

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПОБУЖДЕНИЯ К ТРУДУ РАБОТНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Аннотация.** В статье осуществлен сравнительный анализ социально-психологических форм побуждения к труду и факторов, их обуславливающих, у работников различных социальных групп (прежде всего – возрастных) на одном из промышленных предприятий, уточнена структура стимулов, мотивов и потребностей работников данного предприятия. Анализ результатов свидетельствуют о достаточно большой значимости социально-психологических форм побуждения к труду для работников современного предприятия и о том, что в структуре стимулов, мотивов и потребностей работников предприятия преобладают ориентация на стабильность и уверенность, доход, льготы, на сплоченный коллектив и хорошие отношения в нем, на семью, друзей и близкое окружение.

**Ключевые слова:** социально-психологические формы побуждения к труду, стимул, мотив, потребность, отношение к труду.

Valeriy Levchenko

## SOCIOPSYCHOLOGICAL FORMS OF MOTIVE TO THE LABOR OF WORKERS IN THE CONTEMPORARY INDUSTRIAL ENTERPRISE

**Annotation.** The article is realized a comparative analysis of the socio-psychological forms of motivation for work among employees of various social groups (primarily age-related), and the factors that determine them, at one of the industrial enterprises, specifies the structure of incentives, motives and needs of employees of the enterprise. Analyzed results testify to the rather high importance of the socio-psychological forms of motivation for work for the employees of the modern enterprise, and that in the structure of incentives, motives and needs of the enterprise's employees, orientation to stability and confidence, income, benefits, to a united team and good relations prevail in him, on the family, friends and close associates.

**Keywords:** the socio-psychological forms of motive to the labor, stimulus, motive, need, attitude to work.

Для современной социологической и социально-психологической науки актуально признание того факта, что только совокупность внутренних мотивов и потребностей в сочетании с внешним стимулированием личности является формой побуждения к труду [1; 3; 8]. И тем не менее сегодня на практике преобладает акцентирование внимания на традиционных экономических методах побуждения к труду при явном избегании социально-психологических форм побуждения. Происходит преувеличение роли экономических методов управления на предприятиях в условиях нестабильной экономической ситуации, т.е. ориентация на материальное стимулирование работников [2; 6; 7]. При этом социально-психологические формы побуждения к труду часто упускаются из вида, хотя именно комплексный подход необходим для эффективного побуждения к труду. Особенно этот момент актуален для молодых технических специалистов, которые выбирают свой жизненный путь и с большой неохотой идут работать на промышленное предприятие [4; 5].

С целью выяснения особенностей побуждения к труду у молодых специалистов, и факторов, их обуславливающих, было проведено исследование на одном из промышленных предприятий (ОАО) г. Перми.

Предметом данного исследования были социально-психологические формы побуждения к труду работников. В качестве эмпирических показателей социально-психологических форм побуждения к труду были выбраны два параметра.

1. Потребности и мотивы, или внутренние формы побуждения к труду (мотивы и потребности в безопасности; социальные мотивы и потребности; престижные мотивы и потребности; «духовные» мотивы и потребности).

2. Стимулы, или внешние социально-психологические формы побуждения к труду (похвала и позитивная оценка работы со стороны руководства и коллег; корпоративная культура; климат в коллективе).

В ходе исследования было опрошено 200 сотрудников промышленного предприятия, среди которых 100 сотрудников в возрасте до 30 лет (50 инженерно-технических работников (далее – ИТР) и 50 рабочих) и 100 работников старше 30 лет (50 ИТР и 50 рабочих). Такое распределение взято было для сравнения работников предприятия двух возрастных категорий.

