



005018143

На правах рукописи

**Ильин Илья Викторович**

**СОЦИАЛЬНЫЕ И ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ  
ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ**

**Специальность: 22.00.08 – Социология управления**

**Автореферат**

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук

19 АПР 2012

Москва – 2012

Диссертация выполнена на кафедре социологии управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

**Научный руководитель:**

**Тощенко Жан Терентьевич**  
доктор философских наук, член  
корреспондент РАН

**Официальные оппоненты:**

**Шаленко Валентин Николаевич**  
доктор социологических наук,  
профессор  
**Алексеева Ирина Михайловна**  
кандидат социологических наук

**Ведущая организация:**

**ФГБОУ ВПО «МАТИ – Российский  
государственный технологический  
университет имени К.Э. Циолковского»**

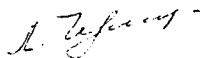
Защита состоится «17» мая 2012 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д-504.001.16 по социологическим наукам в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу: 119606 г. Москва, проспект Вернадского, 84, 2-ой учебный корпус, аудитория \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАНХ и ГС.

Объявление о защите и автореферат соискателя опубликованы «17» апреля 2012 г. на официальном сайте РАНХиГС в разделе «Защита диссертаций»: [www.ane.ru](http://www.ane.ru) и официальном сайте ВАК Минобрнауки России: [vak.ed.gov.ru](http://vak.ed.gov.ru).

Автореферат разослан «17» апреля 2012 г.

**Ученый секретарь  
диссертационного совета**



**Л.Д. Чернышова**

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** На современном этапе развития экономики в большинстве стран среди наиболее значительных признаются проблемы в области работы с трудовыми ресурсами, Россия – не исключение. Особенностью управления ими является понимание возрастающей роли личности работника в деятельности организации, что невозможно представить без разработки механизма современной мотивационной системы, включающей в себя действенные социальные и духовно-нравственные факторы.

Интерес к данной проблеме определяется еще и тем, что сама по себе трудовая мотивация является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных предприятий, рассматривается как неотъемлемое условие подъема экономики России в целом. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами в условиях рынка становится исключительно важной задачей, приобретает особую актуальность на уровне конкретных предприятий, ибо от качества трудового потенциала и степени его реализации зависит развитие организации.

В то же время политика работодателей в отношении наемного персонала пока не ориентирована на полное использование творческого созидательного потенциала работников. На уровне организаций механизмы трудовой мотивации еще не вполне осознаны, теоретические и практические аспекты их построения требуют совершенствования применительно к изменившимся условиям, когда опыт советских времен оказался утерянным или утратившим силу для современного поколения

российских руководителей. Исходя из вышеизложенного, изучение социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации нуждается в углубленном исследовании.

### **Степень научной разработанности проблемы.**

Обзор и анализ работ по избранной теме позволяет заключить, что изучению различных аспектов данной проблемы посвящены работы как отечественных, так и зарубежных исследователей. Социологические, экономические, психологические, философские подходы разрабатывались в трудах А.Г. Здравомыслова, А.К. Ковалева, В.Г. Подмаркова, В.А. Ядова, П.М. Якобсона и др. Необходимо отметить также работы В.Э. Бойкова, Н.А. Волгина, П.В. Журавлева, Е.П. Ильина, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветковой, Шаленко В.Н., С.В. Шекшни и др.

Мотивация как функция управления, как процесс воздействия на поведение работника рассматривалась А.П. Егоршиным, А.А. Радугиным, Л.К. Слуцким, Я.Л. Эйдельманом и др. Было осуществлено обоснование подходов формирования комплексного представления о мотивации Д.А. Сафьяновым, А.Г. Симаковым.

Подходы зарубежных исследователей к пониманию мотивации представлены как работами, рассматривающими соотношение и классификацию потребностей (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, А. Маслоу), так и процессуальными, объясняющими механизм восприятия внешних воздействий (С. Адамс, В. Врум, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Л.Портер).

В отечественной науке анализу процесса труда посвящаются работы А.И. Анчишкина, Б.М. Генкина, В.Я. Ельмеева, В.В. Новожилова, Н.Я. Петракова, С.С. Шаталина и др. Стимулы экономической активности

рассматриваются в исследованиях П.А. Бунича, Д.В. Валового, Г.Х. Попова, Н.И. Шмелева и других. В то же время необходимо отметить, что в отечественной экономической литературе стимулы к труду традиционно рассматривались достаточно узко, оставалась не полностью раскрытой их органическая связь с трудовой мотивацией.

