

Тема 6. Социологический анализ мотивации и стимулирования труда

План

1. Социологическое содержание понятия «мотивация», потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
2. Социальная структура мотивационного процесса.
3. Социологическое содержание понятия «стимулирование труда», его виды.
4. Социальные условия эффективности стимулирования труда
5. Зарубежный опыт стимулирования труда.

1. Социологическое содержание понятия «мотивация», потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.

Мотивация труда – побуждение человека к трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для него потребностей.

В основе формирования мотивации труда находятся **потребности**, которые можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, наиболее полной из них является **иерархия потребностей**, разработанная американским психологом **А.Н. Маслоу**:

1) *Физиологические потребности* – это потребности в воспроизводстве, пище, одежде, жилище, отдыхе и т.д.

2) *Экзистенциальные потребности* – это потребности в безопасности своего существования, уверенности в завтрашнем дне, стабильности условий жизнедеятельности, а в сфере труда – в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3) *Социальные потребности* – это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4) *Престижные потребности* – это потребности в уважении со стороны других людей, служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5) *Духовные потребности* – это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А.Н. Маслоу называл *первичными* (врожденными), три остальных – *вторичными*

(приобретенными). При этом потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы.

Потребности стимулируют поведение, но только тогда, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам.

Интерес – это конкретное выражение осознанных потребностей. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Различают *материальные* интересы (к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования и пр.) и *нематериальные* (к знаниям, науке, искусству, общению, культуре т.д.).

2. Социальная структура мотивационного процесса.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности.

На основе потребностей и интересов (см. 1 вопрос темы) формируются ценности и ценностные ориентации.

Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности (материальные, духовные, социальные, политические и т.д.).

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризует ее **ценностные ориентации**, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то некоторое время он может не думать о зарплате, условиях труда; если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями.

Специфической формой ценностей выступают **общественные идеалы**, то есть представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работник.

Поведение работника, его мотивация обуславливается не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и **социальными нормами** – стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения.

Мотив – побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, получила название *мотивационного ядра*.

Следует различать *истинные* (реальные) мотивы и *провозглашаемые* (открыто признаваемые). Первые – это мотивы-побуждения. Вторые – мотивы-суждения, функция которых заключается в объяснении себе и другим своего поведения.

3. Социологическое содержание понятия «стимулирование труда», его виды.

Стимулирование труда – это (не)целенаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности. При стимулировании побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что является вознаграждением за трудовые усилия.

В практике работы предприятий используют *материальные денежные* стимулы (заработная плата, единовременное вознаграждения), *материальные неденегные* (бесплатное лечение, оплата мобильной связи, транспортных расходов) и *нематериальные стимулы* (социальные, моральные, психологические).

Различают дифференцированный и недифференцированный **эффекты стимулирования**.

Суть *недифференцированного* эффекта в том, что под воздействием одного стимула (например, оплаты труда) достигаются одновременно все цели, приводятся в норму все показатели трудовой деятельности.

В случае же *дифференцированного* эффекта стимулирования цели относительно независимы, самостоятельны, в частности это проявляется в том, что один и тот же стимул воздействует на многие аспекты труда, но в разной мере и с разными результатами; одна или несколько целей

предполагают отдельное, особенное стимулирование; одна цель стимулирования противоречит другой.

Виды стимулирования:

1) *Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование.*

При *пропорциональном* виде стимулирования изменение трудовой активности основывается на пропорциональном изменении меры стимула. О *прогрессивном* стимулировании можно говорить, если трудовая активность основывается на возрастающей мере стимула, поскольку происходит адаптация к самому стимулу. В случае *регрессивного* стимулирования трудовая активность основывается на убывающей мере стимула, поскольку происходит адаптация к самой трудовой активности.

2) *Жесткое и либеральное стимулирование.*

Жесткое стимулирование основано преимущественно на принуждении человека к затратам усилий. Механизмом принуждения является ориентация на некий ценностный минимум, то есть страх недостижения ценностного минимума. *Либеральное* стимулирование основано преимущественно на привлечении человека к затратам усилий. Механизмом привлечения является ориентация человека на некий ценностный максимум.

