

На правах рукописи

Садаков Александр Валерьевич

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ Г. КИРОВА)**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Нижний Новгород - 2007

Диссертация выполнена на кафедре общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского

Научный руководитель - доктор философских наук, профессор
Бекарев Адриан Михайлович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Егорова Лариса Станиславовна;
кандидат философских наук, доцент
Кулев Антон Георгиевич

Ведущая организация: Уральский государственный технический университет - УПИ

Защита состоится «31» мая 2007 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского по адресу:
603000, г.Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, пр. Гагарина, д.23, к. 1.

Автореферат разослан «___» _____ 2007 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета, доцент

Е.Е. Кутявина

Введение

Актуальность темы исследования. Усиление внимания к кадровому капиталу как основной составляющей высокой производительности труда и конкурентоспособности организаций является общемировой тенденцией. В его развитие вовлекаются серьезные интеллектуальные и материальные ресурсы. Однако на многих российских предприятиях, где и сегодня не решена проблема избыточности кадров, этот капитал не расценивается как особо важный, а низкий уровень производительности труда и качества конечной продукции можно считать следствием неэффективного кадрового менеджмента, реализуемого на ряде предприятий. Причинами такого положения могут быть: использование привычных и отлаженных моделей мотивации труда, оставшихся еще с периода плановой экономики и являющихся малоэффективными при рыночной ее форме; использование западных мотивационных моделей, не учитывающих социальных аспектов в работе организаций, построенных на принципах «робинзонады», а также не спроецированных на современные российские условия, характеризующиеся трансформациями в общественном сознании переходного периода.

Выделение персонала в один из важнейших аспектов повышения эффективности работы предприятия является веянием нового времени. Не современные станки, дорогостоящее оборудование и иной капитал, а именно люди – человеческий капитал - становятся важнейшим ресурсом предприятия, приводящим в действие остальные ресурсы. Для их эффективной работы необходима разработка теоретических моделей мотивации, адекватных современным условиям, учитывающих специфику промышленных предприятий, являющихся сосредоточением значительных человеческих, материальных и финансовых ресурсов. Мотивация затрагивает и другие социальные аспекты, которые необходимо учитывать при организации работы на крупных промышленных предприятиях.

Степень разработанности проблемы. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности берут начало в теориях социальной деятельности, в том числе, и профессиональной, заложенных в трудах М. Вебера, К. Маркса, Э. Мейо, Т. Парсонса, Д. Риккардо, А. Смита, Ф. Энгельса, Ф. Тейлора¹ и др.

Теоретические аспекты профессиональной деятельности изложены как в работах зарубежных авторов: П. Бурдьё, П. Бергер, Т. Лукман², так и у отечественных исследователей, которые разрабатывали свои теории на стыке психологии и социологии: Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн³.

Собственно мотивационная теория развивалась к началу XX в. одновременно с развитием научного менеджмента и индустриальной социологии.

Проблема мотивации работника к труду рассматривалась в теориях представителей классической школы менеджмента А. Смита, Ф. Тейлора, Д. Макгрегора, А. Файоля⁴. Впоследствии тема была развита в социологическом контексте Д.Г. Голдторпом, Д. Локвудом, В. Оучи⁵ и др. Экономический аспект мотивации к труду рассматривается в теориях Дж. Армстронга, Г. Беккера, М. Блауга, Э. Денисона⁶ и др.

¹ Вебер, М. Избранные произведения. Пер. с нем. / М. Вебер; Сост., общ. Ред. И послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990; Парсонс, Т. К общей теории социального действия: Теоретические основания социальных наук // Парсонс, Т. О структуре социального действия - М.: Академический прехт, 2000; Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Ось-89, 1997; Управление – это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд / Отв. ред. Г.Л. Подвойский. – М.: Республика, 1992.

² Бурдьё, П. Начала: [Сборник]: Пер.с фр. / П. Бурдьё. М.: Socio-Logos: Фирма "Адапт", 1994.; Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Медиум, 2001.

³ Выготский, Л.С. История развития высших психических функций // Соч.: В 6 т. - М.: Педагогика, 1983; Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003.; Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учеб. пособие по спец. "Психология", "Клиническая психология" / А.Н. Леонтьев. - М. : Академия, 2004.; Рубинштейн, Л.С. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1999.

⁴ Макгрегор, Д. Человеческий фактор и производство / Д. Макгрегор // Социол. исслед. – 1995; Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Ось-89, 1997; Файоль, А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. - М.: Журн. "Контроллинг", 1992.

⁵ Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / Науч. ред. Б.З. Мильнер и И.С. Олейник. М., 1984; Goldthorpe J., Marshall G. The Promising Future of the Class Analysis: A Response to Recent Critiques//Sociology. 1992; Lockwood D. The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness. London: Allen and Unwin, 1958.

