

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

кафедра истории, теории и прикладной социологии

**МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ
УСЛОВИЯХ**

(АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ)

студента 5 курса 511 группы
направления 39.03.01 - Социология
социологического факультета
Арсамакова Мовсара Бекхановича

Научный руководитель

доктор исторических наук, профессор

подпись, дата

Крахмалева А.Д.

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор

подпись, дата

Д.В.Покатов

Саратов 2017

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях различных форм собственности, коренным образом модернизируются все отечественные социально-экономические отношения, структура производства, принципы хозяйствования, и все эти качественно новые объективные факторы накладывают отпечаток на стереотипы трудового поведения личности. Переход от одних форм жизнедеятельности к другим, мировой экономической кризис определили специфику постсоветских устоев жизни, формирование новых социальных групп и слоев населения. Новая социальная реальность жизни российского общества сопровождается появлением и необходимостью освоения новых форм мотивации трудового поведения.

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Внешнее проявление отношения человека к труду просматривается в его трудовом поведении. В свою очередь, характер трудового поведения работника и его отношения к труду определяет множество взаимосвязанных факторов и мотивов, изменяя которые можно влиять на трудовое поведение индивида, а, следовательно, и на качество его работы.

В настоящее время происходит перегруппировка, по сути дела, смена функциональных и ценностных ориентаций, целей, задач, а также значения и облика как уже фиксированных социальных групп и общностей, так и вновь возникающих. Складывается новый блок жизненных ориентаций, отношений, установок, мотивов, образцов и моделей поведения во всех сферах жизни, в том числе в области трудовых отношений. Их фон и становится пространством, где разворачивается деятельность социальных субъектов различной степени общности, активности и функциональной значимости. Таким образом, актуальность темы обуславливается новой реальностью, складывающейся в трудовой сфере, требующей исследования с позиции

экономической социологии и практического решения с целью позитивных изменений в трудовой сфере.

Степень научной разработанности темы исследования. Проблемы труда и трудового поведения давно привлекают внимание различных исследователей и социальных мыслителей. Фундамент теории заложен в западных социально-экономических исследованиях К.Маркса¹. Проблемы мотивации трудового поведения изучались в работах Ф. Тейлора, Ф. Гильберта, Г. Эмерсона, А. Файоля². Большой вклад в изучение организаций внесли американские социологи: Д. Мак Грегор, А. Смит, Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц³. Но наиболее интересными в методологическом плане представляются труды А. Маслоу, посвященные иерархической теории потребностей. Теория двух факторов Ф. Херцберга⁴ в определенной степени преодолевает ограниченность теории иерархии потребностей, предоставляя практические рекомендации по стимулированию труда их подчиненных. Значительный теоретический вклад в изучение социально-экономических параметров трудового поведения внесли Р. Марр, Г. Шмидт⁵. В этих работах акцент делался на управлении персоналом на производстве.

¹ Маркс К. Экономические философские рукописи 1844 года //Собр. Соч. 2-е изд. Т.42. С. 41-174; Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т.20. С. 486-499; Маркс К. Капитал //Маркс К. Энгельс. Ф. Соч. Т.26. Ч.1. С. 40.

² Гилбрет Ф. Изучение усталости. жении. —М., 1925 ; Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента .М., 1991; Управление – это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. –М.: Республика, 1992. –351 с; Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1923; [Эмерсон Г.](#) Двенадцать принципов производительности: Пер.с англ..- М.: Бизнес-информ, 1997.- 198 с.

³ См.: Херцберг Ф., Майнер М. Побуждения к труду и производственная мотивация// Социологические исследования, 1990. №1.; Маслоу А Мотивация и личность. Изд.: Питер 2004. 352 с.; Маслоу А. О менеджменте/ Перевод с англ.. Издательство: "Питер": 2003. 416 с.; Маслоу А. Психология бытия. М.: "Рефл-бук" – К.: "Ваклер". 1997; Маслоу А. На подступах к психологии бытия /Перевод О.Чистякова Терминологическая правка В.Данченко. К.: PSYLIB, 2003; Уайтли Ф. Мотивация.: Пер. с англ. И.И. Нагорной. Изд. Дом «Вильямс» 2003; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ. под ред. В.А.Спивака. - СПб: Питер, 2001.