Тенденции развития мотивационных процессов в период экономических реформ зафиксированы в ряде эмпирических исследований. В трудах Е.А. Катильского, Ю.А. Левады, В.С. Магуна, исследованиях ВЦИОМ и НИИ труда изучался процесс трансформации трудовых ценностей. В работах В.И. Герчикова, А.А. Сарно, А.Г. Симакова и др. осуществлено построение эмпирических типологий работников. Уровень и факторы удовлетворенности работой исследовались Г.П. Бессокирной, В.Д. Патрушевым и многими др. Неблагоприятные тенденции развития мотивационных процессов свидетельствуют об отсутствии действенных механизмов как на институциональном, так и на операциональном уровнях. В то же время, структура реальных мотивов труда работников в период формирования рыночных отношений в отечественной науке мало или практически не изучена.

Вместе с тем, несмотря на наличие значительного числа фундаментальных научных исследований и большого количества публикаций, посвященных различным аспектам трудовой мотивации, ее рассмотрение в социальном и духовно-нравственном контексте до настоящего времени осуществлялось недостаточно. Работы российских исследователей не всегда ориентированы на решение актуальных задач, возникающих в процессах управления предприятий. Недостаточно

внимания уделяется духовно-нравственным факторам трудовой мотивации, роль и важность которых возрастает в современных условиях.

Таким образом, серьезного внимания заслуживает создание современной мотивационной системы управления, которая была бы направлена как на достижение максимальных экономических результатов, так и на развитие потенциальных возможностей каждого работника с использованием социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации.

**Цель диссертации** – выявить состояние, специфику и новые тенденции трудовой мотивации работников производственных организаций России.

Реализация данной цели обусловила решение **следующих задач**:

1. выявлены ключевые теоретико-методологические основы социологического анализа;
2. проведен сравнительный анализ эффективности существующих социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации;
3. рассмотрены особенности трудовой мотивации сотрудников в условиях мирового экономического кризиса;
4. разработана модель трудовой мотивации для сотрудников организаций на основе социологических исследований мотивации.

**Объект исследования** – работники современного производства.

**Предмет исследования** – социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации работников современного производства.

**Основная гипотеза:**

Если в организации отсутствуют социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации, то она перестаёт быть

привлекательной для сотрудника в качестве заинтересованного участника в судьбе предприятия. Как следствие, сотрудник задумывается о смене места работы, может снижать производительность труда, переходить на механическое выполнение обязанностей, уменьшить творческую составляющую труда и т.д.

#### **Частные гипотезы:**

1. Если у сотрудника нет перспектив роста или улучшения социального положения в организации, то его нельзя мотивировать духовно-нравственными факторами.

2. Сотрудника на определенный период (но не постоянно) можно мотивировать социальными факторами даже при отсутствии духовно-нравственных факторов мотивации на предприятии. Что касается духовно-нравственных факторов, то их отсутствие ведет к пассивности, инертности, недооценке своего труда, к апатии.

3. Чем менее организация использует социальные и духовно-нравственные факторы мотивации, тем чаще сотрудники отчуждаются от процесса труда.

4. Если не работают социальные факторы, то следствием этого является снижение социального благополучия, обеспеченности лично себя и своей семьи, что ведет к готовности человека протестовать пассивно или активно.

Теоретической и методологической основой исследования послужили содержательные теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, определяющих трудовое поведение работников (А. Маслоу, Д. Клеlland и Ф. Герцберг); процессуальные теории, рассматривающие мотивацию как распределение усилия и выбора

конкретного вида поведения для достижения различных целей (В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер). Теоретический анализ базируется на фундаментальных положениях ведущих ученых и специалистов в области социологии труда и экономики, социально-экономических отношений и социального партнерства, классические мотивационные теории, так и новые отечественные и зарубежные теоретические концепции стимулирования и мотивации, институциональные теории и концепции управления человеческими ресурсами. В диссертации использованы общенаучные методы исследования: экономико-социологический анализ, эмпирические методы изучения.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили:

1. Материалы социологических исследований, в числе которых:

- Социологическое исследование автора «Социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации». Метод исследования – анкетирование посредством рассылки с помощью компьютерной сети Интернет (on-line) – интернет-опрос, позволяющий репрезентировать объект исследования. Рассылка анкет производилась по целевой аудитории, которую составили сотрудники предприятий и организаций разных форм собственности.

Объем выборки определялся аналитическими задачами исследования, репрезентативность – целевой установкой исследования. При составлении выборки учитывались такие характеристики как половозрастной состав, социально-профессиональный состав, пространственная локализация. Анонимный анкетный on-line опрос проводился ежегодно с 2006 по 2008 гг. в период активного роста

экономики в России, т.е. активного роста заработных плат, бонусных планов, социального пакета в целом.