⁶ Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2004; Беккер, Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход: Избр. тр. по экон. теории: Пер. с англ. / Г.С. Беккер; Сост., науч. ред. пер. и авт. послесл. Р.И. Капелюшников; Авт. предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.

Внутриличностные теории мотивации, исходящие из потребностей личности, изложены в трудах К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, А. Маслоу¹. Процессуальные, исходящие из ситуации в которой трудится работник в трудах С. Адамса, В. Врума, Л. Портера, Э. Лоулера, Ф. Скиннера².

Что касается представителей отечественной школы социологии, то проблемы трудовой мотивации изучаются Н.А. Аитовым, А.Г. Здравомысловым, Г.В. Осиповым, В.П. Рожиным, С.С. Фроловым, В.А. Ядовым³. Экономические аспекты трудовой мотивации, применительно к современным условиям изучаются И.А. Баткаевой, В.Р. Весниным, Н.А. Волгиным, А.Л. Жуковым, В.Д. Козловым, А.Л. Мазиным, М.С. Мейксиным, Н.В. Пошерстником, Н. Тюленевой⁴ и др.

Теории управления трудовой мотивацией содержатся в работах И.А. Пригожина, Ю.Д. Красовского, И.А. Кравченко, В.В. Радаева, О.В. Ромашова⁵. Изменения произошедшие в трудовой мотивации в 90-е гг. XX в. изучаются М.П. Дьякович, В.С. Магуном, Ю.А. Симагиным, А.Л. Темницким, Т.В. Хлоповой, Е.Л. Шершеневой⁶ и др. Противоречивые явления в мотивации

¹ Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3 изд. – СПб.: Питер, 2006; Alderfer, C. P. Existence, relatedness, and growth : human needs in organizational settings. - New York, N.Y.: Free Press, 1972; Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Б. Снيدرман ; пер. с англ. Д. А. Куликова ; под общ. ред. Е. А. Борисовой. - М. ; СПб. : Вершина, 2007; Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007;

² Adams, J.S. Toward an Understanding of Equity // Journal of Abnormal and Social Psychology, November 1963; Vroom, V.H. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, 1964; Lawer, E.E., Porter, L.W. The Effect of Performance on Job Satisfaction// Industrial Relations, 1967; Skinner B. F. Science and human behavior. New York: Macmillan. 1953.

³ Аитов, Н.А. Советский рабочий / Н.А. Аитов.- М.: Политиздат, 1981; Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003; Фролов, С.С. Социология организаций / С.С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001; Ядов, В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции/ В.А. Ядов // Социс. – 1983. - №3.

⁴ Баткаева, И.А. Мотивация трудовой деятельности / И.А. Баткаева. – М.: ГАУ, 1996; Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2003; Мазин, А.Л. Экономика труда. Теория и российская практика. Т.2. / А.Л. Мазин. – Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002; Пошерстник, Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. – СПб.: Герда, 2002.

⁵ Пригожин . А.И. Методы развития организации / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЕР, 2003; Кравченко, А.И. Социология управления: фундаментальный курс / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. М.: Академический Проект, Трикта,2004; Ромашов, О.В. Социология труда / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001.

⁶ Магун, А.Л. Трудовые ценности российского населения / В.С. Магун // Вопросы экономики. – 1996. - №1; Симагин, Ю.А. Изменение трудовой составляющей образа жизни (проект «Таганрог») / Ю.А. Симагин // Социс. – 2004. - №5; Темницкий, А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы / А.Л. Темницкий // Социологический журнал. – 2002. - №2.

работников, связанные переходом от плановой экономики к рыночной изучаются Р. Марра и Г. Шмидтом¹.

Несмотря на перекрестный, междисциплинарный характер исследований мотивации, есть зоны, которые остаются мало исследованными. В первую очередь, они касаются связки «мотив-действие», то есть перехода от индивидуального и психического к надындивидуальному и социальному. Важна и обратная связь, идущая от социального действия к мотивации. В этом плане было бы весьма интересно взглянуть на процесс мотивации как совокупность управленческих действий по формированию мотивационной сферы персонала организаций.

Целью данной работы является выявление структуры мотива социального действия и выяснение мотивационной сферы рабочего персонала промышленного предприятия как детерминанты (руководства) к действию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Провести анализ теоретических подходов по проблеме социального действия и мотивации персонала.
2. Выявить специфику механизма формирования мотива социального действия, на основе которого разработать теоретическую модель внешне организованной мотивации на предприятии.
3. Провести социологическое исследование, направленное на выявление потребностей работников промышленных предприятий и построение иерархии данных потребностей.
4. Выявить методом контент – анализа 1018 выпускных квалификационных работ слушателей Нижегородского образовательного консорциума с 1999 по 2006 гг. «удельный вес» функции мотивации рабочего персонала в структуре управленческих функций.

