

и слабая включенность регионов в общеповолжские мероприятия. С другой стороны, дискуссия, развернувшаяся вокруг этого блока символов, частично наводит на мысль об отсутствии «народного» признания за Поволжьем звания вернакулярного района.

#### Библиографический список

1. Демидова М.В. Модели управления символическим капиталом // Вестник ПАГС. 2015. № 1 (46). С. 91–98.
2. Назукина М.В. Структурные уровни региональной идентичности в современной России // Регионоведение. 2011. № 4. С. 12–18.
3. Солдатова А.С., Ширманов Е.В. Соотношение общенационального, этнического и регионального в идентичности жителей Мордовии (по материалам прикладного исследования) // «Ars administrandi» (Искусство управления). 2015. № 2. С. 27–38.

**A.A. Savenko**  
**Motivation of Labor Activity**  
**as a Complex Sociological**  
**Phenomenon**

The main groups of sociological concepts of labor activity motivation are considered. The author's integrated approach revealing motivation of employees' labor activity in the context of the complex methodological doctrine is presented.

*Key words and word-combinations:* motivation, labor activity, labor requirements, labor potential, innovation.

Рассмотрены и проанализированы основные группы социологических концепций мотивации трудовой активности работников. Представлен авторский интегрированный подход, раскрывающий мотивацию трудовой активности работников в контексте комплексной методологической доктрины.

*Ключевые слова и словосочетания:* мотивация, трудовая активность, трудовые потребности, трудовой потенциал, новаторство.

УДК 331+316.33  
ББК 65.24:60.560

**А.А. Савенко**

### **МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ КАК КОМПЛЕКСНОЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ**

**В** новых условиях мотивация трудовой активности изучается различными группами исследователей. Социологи рассматривают мотивацию трудовой активности не только как показатель человеческого капитала тружеников, но и как фактор повышения эффективности деятельности организации, инструмент формирования инновационных механизмов саморазвития. Мотивацию трудовой активности все чаще стали отождествлять с двигательным механизмом развития всякого социального и социально-трудового действия [1].

Научные теории, осуществляющие исследование различных проявлений мотивации трудовой активности, можно условно ран-

жировать, исходя из специфики их методологической базы: универсальные междисциплинарные концепции, социально-процессные теории, факторно-социокультурные парадигмы. Каждая из представленных групп исследователей со своих позиций рассматривает проявление мотивации трудовой активности. На наш взгляд, любой подход имеет свои преимущества и недостатки и не может в целом отвергаться или применяться в современных условиях без определенной доработки и обновления. Рассмотрим данные методологические подходы, уточним их сущностные характеристики, выявим преимущества и недостатки, разработаем собственную систему взглядов на проявление мотивации трудовой активности как социального явления.

Универсальные междисциплинарные концепции строятся на общих принципах теории мотивации труда. Представители данного подхода разрабатывают общие теоретические модели мотивации, характеризующиеся в контексте процессов развития трудового потенциала работника. При исследовании теоретических моделей мотивации учитываются такие переменные, как уровень развития ее переменных, мотивация труда и трудовых действий как функция потребностей [2, с. 52]. Потребительские теории мотивации трудовой активности основываются на общих принципах мотивации труда. Важнейшим механизмом реализации мотивации является процесс удовлетворения потребности как нужды в определенных, объективно необходимых для человеческой жизнедеятельности материальных и духовных благах. В определенных условиях потребность также может рассматриваться как механизм роста трудовой активизации. Условно можно представить сложную цепочку социальной взаимосвязи: рост потребления, совершенствование мотивации, рост трудовой активности. Каждый мотив ориентирует и побуждает человека на необходимость выбора трудового действия. Комплекс мотивов зависит от внешней и внутренней среды функционирования трудовых групп [3, с. 11]. На основе анализа универсальных междисциплинарных концепций можно выделить ряд потребностей, наиболее важных в формировании трудовой активности. Базовый, первый блок: биологические или физиологические нужды. Второй блок: потребности в безопасности, дефицитные социальные нужды. Третий блок: потребности в уважении, самоуважении, а также самореализации, социальная необходимость в трудовой активности, в социальном росте, развитии и саморазвитии работников, отдельных профессиональных коллективов.

Таким образом, универсальные междисциплинарные концепции мотивации трудовой активности основываются на общих принципах теории мотивации. Уточняется сущность явления мотивации как системы внутренних побуждений человека к реализации всякой деятельности, а также повышения деятельной активности человека, в том числе и в трудовой сфере. Уже в рамках универсального междисциплинарного подхода проявляется попытка авторов ранжировать систему мотивации труда на традиционно трудовую мотивацию (мотивацию четко выполнять конкретные трудовые операции), а также мотивацию трудовой активности работников (мотивацию активности и творчества в труде, изобретательства и рационализаторства в процессе трудовой деятельности работника).

