

На правах рукописи



ЮРОВА Ольга Витальевна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РОССИЙСКИХ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННЫХ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

22 00 03 – экономическая социология и демография

**АВТОРЕФЕРАТ**

Диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Волгоград - 2007

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования  
«Волгоградский государственный университет»

Научный руководитель доктор философских наук, профессор  
**Василенко Инна Викторовна**

Официальные оппоненты доктор экономических наук  
**Мосейко Виктор Олегович**  
кандидат социологических наук  
**Баспстая-Проколова Екатерина Викторовна**

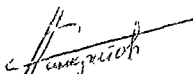
Ведущая организация **ГОУ ВПО «Пензенский государственный университет»**

Защита состоится «18» мая 2007 г в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212 029 06 при Волгоградском государственном университете (400062, Волгоград, Университетский проспект, 100, ауд 2-05 «В»)

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Волгоградского государственного университета

Автореферат разослан «14» апреля 2007 г

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат политических наук, доцент



С А Панкратов

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В свете происходящих в российском обществе трансформаций актуальность изучения рабочей проблематики вновь стала очевидной. ученые-обществоведы отмечают, что в современной рабочей среде происходят сложные, подчас противоречивые процессы: меняется место, роль рабочего класса в обществе, его структура, ценности, качество и образ жизни. В отличие от других социальных групп, неудовлетворенных отдельными сторонами жизни, большая часть промышленных рабочих России оказалась депривированной по всем направлениям в экономическом, социальном, политическом плане. Главной их целью становится выживание (В.Х. Беленький, Б.И. Максимов, В.В. Трушков). Все эти изменения, бесспорно, оказывают непосредственное влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Процесс формирования мотивации труда рабочих на предприятиях в современных условиях развития общества характеризуется диссонансом между начинающимися складываться и декларируемыми ценностями – и текущими реально действующими мотивами трудовой деятельности. Углублению противоречий способствует также и тот факт, что в реальной практике управления российскими предприятиями в области мотивации и стимулирования труда существенного прорыва не произошло: менеджеры по-прежнему делают основную ставку на использование традиционных методов экономического и внеэкономического ограничения и принуждения. В подобных условиях сводится практически к нулю свобода выбора различных вариантов трудового поведения в рамках промышленного предприятия, шансы на повышение благополучия в этой социальной группе минимальны. Отсутствие адекватной реакции руководства на проявление активной деятельностной позиции формируют у большей части рабочих пассивность, созерцательность, дистанцированность, стремление избежать каких-либо обязательств, безразличие, это способствует разрушению связи рабочего с предприятием, значительно обедняет мотивационную основу его труда.

Наличие подобного спектра проблем в области мотивации трудовой деятельности промышленных рабочих обуславливает пристальное внимание обществоведов к данной тематике и делает актуальным изучение их с целью выработки эффективных форм воздействия со стороны общества, властных структур, руководителей предприятий для формирования позитивных ориентаций рабочих в сфере труда, адекватных современным условиям социально-экономического развития России. Все это вместе взятое, и обусловило выбор цели, определение задач, объекта и предмета данного исследования.

**Степень разработанности проблемы.** Исследования в области мотивации трудовой деятельности опираются на фундаментальную теоретическую и эмпирическую базу, созданную представителями различных наук. В XVIII веке представители классической политэкономической школы (Д. Риккардо, А. Смит) обосновали методологическую значимость категории «собственный интерес» (выгода), рассматривая его в качестве экономического мотива. В работах А. Маршалла, Дж. Милля, Й. Шумпетера экономическая мотивация сводится к актуализации мотивов наслаждения и страдания, к которым подключается рациональный подсчет оптимальности экономической деятельности, указывается историческая изменчивость мотивов. Потребности человека, составляющие его сущность (главная из них – труд на благо общества), рассматриваются в качестве основных мотивов поведения у К. Маркса. Дж. Кейнс вкладывал в экономические мотивы здравый смысл.

В рамках психологического подхода в качестве мотивов деятельности рассматривались инстинкты (З. Фрейд), потребности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев), система потребностей и квазипотребностей (К. Левин), интересы (С.Л. Рубинштейн), цели деятельности (Т. Шибутани), внешне-обусловленные события (Е.Д. Фергюсон), личностные свойства индивида – установки, ценности, диспозиции, мировоззрение (Г.Г. Дилигенский, Б.И. Додонов, В.С. Мерлин, К.К. Платонов, В.А. Ядов, Х. Хекхаузен и др.)