Объектом исследования является мотивационная сфера рабочего персонала.

¹ Марра, Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики/ под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997.

Предметом исследования является механизм формирования трудовой мотивации работника.

Теоретико-методологические основы исследования. Теоретической основой исследования являются теории социального действия (М. Вебер, Т. Парсонс), теории мотивации (А. Маслоу, Д. Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, К. Альдерфер, С. Адамс, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Ф. Скиннер), теории формирования мотива Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, И.В. Имедадзе.

Методологическую основу исследования составили теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования; общенаучные системный и комплексный подходы; синтез; анкетирование; нестандартизированное интервью; контент-анализ; сравнительный метод, методы математической и статистической обработки результатов исследований.

Эмпирическая база исследования.

1. Результаты исследований, проведенных автором в 2005-2006 гг. на крупных промышленных предприятиях города Кирова: ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов» и ОАО «Кировский завод 1 Мая». В исследовании приняло участие более 600 рабочих этих предприятий. В ходе исследования был проведен письменный опрос работников с использованием авторской анкеты «Структура потребностного профиля».

2. Результаты контент-анализа, в ходе которого проанализировано 1018 выпускных квалификационных работ слушателей Нижегородского образовательного консорциума, являющихся действующими руководителями, с 1999 по 2006 гг. (более 50 п.л.) с целью выявления актуальности темы исследования и выявления «удельного веса» функции мотивации рабочего персонала в структуре управленческих функций.

Научная новизна исследования.

1. Выявлен механизм формирования мотива социального действия, в структуру которого входят блоки социальной потребности, «внутреннего

фильтра», включающего культурный, социальный и личностный элементы, и целевой блок.

2. Впервые разработана модель внешне организованной мотивации персонала промышленного предприятия на основе механизма формирования мотива социального действия.

3. На базе авторского социологического исследования выстроена иерархия потребностей для построения системы внешне организованной мотивации с учетом половозрастных особенностей работников промышленных предприятий.

4. На основе проведенного исследования выпускных квалификационных работ слушателей Нижегородского образовательного консорциума с 1999 по 2006 гг. установлен удельный вес функции мотивации рабочего персонала в структуре управленческих функций на предприятиях реального сектора экономики.

Положения, выносимые на защиту:

1. Недостаточная проработка механизма формирования мотива социального действия в классических теориях социального действия побудила нас к исследованию этого механизма. Использована теория Е.П. Ильина о формировании мотива деятельности, дополненная основными положениями теории социального действия Т. Парсонса; в частности, была использована теория координат социального действия и учение о типовых переменных.

2. На основе использования схемы формирования мотива социального действия была предложена модель внешне организованной мотивации, учитывающая социальные аспекты и половозрастные особенности работников.

Данная модель предполагает выявление и градацию социальных и иных потребностей с учетом половозрастных особенностей работников, и предложение деятельности, которая, помимо полученных данных, учитывает вероятность принятия данной деятельности на личностном, культурном и социальном уровнях работника.

3. На основе предложенной модели был разработан социологический инструмент (анкета), позволивший выявить иерархию потребностей работников крупных промышленных предприятий г. Кирова. Наименее удовлетворенными оказались финансовая потребность, потребность в интересной и содержательной работе, потребность в самореализации и росте, и потребность в успехе на работе. В диссертационном исследовании проведен анализ полученных данных с точки зрения таких социальных индикаторов, как пол, возраст и стаж работы.

4. Методом контент-анализа выпускных квалификационных работ слушателей Нижегородского образовательного консорциума с 1999 по 2006 гг., являющихся действующими руководителями в структуре реального сектора экономики различного уровня, был установлен удельный вес функции мотивации рабочего персонала в структуре управленческих функций. Выяснилось, что руководители часто упоминают проблему мотивации в своих работах и в сравнении с такими функциями как контроль, организация и предвидение, функция мотивации упоминается наиболее часто.

Теоретическая значимость исследования. Проведен анализ теоретических подходов к проблеме социального действия и мотивации персонала.

Детально раскрыт механизм формирования мотива социального действия.

На основании выявленной горизонтальной и вертикальной структуры мотива, с учетом особенностей формирования мотива социального действия, построена практико-ориентированная модель внешне организованной мотивации на промышленном предприятии.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования ее результатов для построения системы внешне организованной мотивации кадровым менеджментом российских предприятий, повышения эффективности работы. Выводы, полученные в исследовании, могут применяться при формировании кадровой политики на крупных

промышленных предприятиях и при реализации программ развития кадрового потенциала в регионах.