3) *Актуальное и перспективное стимулирование.*

Если *актуальное* стимулирование связано со значением оплаты труда как источника повседневного существования, то *перспективное* направлено на удовлетворение более глубоких инстинктов собственности, власти, социального продвижения и стабильности.

4. Социальные условия эффективности стимулирования труда.

Выделим условия стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность:

1. Зависимость между активностью и вознаграждением.

Если доход человека действительно зависит от его усилий и отношения к делу, то в этом случае он получает возможность проявить и доказать свои способности, собственными усилиями создать свое материальное благополучие, взять ответственность за это благополучие на себя.

2. Определенность принципа вознаграждения.

Чтобы оплата труда оказывала стимулирующее воздействие, работник должен знать принцип оплаты; данный принцип должен быть конкретным, понятным, открытым. Отсутствие осведомленности,

понимания принципа оплаты труда формирует дискомфортное самочувствие работника, снижает установку на трудовую активность

3. Стабильность критериев оценки активности

При этом необходимо руководствоваться некоторыми правилами:

– во-первых, изменение критериев оценки активности не должно быть неожиданным для человека. Оно может происходить только через определенный интервал времени, позволяющий работнику морально и функционально адаптироваться к изменению;

– во-вторых, изменение критериев оценки активности путем повышения требований недопустимо, если речь идет о больших затратах сил. В этом случае стимул оплаты труда резко потеряет свою значимость на фоне проблемы самосохранения, здоровья.

4. Договорной механизм.

В сфере труда действие данного механизма проявляется в контрактном и согласительном принципах вознаграждения.

Контрактный принцип оплаты труда охраняет работника от злоупотреблений работодателя, уравнивает их шансы при урегулировании отношений, типизирует трудовые отношения, делает наглядным и понятным принцип оплаты труда.

Согласительный принцип вознаграждения – это участие работника в определении собственной оплаты труда (например, обсуждение и утверждение норм выработки).

5. Подкрепление и реализация ожиданий.

Необходимо чуткое и внимательное отношение к любым проявлениям положительного трудового поведения человека как работника, которые должны своевременно и адекватно вознаграждаться. В противном случае они не станут устойчивыми или не будут повторяться в будущем. Также должна существовать система вознаграждения, гарантирующая не оплату труда, а саму трудовую активность.

6. Особенности объекта стимулирования.

Стимулирующая функция оплаты труда при всех других благоприятных обстоятельствах реализуется или не реализуется в зависимости от состояния человека или группы, на которые данная оплата труда распространяется.

5. Зарубежный опыт стимулирования труда.

Стимулирование труда в корпорациях США основывается на общих принципах, которые условно можно разделить на два направления.

Основной смысл *первого* направления заключается в создании отношений доверия между руководителями и подчиненными, между самими подчиненными (глубокие убеждения в совместных этических ценностях, политика полной занятости, обогащение работ, личные стимулы к труду, неспециализированная карьера, личное участие работника в принятии решения, неявный контроль, холистический подход к работнику).

Второе направление включает те принципы, которые предполагают развитие у работника индивидуализма (сильная вера в индивидуализм; четкая кадровая политика, единый социальный статус работников, привлечение к работе специалистов высшей квалификации, максимальное делегирование полномочий работникам, вплоть до самых низовых исполнителей, поощрение горизонтальных связей).

Система стимулирования труда в Японии основывается на следующих **положениях**:

- пожизненный найм рабочих и служащих;
- принцип «старшинства» (обеспечивает повышение заработной платы в зависимости от стажа работы и уровня квалификации);
- разносторонняя подготовка кадров (ротация кадров);
- планомерное перемещение кадров из одного функционального подразделения в другое;
- система горизонтальной координации (на низовом уровне создается целая сеть специальных органов, которые позволяют оперативно решать большинство организационных и управленческих вопросов);
- особая процедура принятия решений (большое количество времени тратится на подготовительную работу);
- вовлечение работающих в малые производственные группы по усовершенствованию трудовой деятельности («кружки контроля качества», «кружки за снижение себестоимости» и т.д.).

Шведская система стимулирования труда построена на формировании высокого (по сравнению с другими странами) уровня жизни, обеспечения занятости населения и большого числа социальных благ.