⁴ См.:Херцберг Ф., Майнер М. Побуждения к труду и производственная мотивация// Социологические исследования. 1990. №1

⁵ Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики /Под научной ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997.

Среди отечественных авторов следует упомянуть социально-экономические работы В. Берви-Флеровского, С. Булгакова⁶. А.К. Гастев предлагал отказаться от «глубинных познаний» существа труда, а исследовать лишь «реакции работника» в рамках конкретных производственных операций⁷. Значительный вклад в становление промышленной социологии, управление трудовым поведением на предприятии, на наш взгляд, внесли работы Н.И. Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины, где отражены конкретные методы социологической диагностики труда на производстве⁸.

Такие теоретики социологии труда как Ю.Н. Давыдов⁹, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Наумова¹⁰, Г.В. Осипов¹¹, В.А. Ядов¹² в своих работах предприняли попытку взглянуть на трудовое поведение человека социологически, во взаимосвязи с его внутренним миром: мотивацией, удовлетворенностью содержанием и условиями труда. Интересна работа В.Г. Подмаркова¹³, в которой подведены итоги развития отечественной промышленной социологии, систематизирован ее понятийный аппарат. В Проблемы трудового поведения в XX веке плодотворно разрабатывались, Н.А. Аитовым, В.И. Герчиковым, Т.И.Заславской, А.И. Пригожиным, Р.В. Рывкиной¹⁴.

⁶ См.:Берви-Флеровский В.В. Избранные экономические произведения в 2-х т., М., 1958-1959; Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М., 1990.

⁷ Гастев А.К. Как надо работать. М., 1972.

⁸См.: Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда . М.: Высш.шк.,1989.; Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д, 1997; Социология труда: учебник. /Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины.- М., 1993.

⁹Давыдов Ю.Н. Труд и свобода. М., 1962.

¹⁰Наумова Н. Новое отношение к труду//Коммунист 1965. № 7.

¹¹Рабочий класс и технический прогресс. М., 1965.

¹²Человек и его работа / Под ред. А. Г.Здравомыслова, В.П.Рожина, В.А.Ядова. М., 1967.

¹³Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М, 1973.

¹⁴Аитов Н.А. Советский рабочий. М., 1981.; Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности: Методология с позиций практики /Отв. Ред. З.В. Куприянова. Новосибирск, 1984.; Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории /Отв. ред. А. Г.Аганбегян. Новосибирск, 1991; Рабочий и инженер. Социальные факторы эффективности труда /Под ред. О.И.Шкаратана. М.,1985; Пригожин А.И. Социология организации. М., 1980.

Современные вызовы времени актуализировали процесс теоретического осмысления рынка труда и трудового поведения не только в западной (Шанин Т., Кауфман Б.,¹⁵), но и в отечественной науке (Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В., Капелюшников Р. И., Тюгашев Е. А., Маврин С.П., Котляр А.¹⁶). Вопросы закономерностей развития трудовых отношений и социального партнерства нашли освещение в публикациях таких исследователей, как Беляева И.Ф., Гордон Л.А., Комаровский В.В., Тукумцев Б.Г.¹⁷ и другие. Также российскими социологами разрабатываются гендерные (Г. Силласте, Н. Лихачева¹⁸) и молодежные аспекты современного рынка труда (Н. Дунаева, Н. Гончарова и другие¹⁹).

Нельзя не отметить эффективный вклад в разработку проблем трудовых отношений саратовских ученых: П.П. Великого, В.И. Дорофеева, В.А. Зубкова, А.А. Понукалина, и др.²⁰ Однако в условиях становления рыночных

¹⁵ Шанин Т. Идея прогресса // Неформальная экономика. Россия и мир. М.: Логос, 1999. С. 545-554. Kaufman B.E., Hotchkiss J. L. The Economics of Labor Markets. 6th ed. Mason, Ohio: Thomson/South-Western, 2003.