Материалы и выводы диссертации могут быть использованы в преподавании вузовских учебных курсов по специальностям и специализациям «Социология», «Социология управления», «Управление персоналом», «Социология организации», «Экономика и управление на предприятии».

Апробация работы. Основные положения работы апробированы в докладах и выступлениях на двух всероссийских и одной межвузовской научно-практической конференции. Апробация работы проходила также на методологических семинарах с участием профессоров университета Дуйсбург-Эссен (Германия) и в выступлениях на заседаниях кафедры.

Основные положения исследования изложены в 7 публикациях.

Результаты исследования были внедрены в систему кадрового менеджмента ОАО «Кировского завода по обработке цветных металлов» и ОАО «Кировского завода 1 Мая».

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка литературы и приложения.

Основное содержание работы

Во **Введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, анализируется степень разработанности научной проблемы; определены цель, задачи, объект и предмет исследования; изложены методология и методы исследования; охарактеризована научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; приведены сведения об эмпирической базе и результатах диссертационного исследования; указаны положения выносимые на защиту.

В **первой главе** диссертации «Теоретико-методологические основы исследования трудовой мотивации рабочих промышленных предприятий» осуществлен критический анализ теорий трудовой мотивации, выявлены основные недостатки теорий мотивации работников; проанализированы различные точки зрения на базовые понятия темы исследования: «мотив» и «мотивация»; рассмотрены теории формирования мотива; определено место мотива и мотивации в структуре социального действия; определяется механизм формирования мотива социального действия на основе которого разрабатывается модель построения системы внешне организованной мотивации на предприятии.

В **первом параграфе** «Понятие мотивации и мотива» осуществлен анализ индивидуальных теорий мотивации, разработанных такими авторами как А. Маслоу, Д. Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, К. Альдерфер, которые основное свое внимание уделяли изучению потребностей, испытывающих работником в процессе трудовой и повседневной деятельности. Основным недостатком этих теорий является то, что индивид (работник) рассматривается как некий бесполой «робинзон», у которого не учитывается ни его возраст, ни ситуация, в которой он находится, ни влияние социального окружения, в котором он действует, ни культурные нормы и нравственные ценности, определяющие выбор той или иной деятельности.

Затем поводится анализ процессуальных теорий мотивации, представленных такими теоретиками как С. Адамс, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Ф. Скиннер, которые основное внимание уделяли изучению ситуации, в которой трудится работник. Однако в их исследованиях не рассматривается влияние половозрастных особенностей работников на характер их деятельности, слабо учтены социальные аспекты деятельности сотрудников.

Проанализировав представленные теории, автор делает вывод о том, что эти конструкты не объясняют в полной мере механизм деятельности индивида, в том числе, социальной деятельности, и не дают ответа на следующие вопросы: «Откуда берется энергия для начала действия или взаимодействия?», «Почему выбирается именно данная деятельность или объект для взаимодействия из возможных альтернатив?», «Какие цели преследует работник в своей деятельности и при взаимодействии с другими индивидами?». Между тем на основе ответов на эти вопросы управленец (администратор) мог бы построить комплексную систему внешне организованной трудовой мотивации.

Для ответа на многие вопросы, связанные с механизмами мотивации персонала, автором был проведен анализ различных точек зрения относительно базисных понятий темы исследования, а именно: «мотив» и «мотивация». Понимание сущности «мотива» у различных исследователей группируются вокруг следующих точек зрения: мотив как потребность, мотив как цель, мотив как побуждение или состояние. Что касается процесса «мотивации», то она определяется либо со структурных позиций как совокупность факторов или мотивов, либо с позиции внутренней детерминации деятельности, либо с динамической позиции, определяющей мотивацию как процесс.

При определении базовых понятий, мы опирались на теорию формирования мотива деятельности Е.П. Ильина, объединяющую изложенные точки зрения в единую концепцию и выстраивающую подробную схему формирования мотива деятельности, учитывающую его структуру и разновидности. Таким образом, вслед за И.П. Ильиным, мы определяем мотив

*как сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием, а мотивацию как процесс формирования последнего.*¹

Далее делается вывод о том, что для понимания механизма деятельности, в том числе, социальной деятельности, необходимо выявить механизм формирования мотива деятельности, переходящего или не переходящего в непосредственную деятельность, и затем показать специфику формирования мотива социальной деятельности.

