

И.Г. Купцова (Могилев)

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Приступая к социологическому анализу мотивации труда важно подчеркнуть, что социологическое изучение предполагает выявление роли изучаемого объекта в социуме, установление возникающих в процессе его функционирования взаимосвязей и взаимодействий с другими социальными институтами, интерпретацию понятий (а на прикладном уровне также и операционализацию) и анализ теоретических подходов применительно к данному объекту.

Мотивация является одним из важнейших аспектов понимания и анализа деятельности индивидов. Затрагивая физиологический и психологический уровни, мотивация получает оформление в поступках индивидов и, таким образом, находит свое окончательное выражение на социальном уровне.

Трудовая мотивация представляет собой двухсторонний процесс: с одной стороны это совокупность внутренних причин, вызванных осознанной необходимостью в удовлетворении той или иной потребности, определяющих поведение индивида в трудовой сфере, а с другой стороны – целенаправленный процесс, включающий в себя систему мер по выработке у индивида настроений, побуждающих его к более эффективному выполнению труда.

В соответствии с дуализмом интерпретации данного термина выстраиваются и современные теории мотивации труда: содержательные теории нацелены на выявление и анализ мотивов трудового поведения индивидов (иерархия потребностей А. Маслоу,

двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория ERG К. Альдерфера и др.) и процессуальные теории, в фокус анализа которых сконцентрирован на исследовании самого процесса мотивации (теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Стейси Адамса, мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера и др.).

Несмотря на теоретическую разработку, вышеупомянутые подходы не получили широкого практического применения; вместе с тем до сих пор не выработаны комплексные понятийные схемы и модели анализа мотивации труда (как процесса и результата). Восполнить это можно за счет интеграции теоретических подходов и практических моделей в рамках единой теоретико-методологической схемы, выявив общие идеи и урегулировав противоречия.

С точки зрения концептуального описания потребностей, являющихся зародышем мотивации, наиболее полной является иерархия А. Маслоу, подчеркивающая строгую поочередность в удовлетворении потребностей (для выявления места и роли отдельных мотивирующих факторов и определения количественных показателей пирамида потребностей, повернутая на 90°, размещается на системе координат [1]).

Стирая противоречия между иерархическими теориями и теориями параллельности в удовлетворении потребностей, необходимо принять во внимание идеи двухфакторной модели, теории ожидания и справедливости, указывающих на необходимость осуществления параллельной мотивации по всем уровням потребностей. С учетом того, что каждый работник имеет индивидуальную систему ценностей, предопределяющую набор и соотношение мотивирующих факторов, задача менеджеров состоит в том, чтобы предоставить работникам возможность выбора максимально широкого и гибкого спектра мотивирующих средств и придать равные веса всем мотивирующим факторам.

Дополнив пирамиду потребностей, каждый уровень получает продолжение, выявляя возможные рычаги воздействия на него. Мотивация с помощью материальных рычагов возможна через воздействие на потребности всех уровней, организационные рычаги применимы на всех уровнях кроме физиологических потребностей, нематериальные – на всех, кроме физиологических и экзистенциальных, имиджевые – на уровне престижных и духовных потребностей и личностные рычаги мотивации применимы лишь на уровне духовных потребностей [2, р.476-484]. Таким образом, потребности высших уровней, вызывающие более широкий резонанс, требуют тщательной проработки в процессе мотивации пер-

сонала и, соответственно, концентрации внимания при изучении.

В целом, что касается разработки схемы социологического анализа мотивации труда на мезоуровне (т.е. на уровне отдельно взятой организации), то ее целесообразно осуществлять в следующей последовательности:

- ✓ произвести изучение факторов, от которых зависит поведение индивидов, возможности их учета и оценки;
- ✓ разработать критерии, позволяющие однозначно определить степень участия каждого работника в трудовом процессе;
- ✓ последовательно изучить простые формы мотивации труда, в том числе стимулирования;
- ✓ проанализировать комплекс мер мотивирующего воздействия на работника на каждом из уровней потребностей;
- ✓ на основе полученных данных разработать теоретический и методологический фундамент новой модели мотивации труда.

Литература

1. Применение пирамиды потребностей при проектировании систем мотивации. – <http://www.cfin.ru/management/people>.
2. Hanz Weirich. Harold Koontz, *Management: a global perspective* (New York: MacCraw-Hill, Inc, 1993).