¹⁶ Шахнович Р. М., Юдашкина Г. В. Влияние локального рынка труда на формирование спроса на труд в условиях экономического роста SPERO. 2003 №1 Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. Пермяков Г. В., Тюгашев Е. А. Рынок как сфера взаимодействия локальных бюрократических систем // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе. Вып. IV / Под ред. М.В.Удальцовой. Новосибирск: НГАЭиУ, 2002. С. 285–287.

¹⁷ Гордон Л.А. и др. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений. Социально-трудовые исследования. Вып. V. М., 1996. Забродин В.Ю. Индустриальные отношения в России: динамика и перспективы. – Спб., 1997; Займалин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. – Ульяновск, 1996. Тукумцев Б.Г. Перспективы становления новых социально-трудовых отношений. // Социальные проблемы труда в современном обществе: сб. статей. – Спб., 1999.

¹⁸ Балабанова Е. С. Гендерные различия стратегий совладания с жизненными трудностями // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 26 – 36; Силласте Г. Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин // Социологические исследования. 2000. № 5; Силласте Г. Г. Эволюция социальных позиций женщин в меняющемся российском обществе // Социологические исследования. 1995. № 4.

¹⁹ Руденко Г. Г., Савелов А. Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования. 2002. № 5. С. 101 – 107; Герчиков В. И. Феномен работающего студента вуза // Социологические исследования. 1999. № 8. С. 87 - 94; Шулу А., Мкртчян Г. Проблемы молодежного рынка труда // Общество и экономика. 2001. № 10. С. 142 – 154 и другие.

⁴ Великий П.П., Елютина М.Э., Штеэнберг И.Е., Бахтурина Л.В. Старики Российской деревни. Саратов: Изд-во «Степные просторы», 2000; Дорофеев В.И. Переход к рынку и социальные проблемы молодежи. // Проблемы политологии. Вып. 1. Саратов, 1993; Зубков

отношений в нашей стране основное внимание ученых сместилось в сторону осмысления вновь возникших проблем – безработицы, экономической безопасности и т.д., а поведенческие и мотивационные ракурсы труда практически отошли на второй план.

Таким образом, можно констатировать достаточно прочный научный фундамент прошлых лет (в том числе и отечественный). Но на сегодняшний день недостаточно отечественных научных трудов, которые раскрывали бы теоретические и практические возможности социологической оценки социально-экономических параметров мотивации трудового поведения в российских условиях. Перечисленными обстоятельствами объясняется предмет, объект, цели и задачи бакалаврской работы.

Объектом исследования является трудовое поведение работников в современных российских условиях.

Предметом выступают основные тенденции, факторы изменения социальной мотивации работников в условиях рыночных отношений.

Цель бакалаврской работы заключается в выявлении социальной мотивации трудового поведения в условиях рыночных отношений.

Основные задачи:

- проанализировать процесс эволюции теоретических концепций трудового поведения в экономической социологии;
- теоретически аргументировать понятие трудового поведения, выявить специфику его социологического анализа в современных российских условиях;

В.А. Формы регулирования социальной сферы села (тезисы докладов). //Государственное регулирование рыночных отношений. Тез. докл. регион. науч.-практ. конференции. Саратов, СГЭА, 1995. Новичков В.И. Аграрный вопрос в России при формировании Рынка. Саратов., 1994; Понукалин А.А. Социо – экономическая психология рынка. Саратов 1995; Стабилизация сельских трудовых коллективов. Под ред. В.Б.Островского. Саратов, 1987.

- показать специфику и изменение мотивов функциональных особенностей трудового поведения в современных российских условиях;
- по результатам конкретно-социологической диагностики раскрыть типологию современных мотивационных моделей трудового поведения;
- выявить объективные и субъективные факторы формирования трудового поведения работников в условиях многообразия форм собственности.

Эмпирической базой данного исследования являются вторичный анализ опубликованных исследований, данные официальной статистики и результаты авторского опроса, проведенного в 2015 году методом анкетирования по квотно-стратифицированной выборке. Было опрошено 200 человек.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования, обозначена степень изученности проблемы, сформулированы цель и задачи, определены объект и предмет исследования, описана структура работы.

Глава 1. «Теоретико – методологические подходы к исследованию мотивации трудового поведения» направлена на уточнение концепций трудового поведения и его мотивации.

