

7
На правах рукописи



004604559

БОЙКОВ ЛЕОНИД ВАСИЛЬЕВИЧ

**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
МОТИВАЦИЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

17 ИЮН 2010

Москва – 2010

Диссертация выполнена на кафедре социологии
НАЧОУ ВПО «Современная гуманитарная академия»

Научный руководитель: кандидат исторических наук,
профессор
Таракапов Валерий Павлович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор
Маркин Валерий Васильевич
доктор социологических наук,
доцент
Кибакин Михаил Викторович

Ведущая организация: Московский городской
педагогический университет

Защита состоится «16» июня 2010 г. в 11 часов на заседании диссертационного совета ДМ 521.003.01 по присуждению ученых степеней доктора и кандидата философских и социологических наук при Современной гуманитарной академии по адресу: 115114, г. Москва, ул. Кожевническая, 3, зал диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Современной гуманитарной академии по адресу: 109029, Москва, ул. Нижегородская, д. 32.

Автореферат разослан «14» мая 2010 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат философских наук



Н.В.Черепанова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования вызвана тем, что перевод экономики страны на инновационный путь развития невозможен без совершенствования системы социального управления, составной частью которого являются социальные механизмы мотивации трудоспособного населения. Основную роль в реструктуризации и повышении эффективности отечественной экономики должны сыграть инженерно-технические работники (ИТР), как специфическая группа, состоящая из высококвалифицированных профессионалов и специалистов. Но для того, чтобы отвечать современным требованиям, эта группа должна быть высокомотивированной на повышение своей квалификации и достижение высоких показателей в профессиональной деятельности.

Актуальность проблемы трудовой мотивации в настоящее время не оспаривается ни наукой, ни практикой социального управления, так как от ее решения зависит не только состояние социальной и творческой активности работников, но и конечные результаты деятельности любой социальной организации.

Актуальность темы исследования возрастает и в связи с тем, что, несмотря на мировой финансово-экономический кризис и кризисные явления в экономике, государства не отказались от решения комплекса задач, намеченных в «Концепции развития Российской Федерации до 2020 года»¹ и «Казахстан 2030»². В частности, в этом документе определяется цель: производительность труда за десять лет должна увеличиться в четыре раза. Безусловно, такая задача не может быть решена без высокомотивированных профессионалов и специалистов, составляющих ядро ИТР.

Необходимость решения комплекса проблем в области управления мо-

¹ Путин В.В.

¹Выступление на заседании Государственного совета. О стратегии развития России до 2020 года. Президент России. – Официальный сайт: <http://president.kremlin.ru/text/appears/2008/02/159528.shtml>

² Назарбаев Н.А. Казахстан – 2030. – Алматы: Юрист, 2005. – 132 с.

тивацией ИТР непосредственно связана и с тем, что к функционированию в условиях рыночной экономики управленческие кадры оказались недостаточно приспособленными. Сложившаяся ситуация требует научного разрешения проблемы управления мотивацией деятельности ИТР, как социальной группы, занимающей центральное место в производственном процессе.

Актуальность исследования в значительной степени обусловлена расширением социальной базы управления, связанным с активизацией институтов гражданского общества. Изменения в фундаментальных основаниях социального управления требуют пересмотра теоретической базы, поиска новых схем и моделей, введения передовых технологий и постоянного совершенствования механизмов управленческого воздействия.

Актуальность темы диссертации обусловлена и степенью ее разработанности в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Проблема мотивации людей на труд в различных сферах общества рассматривалась в трудах социологов и специалистов в области научного управления: К. Маркса, Г. Спенсера, М. Вебера, Э. Дюркгейма, П. Сорокина, З. Фрейд, П. Бурдьё, П. Бергера, Т. Лукмана.³ В западной социологии к началу XX века мотивационная теория развивалась одновременно с развитием научного менеджмента и индустриальной социологии (А. Маслоу, Д. Макгрегор, Я. Алстед, Ф. Херцберг, М. Майнер, В. Врум).⁴

В советской социологии поиск путей повышения заинтересованности работников в эффективной трудовой деятельности был предпринят в 1920-е

³ Маркс К., Энгельс Ф. и революционная Россия. – Ама-Ата Казахстан Т-3, 1967. – 680 с.; Спенсер Г. Общество как организм // Социология. – Л., 1926. – 655 с.; Вебер М. Основные социологические понятия. М.: Прогресс, 1990. – 808 с.; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: Метод социологии. – М.: Канон, 1996. – 431 с.; Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». – М.: Современные проблемы, 1925. – 98 с.; Сорокин П.А. Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп // Статьи разных лет. – М.: Наука, 1994. – С. 333-355; Бурдьё П. Социология политики: Пер. с фр./Сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко / - М.: Socio-Logos, 1993. – 336 с.; Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М: Медиум, 1995. – 323 с.

⁴ Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. – СПб.: Евразия, 1999г. – 351 с.; Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования. – 1995. № 1. С. 146-151.; Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации // Социологические исследования. – 2002, № 9. –С. 19-24 Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждения к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. – 1990. № 1. –С. 67.; Врум В. Труд и мотивация. – М., 1964. – С. 161.