Разбирается схема формирования мотива деятельности, предложенная Е.П. Ильиным, где на первом этапе нужда, осознанная личностью, становится потребностью, под воздействием которой формируется абстрактная цель, требующая нахождения реального объекта удовлетворения потребности. Имеющиеся объекты или альтернативы для удовлетворения последней проходят через «внутренний фильтр» человека, где они анализируются на предмет пригодности для удовлетворения возникшей потребности. Итогом этого процесса становится выбор реальной цели и деятельности по удовлетворению потребности. Далее в процесс включается воля и происходит побуждение воли для начала деятельности по реализации данного мотива.

В связи с рассмотрением вопроса о трудовой мотивации, организуемой обычно различными подразделениями на предприятии, проводится разграничение внутренне организованной мотивации и внешне организованной мотивации. Под внешне организованной мотивацией понимается психологическое воздействие извне (например, со стороны менеджеров) на мотивационный процесс.

Во втором параграфе «Мотивация в структуре социального действия» для выявления специфики формирования мотива социального действия, переходящего непосредственно в социальное действие, автором рассматриваются теории социального действия.

¹ Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – С. 344.

Концепция социального действия – одно из важнейших направлений теоретической социологии, претендующая на роль универсальной общей теории, объясняющей всю совокупность связей и отношений, в которые вступают люди в обществе.

Рассматривается теория социального действия М. Вебера, под которым он понимал: «... такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него».¹ Таким образом, социальное действие должно быть ориентированно на другого индивида, без этого оно не будет носить характера социального и должно предполагать субъективную мотивацию индивида или группы. В диссертации показаны отличия социального действия от мнимых социальных действий.

В работе рассматриваются типы социального действия, предложенные М. Вебером, упор делается на целерациональное действие, наиболее подходящее для социологического изучения, т.к. оно лишено различных иррациональных моментов, трудно поддающихся научной типологизации.

На основе анализа теории М. Вебера сделан вывод о том, что профессиональная деятельность становится социальной и целерациональной, когда при распоряжении материальными и иными ресурсами действия и ожидания определенного поведения ориентированы на других индивидов, а не на ожидание определенных действий со стороны машин или механизмов.

Что касается места мотива и мотивации в структуре социального действия, то в работе подчеркивается, что М. Вебер, при анализе социального действия, требует исходить из понимания мотивов индивида, так как, по его словам: «... одинаковое по своим внешним свойствам и по своему результату поведение может основываться на самых различных конstellациях мотивов...».² Отсюда видно, что категория мотива и мотивации имеет большое значение для «понимающей» социологии М. Вебера, т.к. при неправильном толковании

¹ Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. Ред. И послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990. – С. 603.

² Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Сост., общ. Ред. И послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990. – С. 495.

мотивов мы не сможем правильно понять субъективный смысл социальной деятельности индивида. Под мотивом М. Вебер понимает «... некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия».¹

Далее рассматривается теория социального действия Т. Парсонса, дополнившего концепцию М. Вебера общей теорией социального поведения, согласно которой, социальное действие определяется не только сознательными целями индивида, но также объективными факторами, влияющими на возникновение сознательного целеполагания. К таким объективным факторам относятся социальные институты, образцы культуры, обязывающие человека подчиняться социальным нормам.

В исследовании уделено серьезное внимание рассмотрению теории координат социального действия Т. Парсонса, основные элементы которой (система личности, социальная система и культурная система) легли в основу разрабатываемого механизма формирования мотива социального действия. Также в работе уделяется внимание типовым переменным, представляющим собой универсальные дилеммы, которые решаются любым действующим лицом до начала деятельности.

В теории социального действия Т. Парсонс достаточно подробно изучил истоки деятельности личности, в том числе и социальной. Он показывает место потребностей в структуре действия, в том числе и социального действия, отделяет органические потребности, ведущие к удовлетворению индивидуальных физиологических потребностей, от потребностей-предрасположенностей ведущих к социальной деятельности. Для того чтобы данные потребности были реализованы в деятельности, им нужна энергия, роль которой по Парсонсу отводится мотивации. А направление этой энергии, как мы уже указывали выше, отводится мотивационной и ценностной ориентации.

¹ Там же. – С. 611

Выявив специфику социального действия, автор выстраивает механизм формирования мотива социального действия переходящего в само социальное действие. В основе данного механизма лежит теория Е.П. Ильина о формировании мотива деятельности, дополненная теорией социального действия Т. Парсонса, в частности используются положения о координатах социального действия и учение о типовых переменных.

Определяется структура мотива социального действия, включающая следующие блоки.

Потребностный блок, объединяющий социальные потребности, приобретенные в процессе социализации, к которым можно отнести потребность в человеческих связях (отнесение себя к группе, избегание одиночества); потребность в самоутверждении (удостоверение собственной значимости, чтобы избежать чувства неполноценности); потребность в общественной деятельности; в осознании себя неповторимой личностью и т.д. Сюда относятся и введенные Т. Парсонсом потребности-предрасположения.