В рамках индустриальной социологии и управленческих концепций с первой половины XX века проблемы мотивации рассматриваются в тесной

взаимосвязи с влиянием внешних факторов (Б Скиннер, Ф Тейлор), потребностями (К Альдерфер, Д Аткисон, Ф Герцберг, Д Мак Клеелланд, А. Маслоу), стилем управленческой деятельности и социальными нормами в организации (Р Лайкерт, Э Мэйо, Ф Ретлидбергер), целями деятельности (Г Латэм, Э Лок), ожиданиями (В Врум), с собственным восприятием деятельности через оценки других (С Адамс) Предпринимались попытки создания синтетических теорий, объединяющих потребности, внешние воздействия и личностные характеристики работающих (Д Мак Грегор, Э Лоулер, Л Портер)

Среди социологов, внесших значительный вклад в разработку проблем мотивации, следует выделить таких ученых как. М Вебер, Т Веблен, Э Гидденс, Э Дюркгейм, Г. Зиммель, Т Парсонс, Э Фромм, А Шюц и др Рассматривая всесторонне проблему экономической мотивации, Т. Парсонс выделяет следующие ее основные компоненты – самоуважение, признание, заинтересованность, удовольствие, эмоциональная привязанность М Вебер, рассматривая мотивацию действий, придает большое значение ценностям, считая, что их место в мотивации гораздо глубже целей и интересов А Шюц, изучая мотивы действий, указывает на их субъективность и малодоступность для исследователей, особенно это касается мотивов «для-того-чтобы», погруженных в глубинные слои человеческого сознания и направленных на неопределенное будущее

В российской социологии подходы к изучению трудовой мотивации менялись существенным образом в различные исторические этапы Основной упор в соответствие с целями работы был сделан на исследования в области трудовой мотивации рабочих В конце XIX – начале XX веков в качестве серьезного элемента в структуре мотивации рассматривалась духовная доминанта, православная мораль и этика (С Н Булгаков, И А Ильин, и др ) В 20-30-ые годы XX века проблемы мотивации рассматриваются в новой концепции общественного труда, формируемой в процессе кардинального изменения модели экономического развития (А А Богданов, Н А Витке, А К Гастев, Э К Дрезен, А С Макаренко, С Г Струмилин и др ) Проблемы мотивации труда рабочих

исследовались в русле социальной активности, организации соцсоревнований и ударничества, удовлетворенности работой (В М. Бехтерев, А Ф. Гольдберг, В М. Коган, Н А. Эппле, и др.). Дальнейший период времени вплоть до середины 50-х годов характеризуется прекращением исследований мотивации труда. Априори полагалось, что основой мотивации является трудовой энтузиазм народа и моральное стимулирование, подкрепляемое официальной идеологией.

В 1960-1970 гг. выходят в свет серьезные научные работы в области мотивации труда. Мир трудовых отношений рассматривался в тесной связи с внутренним миром рабочего, его мотивацией, удовлетворенностью содержанием и условиями труда, ценностными ориентациями (Ю Н. Давыдов, А Г Здравомыслов, Н Ф Наумова, Г.В Осипов, В.А. Ядов и др.) и лишь в 1980-е гг. формируется системное объяснение трудовой мотивации.

Исследованию мотивации труда промышленных рабочих, социокультурных факторов их трудового поведения, анализу трудовых ценностей, динамике мотивов в 90-е годы XX века уделяется большое внимание в трудах Г П Бесокирной, В Е. Гимпельсона, Н Я Калмакана, З Э Куприяновой, В С Магун, С А Наумовой, В Д Патрушева, А А Сарно, А Л Темницкого, Н В Чайковской, В А Ядова и др. Фундаментальные теоретические разработки в области мотивации, предполагающие системный подход, можно найти в работах И В Василенко, А Г Здравомыслова, С Б Каверина, Ю Н Лапыгина, Я Л Эйдельмана.

В настоящее время исследовательский интерес к трудовой мотивации рабочих имеет тенденцию к снижению. Изменения, происходящие в рабочей среде – падение общественного статуса рабочих, структурная дифференциация, снижение их роли в обществе и т.д. – исследовались автором, опираясь на работы Н А Аитова, Ю.В. Арутюняна, В Х Беленького, В А Борисова, И З Габидулина, Е Г Гимпельсона, Л.А. Гордона, Б Н Казанцева, Э.В. Клопова, И М Козиной, Б И Максимова, А К Назимовой, М Н Руткевича, Н Е Тихоновой, В В Трушкова, О И Шкаратана, В.А Ядова и др.

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод о существующей проработанности тем, касающихся мотивации, трудовой мотивации и рабочих как класса или группы. Однако, ввиду того, что группа промышленных рабочих в современных условиях утратила свою привлекательность и практически не выбирается учеными в качестве объекта изучения, остаются слабо отраженными проблемы трудовой мотивации российских рабочих в условиях изменившейся социальной среды.

**Объект исследования:** рабочие промышленных предприятий России как социальная группа

**Предмет исследования** мотивация труда российских промышленных рабочих и факторы ее трансформации в меняющихся условиях общественного развития

**Цель работы:** определить особенности мотивации труда промышленных рабочих России на современном этапе развития и смоделировать механизм стимулирования, приближающий мотивацию рабочих к конструктивно-достижительному типу, адекватному социально-экономическому развитию современных предприятий

Цель исследования достигается решением следующих задач:

1. Определить место, роль и структуру промышленных рабочих в современном российском обществе
2. Изучить основные исследовательские подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности в работах зарубежных и отечественных ученых
3. Выяснить ключевые факторы, определяющие мотивацию труда промышленных рабочих, и проследить их трансформацию в меняющемся российском обществе
4. Выявить специфику мотивации трудовой деятельности различных групп промышленных рабочих на примере предприятий Волгограда
5. Сконструировать систему стимулирующих воздействий на мотивационный механизм выявленных типологических групп промышленных рабочих.