гг. (В.И. Ленин, Н.А. Витке)⁵. Разработка мотивационных теорий осуществлялась на стыке психологии и педагогики (С.Л. Рубинштейном, Л.С. Выготским, А.Н. Леонтьевым).⁶

К началу 1940-х гг. исследования в этой области в СССР были свернуты. Возрождение интереса к проблеме мотивации и стимулирования трудовой деятельности в отечественной социологической литературе произошло лишь в 1970-1980-е гг. (М.С. Каган, С.Н. Леонтьев, В.Г. Подмарков, В.В. Радаев, Ф.Н. Щербак, В.А. Ядов).⁷ В трудах этих ученых рассматривались мотивационные механизмы и методы стимулирования труда применительно к нерыночным формам хозяйствования.

В постсоветский период эти проблемы анализировались применительно к формирующейся рыночной экономике (Л.И. Абалкин, Р.Ф. Абдеев И.Ф. Беляева, Е.Т. Гайдар, Р.А. Яковлев, Л.С. Шаховская).⁸ В работах того времени были определены проблемы в организации стимулирования работников, связанные с переходом от плановой экономики к рыночной (Р. Марра, Г. Шмидт и др.).⁹ Из исследований последних лет следует отметить работы С.А. Гапцова, А.И. Мордвинцева, П.А. Фомина, Л.С. Шаховской, А.П. Егорши-

⁵ Ленин В.И. Как организовать соревнование? // Ленин В.И. Избранные произведения в четырех томах. - М.: Политиздат, 1986. - 585 с.; Ленин В.И. Великий почин // Ленин В.И. Избранные произведения в четырех томах. - М.: Политиздат, 1986; Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. - М.: «Экономика», 1972. - 478 с.; Витке Н.А. Организация управления в индустриальное азвитие. - М.: Изд-во РАГС, 2003. - 430 с.

⁶ Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с.; Выготский Л. С. История развития высших психических функций. // Психология развития человека. - М.: Эксмо, 005. - 1136 с.; Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. - 916

⁷ Каган М. С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа). - М.: Политиздат, 1974. - 328 с.; сонтьев А.Н. Потребность, мотивы и эмоции//Психология эмоций. - М.: Изд-во ЛКИ, 2007. -312 с.; Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе: Проблемы социологии труда. - М.: Экономика, 1982. - 218 с.; адаев В.В. Потребности как экономическая категория социализма. - М.: Мысль, 1970. - 238 с.; Щербак .Н. Стимулы трудовой деятельности: Методол. аспект. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. - 280 с.; Ядов В.А. тиошение к труду: концептуальная модель и реальные тсанденции // Социологические исследования. - 1983. 3. -С. 66-74.

⁸ Абалкин Л. И. На перепутье. - М.: Институт экономики РАН, 1993 - 247 с.; Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации М.: ВЛАДОС 1994г. - 335 с. Беляева И.Ф.Трудовая мотивация. Научный борник. - М.: Институт труда, 2002.- 198 с.; Гайдар Е.Т. Государство и эволюция. - М.: Евразия, 1995. - 205 .; Яковлев Р. А. Концепция реформирования заработной платы. - М.: НИИ труда, 1998. - 125 с.; Шаховская I.С. Мотивация труда в переходной экономике. - Волгоград: Перемена, 1995. - 208 с.

⁹ Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. - М.: МГУ, 000. - 740 с.

на, Е. Ильина, А.Я. Кибанова, И.А. Баткаевой, Г.П. Гагаринской, В.С. Магуна, А.Н. Ершова, А.А. Афанасьева.¹⁰

Особый интерес представляет монография В.А. Ядова и Н.Г. Здравомыслова «Человек и его работа в СССР и после», где представлены результаты сравнительного исследования отношения к труду в советский и постсоветский периоды (1970- 2000-х гг.).¹¹

Изучению кадровой политики как фактора повышения мотивации персонала к труду посвящены работы С.М. Вайнштока, В.А. Дятлова, Т.Г. Исламшина, О.А. Максимовой, Г.Р. Хамзина, В.А. Крюкова, А.Е. Севастьяновой, В.В. Шмата, Р.Р. Шагиева, Н.А. Дьяковой,¹² а также казахстанских и следователей Б.К. Дарменова, Л.Н. Касымова, Т.И. Мухамбетова, А.М. Омрова, Н.К. Мамырова.¹³

Таким образом, анализ научных источников позволяет сделать вывод том, что отечественными и зарубежными учеными были изучены многие аспекты темы диссертационного исследования. Тем не менее, несмотря на большое количество трудов, посвященных мотивации, применительно к инженерн

¹⁰ Агапцов С.А., Мордвицев А.И., Фомин П.А., Шаховская Л.С. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Высшая школа 2003.-187 с.; Егоришин А.П. Управление персоналом. - Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.; Ильин Е. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2003. – 502 с.; Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособ. / Под ред. А.Л. Кибанова. Самара: Самарский гос. тех. ун-т, 2001.- 77 Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных исследований 1990-х гг.) // Россия: трансформирующееся общество/ под ред. В.А. Ядова. - М.: КАНОН ПРЕСС-Ц, 2001. – С. 430-448; Ершов А.Н. Социальные ресурсы местного самоуправления (опыт социологического анализа). - Казань: ГУП полиграфическо-издательский комплекс Идел-Пресс, 2001. - 320 с.; Афанасьев А. А. Социально-экономические и организационные методы активизации творческого труда : Дис. канд. экон. наук : 08.00.07 : Москва, 2000. - 166 с.