Была выявлена следующая структура мотивов и потребностей у работников предприятия. У большинства работников при оценке той или иной работы потребность в безопасности выступает основным мотивом. Для 60,5 % главным является гарантированность рабочего места и зарплаты; 43 % отмечают доход как важный мотив при оценке работы; 20 % считают важным наличие различных льгот. Немаловажными мотивами выступают также социальные потребности: для 57,5 % важным является наличие коллектива и хороших отношений внутри него. Осознание принадлежности к коллективу выступает мотивом для 17,7 % работников. Достаточно значимыми для работников данного предприятия выступают духовные потребности. Для 34 % является важной возможность проявлять свои способности и деловые качества, для 22 % мотивом является развитие и творчество в работе. Стоит отметить, что престижные мотивы и потребности также присутствуют при оценке работы сотрудниками предприятия: 35,5 % ориентируются на возможность сделать карьеру, для 14 % важным является престижность в глазах окружающих. В качестве наиболее важных жизненных потребностей абсолютное большинство (84,5 %) отметило крепкую семью и благополучных детей. Почти половина (43,5 %) респондентов в качестве важной жизненной потребности отмечают интересный круг общения и верных друзей.

Для 70,5 % респондентов важным является состояние своего здоровья, имеется потребность в его хорошем состоянии. Для 68,5 % работников жизненной потребностью является материальный достаток, обеспечивающий нормальные условия жизни, для 44,5 % – просто высокий доход. Для 58,5 % важна стабильность и уверенность в завтрашнем дне, для 24 % – полный жизненный комфорт. Большое количество респондентов (43 %) отмечают любимую работу в структуре своих жизненных мотивов. Для 32,5 % респондентов успехи и достижения в профессиональной деятельности являются важными. Развитие и реализация своих способностей волнует 28,5 % респондентов, 18,5 % респондентов отмечают согласие и гармонию с собой, 14 % – реализацию себя в собственном деле, 11 % респондентов указывают удовлетворение своих культурных потребностей, 8 % – возможность заниматься творчеством и создавать что-то новое.

Престижные жизненные потребности распределились следующим образом: 30,5 % респондентов отмечают уважение и авторитет в ближайшем окружении. Для 17 % работников важно признание со стороны общества, престиж, почет. Для 15 % – высокая должность, власть и успешная карьера.

Если остановиться более подробно именно на мотиве содержания труда, который находится среди духовных потребностей, то стоит отметить, что для 40 % работников работа интересна и важна сама по себе, независимо от оплаты. 33,5 % респондентов не заинтересованы в работе, воспринимают ее лишь как источник средств к существованию. 26,5 % опрошенных отмечают, что «работа – дело хорошее, но есть вещи, которые занимают значительно больше». Абсолютное большинство респондентов (62,5 %) отмечают, что повышение квалификации и профессиональное обучение им интересно, у них есть желание изучать что-то новое. Для 30 % работников предприятия такое профессиональное

развитие особого желания не вызывает, но при необходимости могут этим заняться. Лишь 7 % опрошенных считают такие меры неинтересными и ненужными.

Стоит обратить внимание на некоторые различия в структуре мотивов молодых специалистов и остальных работников. В структуре жизненных потребностей и мотивов основным отличием является ориентация «молодых» в отличие от «возрастных» на высокие доходы (54 % и 35 % соответственно); на успехи и достижения в профессиональной деятельности (50 % и 15 %); на реализацию своих способностей (46 % и 11 %); на уважение и авторитет в ближнем окружении (41 % и 19 %); на престиж и признание со стороны общества (27 % и 7 %); на собственное дело (24 % и 4 %); на полный жизненный комфорт (33 % и 15 %); на близкое окружение и друзей (55 % и 32 %). В свою очередь, для «возрастной» группы гармония и согласие с собой играет большую роль, чем для «молодых» (21 % и 16 % соответственно). Также «возрастные» группы несколько чаще выбирали хорошее здоровье (74 % и 67 %).

Что касается разницы в трудовых мотивах и потребностях, то тут стоит заметить, что «молодые» значительно чаще указывают высокий доход, как важный мотив при оценке работы (64 % и 22 % соответственно), так же эта группа респондентов в большей степени ориентирована на построение карьеры (55 % и 16 %). В целом же различия получаются аналогичными с ранее описанными общими жизненными мотивами.

Желание повышать свою квалификацию проявляют в большей степени «молодые» (79 % против 46 %). «Возрастные» в большей степени ориентированы на повышение профессиональных знаний лишь при необходимости (42 % и 19 % «молодых»).