- 6 Разработать механизм формирования конструктивно-достижительного типа промышленных рабочих, адекватного современному этапу социально-экономического развития промышленных предприятий

**Теоретико-методологической базой** исследования послужили основные положения и принципы концепций мотивации, в общем, и трудовой мотивации промышленных рабочих в частности (М Вебер, Т. Парсонс, А Шюц, В Е Гимпельсон, А Г Здравомыслов, Ю М Лапыгин, В С Магун, Г В Осипов, Я Л Эйдельман, В.А Ядов и др ) Принципиально важной явилась концепция социальной дифференциации О И. Шкаратана, позволяющая анализировать различные социальные группы промышленных рабочих по целому ряду критериев. величине квалификационного потенциала, трудовому опыту, степени развития способности к труду, удовлетворенности трудом и личностным качествам работников Несомненную ценность представляют научные подходы к типологизации социальных групп (П Бурдые, Л А Беляева, Л А Гордон, В И Ильин, А Т Коньков, В В Радаев, О И Шкаратан др ), использованные автором в качестве базы при конструировании типологии промышленных рабочих и выявлении специфики их мотивации

**Эмпирическая база исследования:** данные, полученные в ходе вторичного анализа современной социологической информации, а также результаты двух региональных исследований Первое исследование «Жизненные и трудовые ценности региональных промышленных рабочих» было выполнено автором в ноябре-декабре 2005г на четырех промышленных предприятиях различных отраслей г Волгограда (объем выборки – 400 респондентов, тип выборки – серийно-стратифицированный по полу, возрасту, образованию, квалификации, стажу работы, среднемесячному и среднедушевому размеру доходов) Уточняющее исследование «Удовлетворенность различными аспектами труда промышленных рабочих Волгограда» проведено в марте 2006г на тех же предприятиях, объем выборки – 500 респондентов, тип выборки – серийно-стратифицированный.

**Основные положения, выносимые на защиту, состоят в следующем**

1 Трансформационные процессы, произошедшие в российском обществе, обусловили наличие существенных изменений в группе промышленных рабочих (изменение социального статуса, места и роли рабочих в обществе, основных характеристик, структуры), однако, она сохранила свое социально-экономическое значение и реальность, поскольку ей присущи основные социальные критерии, позволяющие квалифицировать ее как реальную, а не номинальную (статистическую) группу – идентификация, солидарность, самосознание, организация. В современных условиях данная группа подвержена достаточно сильной дифференциации, в основе которой лежат специфические актуализированные мотивы, формирующиеся под влиянием объективных условий жизнедеятельности и конкретной производственной деятельности, а также субъективных условий – потребностей, интересов, установок, ценностных ориентаций.

2 Современная российская реальность создает противоречивые условия для возникновения и реализации в группе промышленных рабочих достигательных ориентиров. С одной стороны, раскрепощение собственного потенциала позволяет рабочим развивать достигательную мотивацию, а с другой, ситуация отсутствия доверия в социально-трудовых отношениях, инициирует направленность этих мотиваций за пределы предприятия.

3 В основе стратификации социальной группы промышленных рабочих, лежат следующие индикаторы – социальные установки, отражающие статусную позицию, ценностные ориентации («ядро» трудовых ценностей, отношение к труду), элементы производственной деятельности (наличие активного подхода в рамках производственной деятельности, удовлетворенность различными аспектами производственной деятельности), социальный капитал, рассматриваемый в данном случае как совокупность ресурсов, отражающая жизненные шансы (возраст, образование, квалификация, опыт работы по специальности), источники получения дохода, отражающие стратегию адаптации в сфере труда (зарплата на предприятии, «вторая работа», госу-

дарственные и корпоративные дотации, доходы от загородного участка, доходы от собственности)

4 Особенность мотивационных механизмов позволяет выделить пять наиболее выраженных типов промышленных рабочих на основании обобщающих критериев - ориентированность, доверие, деятельностная позиция первый тип – ориентированно-достижительный – доверяющий – действующий (27%); второй тип – ориентированно-достижительный – недоверяющий – недействующий (39%), третий тип – неориентированный – недействующий (8%), четвертый тип – недоверяющий – недействующий – неориентированный (10%), пятый тип – доверяющий – неориентированный – недействующий (16%)

5 Комплекс стимулирующих воздействий на мотивацию труда рабочих целесообразно направить на снижение главной зоны напряженности на предприятиях, обозначенную факторами-стрессорами Она включает низкий размер оплаты труда, не позволяющий удовлетворять насущные потребности, отсутствие связи заработка с личным трудовым вкладом, что значительно снижает эффективность трудовой деятельности и не позволяет получать удовлетворение от результатов собственного труда, неудовлетворительные условия труда, необъективные оценки и неуважение со стороны руководства, применение необоснованных наказаний, просчеты в организации труда