¹¹ Ядов В.А., Здравомыслов Н.Г. Человек и его работа в СССР и после. - М.: Аспект Пресс, 2003.- 485

¹² Вайншток С.М. Организационно-управленческие процессы в нефтяной промышленности // Социологические исследования. - 2002. № 7. - С. 42 - 47; Дятлов В.А. Актуальные вопросы управления персоналом. - М.: Нефть и газ, 2001. - 577 с.; Исламшина Т.Г., Максимова О.А., Хамзина Г.Р. Дифференциация ценностных ориентаций студентов // Социологические исследования. - 1999. № 8. - с. 132-136; Крюков В. Севастьянова А. Е., Шмат В. В. Нефтегазовые территории: как распорядиться богатством (Текущие проблемы и формирование условий долговременного устойчивого социально-экономического развития). – Новосибирск - Тюмень, ИЭОПН - Юридическая фирма “Бизнес и Право”, 2005. - 368 с.; Шагиев Р.Р., Дьяконо Н.А. Человеческие ресурсы нефтегазовых компаний. - М.: Институт нефтегазового бизнеса, 2002. -292 с.

¹³ Дарменова Б.К. Социология управления. — Алматы: Экономика, 2006. – 140 с.; Касымова Л.К. Экономическая социология. — Алматы, 2007. – 181 с.; Мухамбетов Т.И. Мотивационные механизмы управления трудом.— Алма-Ата: Гылым, 2007. – 128 с.; Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления. - М.: Политиздат, 1987. – 366 с.; Мамыров Н.К. Менеджмент и рынок: казахстанская модель. Алматы:Қазақ энциклопедиясы, 2008. – 432 с..

техническим работникам (ИТР) эта проблема рассматривалась фрагментарно. Данная специфическая социальная группа вообще выпала из поля зрения теоретиков и практиков социального управления. Вопросы о том, каково состояние мотивации деятельности ИТР, как осуществляется управление ею в социальных организациях и каким образом можно повысить эффективность управленческой деятельности в этой сфере исследованы недостаточно.

Это позволило определить в качестве цели **диссертационного исследования** выявление специфики управленческого воздействия на мотивацию ИТР с точки зрения социологии управления.

Цель исследования обусловила содержание **научной задачи**: уточнение теоретико-методологических основ управления мотивацией деятельности ИТР, определение его основных социальных механизмов и способов, научное обоснование основных путей повышения эффективности управленческой деятельности в этой сфере.

Объектом диссертационного исследования является мотивация деятельности ИТР как социальный процесс. **Предметом** - социальное управление мотивацией деятельности инженерно-технических работников.

Гипотеза исследования:

Для повышения эффективности промышленного производства большое значение имеет состояние социального управления мотивацией деятельности ИТР. Совершенствование управленческой деятельности в этой сфере позволит повысить производительность труда, преодолеть многие негативные явления и процессы, перевести предприятия на инновационный путь развития.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть мотивацию деятельности ИТР в качестве объекта социального управления, раскрыть его сущность и содержание.

2. Определить сущностные черты ИТР как социально-профессиональной группы, определить ее место в социальной структуре общества.

3. На основе социологического исследования определить состояние управления мотивацией деятельности ИТР в социальных организациях (промышленных предприятиях).

4. Провести сравнительный анализ практики управления мотивацией деятельности ИТР, оценить ее состояние, выявить возможные проблемы и противоречия, препятствующие эффективной управленческой деятельности.

5. Выявить и обосновать рациональные способы совершенствования системы управления мотивацией ИТР.

6. Разработать современную модель управления мотивацией деятельности ИТР на промышленных предприятиях.

Теоретико-методологической основой диссертационной работы являются труды отечественных и зарубежных социологов, принципы и подходы, разработанные учеными, специализирующимися в области социального управления, мотивации и стимулирования труда.

Для решения научной и исследовательских задач, проверки гипотез использовались методы исследования: анкетный и экспертный опросы, анализ документов, фокус-группы, структурно-функционального, факторного контекстуального, латентно-структурного анализа, вторичного анализа результатов социологических исследований.

Эмпирической базой диссертации явились результаты социологического исследования, проведенного автором на предприятиях цветной металлургии, работающих по совместным проектам Российской Федерации и Казахстана (ТЭК «УралМедьПром», СП «Уралэнерго», в АО «Казцинк», ТО «Новое время»). Генеральная совокупность составила 4250 респондентов выборка – 915 респондентов. Кроме того, был проведен анкетный опрос группы студентов-заочников филиалов СГА в г. Новосибирске и г. Усть-Каменогорске, занимающих должности ИТР. Данные, полученные в ходе опроса, сравнивались с статистическими материалами, опубликованными в специальных изданиях и периодической печати в 2005 – 2009 годах.

Социологическое исследование было проведено в период 2006 – 20

гг. в три этапа:

I-й - 2006-2007 гг. Системное описание характера, сущности и особенностей социального управления процессом формирования мотивации деятельности ИТР; разработка и уточнение программы социологического исследования, а также его инструментария, проведение пилотажного исследования.