Для наиболее полного достижения цели и задач исследования интернет-анкетирование проводилось в городах, где население составляет около 1 млн. чел.

Анкетный опрос охватил 3280 респондентов, в том числе в Москве – 1356, Санкт-Петербурге – 733, Владивостоке – 92, Екатеринбурге – 84, Нижнем Новгороде – 218, Новосибирске – 116, Перми – 245, Красноярске – 182, Самаре – 158, Ростове на Дону – 96.

- Материалы социологических исследований Института социологии РАН, ВЦИОМ, Левада-центра, Исследовательского центра портала SuperJob.ru, ООО «Келли Сервисес Си-Ай-Эс» за 2006-2011 годы по темам трудовой мотивации, мотивации как функции управления, нематериальной мотивации.

2. Публикации в журналах «Социологические исследования», «Вопросы статистики», за 2007-2011 г.

3. Аналитические статьи в сборниках научных трудов, материалах всероссийских и международных конференций.

**Результаты исследования, полученные лично автором, и их научная новизна. Положения, выносимые на защиту.**

1. Выявлены ключевые теоретико-методологические основы социологического анализа. Дано определение мотивации, которая понимается как совокупность внутренних и внешних потребностей человека, заставляющих его действовать в содержательных теориях, или как внутренний процесс, позволяющий личности сделать выбор в отношении своих трудовых действий в процессуальных теориях трудовой

мотивации. Противоречия снимаются при использовании комбинированного подхода к мотивации, рассматривающего ее как сложное образование, складывающееся из многомерных связей и отношений, возникающих между затраченными усилиями, профессиональными способностями, личными качествами и потребностями, достигнутыми результатами, степенью удовлетворения вознаграждением, осознанием своей роли в процессе труда.

2. Обоснован опосредованный характер зависимости социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации, формирующийся под влиянием избирательного отношения человека к своей деятельности. К социальным факторам относят прямое (непосредственное) материальное стимулирование (зарботная плата, индивидуальные надбавки, премии и пр.), а также косвенное (опосредованное) стимулирование (медицинское страхование, оплата занятий спортом, оплата временной нетрудоспособности, пособие по уходу за ребенком и др.).

К духовно-нравственным факторам относят моральные поощрения за достижения в работе, профессиональное обучение, карьерный рост, возможность участия в различных проектах, гибкий график работы и т.д. Сравнительный анализ эффективности факторов трудовой мотивации показал, что если сотрудник испытывает недостаток в материальных потребностях (недоволен уровнем дохода), то материальное вознаграждение – основной мотив работы. Если первичные потребности закрыты, на первый план выходят духовно-нравственные потребности. Трудовая мотивация для работников с разными условиями труда и характером работы достигается за счет разных духовно-нравственных факторов. Их важность возрастает при смене и поиске работы. Если

организация не может предложить достойного набора духовно-нравственных элементов, при определённых условиях, велика вероятность, что сотрудник будет искать более привлекательного работодателя.

3. Рассмотрены особенности трудовой мотивации сотрудников в условиях мирового экономического кризиса. Доказано, что большинство представителей организаций, отвечающих за работу с персоналом (86%), считает мотивацию сотрудников обязательным условием успешного преодоления кризиса, отражающегося на компании. Наиболее значимыми факторами для работодателей при принятии решения об изменении уровня заработных плат в период кризиса являются: индивидуальные показатели работника (66%), показатели деятельности компании на локальном рынке (53%), инфляция (48%). Доказано, что эффективные способы мотивации в период кризиса существенно отличаются от способов мотивации в стабильные периоды экономики. 60% опрошенных считает, что в кризис нужно комбинировать социальные и духовно-нравственные факторы мотивации. Если у организации нет возможности оставить сотрудникам социальные элементы, то необходимо развивать духовно-нравственные элементы, которые могут заменить некоторые социальные льготы.

4. Разработана модель трудовой мотивации сотрудников организаций в зависимости от занимаемой позиции, учитывающая как социальные, так и духовно-нравственные факторы по степени их важности для разных категорий сотрудников. При построении модели учтен обязательный набор элементов, влияющих на мотивацию сотрудников вне зависимости от занимаемой позиции:

- в основе любой мотивации сотрудников лежит так называемая «мотивация на результат», т.е. определённые достигнутые сотрудником

результаты поощряются работодателем. Для объективной оценки результатов сотрудников используется общепринятая в бизнес сообществе система оценки Ключевых Показателей Эффективности (КПЭ). Конкретные КПЭ устанавливает сам работодатель в зависимости от задач своей компании;

- заработная плата сотрудника должна быть не ниже уровня средней по рынку для конкретной позиции;

- у сотрудника должны быть перспективы развития, которые отслеживаются на регулярной основе и заносятся в план его развития.