6 Существующие в настоящее время типы промышленных рабочих не адекватны требованиям экономики постиндустриального общества Несостоятельность иерархических бюрократических организаций, подошедших к пределу своей экономической эффективности и делающих ставку на классического рядового исполнителя, и постепенное изменение системы ценностных предпочтений рабочих, в направлении саморазвития и достижения, детерминирующих конструктивные формы поведения, создают предпосылки возникновения особого социального типа промышленных рабочих, который может быть охарактеризован как конструктивно-достижительный Форми-

рование его возможно на основе первого, второго и четвертого из выделенных типов

### **Научная новизна работы**

1 Уточнено понятие «промышленные рабочие», в котором выделены традиционные (непосредственное воздействие на предмет труда, занятость в сфере промышленного производства материальных благ или оказания услуг производственного характера) и новационные черты (использование новых автоматизированных и интеллектуализированных технологий, наличие достаточно высокого умственного потенциала), зафиксировавшие изменения, произошедшие в этой социальной группе, и существенно влияющие на специфику механизма их (промышленных рабочих) мотивации

2 Выделены, структурированы и проанализированы ключевые факторы трудовой мотивации промышленных рабочих в советский и постсоветский (переходный, кризисный, стабилизационный) периоды, позволяющие сделать вывод о возможности появления достижительных ориентиров у части промышленных рабочих

3 Выявлена система социальных установок и ценностных ориентаций промышленных рабочих на основе проведенных региональных исследований, показывающая отход от инструментальной к самореализационной мотивации и направленная на активную деятельностную позицию, повышение статуса, реализацию способностей, содержательный труд, удовлетворенность его результатами, самостоятельность, инициативу, участие в процессе принятия решений

4 Разработана типология промышленных рабочих на предприятиях региона с использованием индикаторов, наиболее показательно дифференцирующих данную группу, выявлены специфические особенности мотивации труда представителей выделенных типологических групп, учитываемые при конструировании модели идеального мотивационного механизма, способствующего развитию промышленных предприятий на современном этапе общественного устройства

5 Представлена методика индексации мотивов и стрессоров деятельности промышленных рабочих, позволяющая выявить систему доминирующих мотивов различных типов рабочих и преобладающих тормозящих факторов, на основе которых сконструирована система стимулирующих воздействий и условия их поддержания, коррекции и развития

6 Сконструирована модель конструктивно-достижительного типа промышленных рабочих, адекватная современным условиям социально-экономического развития предприятий, посредством системного преобразования мотивационного механизма; выявлены основополагающие характеристики данного типа рабочих, а также предпосылки и особенности его формирования на основе выделенных типологических групп

#### **Теоретическая и практическая значимость исследования:**

Материалы диссертационной работы могут быть использованы в ходе разработки единой теории трудовой мотивации в рамках современной социологии труда, отдельные положения, теоретические обобщения и выводы могут служить основой при составлении специализированных лекционных курсов в системе высшего и среднего образования, включены в учебные программы по курсам «Экономическая социология», «Социология труда», «Управление персоналом», «Социология управления», «Социология организаций» и т д Основные выводы и положения работы могут быть использованы в системе управления промышленных предприятий при разработке социально-экономических планов развития, а также как рекомендации в целях совершенствования системы стимулирования труда рабочих на предприятиях

**Апробация работы.** Основные положения проведенного исследования нашли свое отражение в 12-ти публикациях автора (5,6 п л , из них авторских – 4,25 п л ) и обсуждались на XIV Международной научно-технической конференции «Математические методы и информационные технологии в экономике, социологии и образовании» (Пенза, 2004), на XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, МГУ, 2006), на Всероссийском социологическом конгрессе «Глобализация и соци-

альные изменения современной России» (Москва, МГУ, 2006), на Всероссийской научной конференции «Российские регионы в условиях трансформации современного общества» (Волгоград, 14-15 сентября, 2006), на Всероссийской научной конференции «Ценности интеллигентного мира» (Магнитогорск, 2007), на ежегодных научных конференциях Волгоградского государственного технического университета

**Структура диссертации** подчинена логике решения основной цели и задач данного исследования и состоит из введения, трех глав (в каждой из которых по два параграфа), заключения, библиографического списка и приложения

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертации, рассматривается степень ее научной разработанности, формулируется цель и задачи, объект и предмет, характеризуются методы и источники исследования, излагаются основные положения, выносимые на защиту, определяются элементы научной новизны, освещается теоретическая и практическая значимость проведенного исследования

**В первой главе** – «Теоретические и методологические подходы к изучению трудовой мотивации промышленных рабочих» – систематизируются научные представления о сущности трудовой мотивации, анализируются теоретические аспекты изменения мотивации промышленных рабочих в зависимости от трансформации их статуса, ценностей, условий труда и жизни; представлена эволюция научных взглядов на трудовую мотивацию промышленных рабочих в зарубежных и отечественных источниках