Первый параграф «Трудовое поведение как социологическая категория» нацелен на анализ генезиса концепций трудового поведения. Рассмотрение эволюции подходов и теорий мотивации труда показало, что их множественность и разноплановость отражают многогранность, неоднозначность этого явления. Самым длительным во времени и самым укоренившимся в сознании людей является административный подход к мотивации. Однако, по мнению автора, экономический, социальный и особенно внутриличностный подходы являются самыми актуальными и перспективными в условиях формирования рыночных отношений в России. Их реализация зависит от вида деятельности организации, от характеристик трудового коллектива, от организационной культуры ее руководителя.

Во втором параграфе «Понятие, сущность и структура мотивации в социологических теориях» рассматриваются основные теоретические конструкции мотивации. Доказывается, что мотив трудового поведения следует отличать от понятия «мотивация». Мотив – это то, что принадлежит самому субъекту поведения (работнику), побуждает его деятельность, придает ей целенаправленный характер. Мотивация не ограничивается только побуждением, а мыслится и как процесс выбора между различными возможными действиями, и процесс, регулирующий, направляющий действие индивида на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающих эту направленность. Иными словами, мотивация – это комплекс побудительных мотивов трудовой деятельности.

Анализ показал, что мотивационную структуру трудового поведения образуют мотивационные переменные – мотив, потребность, цель, ожидание, интерес т.д. Поведение и деятельность человека в сфере труда побуждается обычно несколькими мотивами, одни из которых являются основными, ведущими, а другие – подчиненными, иногда выполняющими лишь функцию дополнительной стимуляции. Мотивы могут находиться в разных отношениях между собой. Они способны усиливать или ослаблять друг друга, вступать во взаимные противоречия и в противоречия с существующими возможностями реализации действия. Далеко не всегда реальные мотивы осознаются человеком. Иначе говоря, при подготовке и выполнении действий часто мотивы обнаруживают себя лишь после того, как соответствующее действие уже совершено.

Понятие цели также имеет мотивационное значение, так как организованная деятельность направлена на достижение определенной цели. Цель можно рассматривать как осознанный образ ожидаемого результата, на достижение которого направлено действие человека. При этом цель должна быть не только осознана, но и принята человеком. Таким образом, потребности, мотивы, цели являются одними из важнейших переменных, входящих в структуру мотивации трудового поведения.

Глава 2. «Трансформация рыночных мотиваций в трудовой сфере современной России» посвящена анализу трудовой мотивации россиян, и факторам, способствующим противоречивому отношению россиян и саратовцев к труду.

В первом параграфе **«Влияние рынка труда на мотивацию работников»** на основе данные официальной федеральной и региональной статистики, результатов социологического исследования анализируется рынок труда как фактор, влияющий на трудовую мотивацию. В работе показано, что переход к рыночной экономике сопровождался кардинальными изменениями в системе мотивации трудового поведения, повышающими роль инструментально-экономических стимулов и снижающими роль социально - достижительных ценностей. Это выражается в разрушении прежней системы административных методов управления мотивацией, хотя это не означает полного отказа от их инструментального использования в рыночной экономике. Другим выражением этой трансформации является создание новой системы социально-экономических регуляторов. К ним относится и рынок труда.

Российский рынок труда отличается целым рядом характеристик, провоцирующих снижение мотивированности трудового поведения россиян. К ним можно отнести усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы профессионально-квалификационному параметру населения, увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий, падение престижа рабочих профессий, особенно среди молодежи, слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовки работающих, высокий уровень структурной безработицы среди специалистов (что во многом обуславливается несогласованностью между подготовкой кадров и реальными потребностями в них), слабая осведомленность старшеклассников о ситуации на рынке труда и образовательных услуг (что затрудняет мотивированный выбор профессии, соответствующий текущему и перспективному спросу на них в регионе),

отсутствием механизма согласованности потребностей безработных и незанятых граждан в обучении и переобучении с нуждами работодателей и прогнозами развития рынка труда.