II-ой - 2007-2008 гг. Конкретное исследование по выявлению современного состояния мотивации ИТР и обоснования эффективности системы социального управления этим процессом.

III-ий - 2008-2009 гг. Обработка и сравнительный анализ первичной информации, определение путей и разработка практических рекомендаций по повышению эффективности системы управления мотивацией ИТР.

При подготовке и проведении исследования использовался опыт работы автора на производстве и в образовательных учреждениях.

Достоверность и научная обоснованность теоретических выводов и практических рекомендаций обеспечивается: - проведением исследования в соответствии с принципами научности, социально-исторического детерминизма, объективности, системности, комплексности, преемственности и непротиворечивости социологического анализа; - репрезентативностью выборки; - использованием методов, адекватных цели и задачам исследования; надежностью эмпирической информации, полученной с применением совокупности исследовательских процедур и способов сбора, обработки измерения исходных данных; - использованием данных социологических исследований, проведенных в России с 2005 по 2008 гг.; - широкой источниковой базой.

Научная новизна результатов исследования:

- вскрыта сущность социального управления процессом мотивации ИТР, дана авторская формулировка основных понятий темы;

- выявлены сущностные черты ИТР как специфической социально-профессиональной группы, определено ее место в социальной структуре общества;

- определены и обоснованы показатели эффективности социального управления мотивацией деятельности ИТР;

- установлены основные проблемы и противоречия социального управления мотивацией деятельности ИТР;

- сформирован комплекс мер по совершенствованию системы управления мотивацией деятельности ИТР на промышленных предприятиях;

- разработана современная модель управления мотивацией деятельности ИТР.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что разработанные и обоснованные автором научные положения существенно дополняют предметную область социологии управления, восполняют ряд существенных пробелов в социологическом осмыслении и практическом решении ряда важных проблем повышения мотивации деятельности ИТР. Эти положения могут служить теоретической основой создания и совершенствования системы социального управления на промышленных предприятиях.

Практическая значимость работы заключается в том, что основные положения и результаты диссертационного исследования могут найти применение в современных организациях различных форм собственности для совершенствования системы социального управления мотивацией деятельности ИТР. Они позволяют создать на предприятиях эффективную систему социального мониторинга мотивационной сферы сотрудников и значительно повысить эффективность управленческой деятельности. Материалы диссертации могут быть использованы при подготовке и переподготовке управленческих кадров, что может значительно повысить их качество.

Положения, выносимые на защиту:

1. Мотивация это система внутренних и внешних факторов, вызывающих и направляющих деятельность и поведенческие реакции людей в заданном (со-

циально-значимом) направлении. Мотивация деятельности ИТР – это относительно стабильный комплекс мотивов, сформированных на основе осмысления и оценки различных моделей поведения для достижения предполагаемых результатов. Управление мотивацией представляет собой целенаправленное систематическое воздействие на основные элементы мотивационного процесса (потребности, установки, интересы) в целях создания побудительных причин к совершению личностью или социальной группой определенных действий в интересах той или иной социальной организации или общества в целом. Это процесс формирования внутренних и внешних условий, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его активность в нужную для социальной организации сторону, регулирующих интенсивность и границы деятельности, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность для достижения определенных целей.

2. ИТР – это специфическая социальная группа, представляющая собой значительный по численности слой населения, пребывающего в трудоспособном возрасте, который включает лиц, имеющих высшее, незаконченное высшее, средне-специальное образование, работающих по найму на реальных или номинальных инженерных и технических должностях. Она состоит из ядра специалистов и профессионалов высокой квалификации. Инженерно-технические работники составляют ту часть персонала предприятия, которая непосредственно осуществляет организацию и руководство технологическими процессами на низшем и среднем уровнях социальной организации.

3. Мотивация деятельности ИТР определяется содержательными характеристиками труда, стремлением сотрудников к самореализации личностного потенциала и повышению социального статуса. На нее существенное влияние оказывают такие факторы как: содержание, условия, социальная значимость труда и удовлетворенность уровнем оплаты, возможность карьерного роста, состав коллектива, престиж занимаемой должности.

4. Новая парадигма социального управления мотивацией ИТР предполагает своевременное реагирование на внешние и внутренние вызовы, использование

интеллектуального и физического потенциала исполнителей, переход к инновационным формам и способам воздействия, требующего не только постоянного обновления продукции, технологий, но и структуры трудовых ресурсов, повышения организационной культуры.

5. Современная система управления мотивацией ИТР может создаваться как на макроуровне, так и на уровне отдельных социальных организаций. Механизм мотивации состоит из трех подсистем: управляющей, управляемой и инструментально-технологической. Все подсистемы тесно взаимосвязаны друг с другом, с входящими в них элементами механизма и представляют собой единое целое. Отдельные компоненты подсистем, в свою очередь, имеют признаки системности.

6. В основу системы управления мотивацией деятельности ИТР на промышленных предприятиях может быть положена синтетическая мотивационная модель, позволяющая в полной мере использовать наиболее эффективные социальные механизмы управленческого воздействия.