**В первом параграфе первой главы** «Место, роль и структура промышленных рабочих в современном российском обществе» автор дает характеристику трансформационных изменений в России, приводящих к преобразованиям в сфере труда, быта, потребления, к глубоким, принципиальным сдвигам в сознании, экономическом поведении, социальных притязаниях, в гражданских и политических позициях людей, в состоянии трудовой мотивации работников

На рубеже XX и XXI веков рабочий класс как понятие и объект исследования практически исчез из общественного поля зрения. Автор на основе анализа немногочисленных научных источников, посвященных современному рабочему классу и его социальному облику (В.Х. Беленький, О.Л. Лейбович, Б.И. Максимов, В.В. Трушков, Н.В. Шушкова, В.А. Ядов), приходит к выводу, что, несмотря на сокращение численности промышленных рабочих вследствие изменений в структуре промышленности, технологического оснащения производства, данная группа остается одной из основных, как среди экономически активного населения (более 40% всего экономически активного населения), так и в социальной структуре общества в целом. В то же время, эта реальная группа подвержена в настоящее время существенным изменениям, затрагивающим общество в целом, что только повышает актуальность ее изучения. Автор обращает внимание на необходимость «качественных» (структуризация, повышение квалификации, омоложение и т.д.) изменений социальной группы промышленных рабочих, делая вывод о том, что наиболее полное использование потенциала рабочих является одним из факторов экономических достижений страны.

Анализ места и роли рабочего класса осуществляется автором как в рамках классических зарубежных (М. Вебер, К. Маркс) и отечественных (В.В. Бervi-Флеровский, Е.М. Дементьев, Е.В. де Роберти, В.И. Ленин, Г.С. Полляк, С.И. Солнцев, М.И. Туган-Барановский, В.М. Хвостов, В.М. Чернов и др.) теорий, так и в ракурсе таких проблем как, "рабочий на производстве", "особенности рабочего класса в России" в историческом аспекте (от начала 30-х гг. XX в. – до начала XXI вв.) (В.А. Борисов, Г.П. Бессокирная, И.З. Габидулин, В.Е. Гимпельсон, Л.А. Гордон, Б.Н. Казанцев, Э.В. Клопов, И.М. Козина, В.В. Комаровский, В.С. Магун, А.К. Назимова, В.Д. Патрушев, А.Л. Темницкий, О.И. Шкаратан и др.)

Промышленные рабочие в настоящее время не представляют собой единую сплоченную общность, которая по К. Марксу обладает классовой идентификацией, солидарностью, организованностью, сознанием общности своих интересов и своей особой исторической миссии. Поэтому уместнее говорить не о

классе, а о социальной группе, или социально-профессиональной общности, подверженной в настоящее время достаточно сильной дифференциации, основанной не только на характере экономической или профессиональной деятельности, но и на стереотипах поведения, установках, системах ценностей, мотивов

**Во втором параграфе первой главы «Эволюция научных представлений о трудовой мотивации промышленных рабочих в российских и зарубежных теоретических концепциях»** понятие мотивации рассматривается как объект изучения многих наук, в том числе философии, экономики, менеджмента, психологии, социологии и др

Философский подход исходит из того, что мотивация поведения и деятельности человека есть основополагающее начало его социального существования Экономический подход рассматривает человека как основного субъекта экономических отношений, чья деятельность влияет на условия протекания экономических процессов и зависит от них (Дж Кейнс, К Маркс, А Маршалл, Д. Рикардо, А Смит, Й Шумпетер) Мотивация в психологии – это внутренне обусловленный системой потребностей, установок, целей, ценностей динамический процесс, который активизирует деятельность индивида, детерминированную внешними событиями (А Адлер, К Левин, З Фрейд, К Хорни, Т Шибутани Л И Божович, Л С Выготский, Е П Ильин, А Н Леонтьев, В С Мерлин, В С Немов, С Л Рубинштейн, Д Н Узнадзе др ) В рамках управленческих концепций трудовая мотивация объясняется либо действием внешних для человека факторов (Б Скиннер, Ф Тейлор и т д ), либо внутренним миром человека (С Адамс, К Альдерфер, Д. Аткисон, В Врум, Ф Герцберг, Д Мак Грегор, Д Мак Клелланд, Э Лок, А Маслоу, Э Мэйо, и т д )

Современная социологическая концепция трудовой мотивации рассматривает человека как активного субъекта и конечную цель процесса всего общественного производства Поэтому возрастает значение исследования трудовой мотивации каждого отдельного человека и совокупности работников и актуальность ее модификации в соответствии с современными тенденциями

развития общества (Э. Гидденс, Т. Парсонс, Г П Бессокирная, А.Г. Здравомыслов, С Б Каверин, Ю Н Лапыгин, В С Магун, А К. Назимова, Н.Ф. Наумова, И М Попова, А Л Темницкий, О И Шкаратан, Я Л Эйдельман, В.А Ядов и др )

**Вторая глава диссертации «Характеристика современного состояния трудовой мотивации промышленных рабочих»** посвящена выявлению ключевых факторов мотивации трудовой деятельности промышленных рабочих и их трансформации в российском обществе, анализу особенностей мотивации трудовой деятельности различных типов промышленных рабочих в региональном измерении.