Блок «внутреннего фильтра», отвечающий за выбор того или иного варианта поведения, а также за прогнозирование субъективной вероятности достижения успеха, при различных способах поведения и деятельности будет включать по аналогии с системой координат социального действия Парсонса следующие подблоки: личностный, культурный и социальный.

Личностный подблок действует, когда при выборе того или иного варианта поведения учитывается оценка своих возможностей, половозрастные особенности, знания, умения, личностные предпочтения, интересы, склонности, уровень притязаний и, что особенно важно, соответствие выбираемого поведения той социальной роли, которую исполняет индивид в обществе.

Культурный подблок принимает участие в выборе различных альтернатив поведения с учетом культурных норм, идей, ценностей, верований, действующих в обществе.

Социальный подблок включается, когда при выборе различных вариантов поведения во внимание принимается реакция других людей на собственные

действия, ролевые ожидания в отношении себя и других, и уже с этой точки зрения рассматривается субъективная вероятность достижения той или иной цели деятельности. В этом подблоке учитываются также нравственный контроль с возможными поощрениями и санкциями со стороны членов этого общества за соблюдение или несоблюдение нравственных и культурных норм.

В целевой блок будет входить образ тех или иных людей, которые могут удовлетворить ту или иную социальную потребность, а также представление о процессе удовлетворения социальной потребности (разговор с тем или иным индивидом, реакция на то или иное действие и т.д.).

В соответствии с представленной структурой мотива социального действия определяется процесс формирования мотива, проходящий через ряд этапов с последующей его реализацией в социальном действии.

На первом этапе рассматривается процесс появления социальной потребности, которая на уровне переживаний вводит человека в состояние напряжения, от которого он хочет избавиться. У человека появляется абстрактная цель. Появление абстрактной цели формирует побуждение к поиску объекта удовлетворения потребности.

На втором этапе определяется субъективная вероятность достижения цели при различных способах поведения и деятельности. Рассматриваются различные варианты объектов и деятельности, которые могут удовлетворить данную потребность. Другой задачей этого этапа является прогнозирование последствий деятельности, выбираемой на личностном, культурном и социальном уровне. Именно на этом этапе личностью решаются универсальные дилеммы или типовые переменные, которые, как полагает Парсонс, должны решаться любым действующим лицом прежде, чем начать действовать.¹

После рассмотрения различных вариантов удовлетворения социальной потребности человек должен на чем-то остановиться, выбрать конкретную цель или социальный объект и способ его достижения.

¹ Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академический Проект, 2000. –С. 498.

Таким образом, на третьем этапе формирования мотива социального действия происходит выбор конкретной цели, формирование намерения достичь ее и побуждение к действию.

Далее происходит само социальное действие, при этом, мотив и цель деятельности остаются в памяти, первый придает смысл действию, а цель остается в виде эталона сличения достигнутого результата. Само социальное действие нас интересует лишь с точки зрения того, насколько цель действия, хранящаяся в памяти индивида в виде эталона, будет соответствовать достигнутому результату.

На основе выявленной специфики в структуре мотива социального действия строится теоретическая модель внешнеорганизованной мотивации на промышленном предприятии, учитывающая возможную социальную деятельность работников. Построение данной модели начинается с выявления и градации социальных и иных потребностей. Далее предлагается деятельность, которая помимо ведущих потребностей и половозрастных особенностей работников учитывает вероятность принятия данной деятельности как лично значимой, выполняемой без дополнительного побуждения или принуждения. Лично значимой, предлагаемая деятельность будет в случае ее успешного прохождения через «внутренний фильтр» работников, где деятельность анализируется на личностном, культурном и социальном уровнях.

У мотива социального действия помимо горизонтальной структуры описанной выше, существует и вертикальная структура, которая находит свое выражение в деятельности, побуждаемой несколькими социальными потребностями, одна из которых играет главную роль, а остальные соподчиненную.

Схема формирования мотива деятельности, разработанная Е.П. Ильиным, может применяться при трудовой мотивации работников на уровне человек – машина, авторская схема может применяться на уровне человек – человек или человек – группа.

Во второй главе «Составляющие процесса формирования мотива и актуальность проблемы мотивации у руководителей промышленных предприятий» проводится анализ данных эмпирических исследований, проведенных на крупных промышленных предприятиях г. Кирова, посвященных решению задачи, стоящей перед руководителями на этапе выявления потребностей и построения их иерархии (потребностного профиля), для выявления ведущих потребностей. Также приводятся результаты контент-анализа, посвященного выявлению актуальности проблемы мотивации персонала у руководителей различного уровня.