В общем можно сказать, что работники данного предприятия в первую очередь ориентированы на удовлетворение потребности в безопасности (доход и стабильность). На втором месте в структуре мотивов стоят социальные потребности (взаимоотношения в коллективе). «Духовные» потребности (применение своих профессиональных знаний, повышение квалификации) стоят на третьем месте. В последнюю очередь работники предприятия ориентируются на престижные потребности (карьера). Стоит отметить, «молодые» респонденты ориентируются на престижные потребности несколько больше, чем на «духовные». Также структура «молодых» более насыщенная потребностями во всех сферах.

Далее рассмотрим структуру стимулов. Для работников предприятия наиболее важными стимулами, которые побуждают к работе, являются социальные льготы, доплаты (39 %); мероприятия по сплочению коллектива (38,5 %); обозначение общих целей предприятия и ориентация на ее достижение (38 %); улучшение оплаты и условий труда (по 38 %); похвала и позитивная оценка работы со стороны руководства и коллег (31 %). Самими незначительными стимулами выступили: привлечение работников к управлению, повышение требовательности, проявление максимальной заботы о нуждах людей и воспитательная работа, вселение уверенности в завтрашнем дне. Большинство работников знает о существующей возможности проходить профессиональное обучение и повышать квалификацию (89,5 %). Такая внешняя социально-психологическая форма побуждения как отношения в группе распределяется следующим образом: 44,5 % респондентов утверждают, что в группе существуют определенные особенности в общении, в том числе некая раздробленность на микрогруппы. Чуть меньше респондентов (43 %) отмечают, что отношения в группе благоприятные и дружественные. Лишь 11,5 % отметило что сплоченности нет, каждый сам по себе.

В структуре стимулов «молодые», в отличие от «возрастных», в большей степени отмечают обозначение общих целей предприятия и ориентация на них (47 % и 29 % соответственно). Так же для «молодых» несколько больше значение играют мероприятия на сплоченность в коллективе (44 % и 33 %). Наиболее яркие различия у «молодых» и «возрастных» заметны в выборе в качестве важного стимула условий конкуренции и соревнований, в которых можно себя проявить (26 % «молодых» и 7 % «возрастных»); в предоставлении самостоятельности в работе, в предоставлении индивидуальных за-

даний с повышенной ответственностью (30 % и 17 %). Что касается отношений в группе, то для большинства «молодых» (56 %) отношения в группе представляются благоприятными и дружественными, для 34 % отношения являются нейтральными, со своими особенностями и для 10 % сплоченности в группе нет. У «возрастных» несколько другая структура: 56 % считают отношения в своем коллективе нейтральными, со своими особенностями и микрогруппами; 31 % отмечают благоприятные и дружные отношения, 13 % – отсутствие сплоченности.

Таким образом, в структуре стимулов, мотивов и потребностей работников предприятия преобладают ориентация на стабильность и уверенность, доход, льготы, что говорит о важности удовлетворения потребностей в безопасности. Так же высокий процент респондентов мотивированны на социальные потребности в трудовом процессе: сплоченные коллектив и хорошие отношения в нем, так же в жизненных потребностях семья, друзья и близкое окружение выступает на первые позиции. В целом можно заметить, что выбор трудовых и жизненных мотивов и потребностей у «молодых» респондентов намного разнообразнее, чем у их «возрастных» коллег. Так же «молодые» работники в большей степени ориентированы на высокий доход и, что самое главное, на профессиональное развитие, достижение успехов в своей профессиональной трудовой деятельности и в ее рамках раскрытия своего потенциала.

По трем индикаторам форм побуждения к труду (потребность в развитии и знаниях; отношение к работе; взаимоотношения в группе) у работников данного предприятия было выявлено следующее распределение основных типов побуждения к труду: положительная социально-психологическая форма побуждения к труду выявлена у 32 %; нейтральная форма побуждения к труду – у 17,5 %; негативная – у 6,5 %.