**В первом параграфе второй главы «Ключевые факторы мотивации трудовой деятельности промышленных рабочих и их трансформация в меняющемся российском обществе»** диссертант анализирует содержание факторов, детерминирующих трудовую мотивацию промышленных рабочих, выявляет из всего их разнообразия ключевые и показывает, как трансформируется на разных этапах общественного развития российского общества степень их влияния и структура на мотивацию труда

Исследования, проведенные среди промышленных рабочих Волгограда в 2005 и 2006 годах, показали, что для подавляющего большинства волгоградских рабочих (40-70% опрошенных рабочих) заработная плата по основному месту работы – единственный источник дохода, остальные способы извлечения дохода используются незначительно. работа на приусадебном участке (5-9% опрошенных), дополнительная занятость (4-7% респондентов) и 4-8% опрошенных рабочих надеются на помощь родственников Около 13-16% респондентов указали на дополнительные источники дохода со стороны государства или предприятия (пенсия, алименты, пособия, материальная помощь и т д ) В выборе стратегий адаптации преобладают пассивные варианты приспособления к существующим условиям социальной реальности более 80% (2005 г ) опрошенных рабочих надеялись на предприятие, на государство, на родственников,

не принимая активного участия в других формах адаптации к изменившимся реалиям хозяйственной жизни

Характерной особенностью повторного исследования явилось увеличение способов адаптации к новым условиям, указанных респондентами 13% опрошенных указали «другие» способы приспособления, помимо предлагаемых вариантов ответа (работа на дому, оказание платных услуг, распространение косметики, биодобавок и т.д.) Автор отмечает некоторое увеличение активности деятельности рабочих, направленной за пределы предприятия. Это напрямую связано со снижением уверенности рабочих в том, что собственные усилия могут серьезным образом изменить ситуацию, повысить уровень материального благополучия путем эффективной трудовой деятельности на предприятии (40-50% респондентов)

Во втором параграфе второй главы «Особенности мотивации трудовой деятельности различных типов промышленных рабочих: региональный аспект» диссертант показывает, что актуальным в настоящее время является разработка типологии промышленных рабочих для выявления специфики структуры и актуализации мотиваций различных социальных групп рабочих. Рассматривая группу рабочих как однородную совокупность, руководители предприятий игнорируют личностный аспект в применяемых стимулирующих воздействиях (различия обнаруживаются лишь с учетом профессии, специальности, квалификации). Подобный подход не способствует формированию мотивационного механизма, повышающего эффективность деятельности рабочих.

Автор, проанализировав различные научные подходы к типологизации социальных групп (П. Бурдые, Л.А. Беляева, З.Т. Голенкова, Л.А. Гордон, В.И. Ильин, А.Т. Коньков, В.В. Радаев, О.И. Шкаратан, В.А. Ядов и др.), разработал систему индикаторов социальных установок, отражающих статусную позицию, трудовые ценности, удовлетворенность различными аспектами производственной деятельности, совокупность ресурсов, отражающая жизненные шансы, источники получения дохода, наличие дотаций. Одна часть из них показывает мотивационную силу (социальные установки, ценностные ориентации, наличие

активной деятельностной позиции на предприятии), другая – ресурсное основание (социальный капитал, стратегии адаптации в условиях современности) Эта система наглядно отражает различия в мотивации труда промышленных рабочих, проявляющиеся в объеме ресурсного потенциала, отношении к труду, различных стратегиях приспособления к меняющимся условиям социума, социальном облике На основании эмпирических исследований особенностей мотивации труда группы промышленных рабочих были выявлены обобщающие критерии (ориентированность, доверие, деятельностная позиция), позволяющие выделить пять наиболее выраженных типов промышленных рабочих Первый тип – ориентированно-достижительный – доверяющий – действующий (27%), второй тип – ориентированно-достижительный – недоверяющий – недействующий (39%), третий тип – неориентированный – недействующий (8%), четвертый тип – недоверяющий – недействующий – неориентированный (10%), пятый тип – доверяющий – неориентированный – недействующий (16%)

**В третьей главе** «Конструирование модели идеального мотивационного механизма, способствующего развитию промышленных предприятий на современном этапе общественного устройства» автором разработаны система стимулирующих воздействий на мотивацию различных типологических групп промышленных рабочих, модель конструктивно-достижительного типа рабочего, мотивация которого обуславливает развитие общественного производства

**В первом параграфе третьей главы** «Разработка системы стимулирующих воздействий на бытующий мотивационный механизм различных групп промышленных рабочих» диссертант разрабатывает методику оценки преобладающих мотивов рабочих, на их основе конструируется комплекс стимулирующих воздействий, назначение которого на предприятиях сводится не только к усилению действия определенных мотивов, но и формирования новых, обогащающих мотивационную основу труда современного рабочего