В первом параграфе «Выявление основных составляющих мотивационного процесса на промышленных предприятиях г. Кирова» анализируются данные анкетного опроса, посвященного выявлению потребностей персонала и построению их иерархии.

Приводится обоснование использования метода парных сравнений при построении социологического инструмента, а также выбора исследуемых потребностей, в основе которого лежат пожелания экспертов, сотрудников отделов по работе с персоналом организаций, в которых проводились исследования, а также результаты исследований, проводившихся до нас в этой сфере. В частности, были использованы выявленные Ф. Герцбергом факторы-мотиваторы, причем наше понимание мотиваторов отличается от понимания, которое вкладывал в них Ф. Герцберг, а именно факторов, от которых человек переживает реальное удовлетворение в процессе труда, а следовательно, отражающиеся в сознании личности, как нечто нужное и желанное, что в свою очередь близко к нашему пониманию потребности.

Окончательный список предложенных потребностей выглядит следующим образом: финансовая потребность; потребность в уважении, высоком статусе, общественном признании; потребность в самостоятельности, ответственности, независимости; потребность в самореализации, самосовершенствовании, росте; потребность в успешной работе; потребность в интересной и содержательной работе; потребность в социальных связях.

Финансовую потребность мы понимаем как нужность, желанность денежных знаков и их эквивалентов (счет в банке, векселя, акции и т. п.).

Потребность в уважении, высоком статусе, общественном признании понимается нами, как необходимость в признании со стороны других своей деятельности и заслуг, желание добиваться уважения среди коллег и руководства.

Потребность в самостоятельности, ответственности, независимости мы понимаем как желание самостоятельно выбирать производственную деятельность, темп работы, самостоятельно распоряжаться выделенными ресурсами, как необходимость в снижении уровня контроля со стороны непосредственного начальства и в повышении уровня самоконтроля.

Потребность в самореализации, росте и самосовершенствовании мы понимаем как чувство необходимости в наиболее полном использовании своих знаний, умений способностей. Желание расти по служебной лестнице в соответствии с ростом стажа, знаний, умений.

Потребность в успешной работе понимается нами как желание человека доводить начатое дело до успешного завершения, выполняя его более эффективно, чем он делал это ранее. Необходимость того, чтобы работа, которой человек будет заниматься, спорилась и возникало чувство правильного выбора работы и производственного пути.

Потребность в интересной и содержательной работе понимается нами как желание находить в работе что-то новое и интересное. Потребность в работе, которая была бы сложной, разнообразной, значимой не только для самого сотрудника, но и для общества в целом. Потребность в отсутствии монотонности и рутины в работе.

Потребность в социальных связях, в причастности к коллективу мы понимаем как необходимость нахождения в коллективе, с постоянным наращиванием социальных контактов, соотнесении себя с коллективом. Данная потребность понимается также как потребность во внимательном отношении к себе и окружающим.

Исследования проводились в 2005 – 2006 г. на промышленных предприятиях г. Кирова. В исследовании приняло участие более 600 человек. Исследования проводились на таких предприятиях города Кирова как: ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов», ОАО «Кировский завод 1 Мая». При проведении исследований на промышленных предприятиях, численность рабочего персонала на которых превышала 2000 человек, для построения выборки был использован метод пропорционального стратифицированного отбора.

В анкете, с помощью которой проводились данные исследования, каждая из потребностей могла набрать минимум 0 и максимум 30 баллов.

Основные данные по промышленным предприятиям можно представить в виде таблиц. В Таблице 1 представлены данные по градации и выраженности потребностей на ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов».

Средние по заводу		Женщины		Мужчины	
Финанс	19,53	Финанс	18,30	Финанс	20,03
Инт-я, содерж	16,32	Инт-я, содерж	17,25	Инт-я, содерж	15,94
Успех в работе	15,03	Успех в работе	15,67	Успех в работе	14,76
Рост	14,33	Рост	14,16	Соц.связи	14,61
Соц.связи	14,11	Уважен	13,65	Рост	14,41
Уважен	13,35	Ответств	13,05	Уважен	13,23
Ответств	12,29	Соц.связи	12,89	Ответств	11,98

Таблица 1. Данные по градации и выраженности потребностей на ОАО «Кировский завод по обработке цветных металлов» (средние баллы по заводу).

В Таблице 2 представлены данные по градации и выраженности потребностей на ОАО «Кировский завод 1 Мая».

Среднее по заводу		Женщины		Мужчины	
Финанс	18,06	Финанс	16,81	Финанс	18,48
Инт-я, содерж	16,05	Инт-я, содерж	16,33	Инт-я, содерж	15,86
Рост	14,81	Уважен	15,19	Рост	14,91
Успех в работе	14,49	Успех в работе	15,12	Успех в работе	14,28
Уважен	14,29	Рост	14,95	Уважен	14,03
Соц.связи	13,95	Соц.связи	14,06	Соц.связи	13,90
Ответств	13,32	Ответств	12,5	Ответств	13,50

Таблица 2. Данные по градации и выраженности потребностям на ОАО «Кировский завод 1 Мая» (средние баллы по заводу).