#### **Теоретическая значимость исследования.**

Полученные в диссертации результаты имеют важное методологическое значение, позволяют сформировать и выявить адекватную картину влияния социальных и духовно-нравственных факторов на поведение работников предприятий и организаций.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что полученные результаты могут служить основой для построения мотивационных схем в организациях, а также найти применение в разработке и чтении общих и специальных курсов по социологии труда и управления, экономической социологии.

**Апробация диссертационного исследования.** Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социологии управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации». Основные положения работы представлены на Международной научной конференции «Ломоносов–2003» «Российское

общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» (Москва, МГУ, 2003); научной конференции «Ломоносовские чтения-2003» «Российская государственность в XXI веке и глобальные проблемы мирового развития» (Москва, МГУ, апрель 2003); Международной научной конференции «Ломоносов-2004» «Россия и социальные измерения в современном мире» (Москва, МГУ, апрель 2004); III Ежегодном саммите «Аутсорсинг: стратегия эффективного управления и производства» (Москва, июнь 2009, отель Холидей Инн Лесная).

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка использованной литературы, приложений.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Во введении раскрываются актуальность темы, степень её научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, цель и задачи исследования, формулируются научная новизна полученных результатов, теоретико-методологические основы, научная и практическая значимость работы.

В первой главе «Трудовая мотивация как объект социологического исследования» проанализированы причины и тенденции эволюционного развития представлений о трудовой мотивации в трудах отечественных и зарубежных авторов, описаны природа, структура и виды трудовой мотивации. Раскрыты сущность, содержание и социологическая структура трудовой мотивации. Обосновывается авторское понимание социальных и духовно-нравственных факторов

мотивации, их возрастающей роли в эффективности функционирования производственных организаций.

**В первом параграфе «Теории трудовой мотивации»** представлены содержательные и процессуальные концепции трудовой мотивации.

Включаясь в процесс трудовой деятельности, человек не только осуществляет обмен веществ с природой, но и изменяет свою собственную природу, присваивает и развивает личностные черты. Вся всемирная история в сущности своей есть не что иное, как порождение человека трудом, история непрерывного изменения мотивов труда, повышения деятельной активности людей. В процессе труда деятельность воплощается в виде вещей и предметов, заменяя одну целесообразную форму продукта другой, и получают непрерывность, поступательное развитие всех составляющих элементов производительных сил<sup>1</sup>.

Разумеется, воздействие труда на развитие личности многогранно. Оно определяется не только спецификой производства, его своеобразием, но и в первую очередь характером общественного строя, а также материальными и моральными стимулами, упорством и настойчивостью человека в достижении поставленных целей.

Содержательные теории мотивации базируются на исследовании структуры потребностей и выявлении конкретных факторов, определяющих трудовое поведение людей. Сторонники данного подхода (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг) опираются на изучение потребностей человека, которые и являются основным мотивом их поведения, а, следовательно, и деятельности.

---

<sup>1</sup> См: Маркс К., Энгельс Ф. Соч, т 42. Стр.169

Процессуальные теории рассматривают мотивацию как распределение усилия и выбора конкретного вида поведения человеком для достижения желаемых целей. Представители процессуальных теорий (В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Э. Лок) считают, что мотивация как процесс по своей сущности и содержанию является значительно более сложным явлением, чем локальная побудительная причина или даже их совокупность. Согласно данным теориям, работники оценивают различные типы поведения через измеряемые ими затраты. В зависимости от этих прогнозов происходит осознанный выбор типа поведения, влияющий на уровень мотивации. В случае, если степень удовлетворения желаний, потребностей, интересов, желаний и пр. соответствует ожидаемым результатам, то мотивация прогрессирует, трудовая деятельность приносит удовлетворение, активизируется; если этого не происходит – то мотивация угасает, приводя к нарастанию пассивности вплоть до негативных действий (отрицательная мотивация).

В обобщенном виде эти (процессуальные) теории можно свести к трем наиболее распространенным: теории ожиданий, теории справедливости и их смешанному варианту. Общей их особенностью является расширение их методологической базы, а также смещение акцента исследований с психологических, субъективных факторов, влияющих на процесс трудовой мотивации отдельной личности или локальных групп людей к системному рассмотрению влияния мотивационного поведения (ожиданий, целей, установок, действий) на процессы управления и результаты деятельности организаций, предприятий, компаний.