В настоящее время на большинстве промышленных предприятий используются в основном стимулы, активизирующие мотивы, обеспечивающие физи-

ческую жизнедеятельность. Все другие виды стимулирования используются слабо или не используются совсем

Для определения структуры и иерархии мотивов трудовой деятельности рабочих разных групп использованы индексы, позволяющие определить как силу определенных мотивов (степень потребностного напряжения) в каждой выделенной группе рабочих, так и среднюю силу мотивации у сравниваемых групп. Диссертант представляет развернутую картину мотивации труда различных типологических групп рабочих, дополняя ее группой факторов-стрессоров (антистимулов), снижающих эффективность трудовой деятельности. Индекс силы действия конкретных стрессоров и средняя величина воздействия стрессоров в различных группах рабочих рассчитывается по разработанной автором методике.

Средняя величина силы мотивации, в общем, по группе промышленных рабочих составила 4,15 (по пятибалльной шкале), средняя величина силы воздействия стрессоров – 3,74 (по пятибалльной шкале), величина расхождения составила порядка 10%. При рассмотрении по выделенным группам рабочих пропорции силы мотиваторов и стрессоров меняются. Самый высокий процент расхождения наблюдается в пятой типологической группе (доверяющий – неориентированный – недействующий тип) – 13,73%, самый низкий – в третьей типологической группе (неориентированный – недействующий тип) – 1%, т.е. сила воздействия мотиваторов и стрессоров в этой группе практически равнозначна.

Самые высокие показатели силы мотивации наблюдаются у представителей первого типа рабочих (ориентированно-достижительный – доверяющий – действующий): индексы по всем факторам, кроме мотива причастности к предприятию имеют численное значение более 4; во второй, четвертой и пятой типологических группах рабочих слабо актуализированы мотивы продвижения, самостоятельности и инициативного подхода к труду и причастности, у представителей третьего типа слабой силой обладают мотивы продвижения по

службе, уважения товарищей по работе, взаимопомощи, чувства причастности к предприятию и удовлетворения от результатов собственного труда

Выделенные факторы-мотиваторы и факторы-стрессоры положены в основу группировки наиболее актуализированных мотивов, включающей мотив материальной заинтересованности, мотив защищенности, мотив общественной полезности, мотив коммуникации, мотив кооперации, мотив самореализации. Полученная структура актуализированных мотивов различных групп промышленных рабочих в совокупности с индексами силы каждого мотива явилась базой конструирования системы конкретных стимулирующих воздействий, учитывающей направление воздействия, силу и интенсивность стимула. Для того, чтобы система стимулирования выполняла функцию повышения мотивации рабочих необходимо ее своевременное регулирование – перегруппировка стимулов (перестановка приоритетов элементов мотивации, вызываемая соответствующими изменениями субъективных и объективных условий, ее детерминирующих), изменение их состава (добавление-устранение из состава мотивации ее отдельных элементов), величины (меры воздействия), времени, интенсивности (силы) воздействия. Вмешательство в сконструированную систему стимулирования должно быть продиктовано только наличием существенных изменений в мотивационном механизме рабочих, быть социально обусловленным, а не носить спонтанный характер.

**Во втором параграфе третьей главы «Формирование конструктивно-достижительного типа промышленных рабочих, адекватного современным условиям развития общественного производства»** диссертант доказывает, что в современных условиях развития экономики и социума целесообразно говорить о создании принципиально иного облика промышленного рабочего, наилучшим образом отвечающего объективным условиям современного этапа общественного развития. Речь идет не о модальном – реально господствующем типе, а о базисном (по В. А. Ядову), характеристика которого показывает, каким критериям он должен отвечать, чтобы общественное производство могло развиваться с максимальной эффективностью.

Существующие в настоящее время типы промышленных рабочих отражают, в основном, необходимость их приспособления к изменяющимся социокультурным условиям, различные способы реагирования на трудности и профессионально-квалификационные особенности. Ни один из вариантов типологии не содержит возможностей будущего преобразования, отражая лишь текущую, ситуативную включенность в социальную реальность. Особый социальный тип рабочих, адекватный современным условиям социально-экономического развития, можно охарактеризовать, как конструктивно-достижительный.

Содержательные характеристики этого типа и их соотнесение с существующими типологическими группами (§ 2.2) представлены на рисунке 1.

Представителям данного типа рабочих свойственны две основополагающие характеристики: наличие мотивации на достижение (ориентированность на достижение) и умения преобразовать социальную среду в доверительную (конструктивность) как самостоятельно (первый тип рабочих), так и посредством воздействия со стороны руководителей (второй, четвертый типы рабочих). Помимо конструктивных типов рабочих выделены типы обратной направленности и активности – третий тип (неориентированный – недействующий) и пятый тип (доверяющий – неориентированный – недействующий).