Что касается половозрастных тенденций в развитии потребностей, то выяснилось, что финансовая потребность и потребность в социальных связях, причастности к коллективу вне зависимости от пола, имеют тенденцию возрастания с увеличением возраста работников, а потребности в общественном признании и уважении и потребность в самореализации и росте имеют обратную возрастную тенденцию.

Во втором параграфе «Исследование актуальности проблемы мотивации персонала у руководителей различного уровня» приведены данные, полученные методом контент-анализа 1018 выпускных квалификационных работ участников президентской программы по подготовке управленческих кадров, на предмет выявления в данных работах частоты появления проблемы мотивации персонала. Выяснилось, что при описании актуальных проблем, стоящих перед их предприятиями, руководители указывали проблему мотивации персонала, в среднем в каждой четвертой работе. В сравнении с другими важными функциями управления такими, как контроль, организация, предвидение, функция мотивации персонала оказалась наиболее часто встречаемой в указанных работах. Для примера можно привести данные по двум последним сборникам. Мотивация как единица счета в сборнике за 2005 год встретилась 115 раз, контроль – 78, регулирование – 8, предвидение – 6. В сборнике за 2006 год мотивация как единица счета встречается 125 раз, контроль – 67, регулирование – 12, предвидение – 3.

Данные контент-анализа подтверждает тезис об актуальности проблемы мотивации персонала на предприятиях и в организациях.

В Заключении подводятся общие итоги исследования. На основе анализа теорий социального действия и теорий мотивации, выявлена специфика социальной деятельности и мотива социального действия.

На основе схемы формирования мотива социального действия предложена модель внешнеорганизованной мотивации, учитывающая социальные аспекты в деятельности работников на предприятии.

Проведенное авторское социологическое исследование позволило выявить ведущие потребности работников и провести их градацию, учитывая половозрастные особенности работников.

В соответствии с поставленными задачами, методом контент-анализа выпускных квалификационных работ слушателей Нижегородского образовательного консорциума с 1999 по 2006 гг. удалось выяснить, что проблема мотивации персонала в настоящее время является наиболее актуальной для руководителей различного уровня в ряду других функций управления, таких как контроль, организация, предвидение.

По теме исследования автором опубликованы следующие работы:

1. Садаков, А.В. Мотивация трудовой деятельности на промышленных и торговых предприятиях (на примере г. Кирова). / А.В. Садаков// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского: Серия Социальные науки. Выпуск 1 (7). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2007. – С.121-130 (0,4 п.л) ISSN 1811-5942.

2. Садаков, А.В. Теории мотивации персонала в процессе трудовой деятельности / А.В. Садаков // Актуальные проблемы гуманитарных и экономических наук: Материалы Всероссийской научно-практической конференции в 2т. Киров: 2005. Т.2.- С.55-58 (0,2 п.л.).

3. Садаков, А.В. Мотивация трудовой деятельности / А.В. Садаков // Организация в фокусе социологических исследований: В 2-х т. Том. 1 / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. - Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2005. – С. 423 – 426 (0,2 п.л.) ISBN 5-93116075-2.

4. Садаков, А.В. Мотивация трудовой деятельности персонала / А.В. Садаков // X Нижегородская сессия молодых ученых. Гуманитарные науки. Материалы докладов. – Н.Новгород: Изд. Гладкова О.В., 2006. – С.188-189 (0,1 п.л.).

5. Садаков, А.В. Эффективная мотивация персонала / А.В. Садаков // Актуальные проблемы гуманитарных и экономических наук: материалы Всероссийской научно-практической конференции. В 2т., Т.1. – Киров: Изд-во Кировского филиала МГЭИ, 2006. – С. 255-257 (0,1 п.л.).

6. Садаков, А.В. Мотивация персонала и исследования в этой сфере / А.В. Садаков// Перспективы: Сборник научных статей аспирантов / Составитель и научный редактор З.Х. Саралиева. – Н. Новгород: НИСОЦ, 2006. – С. 213-221 (0,4 п. л.) ISBN 5-93116-076-0.

7. Садаков, А.В. Мотив и мотивация в структуре социального действия. Механизм формирования мотива социального действия / А.В. Садаков// Социальные преобразования и социальные проблемы: Сборник научных трудов (Выпуск 5). – Нижний Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2007. – С. - (0.6 п.л.) ISBN 978-5-93116-081-7.