Во втором параграфе «Природа, структура и виды трудовой мотивации» рассматриваются определения мотивации, условно разделенные на две большие группы: одномерные («простые») и многомерные определения. В первой группе «простых» определений сущность мотивации рассматривается как состояние сознания индивида, формирующее побудительные силы к действию. Представители – Н.И. Дряхлов, И.В. Ковалев, А.И. Кравченко, Ф. Лютенс, Н.В. Чайковская, В.В. Щербина, Я. Эйдельман и др. Вторая группа определений характеризует мотивацию как функцию управления, как процесс внешних воздействий на индивида (Л.К. Слуцкий, О.А. Зайцева, А.А. Радугин и К.А. Радугин).

В работе обосновано то, что ни один из подходов не является исчерпывающим или бесспорным. «Простые», или одномерные определения не отражают многогранность природы мотивации, при этом некоторые определения «подменяют» понятие мотивации «смежными» понятиями (например, определение мотивации как совокупности мотивов, или мотивационной структуры). В то же время, многомерные определения, как правило, механически объединяют несколько простых определений, не фиксируя их взаимосвязь и взаимозависимость.

На основе критического анализа научных подходов к определению природы «мотивации» можно заключить, что наиболее целесообразно рассматривать данное понятие в двух основных значениях.

Во-первых, в исходном, содержательном смысле мотивация – это сложное образование, связанное с процессом самоорганизации у человека побудительных влечений к труду под воздействием внутренних интенций сознания и внешних стимулов, как то – потребностей, интересов, ценностных ориентаций и пр. В данном смысле мотивация – субъективный

процесс, оказывающий влияние на поведение человека. Процесс развития мотивации связан с «переработкой» информации внешних воздействий внутренним миром человека, сферой субъективного, психического. Различие поведенческих реакций объясняется именно тем, что одни и те же внешние факторы могут по-разному восприниматься людьми и оказывают различное воздействие на организацию бытия человека.

Во-вторых, в функциональном смысле, мотивация представляет собой социальный процесс целенаправленного воздействия на людей, формирующий мотивы их трудового поведения. Мотивация – мощный рычаг управления, создающий огромные возможности для решения производственных задач, как на уровне отдельной организации, так и на уровне общества в целом. Совокупность тех или иных мотивирующих средств, которые прямо или косвенно реализуются через систему базовых социальных институтов, создает «мотивационное поле», оказывающее влияние на формирование системы ценностей, потребностей и интересов членов общества. Правильный выбор необходимых воздействий на поведение работников в производственных структурах позволит всемерно использовать их трудовые ресурсы.

Предлагаемое обоснование сочетает субъективную и объективную ее стороны мотивации, подчеркивая ее двойственную природу. Условием возможности такой трактовки мотивации является:

- принимаются во внимание сложившиеся в настоящее время, наиболее обоснованные интерпретации мотивации, в которых отражаются ее важнейшие аспекты;

- признается несводимость двух равноправных, сторон мотивации – субъективной, отражающей внутренние, психологические аспекты и

объективной, связанной с внешними, социальными детерминантами и воздействиями позволяет адекватно раскрывать ее сущность, структуру и виды;

- разграничивается понимание мотивации от сопредельных, «смежных» с ней дефиниций: «стимулирования», «отношения к труду», «удовлетворенностью работой» и уточняется их соотношение с понятием «мотивация». Следует отметить, вопрос удовлетворенности или неудовлетворенности трудом косвенно связан с мотивацией и стимулированием, лишь частично обеспечивая его решение.

При рассмотрении мотивации в функциональном смысле мы считаем важным определение ее соотношения с понятием «стимулирование». По данному вопросу в современной научной литературе нет единого мнения.

Отождествление понятий мотивации и стимулирования неправомерно, так как данные понятия, без сомнения, обладают собственным сущностным смыслом. Стимулирование – метод воздействия на трудовое поведение работника, опосредованного через его мотивацию. Задача трудового стимулирования состоит в выделении и сопоставлении, с одной стороны, стимулов, с другой – мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направляются эти стимулы. И в той мере, в какой согласуются эти встречные «потoki», стимулирование будет эффективным.

В третьем параграфе «Социологическая структура трудовой мотивации» выделены два типа факторов мотивации сотрудников – социальные и духовно-нравственные и раскрыты их содержание. К социальным факторам трудовой мотивации, оказывающим наибольшее влияние на сотрудников, отнесены следующие показатели: 1)

материальное стимулирование, которое включает в себя заработную плату (оклад); индивидуальные надбавки; премии по итогам работы, за выслугу лет; проценты от продаж, бонусы; дотации; льготное кредитование (потребительские кредиты, покупка жилья); компенсацию мобильного телефона и др.; 2) социальное обеспечение, подразумевающее медицинское страхование (ДМС, страхование жизни); оплату питания (талоны, карточки); оплату временной нетрудоспособности; компенсацию автомобиля/ бензина/амортизации автомобиля или проезда на общественном транспорте и пр.; 3) специфические содержат пособие по беременности и родам; пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет; оплату занятий спортом и др.