Апробация и реализация результатов работы. Основные результаты диссертационного исследования были апробированы на предприятиях: С «Уралэнерго», ПТК «УралМедьПром», ТОО «Новое время», АО «Казцинк» внедрены в практику работы с кадрами ИТР в ТОО «Новое время» и ПТ «УралМедьПром». Теоретические положения, разработанные в диссертации обсуждались на Международной научно-практической конференции 19 апреля 2007 г. (г. Усть-Каменогорск. Восточно-Казахстанский государственный технический университет); Международной научно-практической конференции 27-28 января 2006г. (г. Тараз. Казахстанско-Российский Университет Международной научно-практической конференции 28-29 марта 2009г. (г. Усть-Каменогорск. Восточно-Казахстанский государственный технический университет).

Результаты работы практически внедрены на предприятиях ПТ «УралМедьПром» и ТОО «Новое время» при проведении обучения и аттестации ИТР.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав (шести параграфов), заключения, библиографического списка и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются объект и предмет, цель и задачи исследования, дается анализ состояния научной разработанности проблемы, формулируются основная гипотеза и положения, выносимые на защиту, показывается научная новизна, практическая значимость работы и апробация полученных результатов.

В первой главе «Теоретико-методологические основы управления мотивацией деятельности» на основе анализа современных мотивационных теорий уточняется сущность и содержание основных категорий исследуемой проблемы, рассматривается специфическая группа инженерно-технических работников, раскрываются ее характерные черты.

В первом параграфе первой главы «Мотивация деятельности как объект социального управления» представляются и обосновываются понятия «мотивация деятельности» и «управление мотивацией деятельности», определяется их содержание и структурные элементы. Анализ источников позволяет определить мотивацию как систему внутренних и внешних факторов, вызывающих и направляющих деятельность и поведенческие реакции людей в заданном (социально-значимом) направлении. Это совокупность внутренних и внешних стимулов, вызывающих у человека или социальных групп потребность в деятельности, направленной на достижение определенных целей. В структурном отношении она состоит из следующих элементов: 1) побуждение к действию; 2) динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; 3) способность человека удовлетворять свои материальные потребности. Она определяется, с одной стороны, стимулами, идущими от органических (естественных) и социальных потребно-

стей, а, с другой - обусловлена влиянием нормативного аспекта, предоставляющего человеку возможность выбора.

Основными элементами мотивационного процесса являются потребности, социальные установки и интересы людей, целенаправленное систематическое воздействие на которые составляет основное содержание социального управления мотивацией. Теория и практика управленческой деятельности имеет четкую ориентацию на личность, рассматривая работника как главный, базисный элемент, образующий производственную группу, а затем и социальную организацию. Принципиально важным является достижение гармоничного баланса между теорией и практикой управления мотивацией, где первая компонента позволяла бы руководителям решать не только задачи анализа реальных проблемных ситуаций, проведения различных прикладных исследований обучения персонала и др., но и крайне актуальные прогнозно-проектные. В связи с этим делается вывод, что существующие социальные практики являются бесконечно более многообразными, нежели современное содержание теории мотивации, которое может и должно совершенствоваться, соответствуя явлениям и процессам, наблюдающимся в деловой сфере жизни общества.

Во втором параграфе первой главы «ИТР как социально-профессиональная группа в социальной структуре общества» на основе анализа выявляются специфические черты этой социальной группы, раскрывается ее структура и функции. Инженерно-технические работники составляют ту часть персонала предприятия, которая непосредственно осуществляет организацию и руководство технологическими процессами на низшем и среднем уровнях социальной организации. При этом основанием для отнесения работников к ИТР является не наличие каких-либо властных полномочий и не образование, а занимаемая должность, непосредственно связанная с организацией и техническим обеспечением производственного процесса. Представители ИТР, как правило, относят себя к среднему социальному слою. Хотя в своем большинстве они не смогли адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности, но еще не потеряли надежды на

лать это. В некоторой степени они, как представители среднего класса, являются основой стабильности любой социальной организации и общества в целом. Проблема состоит в том, что ни по одному критерию, разработанному для определения среднего слоя М. Вебером (доход, власть, престиж) ИТР не соответствуют. Не является она и единой социально-профессиональной группой, поскольку рассредоточена по всем без исключения отраслям производственной и непроизводственной сферы. Более того, в большинстве случаев инженерно-техническими работниками рассматриваемые люди считаются лишь номинально, поскольку выполняемая ими работа не требует инженерной (научной, технической и т.п.) квалификации. Пожалуй, наиболее близким по содержательному наполнению для выражения сущности ИТР может оказаться термин «когорта», т.е. группа людей в обществе, на чью жизнь наложило отпечаток какое-либо общее для всех них событие или обстоятельство. Но общие для представителей этой группы, судьбоносные обстоятельства не являются каким-либо четко очерченным во времени событием. Роднит их политика советского руководства в социально-трудовой сфере: советское государство предоставило им возможность получить высшее образование, а затем обеспечило такую гарантированную занятость, которая способствовала их деквалификации. Речь идет о т.н. «скрытой безработице», возникшей в результате необоснованного увеличения работников с высшим и средне-специальным образованием вне зависимости от потребностей народного хозяйства.