Универсальный междисциплинарный подход имеет некоторые недостатки. Во-первых, в рамках междисциплинарного подхода не уточняется специфика проявления и реализации процессов мотивации трудовой активности, а только обосновывается наличие процесса мотивации трудовой активности в рамках общего комплекса мотивации труда. Авторы не рассматривают общие и отличительные характеристики общего процесса трудовой мотивации и их отдельной формы – мотивации трудовой активности работников. Во-вторых, исследователи не раскрывают сущностные черты процесса мотивации трудовой активности, не выявляют этапы, формы и факторы проявления данного социологического явления.

Частично данные пробелы устранены в социально-процессных теориях мотивации трудовой активности, в рамках которых раскрываются социальные формы проявления процесса мотивации, определяется роль и место мотивации трудовой активности в системе мотивации труда в целом, уточняются типы трудовой мотивации и их динамика [4, с. 44]. Исследователи рассматривают мотивацию прежде всего как процесс воздействия определенного субъекта «на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [5, с. 116]. Процессный подход к мотивации предусматривает исследование мотивации на уровне различных этапов внешнего и внутреннего процесса, а также форм экономического и социального воздействия, направленного на рост трудовой активизации всех тружеников и каждого отдельного «работающего в организации и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, сформулированных в планах» [6, с. 204].

Таким образом, в рамках социально-процессного подхода мотивация – это внешнее и внутреннее, а также экономическое и социальное воздействие на человека, направленное на повышение эффективности труда, рост трудовой активизации работников. В этом процессе имеются две формы: мотивация общих аспектов труда, а также мотивация трудовой активности работников.

Процесс мотивации трудовой активности реализуется в общей системе мотивации труда организации и имеет общие направления осуществления, связанные с административно-управленческим принуждением, моральными поощрениями, технологиями роста самоутверждения и активности. При реализации административно-управленческого принуждения применяются: социальные принудительные технологии взыскания (замечание, выговор, строгий выговор); социальные технологии кадровой мобильности (приостановка действия контракта, карьерные перемещения, трансформация отпускных графиков, увольнение). В рамках моральных поощрений применяются: объявление благодарности, награждение почетными грамотами, званиями, размещение на доске почета, представление публикаций в прессе, радио- и телепередачах, выдвижение на различные формы и виды наград и поощрений. Технологии роста самоутверждения и активности следующие: использование профессиональных рейтинговых оценок организации, предоставление возможности применения собственного потенциала личности, формирование кружков профессионального качества, структур развития творчества, инициативы, внедренческой профессио-

нальной деятельности акторов труда. Необходимо согласиться с исследователями в том, что мотивация может и должна рассматриваться с практических позиций как процесс реализации комплекса мероприятий, стимулирующих тружеников не только к повышению эффективности традиционных форм труда (за которые осуществляется оплата), но и к особой трудовой активности. Мотивация в современных условиях все более направлена на активизацию труда, повышение старательности, поощрение стремления к «активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких и высочайших результатов своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству» [7, с. 10].

Процессуальные теории мотивации трудовой активности имеют некоторые недостатки. Важнейшие из них следующие:

1. В рамках социально-процессного подхода процессы мотивации и их этапы раскрываются в общей форме. Авторы не конкретизируют и не уточняют эффективность факторов мотивационных процессов; не раскрываются взаимосвязи данных факторов, отсутствует система социальной оценки факторов мотивационных процессов.

2. Исследование процессов мотивации осуществляется вне серьезного анализа потребности труду, а также социально-трудовых отношений организации; не рассматриваются пути мотивационной мобильности через достижение удовлетворенности трудом, совершенствование организации и содержания трудового взаимодействия работников организации.

Некоторые из данных пробелов устранены в рамках факторно-социокультурных парадигм, где предполагается выявление и анализ различных внешних факторов стимулирования в экономическом, социальном, социокультурном аспектах. Мотивация здесь проявляется как комплексный набор социальных факторных механизмов. Последние представляют собой субъект и объект мотивации. Мотивация в данном случае – это факторное стимулирующее воздействие на человека, «детерминирующее социальные действия индивида и поддерживающее поведенческую активность» [8, с. 32]. Поэтому мотивацию в контексте факторно-социокультурного подхода можно рассматривать как расширенный или суженный набор факторов стимулирования, направленных на побуждение членов организации к определенным параметрам труда, достижению собственных, а также организационных целей [1]. Следовательно, к культурно-мотивационным факторам необходимо подходить как к сложной системе и исследовать на нескольких уровнях. Первый – материальные факторы удовлетворения трудовых потребностей, формирования культурных ценностей, идеалов трудового взаимодействия работников. Второй – материальные и духовные факторы формирования основных трудовых ценностей, принципов, стратегий, представлений, лежащих в основе непосредственной деятельности работников.

Таким образом, факторно-социокультурные теории мотивации трудовой активности изучают мотивацию как результат деятельности двух или трех факторных механизмов. Эффективность мотивации трудовой активности обес-

печивается за счет оптимизации материальных и нематериальных факторов стимулирования трудовой активности. В рамках данных подходов исследуются факторные процессы удовлетворения потребности в уважении, самоуважении, самоактуализации, активности. Рассматривается также процесс разработки и реализации социальных программ «обогащения» и целевого развития активного труда.

