чем выше значимость взаимоотношений, тем выше мотивационный потенциал социального признания, одобрения или неодобрения.

В отношении содержания труда результаты исследования позволяют сделать вывод, что содержательные характеристики работы, стремление к большей ответственности и профессиональной реализации является важным мотивом трудовой деятельности. Известно, что интенсивность данной мотивации связана с уровнем образования и характером выполняемой работы, а так как все респонденты имели высшее образование и работали по специальности, ранг «содержание работы» в иерархии мотивов труда занимает высокое место.

Стремление работать на предприятии с хорошими условиями и организацией труда, удобным режимом работы является важным мотивом для работников. Хорошо организованный процесс трудовой деятельности существенно влияет на уровень удовлетворенности трудом.

Таким образом, молодые специалисты как одна из специфических категорий работников имеет следующую структуру значимых мотивов трудовой деятельности: интересная работа, заработная плата, хорошие взаимоотношения внутри коллектива.

Молодые специалисты в процессе труда ориентированы в первую очередь на возможность самореализации, приобретение определенной квалификации и опыта работы. Система материальных поощрений является вторым по значимости мотиватором трудовой деятельности. Для данной категории важен не столько размер оплаты труда, сколько его соответствие трудовому вкладу работника, а также адекватное соотношение с требованиями и обещаниями непосредственно руководства. Дополнительным, но не менее важным является хороший социально-психологический климат внутри коллектива. Совокупность этих трех факторов характеризует мотивационную структуру молодых специалистов.

В ***третьем параграфе – «Управление персоналом организации в современных условиях с учетом специфики различных групп работников и структуры предприятия»*** выделяются основные методы мотивации персонала, анализируется эффективность их применения по повышению удовлетворенности трудовым процессом различных групп и категорий работников.

В параграфе характеризуются такие методы управления персоналом организации, как: 1) административные; 2) экономические; 3) социально-психологические; 4) организационные; 5) морально-психологические.

Административные методы (нормативные документы, указывающие права и обязанности персонала; устав предприятия; должностные инструкции; приказы и указания) регламентируют основные управленческие воздействия в соответствии со структурой и спецификой предприятия. Они являются схожими у основной массы организаций. Их основу составляют законодательные акты и требования к трудовой деятельности, предписанные государством и высшим управленческим звеном. Административные методы представляют собой общие правила и процедуры для всех групп работников – это рамки и условия функционирования предприятия, они не оказывают прямого воздействия на объект управления.

Экономические методы воздействия представляют собой все многообразие форм экономической деятельности предприятия (планирование, ценообразование, налогообложение, заработная плата). Здесь важным средством воздействия на персонал организации выступает материальное вознаграждение. Формирование оплаты труда, ее соответствие требованиям и ожиданиям работника на сегодняшний день является основным стимулом к высокопроизводительному труду практически для всех категорий работников. Какой должна быть заработная плата, ее размеры и формы, определяет руководство организации. Материальное вознаграждение должно соответствовать вкладу работника в трудовой процесс, ситуации на рынке труда, финансовым возможностям предприятия и быть дифференцировано в зависимости от категории работников (отражать специфику их труда).

К *социально-психологическим методам* следует отнести такие виды, как создание корпоративной культуры, возможность персонала принимать участие в решении вопросов, связанных с их трудовой деятельностью, создание благоприятной атмосферы в коллективе, соответствие заданий квалификации работника, особенностям его характера и типу личности. Правильно организованная кадровая политика располагает работника к достижению высоких результатов в процессе трудовой деятельности.

Организационные методы управления включают в себя такие факторы, как привлечение работников к участию в делах организации; возможность развития их навыков и умений; предоставление содержательной и интересной работы. Данная категория методов должна актуализировать мотивы с целью реализации внутреннего творческого потенциала работников и учитывать характеристики категорий персонала и их личностные и производственные качества.

Морально-психологические методы мотивации направлены на удовлетворение социальных потребностей личности: профессиональная гордость; возможность самовыражения в труде; признание; достижение цели;

атмосфера уважения и доверия в коллективе и др. Система реализации данной группы управленческих воздействий должна основываться на четких знаниях потребностей персонала и соответствовать им.

Исследование мотивации в рамках организации играет важную роль на всех этапах разработки мотивационной стратегии. Методы сбора информации должны быть гибкими, чтобы позволить оценить состояние мотивационного управления в производственной организации, диагностировать актуальные и потенциальные проблемы, получить информацию о мотивационных особенностях персонала (его интересах, потребностях, притязаниях и ожиданиях), выбрать средства мотивации и оценить результаты их применения. Учет особенностей мотивации трудовой деятельности работников позволит создать оптимальные условия труда и добиться максимального соответствия между мотивами персонала и системой стимулирования организации.

Применение мотивационных методов должно варьироваться в зависимости от структуры и специфики предприятия (размеры предприятия, форма собственности, отрасль производства, региональный аспект). Чем более сложную структуру имеет организация, тем сложнее структура мотивации персонала.

Мотивационные структуры различных категорий работников могут существенно отличаться друг от друга, так как мотивацию определяют социально-психологические, экономические, демографические характеристики персонала. Поэтому даже схожие по основным характеристикам группы работников одного предприятия могут иметь разные мотивационные системы и отличные от работников другого предприятия.

В **заключении** излагаются выводы диссертационного исследования.

В **приложениях** представлена модель-схема механизма мотивации, а также приведен путеводитель – перечень приблизительных вопросов для проведения интервью.

Основные положения диссертации отражены в публикациях автора:

1. Понятие «патриотизм» в контексте сравнительного социологического исследования // Диалог цивилизаций: история, современность и перспективы: Материалы Четвертой межвузовской научной конференции молодых ученых. - М.: Изд-во РУДН, 2003. - С.92-95.
2. Теоретические представления о трудовой мотивации: анализ основных концепций // Вестник РУДН. Серия «Социология». – 2006. №1(9). – С.71-82.
3. Трудовая мотивация персонала на российских предприятиях // Вопросы гуманитарных наук.- М., 2006. № 4. – С.32-38.

Мазняк Ирина Олеговна

Диссертация на тему: «Специфика изучения трудовой мотивации персонала предприятия в современных российских условиях»

В диссертации рассматривается проблема трудовой мотивации персонала организации в современной России, специфика ее изучения с целью формирования системы мотивационных воздействий на работников предприятия.

Анализируются основные теории трудовой мотивации, дается их классификация, которая составляет основу для дальнейшей исследовательской практики.

Определяются главные составляющие мотивационного механизма, действующего в рамках конкретных организаций в настоящее время на базе данных эмпирических исследований.

По результатам исследования разработаны рекомендации по управлению персоналом с учетом специфики основных групп и категорий работников.

Maznyak Irina O.

The subject of the thesis: "Specific investigation of work motivation of the enterprises personnel in modern Russia"

The thesis deals with work motivation of an enterprise personnel in modern Russia; with specific aspects of investigation of the motivation aimed at systemic influencing it.

The main theories of work motivation are analyzed, their classification is presented, which forms the basis for further research practice.

The main parts of motivation mechanism are defined empirically in the framework of certain modern enterprises.

The recommendations are developed for running the personnel taking into account the specific features of the main groups and categories of the personnel.

Отпечатано в ООО «Оргсервис-2000»
Подписано в печать 21.07.06г Объем 1,75 п.л.
Формат 60x90/16. Тираж 100 экз. Заказ № 21/07-6Т.
115419, Москва, Орджоникидзе, 3