

LABOR MOTIVATION OF EMPLOYEES: THEORETICAL ASPECTS AND APPLIED RESEARCH

Denisova Yu.V. (Russian Federation) Email: Denisova327@scientifictext.ru

*Denisova Yulia Valeryevna – PhD in Sociology, Associate Professor,
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY,
SAINT-PETERSBURG STATE UNIVERSITY, SAINT-PETERSBURG*

Abstract: *the article is devoted to the analysis of the theoretical bases of labor motivation. The main theories of motivation are studied, their advantages and disadvantages are estimated. The emphasis is on Russian research on motivation. As an example, the results of applied research at a large shipbuilding enterprise of St. Petersburg are used. The analysis of key motives of the modern employee, and the factors reducing his motivation is given. The measures on increase of motivation of work at the given enterprise are offered. The possibilities for extrapolating the data obtained to other organizations are suggested.*

Keywords: *management, motivation, managerial decision, motives, employee, social organization.*

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ Денисова Ю.В. (Российская Федерация)

*Денисова Юлия Валерьевна - кандидат социологических наук, доцент,
кафедра социального управления и планирования,
Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург*

Аннотация: *статья посвящена анализу теоретических оснований трудовой мотивации. Проведено изучение основных теорий мотивации, оценены их достоинства и недостатки. Сделан акцент на российские работы по исследованию мотивации. В качестве примера использованы результаты прикладного исследования на крупном судостроительном предприятии Санкт-Петербурга. Приведен анализ ключевых мотивов современного работника, и факторов, снижающих его мотивацию. Предложены меры по повышению мотивации труда на данном предприятии. Предложены возможности для экстраполяции полученных данных на другие организации.*

Ключевые слова: *управление, мотивация, управленческое решение, мотивы, наемные работники, социальная организация.*

Современные трудовые социальные организации, как правило, это крупные частные предприятия, корпорации, основанные на акционерной собственности, успех которых, расширенное воспроизводство данной собственности зависит от эффективности ведения бизнеса. В свое время ведущий специалист по менеджменту П. Друкер отметил: исторические успехи нации на 80% определяются не природными ресурсами, не экономическим базисом или технологиями, даже не талантом народа, а эффективностью управления. [4, с. 3] Вот почему одни страны быстро прогрессируют, а другие топчутся на месте. Сегодня Россия развивается в условиях рыночного хозяйства, рыночных принципов взаимодействия между рыночными акторами. А таковыми являются собственники предприятия и рядовые акционеры, от их трудового поведения зависит успех предприятия, а трудовое поведение напрямую зависит от эффективности управления эти процессом.

Эффективное управление возможно только при полном использовании того широкого набора ресурсов, который имеется у организации. Поскольку на сегодня именно человеческий фактор в фирмах все больше и больше становится интеллектуальным дополнением к технологии и современной организации различной деятельности, постольку целенаправленная работа с персоналом значительно повышает эффективность деятельности предприятия. В его развитие вкладываются большие средства, приравняемые к долгосрочным инвестициям, так как качество персонала непосредственно влияет на производительность и конкурентоспособность организации. Именно данная казуистика обуславливает приоритет кадрового потенциала над другими ресурсами предприятия.

Но эффективность работы персонала находится в прямой зависимости от эффективности применяемой в той или иной организации мотивационной системы. Действительно, реалистическое понимание трудовой мотивации, ее внутренних механизмов, знание потребностей и интересов, которые работники стремятся удовлетворить в производственной сфере, - это необходимое условие эффективного управления трудовой активностью. Поэтому важнейшим направлением социально-экономического развития организации является создание и функционирование эффективного механизма мотивации работников. Российская система управления человеческими ресурсами нуждается не только в финансовых инвестициях, но и в разработке теоретических оснований мотивации трудового поведения.