ИТР, составляющая 20% трудоспособного населения Казахстана, крайне неоднородна по своему составу. Ее меньшую часть составляют высококвалифицированные специалисты-профессионалы, востребованные на производстве. Они выдержали периоды социально-политической и экономической нестабильности, острые кризисные явления 90-х годов и сохранили приверженность избранной профессии. Можно утверждать, что именно на них в настоящее время держится казахстанское производство. Хотя значительная их часть - специалисты в области высоких технологий, выехала за

рубеж. И сегодня отток квалифицированных специалистов из Казахстана достаточно высок, поскольку в собственной стране люди не находят для себя работы, достойной их квалификации. Вузы по-прежнему выпускают большое количество студентов, но высокотехнологичные производства стоят, поэтому институты фактически работают вхолостую. В связи с тем, что значительная часть ИТР задействована в производственном процессе лишь формально и работает неэффективно, возникает проблема повышения мотивации их деятельности.

Во второй главе - «Состояние и проблемы управления мотивацией деятельности ИТР» - на основе результатов социологического исследования проводится анализ управленческой деятельности по повышению мотивации инженерно-технических работников на промышленных предприятиях, выявляются проблемы, препятствующие эффективному социальному управлению в этой сфере.

В первом параграфе второй главы – «Социологическое исследование мотивации деятельности ИТР: основные показатели и результаты» – дается комплексная оценка состояния мотивации ИТР на исследуемых объектах (промышленных предприятиях). В ходе исследования были установлены существенные различия в отношении респондентов к труду. Большинство из опрошенных придерживались прагматического убеждения, что труд на данном предприятии не только служит средством заработка, но и является одним из путей реализации важнейших социально-психологических потребностей человека - в деловой активности, общении, самореализации, самоутверждении и т.д. Было установлено, что межличностные отношения в исследуемых социальных организациях далеки от желаемых, и у исполнителей имеется множество различных претензий, в том числе, и к профессионализму руководителей. Это свидетельствует о недостаточном авторитете руководителей основных структурных подразделений предприятий, а, следовательно, и об ограниченности их влияния на ценностные ориентации и социальные установки подчиненных. ИТР предприятий

имеют вполне активную позицию: они ожидают справедливости и профессионализма от руководителя, доверия и уважения по отношению к себе. По их мнению, руководитель должен информировать коллектив о делах предприятия, способствовать его развитию и процветанию, а также создавать условия для личной профессиональной перспективы и карьерного роста. Это говорит о том, что необходимость повышения мотивации деятельности, осознает большинство респондентов. Однако руководители не в полной мере понимают важность этой работы и недооценивают ее. Высшие цели организации (предприятия, компании, фирмы) доводятся в среднем до 48 % инженерно-технических работников, а 52 % такой информацией не обладают. При этом прослеживается тенденция роста этого показателя от низшего к высшему уровню управления: высшие цели и цели подразделений доведены до 20,6 % исполнителей, до 46,6 % низового звена управления, до 61,3 % среднего звена управления и до 100 % высшего звена. Методом фокус-группы было выявлено, что эффективных условий, для формирования лояльности работника на предприятии не существует, а организационная культура находится на не достаточно высоком уровне и не оказывает положительного влияния на реструктуризацию производственной деятельности. Мотив "интересная работа" в сочетании с ориентацией на дружный коллектив отмечен лишь среди служащих, но не среди ИТР. Социальная значимость отношения к труду как критерия оценки работника в производственном коллективе за последние годы существенно снизилась. В целом можно отметить, что совокупность признаков мотивации к активному трудовому поведению респондентов отличается неустойчивостью. Относительно стабильную мотивацию имеют работники, чье отношение к профессиональной деятельности основано на патерналистских ожиданиях. Предпочтения, основанные на уравнилельных тенденциях, образуют устойчивую структуру, однако степень их распространенности постепенно снижается, что объясняется их естественной убылью и приходом на производство молодежи, имеющей совершенно иные ценностные ориентации. Тот факт, что

такие работники отличаются высокой неудовлетворенностью результатами собственной деятельности свидетельствует о том, что ситуация на производстве далека от совершенства, а руководители не эффективно управляют мотивацией подчиненных.

Во втором параграфе второй главы «Сравнительный анализ практики управления мотивацией деятельности ИТР: состояние, проблемы и противоречия» оценивается состояние управленческой деятельности по повышению мотивации инженерно-технических работников. Системный подход предполагает управление мотивацией работников на всех уровнях (личностном, групповом, организационном) и включает совокупность взаимосвязанных элементов (изменение поведения сотрудников, перестройка содержания их работы, управление по целям и т.д.). Однако, как показало исследование, большинство руководителей не уделяют этой области управленческой деятельности должного внимания и занимаются решением данной проблемы от случая к случаю, что обусловлено как объективными, так и субъективными факторами. Тем не менее, ряд руководителей предприятий начинают осознавать важность управления мотивацией инженерно-технических работников. Однако данный процесс не имеет массового характера. Зачастую эти усилия не достигают желаемых результатов из-за недостаточного внимания к корпоративной (организационной) культуре, к человеку, к системе отношений в коллективе, к социально-психологическому климату, к чувству приверженности работников к своему предприятию, а также к ряду других социально-психологических факторов, составляющих основу мотивационной структуры. Отсюда следует, что необходима новая парадигма управления, в которой бы учитывалось все многообразие факторов, от которых зависит мотивация деятельности инженерно-технических работников и их подчиненных. Новая парадигма должна предусматривать умение руководства приспосабливаться в постоянно меняющейся внешней среде, своевременно реагировать на внешние и внутренние вызовы, в полной мере использовать интеллектуальный и трудовой потенциал исполнителей, и в первую очередь –