К духовно-нравственным факторам мотивации отнесены следующие показатели: 1) общественные – поддержание и обеспечение этики взаимоотношений, основанных на принципах морали общества; построение карьеры, возможности карьерного роста; репутация компании; 2) личностные – соответствие работы способностям и знаниям; саморазвитие и индивидуальный рост; самостоятельность и инициатива; возможность повышения квалификации за счет обучения; возможность проявления творчества; оптимальное соотношение показателей «работа/личная жизнь»; ресурс «свободного времени»; 3) корпоративные – благоприятный социально-психологический климат в коллективе; поощрения в виде внутрикорпоративных наград, благодарственных письмах и других формах моральной поддержки.

Автор разделяет позицию исследователей, считающих, что для обеспечения эффективной мотивации работников необходимо максимальное сочетание действия социальных и духовно-нравственных

факторов. Многие организации пытаются реализовать программы «обогащения труда», полагая, что организационное поведение сотрудников изменится в лучшую сторону, если вступят в действие все эти факторы мотивирования в процессе трудовой деятельности.

Описанные нами формы мотивации используются организациями для удержания, поощрения и развития работников. Для того, чтобы понять как соотносятся социальные и духовно-нравственные факторы мотивации сотрудниками на рабочем месте, автором было проведено исследование, показывающее специфику восприятия социальных и духовно-нравственных факторов различными группами работниками, для сопоставления данных были проанализированы другие исследования.

Во второй главе «Основные факторы трудовой мотивации на российских предприятиях» представлены результаты исследования социальных и духовно-нравственных аспектов трудовой мотивации, дано описание мотивации сотрудников в условиях финансового кризиса. Автор анализирует воздействие социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации при смене и поиске работы. Выявлено, что если организация не может предложить достойного набора социальных и духовно-нравственных элементов, велика вероятность, что сотрудник будет искать более привлекательного работодателя.

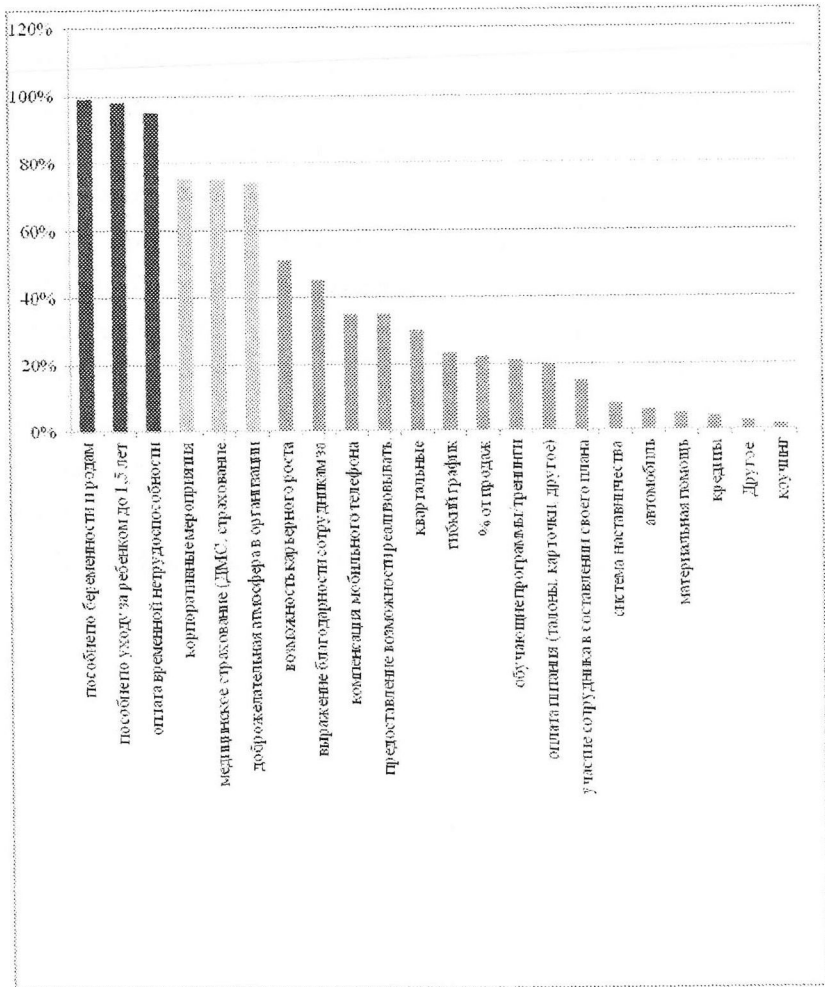
В первом параграфе «Социальные факторы трудовой мотивации» исследуются социальные факторы трудовой мотивации для того, чтобы понять какие факторы используются сегодня для мотивации персонала.