На наш взгляд, перспективной как в теоретическом, так и в практическом плане является разработка взаимосвязи системы трудовой мотивации и генезиса концепций управления производством, трудовыми ресурсами, со сменой школ научного управления производством, школой человеческих отношений, школой социального управления, т.е. генезисом этапов менеджмента, технократического, рыночного этапа и этапа социального менеджмента, со сменой парадигм управления кадрами, персоналом, социальными процессами на крупных современных акционерных предприятиях.

Такая закономерная связь между деятельностью работников и функционированием всей организации особенно проявляется именно в демократическом обществе. Действительно, именно демократия позволила России отказаться от традиционного для российской экономики комплекса инструментальности в отношении к наемным работникам, поскольку именно демократическое общество освобождает граждан от фетишизации труда, символической присяги труду как всеобщей повинности. Утверждение демократического режима в российской экономике позволило перейти на более широкое, чем только трудовое, а именно экономическое поведение с более суверенным для работников самоопределением. Работник в какой-то степени стал не простым торговцем рабочей силы, но более того деятельным предпринимателем, способным осуществлять наиболее выгодные вложения ранее полученного капитала, выступающего в роли их собственной квалификации. Таким образом, идет процесс формирования новой иерархии трудовых ценностей и приоритетов, моделей социально-трудового поведения. В связи с этим актуализируется проблематика, связанная с формами мотивации в качественно новой социально-экономической ситуации, что обуславливает необходимость научного обоснования и разработки принципиально новых механизмов мотивации.

Мотивация труда как научная проблема находит свое отражение в управленческих и социологических работах.

Собственно мотивационная теория подробно рассмотрена в работах Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, К. Алдерфера, В. Врума и других. Эта теория развивалась к началу XX века одновременно с развитием научного менеджмента и индустриальной социологии.

Актуализируется тема мотивации трудовой деятельности и в работах социологов, Д. Хоманса, Т. Парсонса, Э. Дюркгейма.

С конца 80-х – начала 90-х годов XX века идет активное переосмысление природы, структуры и функций мотивации в условиях рыночной модели общества.

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

Среди отечественных теорий большой интерес представляют концепция «устойчивого мотивационного ядра», которую изложили А.Г. Здравомыслов, В.П. Рожин, В.А. Ядов в совместной работе «Человек и его работа», а также диспозиционная теория саморегуляции социального поведения личности В.А. Ядова.

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

Проблему эффективности системы мотивации труда непосредственно на российских промышленных предприятиях анализируют А. Громов, Т.Г. Долгопятова, Ю.П. Кокина, Е. Валь, Г. Гендлер, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, П.В. Савченко, Е. Посадсков и др.

В связи с углублением структурных преобразований в обществе, в том числе и в промышленности, актуализируются прикладные социально-экономические исследования мотивации труда, поиски новых механизмов управления. Социальная наука имеет богатый исторический опыт проведения прикладных исследований. Проблемам развития прикладной социологии посвящены многие работы В.Я. Ельмеева и В.Г. Овсянникова, В.Г. Гречихина, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова и других.

Целесообразность комплексного подхода к изучению мотивов труда и необходимость адаптации его к специфике современного развития российской промышленности обусловили выбор темы исследования и определили цель, задачи и содержание данной статьи.

Эти и многие другие проблемы общественной жизни охватывают именно социология и ее развитие, что соответствует ее природе как науки об обществе в целом. Следовательно, в целях скорейшего решения возникших и постоянно возникающих социальных проблем необходимо, чтобы социологическая наука, вступая в новый этап своего развития, постоянно совершенствовалась и прогрессировала. Но любая наука может прогрессировать только как единство практически духовного преобразования мира человеком, следовательно, неверно считать внутренней основной деятельностью в науке совершенствование ее теоретического аппарата, а внешней - способствование практической деятельности человека. Поэтому на сегодня особое значение в преобразовательной деятельности человека приобретает практическое использование социологической науки, т.е. применение ее фундаментальных научных положений на практике. Действительно, на современном этапе развития социальной практики, в условиях адаптации к новым рыночным условиям недостаточно описывать отдельные внешние стороны, тех или иных социальных объектов, поэтому без предварительных