Сконструированный идеальный тип промышленных рабочих в силу своего принципиально иного содержания и направленности мотивационно-личностного потенциала сможет дать активный ответ среде, реально воздействовать своими практиками на преобразование социальной действительности, а для этого в структуре мотивов труда рабочих конструктивно-достижительного типа наибольшей силой должны обладать мотивы самосовершенствования (самопознания, самовоспитания), самореализации (повышение профессионализма, карьерное продвижение), а также мотивы творчества, созидания, преобразования кого-либо (обучение, воспитание) или чего-либо (рационализаторство, изобретательство).



\*Примечание Третий (неориентированный – недействующий) и пятый (доверяющий – неориентированный – недействующий) типы имеют обратную направленность и активность, поэтому в данной схеме не представлены

Рисунок 1 - Содержательные характеристики конструктивно-достижительного типа рабочих и их соотнесение с существующими типологическими группами

**В заключении** диссертации формулируются общие выводы исследовательской работы, намечаются пути дальнейшего изучения проблемы

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях

**Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук**

1 Юрова О В Типология мотивационных механизмов промышленных рабочих в современных условиях социально-экономического развития отечественных региональных предприятий / О В Юрова, И В Василенко // Известия Волгоградского государственного технического университета сборник научных статей № 7(22) / ВолгГТУ – Волгоград, 2006 (Сер Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива) Вып.4 – 0,6 / 0,3 п л

2 Юрова О.В. Основные тенденции социальной адаптации региональных промышленных рабочих в современных условиях / О В Юрова, И А Небыков // Известия Волгоградского государственного технического университета сборник научных статей № 10 (25) / ВолгГТУ. – Волгоград, 2006 (Сер Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива) Вып 5 – 0,7 / 0,4 п л

**Научные статьи в сборниках и периодических изданиях, тезисы докладов и выступлений**

3 Юрова О В Трансформация отношения к труду в свете экономических преобразований в России / О В Юрова // Математические методы и информационные технологии в экономике, социологии и образовании Сборник статей XIV Международной научно-технической конференции. – Пенза, 2004 – 0,2 п л

4 Юрова О В Рабочий класс в социальной структуре современного российского общества / О В Юрова, И А Небыков // Человек, культура, общество Межвузовский сборник научных трудов ВолгГТУ – Волгоград, 2005 - Вып 2 – 0,6 / 0,4

5 Юрова О В Перестройка системы трудовых ценностей в российском обществе / О В Юрова // Человек, культура, общество Межвузовский сборник научных трудов ВолгГТУ – Волгоград, 2005. - Вып 2 – 0,4 п л

6 Юрова О.В. Мотивация труда различных социальных групп наемных промышленных рабочих / О.В. Юрова // Человек, культура, общество: Межву-

зовский сборник научных трудов ВолгГТУ – Волгоград, 2005 - Вып 3 – 0,3

п л

7 Юрова О В Мотивация трудовой деятельности промышленных рабочих в трансформирующемся российском обществе / О В Юрова // Материалы XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». Том 1 – М Изд-во МГУ, 2006 – 0,2 п л

8 Юрова О В Характеристика современного состояния трудовой мотивации региональных промышленных рабочих / О В Юрова, И В Василенко// Тезисы докладов и выступлений Всероссийского социологического конгресса «Глобализация и социальные изменения современной России» В 16 т, Т 3 Экономическая социология и социология труда – М Альфа-М, 2006 – 0,3 / 0,15

9 Юрова О В Ключевые факторы мотивации трудовой деятельности наемных промышленных рабочих и их трансформация в меняющемся российском обществе / О В Юрова // Человек, культура, общество Межвузовский сборник научных трудов ВолгГТУ – Волгоград, 2006 - Вып 4 – 0,6 п л

10 Юрова О В Социальная дифференциация и уровень жизни наемных промышленных рабочих Волгограда / О В Юрова // Российские регионы в условиях трансформации современного общества материалы Всероссийской научной конференции, г Волгоград, 14-15 сентября 2006 года, - Волгоград Изд-во ВолГУ, 2006 – 0,3 п л

11 Юрова О В Рабочий класс – класс-гегемон вчера Кто он сегодня? / О В Юрова, А Н Потапов // Человек, культура, общество. Межвузовский сборник научных трудов ВолгГТУ. – Волгоград, 2006 - Вып 4 – 0,7 / 0,4

12 Юрова О В Иерархия жизненных и трудовых ценностей региональных промышленных рабочих в современных условиях развития общества (на примере Волгограда) / О В Юрова // Ценности интеллигентного мира сборник статей Всероссийской научной конференции / Под ред А М Арзамасцева – Магнитогорск МГТУ, 2007 – Вып 4 – 0,7 п л

ЮРОВА ОЛЬГА ВИТАЛЬЕВНА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РОССИЙСКИХ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННЫХ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Подписано в печать 11 04 2007 г Формат 60×84/16  
Бумага офсетная Гарнитура Таймс Усл печ л 1,3  
Тираж 130 экз Заказ 101

Издательство Волгоградского государственного университета  
400062, г Волгоград, просп Университетский, 100