Респонденты представлены четырьмя возрастными категориями от 18 до 45 и выше в равных долях, по 820 человек в каждой группе: 18-25

лет; 26-33 лет; 34-45 лет; более 45 лет. Опросом были охвачены представители различных профессий: финансы/бухгалтерия/банки (20%), продажи (22%), маркетинг/реклама (9%), управление персоналом (9%), юриспруденция (7%), производство (7%), информационные технологии (7%), сфера обслуживания (5%), инжиниринг/строительство/логистика (5%), сотрудники других сфер занятости (9%). В проведенном исследовании женщины составили 58%, мужчины 42%.

Как показало исследование в подавляющем большинстве организаций на первые места выходят такие социальные факторы мотивации как: пособие по беременности и родам (99%); пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет (98%); оплата временной нетрудоспособности (95%) и др. Респонденты также отметили, что существенную роль играет медицинское страхование (ДМС, страхование жизни). Данный факт хотя и важен, однако в рамках данной работы не столь интересен к рассмотрению, поскольку перечисленные виды мотивации предусматриваются законодательно Трудовым кодексом РФ. (см. рис.1).

**Рис. 1. Элементы мотивации, присутствующие в организации**  
(в % к числу опрошенных).



Исследование подтвердило, что одной из основных причин ухода от работодателя является недостаточно высокий уровень дохода, что с нашей точки зрения является верным, так как в случае отсутствия материальных стимулов рассматривать духовно-нравственную мотивацию персонала не предоставляется возможным. Опрос показал, что почти треть респондентов (37%) заинтересованы в карьерном росте, а, следовательно, в дальнейшем личностном развитии. Отсутствие таковой возможности является причиной смены работы. Важным демотивирующим фактором является одностипность выполняемых трудовых функций.

Во втором параграфе «Духовно-нравственные факторы трудовой мотивации» показано, что их важность возрастает при смене и поиске работы. Сегодня высока заинтересованность в корпоративной культуре; свободном времени, которое можно получить за счёт рабочего; обучении за счёт организации; хороших взаимоотношениях в коллективе; репутации компании; карьерном росте; интересным набором функций выполняемых на рабочем месте; возможностью работы за рубежом. Если организация не может предложить достойного набора духовно-нравственных элементов, велика вероятность, что сотрудник будет искать более привлекательного работодателя. Поэтому по сравнению с 1990-ми годами духовно-нравственные факторы мотивации начинают использоваться работодателями всё чаще.

Для того, чтобы лучше понять данную тенденцию, респондентами была дана оценка духовно-нравственных факторов со знаком «минус», которые демотивировали сотрудников больше, чем неудовлетворенность социальными факторами. Респонденты отметили, грубое, незтичное поведение коллег (31,8%); низкую оценку результатов работы со стороны

руководителя (22,8%), низкий корпоративный дух компании (12,9%), что может демотивировать персонал больше, чем отказ в пересмотре заработной платы.

Анализ динамики влияния социальных и духовно-нравственных факторов на мотивацию персонала, (при сравнении опросов, проведённых Левада-Центром и Super Job 2004 и 2007 гг.), позволил выявить тенденцию к повышению значимости следующих показателей – возможность профессиональной самореализации, удобный режим/график/местоположение работы, престижность работы.

**В третьем параграфе «Мотивация сотрудников в период финансового кризиса»** анализируется мотивация сотрудников в период, когда Россия так же, как и большинство стран мирового сообщества, ещё не вышли из него. Как следствие, большинство работодателей скорректировали вознаграждения и социальный пакет сотрудников организаций. Вопрос оптимизации расходов стал актуален практически для каждого предприятия. Как показывает исследование, первым делом руководство сокращает накладные расходы и затраты на оплату труда. Однако к процессу уменьшения расходов надо подходить очень ответственно, иначе можно снизить конкурентоспособность на рынке, потерять квалифицированных специалистов, поставив будущее организации под угрозу. Необходимо понимать, насколько производительны осуществляемые расходы, работает ли каждый вложенный в основную и вспомогательную деятельность рубль на создание прибыли. Результаты исследования показывают, что большая часть опрошенных (60%) справедливо считает, что в кризис нужно комбинировать социальные и духовно-нравственные факторы мотивации

со ссылкой на то, что компания может использовать любые способы мотивации, которые она может себе позволить. Наряду с поддержанием командного духа в коллективе руководству компании стоит попытаться найти индивидуальный подход к каждому сотруднику, дать ему понять, что он ценен для предприятия, что вытекает из данных о предпочтениях работников.