Значительные различия в формах побуждения существуют между «молодыми» и «возрастными» респондентами. Абсолютное большинство «молодых» работников принадлежит к положительной социально-психологической форме побуждения к труду. У «возрастных» респондентов типы форм побуждения к труду распределились более равномерно, с преобладанием нейтральной формы побуждения к труду.

У большинства женщин преобладает положительная форма побуждения к труду. У мужчин же фактически поровну представлены положительная и нейтральная формы побуждения к труду.

Большинство работников, получающих или получивших высшее образование относятся к положительному типу социально-психологической формы побуждения к труду. Среди респондентов, имеющих среднее и среднее специальное образование чаще встречается негативная форма побуждения к труду. То есть, прослеживается закономерность, что чем выше уровень образования, тем чаще встречается у респондентов положительная форма побуждения к труду.

Влияние ранней социализации на формы побуждения к труду оказалось неоднозначным: у респондентов, которые провели свои детские и школьные годы в деревне и селе, в небольшом городе и в городе крупного размера преобладает положительная социально-психологическая форма побуждения к труду; а у выходцев из средних городов доминирует нейтральный тип побуждения к труду и реже всего встречается положительная форма побуждения к труду.

Одним из самых сильных и однозначных оказалось влияние материального положения работника на социально-психологические формы побуждения к труду. Прослеживается закономерность, что чем выше материальное состояние работника, тем чаще встречается положительная форма побуждения к труду.

Похожая картина наблюдается и у такого фактора как удовлетворенность условиями своего труда: чем больше работник удовлетворен условиями труда, тем чаще встречается положительный тип социально-психологической формы побуждения к труду, и наоборот, чем больше неудовлетворенность условиями труда, тем чаще – негативный тип побуждения к труду.

Такой фактор как отношение к рынку оказывает своеобразное влияние: у респондентов, приспособившихся к рынку, чаще всего встречается положительный тип социально-психологической формы побуждения к труду; работники, не приспособившиеся к рыночным условиям, большей своей частью также относятся к положительной социально-психологической форме побуждения к труду (хотя и меньше, чем

приспособившиеся к рынку); среди работников, которые «вынуждены» приспособиться к рынку, преобладает нейтральный тип социально-психологических форм побуждения и реже встречается положительный.

Профессиональная принадлежность также оказывает влияние на тип социально-психологических форм побуждения к труду: негативный тип побуждения к труду более характерен для рабочих, нежели для ИТР, а положительный тип чаще встречается у ИТР.

Влияние стажа работы на данном предприятии на формирование социально-психологических форм побуждения к труду имеет ряд особенностей: чем больше стаж работы на данном предприятии, тем реже встречается положительный тип побуждения к труду; для большинства респондентов (55,6 %), проработавших на данном предприятии более 20 лет характерен нейтральный тип побуждения к труду; негативный тип побуждения к труду чаще всего встречается у работников со стажем 11-20 лет (почти у 42 %).

При анализе личностных факторов выяснилось, что хотя большинство интровертов и экстравертов принадлежит к положительному типу социально-психологических форм побуждения к труду, тем не менее у интровертов чаще формируется негативный тип, нежели у экстравертов.

Структура досуга работников также повлияла на формирование социально-психологических форм побуждения к труду: для респондентов посещающих театры, казино и коллекционирующих книги, марки и значки характерен положительный тип социально-психологической формы побуждения к труду; для посетителей клубов и дискотек в одинаковой степени принадлежат к положительному и нейтральному типу; а работники, предпочитающие пассивный отдых, практически в равном соотношении распределены во всех типах побуждения к труду.