Одновременно факторно-социокультурные теории мотивации трудовой активности имеют и определенные недостатки. Основные из них следующие:

1. Социологи в рамках данного подхода сосредотачивают внимание на механизмах, определяющих внешнее стимулирующее воздействие на актора труда. При этом внутренние аспекты мотивации только намечаются, этапы процессов реализации как на внешнем, так и на внутреннем уровне не рассматриваются и не анализируются.

2. Используются упрощенные методы установления самочувствия работников, что не может в полной мере дать комплексную характеристику факторам мотивации. Исследователи традиционно отказываются от комплексного анализа целостных трудовых отношений организации, ограничивая исследование процессами удовлетворенности или неудовлетворенности трудом работников.

3. При данном подходе ограничены возможности проектирования изменений в системе мотивационных факторов, поскольку исследователи не предпринимают попыток оценки факторной системы, не предлагают разработку общих тенденций ее развития относительно изменений внешней и внутренней социальной среды организации.

Таким образом, рассмотрев некоторые группы исследователей мотивации, можно обобщить данные подходы, резюмировать взгляды представителей различных школ и сформулировать собственную точку зрения на проблему мотивации трудовой активности работников. В абстрактной форме мотивация трудовой активности – одна из форм процесса мотивации трудовой деятельности работников организации. При этом важно отметить, что мотивация трудовой деятельности – более широкая категория социологии. Она включает в себя кроме мотивации трудовой активности еще и мотивацию непосредственного труда, мотивацию образовательного развития, мотивацию самоконтроля и т.д.

Мотивация трудовой активности представляет собой одновременно процесс, систему факторов и результат потребительного внутримотивационного развития. Конкретизируя принципы данных подходов, можно сделать вывод о том, что повышение потребности в «самоактуализации» взаимосвязано и взаимозависимо с развитием потребности к познанию, поиску новых знаний, пониманию окружающей действительности.

Рост групп высших социальных потребностей основывается на ряде факторов. Тяга человека к поиску и обработке знания опирается: 1) на удовлетворение физических потребностей, а также потребностей к «самоактуализации»; 2) на социальную неопределенность трудового функционирования, проявление

детерминанты тревоги и страха за свое трудовое будущее (как результат, зарождается нужда в поиске нового знания); 3) на положительные импульсы и мотивы, связанные с внутренним желанием человека, касающимся познания, истолкования, понимания, образовательного любопытства.

Развитие потребности в «самоактуализации», а также потребности к познанию, поиску новых знаний, пониманию окружающей действительности представляет собой высший уровень мотивации. Последняя проявляется в контексте общих показателей достижения человеком трех важнейших изменений (в рамках некоторых групп в целом или по отдельности): 1) реализации карьеры, образования, профессионализма; 2) роста предпочтений активной самостоятельной трудовой деятельности и самоуправления; 3) развития мотива творить, вести рационализаторскую деятельность, изобретать.

На наш взгляд, в современных условиях необходима разработка комплексного (интегрированного) подхода при исследовании сущности и процессов мотивации трудовой активности. В контексте интегрированного подхода комплексная мотивация трудовой активности – это процесс внешнего воздействия на человека в результате реализации материальных и нематериальных факторов, определяющих рост потребностей, трудового потенциала, способностей к труду, а также формирования мотива активного отношения к физическому и интеллектуальному труду, становления и совершенствования активных новаторских форм реализации трудовых действий.

Комплексная мотивация трудовой активности нацелена на следующие результаты: становление разных форм мотива активного трудового поведения различных профессиональных групп работников организации; интеграцию явления в рамках оценочных действий отдельных профессиональных групп организации; создание предпосылок эффективного прогнозирования активности поведенческих трудовых практик работников организации; реализацию конкретной инновационной трудовой деятельности работников; оптимальное накопление человеческого капитала тружеников.

#### Библиографический список

1. *Круглов С.В.* Совершенствование факторов мотивации трудовой деятельности работников // Новые тенденции и закономерности социально-экономического развития России: сб. науч. тр. Саратов, 2006. Ч. 1. С. 30–38.
2. *Шаталова Н.И.* Система трудового потенциала работника // Социологические исследования. 1999. № 3.
3. *Жданов С.А.* Механизм мотивации промышленных предприятий: производство, безопасность, риски. Саратов, 2002.
4. *Сарно А.А.* Типы трудовой мотивации и их динамика // Социологические исследования. 1999. № 3.
5. *Генкин Б.* Экономика и социология труда. М., 2000.
6. *Маренков Н.Л., Алимарина Е.А.* Управление трудовыми ресурсами. М.; Ростов н/Д., 2004.
7. *Самоукина Н.* Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах М.; СПб., 2006.
8. *Горбунова М.Ю.* Социокультурная мотивация в структуре социальной работы. Саратов, 2004.