Так различным типам сотрудников был задан финальный вопрос в анкете: На какое поощрение со стороны работодателя вы рассчитываете? В соответствии с распределениями ответов автором предложена модель мотивации, учитывающая, как социальные, так и духовно-нравственные факторы. На основе усреднённых значений ответов респондентов и позиций отвечавших мы представили результаты данного опроса в виде модели мотивации, различающейся в зависимости от места работы и позиций сотрудников. При построении модели использованы следующие допущения, обязательные для мотивации любого сотрудника, вне зависимости от его позиции: 1) в основе любой мотивации сотрудников лежит так называемая «мотивация на результат», т.е. определённые достигнутые сотрудником результаты поощряются работодателем; 2) заработная плата сотрудника должна быть не ниже уровня средней по рынку для конкретной позиции; 3) у сотрудника должны быть перспективы развития, которые отслеживаются на регулярной основе и заносятся в личный план развития.

В **Заключении** автор отмечает, что сложившиеся в обществе экономические обстоятельства вызывают необходимость более гибкого реагирования на запросы рынка и, в частности, соответствия качественных параметров персонала целям, требованиям и задачам производства и

управления. Особую роль в этих условиях, связанных с перестраивающимися производственными отношениями играет формирование мотивационной системы управления персоналом, призванной обеспечить сплоченность интересов как предприятия в целом, так и отдельных его работников.

Смысл мотивационных отношений состоит в том, чтобы, с одной стороны – обеспечить эффективную трудовую деятельность с целью создания средств, благ, услуг, необходимых для удовлетворения так называемых первичных социальных потребностей, с другой – создать благоприятные социально-экономические условия для развития у субъекта духовно-нравственной заинтересованности в трудовой деятельности.

В современных теоретических исследованиях социальных и духовно-нравственных факторов трудовой мотивации нет четкого представления, какую роль играет характер взаимоотношений социальных и духовно-нравственных факторов для работников производства, поэтому эмпирическое исследование данной тематики способно содействовать созданию эффективного механизма современной мотивационной системы в организациях.

В настоящее время в России взят курс на всемерное задействование человеческих ресурсов, для обеспечения стабильного развития сфер общественного производства. Автором отмечается, что серьезное изменение и преобразование подхода организаций к мотивации персонала должно стать их стратегией, которая в дальнейшем позволит реализовать, мобилизовать человеческий потенциал на конкретные задачи, а, следовательно, добиться взаимовыгодного решения, как для организации, так и для работников.

### **III. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

#### **1. Публикации в журналах, включенных в перечень рецензируемых изданий ВАК**

1. Ильин И.В. Влияние нематериальной мотивации на трудовое поведение персонала // Вестник МГЛУ. Вып. 542 Экономика. – М.: ИПК МГЛУ «Рема», 2009. – 0,7 п.л.

#### **2. Научные статьи, тезисы докладов, опубликованные в других изданиях.**

1. Ильин И.В. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом // Философия, наука, культура. Выпуск 2. М.: Изд. МГУ, 2008. – 0,5 п.л.

2. Ильин И.В. Аутсорсинг персонала: необходимость, выгоды, риски, юридические и налоговые аспекты. Ежегодный справочник. «Флит Менеджмент 2010». М. 2010, Изд. ООО «Пятое Колесо Менеджмент». – 0,3 п.л.

3. Ильин И.В. Современный мировой порядок: от организации к дезорганизации международных отношений. Материалы международной научной конференции «Ломоносовские чтения-2003» «Российская государственность в XXI веке и глобальные проблемы мирового развития» (Москва, МГУ, апрель 2003). – М.: МАКС Пресс, 2004. – 0,3 п.л.

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

**Ильина Ильи Викторовича**

Тема диссертационного исследования:  
**Социальные и духовно-нравственные факторы трудовой мотивации**

Научный руководитель:  
доктор философских наук, профессор,  
член корреспондент РАН  
Тощенко Жан Терентьевич

Изготовление оригинал-макета:  
**Ильин Илья Викторович**

Подписано в печать 10.04.2012 г. Тираж 80 экз.

Усл.п.л. 1,2.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования «Российская академия  
народного хозяйства и государственной службы при Президенте

Российской Федерации»

Отпечатано РАНХиГС. Заказ № 47  
119606 Москва пр. Вернадского, 84