исследований не могут быть успешно осуществлены никакие социально-экономические преобразования. [2, с. 126]. От работников общественных наук теперь требуются не только теоретические разработки, но и добротные практические рекомендации, предложения для принятия обоснованных решений. Поэтому нельзя ограничиваться выработкой только некоторых практических рекомендаций как побочного и не основного результата социологических исследований. Следовательно, необходимо разрабатывать специальные методы, средства по внедрению полученных рекомендаций, рассматривая их получение и внедрение как цель комплексного социологического исследования. Этот вид исследования должен решать как познавательные (теоретические), так и управленческие (практические) задачи. В таком случае данный вид исследования, анализируя единичные и особенные формы проявления социологических законов в практической деятельности людей, будет способствовать, с одной стороны, практическому решению конкретных проблем, с другой - более глубокому познанию закономерностей и теоретических принципов фундаментальной науки. Другими словами именно настоятельная потребность в решительном повороте общественной науки к практике делает необходимым развитие тех звеньев научной социологической деятельности, от которых в первую очередь зависит внедрение результатов науки в общественную жизнь [3, с. 7]. Речь идет об исследованиях, ориентированных на получение теоретически обоснованных способов и методов практического преобразования социальных объектов - прикладных социологических исследованиях

Таким образом, необходимость проведения прикладных социологических и социально-экономических исследований диктуется, прежде всего, социально-политической и социально-экономической ситуацией в нашем обществе, потребностью анализировать протекающие в нем процессы, для того, чтобы выяснить причины тех или иных социальных явлений и, по возможности, предложить решение тех или иных социальных проблем.

Однако надо признать, что на сегодняшний день общественные науки, социология в том числе, пока не содержат в своем составе более или менее развитых прикладных звеньев. Такое пренебрежительное отношение к прикладным звеньям общественных наук во многом объясняется тем, что под прикладными исследованиями часто понимают эмпирические исследования. Но отождествлять данные виды исследований - неправомерно, поскольку прикладные исследования должны иметь теоретический характер, будучи при этом направленными на практическое изменение общественных отношений в различных сферах жизни общества. То есть прикладные исследования должны быть ориентированы на решение сугубо практических конкретных проблем. Эмпирические же исследования не направлены на самостоятельное решение практических задач. Они чаще проводятся для того, чтобы на основе собранного фактического материала делать теоретические обобщения. В подобной роли они выступают, скорее средством теоретического познания социальной реальности, способом выявления эмпирических законов, т.е. служат для того, чтобы получить теоретические результаты, а не реализовать фундаментальные принципы на практике. Следовательно, прикладные исследования под видом эмпирических лишаются своего главного содержания и основной функции - теоретического поиска механизмов и способов приложения общих фундаментальных законов и принципов к конкретным социальным объектам. Таким образом, для соединения теории с практикой следует формировать и развивать теорию прикладных исследований, которые в отличие от эмпирических исследований, раскрывающих лишь внешние поверхностные связи и отношения реальных явлений и не выходящих далее эмпирических обобщений, позволяют на основе эмпирических зависимостей осмыслить их теоретически, обнаружить наиболее адекватные формы проявления общего, создать руководства, методики по практическому преобразованию того или иного социального объекта. Прикладное социологическое исследование трудовой мотивации в современных социальных организациях актуально и с точки зрения практики, повышения эффективности бизнеса и управления им, и с точки зрения теории, поскольку прикладное исследование – это приложение, перевод в плоскость практического применения теоретических наработок в области трудовой мотивации.

Список литературы / References

1. Денисова Ю.В. Collaboration as a Mechanics of Intercompany Interaction // European Science, 2015. № 1 (2). С. 34 - 38.
2. Денисова Ю.В. QS World University Ranking- социологический анализ // Наука, техника и образование. Научно-методический журнал, 2015. № 2 (8). С. 121 – 127.
3. Ельмеев В.Я., Ожерельев О.И., Овсянников В.Г. Фундаментальные и прикладные социальные исследования: Методологические проблемы взаимодействия. Л., 1988.
4. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент М., 1995.