Результаты авторского опроса показали, что основными мотивами поиска дополнительной работы для населения выступают дополнительный доход (35,7%), способ обеспечения финансовой стабильности (23,4%), средство самореализации (13,1%), поиск новых возможностей и связей (12,4%), необходимость приобретения новых знаний (10%), а так же смена профессии, специальности (5,5%). Таким образом, в основном именно низкий уровень доходов заставляет население расплывать свои силы на несколько видов деятельности. Однако каждый третий работник пытается извлечь из своей второй работы иную пользу, кроме финансовой. Для предпринимателей, работников здравоохранения и финансов существенны также возможности проявления инициативы и самовыражения. Ценность этих характеристик распространена среди молодежи, мужчин, людей с высшим образованием, работников СП, частных или акционерных предприятий. Поэтому отчасти можно рассматривать вторичную занятость в качестве инструмента, позволяющего приносить участвующим в ней работникам определенную дополнительную полезность. Тем не менее, распространенность неформальной и дополнительной форм трудового поведения способствует снижению социально - достижительной мотивации и замещению социально-профессиональной мобильности нисходящей экономической мобильностью.

Многослойная занятость и разнонаправленные изменения способствовали тому, что трудовое поведение выступает как сложный многоуровневый комплекс разнонаправленных индивидуальных и групповых действий и отношений рыночного, псевдорыночного и дорыночного типа, которые определяют характер и интенсивность реализации человеческого потенциала в процессе трудовой деятельности. «Дорыночный» тип характеризуется формулой «минимизация дохода ценой минимума трудовых

затрат» или «гарантированный доход ценой минимизации затрат». Субъекты трудового поведения, руководствующиеся этой формулой, ориентированы на малозатратные трудовые отношения. «Псевдорыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой минимума трудовых затрат». Этот тип экономического поведения реализуется в условиях переходной экономики. Он не ориентирован на инновационные ценности, самостоятельность, инициативу, риск. «Рыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой максимума труда». Эта форма характерна для инновационной модели поведения, которая является базовой для рыночных условий.

Во втором параграфе **«Современные проблемы мотивированности трудового поведения населения»** анализируются факторы, влияющие на распространение различных типов трудовой мотивации работников. Проведенный анализ позволяет зафиксировать стабильное снижение мотивированности трудового поведения работников как в целом в России, так и в Саратовской области. Этому способствует низкий уровень заинтересованности всех субъектов трудовых отношений. Внутри мотивационных структур выявлены (в разной степени распространенности) мотиваторы рыночного, дорыночного и псевдорыночного типов трудового поведения. При этом объективные внешние факторы доминируют над внутренними мотиваторами, трансформируя их. Так, государственные органы власти, в том числе и в Саратовской области, опираясь преимущественно на административный подход (X) противоречиво влияют на трансформацию мотивов трудового поведения работников как на уровне региона, так и на уровне предприятия, усиливая их неоднородность и матричный характер. Если в сфере косвенного влияния наблюдается чрезмерность негативного влияния политики, то в сфере прямого регулирования наблюдается дефицит политики, дефицит государственного контроля за основными мотиваторами трудовой деятельности. Подобный дефицит требует выработки более эффективной государственной политики в социально-трудовой сфере: определения

приоритетных направлений содействия развитию социально-трудовой сферы, установления действенного контроля со стороны государственных органов за работодателями, перевода трудовых отношений в более цивилизованное русло, содействие занятости и дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства. Угроза безработицы и низкий жизненный уровень работников повышает их зависимость от работодателей, препятствует их превращению в полноценного субъекта трудового поведения.

Основные узловые моменты регулирования мотивации трудового поведения – это: 1. оптимизация социально-экономических условий, в которых осуществляются трудовые отношения – экономический цикл; секторальная, отраслевая и региональная структура хозяйства; условия накопления капитала при различных формах собственности; 2. регулирование занятости и рынка труда, включая подготовку и переподготовку кадров; 3. установление условий и рамок конкуренции в трудовой сфере; 3. определение законодательных рамок взаимоотношений между работодателями и работающими по найму, параметров и механизмов стимулирования и гарантированной социальной защиты работников.

В заключении излагаются наиболее важные выводы и обобщения, формулируются основные итоги исследования и предлагаются меры по оптимизации трудовой мотивации работников.

В приложении представлен инструментарий исследования (анкеты, таблица и графики по теме исследования).