Результаты исследования свидетельствуют о достаточно большой значимости социально-психологических форм побуждения к труду для работников современного предприятия. В целом, в структуре стимулов, мотивов и потребностей работников предприятия преобладают ориентация на стабильность и уверенность, доход, льготы, на сплоченный коллектив и хорошие отношения в нем, на семью, друзей и близкое окружение. При этом выбор трудовых и жизненных мотивов и потребностей у «молодых» респондентов намного разнообразнее, чем у их «возрастных» коллег. Также «молодые» работники в большей степени ориентированы на высокий доход и, что самое главное, на профессиональное развитие, достижение успехов в своей профессиональной трудовой деятельности и в ее рамках раскрытия своего потенциала. Учет же основных детерминант (социально-демографических, профессиональных, социально-экономических, личностных факторов) формирования социально-психологических форм побуждения к труду позволит оптимизировать процесс регулирования трудовой деятельности на современном промышленном предприятии.

#### *Библиографический список*

1. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективные ресурс компании / В. И. Герчиков – М. : ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
2. Ежикова? Н. А. Проблемы разработки стимулирующих контрактов в условиях развитой рыночной экономики / Н. А. Ежикова, Л. В. Вешкина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2012. – № 17. – С. 73–83.
3. Карамышева, Н. М. Мотивация трудовой деятельности: социологические аспекты / Н. М. Карамышева // Вестник Академии наук Республики Башкортостан. – 2008. – Т. 13. – № 3. – С. 47–51.
4. Климычев, В. И. Проблемы мотивации у удовлетворенности трудом у работников АПК / В. И. Климычев, А. П. Смирнова // Социологические исследования. – 1999. – № 12. – С. 47–54.
5. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 368 с.
6. Севастьянова, И. Г. Проблемы стимулирования инновационной сферы экономики России / И. Г. Севастьянова, М. А. Докшина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2016. – № 1. – С.97–103.

7. Севастьянова, И. Г. Мотивация проектной работы в современной бизнес-среде / И. Г. Севастьянова, В. Н. Стегний, Е. А. Абрамова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2011. – № 12. – С. 51–57.
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. – 860 с.

#### References

1. Gerchikov V. I. Upravlenie personalom: rabotnik – samyj effektivnye resurs kompanii [*Personnel management: employee is the most effective resource of the company*]. Moscow, INFRA-M, 2008. 282 p.
2. Yozhikova N. A., Veshkina L. V. Problemy razrabotki stimuliruyushchikh kontraktov v usloviyakh razvitoj rynochnoj ekonomiki [*Problems of development of incentive contracts in the conditions of developed market economy*]. Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Social'no-ekonomicheskie nauki [*Bulletin of Perm national research Polytechnic University. Socio-economic sciences*]. – 2012. – № 17. – S. 73–83.
3. Karamysheva N. M. Motivaciya trudovoj deyatel'nosti: sociologicheskie aspekty [*Motivation of labor activity: sociological aspects*]. Vestnik Akademii nauk Respubliki Bashkortostan [*Bulletin of the Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan*], 2008, Vol. 13, I. 3, pp. 47–51.
4. Klimychev V. I., Smirnova A. P. Problemy motivacii u udovletvorennosti trudom u rabotnikov APK [*Problems of motivation in job satisfaction in workers of the agro-industrial sector*]. Sociologicheskie issledovaniya [*Sociological researches*], 1999, I. 12, pp. 47–54.
5. Pryazhnikov N. S. Motivaciya trudovoj deyatel'nosti [*Motivation of labour activity*]. Moscow, Akademiya, 2008. 368 p.
6. Sevast'yanova I. G., Dokshina M. A. Problemy stimulirovaniya innovacionnoj sfery ekonomiki Rossii [*Problems of stimulation of innovation sphere of economy of Russia*]. Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Social'no-ekonomicheskie nauki [*Bulletin of Perm National research polytechnic university. Socio-economic sciences*], 2016, I. 1, pp. 97–103.
7. Sevast'yanova I. G., Stegnij V. N., Abramova E. A. Motivaciya proektnoj raboty v sovremennoj biznes-srede [*Motivation of project work in today's business environment*]. Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Social'no-ekonomicheskie nauki [*Bulletin of Perm national research Polytechnic University. Socio-economic sciences*], 2011, I. 12, pp. 51–57.
8. Heckhausen H. Motivaciya i deyatel'nost' [*Motivation and activity*]. Saint Petersburg, Piter; Moscow, Smysl, 2003. 860 p.