ИТР. Кроме того, она должна быть основана на качественно-новых принципах, предусматривать полный отказ от технократического и переход к инновационному управлению, требующему постоянного обновления продукции, технологии, структуры трудовых ресурсов, повышения их мотивации и организационной культуры. Ныне существующая система управления мотивацией деятельности ИТР не в полной мере учитывает динамику ценностей этой специфической социальной группы и поэтому неэффективна. Руководители предприятий не умеют в полной мере использовать всю совокупность моральных и материальных факторов для достижения целей социальной организации. Однако без этого перевод экономики страны на инновационный путь развития не представляется возможным.

В третьей главе «Пути повышения эффективности социального управления мотивацией деятельности ИТР» обосновываются основные пути совершенствования управленческой деятельности по повышению уровня мотивации деятельности инженерно-технических работников.

В первом параграфе третьей главы «Современная модель управления мотивацией деятельности ИТР» на основе сравнительного анализа ряда известных мотивационных моделей разрабатывается синтетическая модель управления мотивацией инженерно-технических работников, как основа новой, более эффективной системы управления этим процессом. Современное социальное управление невозможно без применения метода моделирования, сущность которого состоит в создании мысленного образа управляющей подсистемы и, на основе сравнительного анализа с системой реальной, разработке комплекса мер по совершенствованию управленческой деятельности. Анализ этих проблем свидетельствует о том, что руководители исследуемых предприятий не обладают навыками моделирования управленческого процесса. Практически на каждом из них существует своя модель мотивации работников, не имеющая ничего общего с научным подходом к решению этой проблемы, что крайне негативно сказывается на эффективности управления в целом. Разнообразие моделей только

усложняет ситуацию. Кроме того, отображение системы управления мотивацией в «идеальной» модели позволяет описать функционирование, как отдельных ее составных частей, так и всей системы. Отсюда следует, что важным направлением деятельности управленческих звеньев должно стать внедрение в практику управленческой деятельности теоретических конструкций управления мотивацией на предприятиях на основе учета специфики их производственной деятельности и социально-психологических особенностей трудовых коллективов.

При моделировании системы управления мотивацией деятельности ИТР, по мнению автора, необходимо учитывать, что современная методология требует отхода от позиции, согласно которой поведение работника хорошо описывается в рамках классической рациональности, концепции «экономического человека», максимизирующего собственную выгоду, поскольку в данной концепции упускаются из виду другие типы поведения. Поведение, ориентированное на убеждения, нормативное, иерархическое, эмоциональное, не укладываются в рамки классической рациональности. Эти его виды не направлены на внешнюю цель или выходят за ее рамки, осуществляются без расчета на вознаграждение (хотя могут быть вознаграждены). Но именно они составляют основу неклассической рациональности.

Анализ показывает, что особого внимания для организации эффективного управления заслуживает синтетическая модель мотивации. Она включает элементы ряда известных мотивационных теорий. В ее основе лежит положение о том, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей, а сложным социально-психологическим феноменом, управление которым требует от руководителей специальной подготовки и научного, творческого подхода. Ее центральным элементом являются ценности. Результативный труд и справедливое вознаграждение за него ведут к росту удовлетворенности работника, улучшению социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Характерно, что в данной модели производственный процесс предстает не столько как техническая, сколько как социальная реальность. Подобное понимание деятельности требует обращения к проблеме человеческих ценностей и расширения понятийного аппарата деятельностного подхода. Оборудование, инструменты, предметы труда, технологии включаются в трудовую деятельность работника опосредованно. Объективные свойства этих элементов, преломляясь через призму ценностных ориентаций, обретают в рамках конкретного трудового процесса различную значимость. Исследование показывает, что большинство представителей ИТР как специфической социальной группы имеют мотивационное ядро, которое, как правило, основано на высокой (в их понимании) заработной плате и общественном признании значимости их деятельности. Анализ показывает, что для управления мотивацией профессиональной деятельности ИТР серьезной проблемой является низкий престиж данных профессий, что зачастую приводит к ухудшению кадрового обеспечения предприятий (дисбалансу половозрастного, квалификационного состава), и, кроме того, падению профессионального и личностного самоуважения работников. Признаками кризиса профессиональной мотивации является тот факт, что мотивы, связанные с специфическими видами деятельности не входят в мотивационное ядро. А это влечет за собой резкое снижение кадрового потенциала. Построение синтетической модели мотивации, как оптимального мысленного образа управления ею, позволит, по мнению автора, решить ряд важных проблем, накопленных в этой области управленческой деятельности

Во втором параграфе третьей главы «Совершенствование системы управления мотивацией ИТР» предлагаются меры по повышению эффективности социального управления мотивацией деятельности инженерно-технических работников. Исследование дает основание утверждать, что в настоящее время трудно говорить о существовании на большинстве исследуемых объектах какой-либо определенной системы управления мотивацией ИТР. Речь может идти лишь об отдельных элементах стимули-

рования деятельности, но не о системе. Бессистемность в работе с данной профессиональной категорией крайне негативно сказывается на производственном процессе, что является неприемлемым для перевода предприятий и всей экономики страны на инновационные рельсы. Следовательно, такую систему необходимо создавать и повышать эффективность ее функционирования. В целом систему управления мотивацией деятельности ИТР можно представить как взаимосвязь трех подсистем (управляющей, управляемой и инструментально-технологической) и их элементов на основе принципа обратной связи. По мнению автора, в системе управления мотивацией деятельности ИТР нельзя придать приоритетное значение только какой-либо одной подсистеме, каждая из них играет важную роль, все подсистемы тесно взаимосвязаны друг с другом и с составляющими их элементами и представляют собой системную целостность. В свою очередь, и отдельные компоненты подсистем имеют признаки системности - целостность, иерархичность, взаимодополнение и др. Совершенствование системы социального управления мотиваций ИТР предполагает решение проблемы вознаграждения и стимулирования труда (как материального, так и морального), что предполагает разработку и реализацию комплексной системы мотивации и стимулирования. При ее создании первостепенное значение приобретает четкое осознание ее целей. Ими могут быть: достижение высокого уровня организации процесса социализации, мотивирование сотрудников к достижению требуемого качества работы, привлечение высококвалифицированных кадров, стимулирование профессионального роста и повышения квалификации, удовлетворение потребностей работников и на этой основе формирование приверженности, предупреждение появления демотивирующих факторов. Еще одним важным направлением повышение эффективности управления мотивацией является совершенствование подсистемы методов управленческого воздействия. Методы различаются характером используемых средств, алгоритмом, направленностью, непосредственным объектом воздействия.

Специально выделяют и рассматривают методы проведения организационных изменений, методы организационного развития. Для повышения эффективности мотивации деятельности ИТР немаловажное значение имеет и признание ценности достигнутых организацией успехов в сравнении с результатами других организации, помогающее понять кто и чем именно «организованнее» и сплоченнее. Современный руководитель для решения задач организации также может использовать создание производственных групп на основе применения общих и специфических методов управления, связанных непосредственно с производственной группой как объектом организационного воздействия с учетом мотивирующих факторов ритмизации, количественной оптимизации, структурной оптимизации, социально-психологической адаптации, групповых и личных перспектив, ситуативного лидерства.

Исследование показывает, что существуют многочисленные способы совершенствования системы управления мотивацией деятельности ИТР, а также и обширные резервы, далеко не в полной мере применяемые в практике управленческой деятельности. По-существу, мотивация деятельности ИТР - это тот основной источник, который может быть использован для решения важных производственных задач, связанных с переводом страны на инновационный путь развития.

Гипотеза в процессе исследования была подтверждена.

В заключении подводятся итоги исследования, делаются выводы и предлагаются практические рекомендации по повышению эффективности социального управления мотивацией деятельности ИТР.

Библиографический список содержит 172 источника.

В приложениях представлены: программа эмпирического исследования, акты внедрения, инструментарий и иллюстрации.

Список работ, опубликованных по теме диссертации:**- в изданиях, рецензируемых ВАК:**

1. **Бойков, Л.В.** Инновация и управленческая деятельность в эпоху перехода к постиндустриальному обществу [Текст] / Л.В. Бойков // Социология образования. - М.:СГА, 2007. - №4. - С.61-71

2. **Бойков, Л.В.** Социальное управление процессом формирования мотивационной деятельности ИТР [Текст] / Л.В. Бойков // Социология образования. - М.:СГА, 2008. - № 1. - С. 83-91.

- в других изданиях:

3. **Бойков, Л.В.** Мотивация трудовой деятельности: социально – психологические аспекты [Текст] / Л.В. Бойков // Научные труды Института послевузовского профессионального образования СГА. Гуманитарные науки. – М.:СГА, 2005г. - № 17. - С. 106-117.

4. **Бойков, Л.В.** Теоретические аспекты мотивации работника в системе управления. Инновации в образовании[Текст] / Л.В. Бойков // Научные труды Института послевузовского профессионального образования.– М.: СГА, 2006. - № 3. – С. 133-146.

5. **Бойков, Л.В.** Теоретические модели перепроектирования работы [Текст] / Л.В. Бойков // Научные труды Института послевузовского профессионального образования СГА. Гуманитарные науки. – М.:СГА, 2006. - №19. – С. 143-158.

6. **Бойков, Л.В.** Формирование процесса мотивации - залог успешности в карьере (к вопросу о социально-психологических аспектах управления коллективом) [Текст] / Л.В. Бойков // Научные труды. - Караганда: Казах-статско-Российский Университет, 2006. - №4. – С. 136-142.

Усл. печ. л. 1,75

Тираж 100 экз.

Подписано в печать 23.04.2010

Издательство Современного гуманитарного университета
109029, Москва, ул. Нижегородская, д. 32,

корпус 1, комн. 206

Тел./факс: (495) 727-12-41, доб. 31-80

E-mail: edi@smuh.ru