

Филиппова Е. В.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/1/120.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 1 (1). С. 262-263. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

практики образования взрослых). Обучая преподавателей работать с взрослыми слушателями, особое внимание следует уделять формированию умения выстраивать поддерживающие отношения как важной составляющей андрагогической компетентности.

Список использованной литературы

1. **Коньшева А.В.** Контроль результатов обучения иностранному языку / А.В. Коньшева. – СПб.: КАРО, Мн.: Издательство «Четыре четверти», 2004. – 144с.
2. **Щукин А.Н.** Обучение иностранным языкам: Теория и практика: Учебное пособие для преподавателей и студентов / А.Н. Щукин. – М.: Филоматис, 2004. – 416с.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Филиппова Е. В.

Саратовский государственный социально-экономический университет

Мотивация представляет собой процесс, возникающий вследствие какой-либо потребности, создающий побуждение к активным действиям, направленным на достижение определенной цели (удовлетворение возникшей потребности) либо вознаграждения.

Основными понятиями, раскрывающими этот процесс, являются: «потребность», «побуждение», «вознаграждение», «стимул», «мотив».

А. Маслоу, создавший теорию человеческой мотивации в своем труде «Мотивация и личность» подразделяет потребности на высшие и низшие. К низшим относятся физиологические потребности (еда, сон и др.), а также потребность в безопасности и защищенности. К высшим потребностям относятся (по возрастанию): потребности в принадлежности и любви (потребности в принадлежности социальной группе, причастности, поддержке), потребность в признании, потребность в самоактуализации (в самовыражении) [1. Маслоу А. 1999: стр.77].

Маслоу говорит также о том, что базовые потребности выстраиваются в четко структурированную иерархию, в которой более насущная потребность предваряет менее сильную и насущную. Для удовлетворения высшей потребности требуется больше предварительных условий, чем для актуализации низших потребностей [2. Маслоу А. 1999: стр.157]. Удовлетворенная потребность больше не определяет поведение, то есть не действует как фактор мотивации.

Чтобы удовлетворить потребность в уважении и статусе, человек должен взаимодействовать с большим количеством людей, должен ставить перед собой стратегические цели, должен иметь широкое поле для своей трудовой деятельности. Таким образом, удовлетворение высших потребностей связано с уровнем, положением человека.

Мотивация к труду может рассматриваться как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов трудового поведения работников [3. Озерникова Т. 2002: стр. 27].

Мотивацию и потребность можно соотнести следующим образом: базовые потребности (физиологические) удовлетворяются с помощью оплаты труда. Потребность в безопасности обеспечивается защитой профсоюза, медицинской страховкой, постоянной занятостью, пенсией и др. Потребность в безопасности не может быть удовлетворена, если человек не работает, либо находится под угрозой потерять работу. Многие зарубежные социологи полагают, что в последние десятилетия ощущение боязни потерять работу стабильно росло и сегодня этот страх достиг небывало высокого уровня. Существует даже мнение, что экономически активное население живет в системе «наймов и увольнений», к которой идея «работы на всю жизнь» более не применима [4. Гидденс Э. 2005: стр. 363].

Социальные потребности (потребность в принадлежности) обеспечивается трудовой деятельностью работника в дружелюбном, лояльном коллективе, удовлетворительной атмосферой труда, участием в формальных и неформальных рабочих группах (корпоративные мероприятия). Потребность в признании на уровне предприятия обеспечивается продвижением по службе, служебным статусом, всяческими привилегиями для руководящего состава.

Самовыражение – наивысшая потребность – достигается при наличии реализации потенциала работника, стремления к профессиональному росту, открытия и исследования собственных возможностей [5. Аширов Д.А. 2005: стр. 56].

В современных условиях внутренняя мотивация работника в творчестве, росте, самосовершенствовании, признании ценности его личности и его успехов, все в большей степени становится одним из факторов повышения труда, трудовой отдачи, и, в конечном итоге – роста конкурентоспособности предприятия.

Американские социологи П. Херси и К. Бланшард предположили, что для разных общественных слоев характерны разные «пирамиды» потребностей. Для так называемых низших слоев важно удовлетворение физиологических потребностей в пище, жилье и т.п. [5. Аширов Д.А. 2005: стр. 61].

У среднего класса профессионалов и менеджеров порядок и значимость потребностей могут быть иными и напоминать скорее ромб, а не пирамиду. То есть для среднего класса наиболее актуально удовлетворение таких потребностей, как потребность в безопасности, принадлежности и признании, но не актуальны физиологические потребности и потребность в самоактуализации. Первая не актуальна, так как уже удовлетво-

на, и представители среднего класса стремятся удовлетворить следующие по иерархии Маслоу потребности, а потребность в самовыражении для них не актуальна, так как они не удовлетворили пока полностью потребности второго, третьего и четвертого уровней.

Для класса топ-менеджеров и владельцев средств производства характерно стремление к удовлетворению потребности в самоактуализации. Получая высокие доходы, они давно уже удовлетворили низшие потребности, а актуальность потребностей среднего уровня для них невелика, так как над ними нет начальников, поддержки которых нужно добиваться, зато очень сильна потребность в самовыражении.

Таким образом, для каждого класса характерна своя иерархия потребностей, их актуальности и степени удовлетворения.

Различной мотивация может быть и для разных групп наемных работников. Современные социологи отмечают значимость профессионального роста как мотиватора, способного удовлетворить многообразные потребности [6. Озерникова Т. 2002: стр. 27]. Повышение профессионализма является возможностью получения более высокой оплаты труда, может способствовать карьерному росту, а может способствовать удовлетворению наивысшей потребности – в самоактуализации.

Авторы в своем исследовании выделяют несколько типов мотивации: 1) ценностный тип («работа важна и интересна сама по себе»); 2) смешанный тип мотивации («работа – дело важное, но есть более важные вещи»); 3) инструментальная мотивация, которая подразделяется на материальную, статусную и мотивацию развития и самореализации. Четвертым типом является демотивация («работа – обязанность, которую необходимо выполнять») [7. Озерникова Т. 2002: стр. 28]. Исследование показало, что ценностная мотивация в большей степени свойственна руководителям высшего звена, а также служащим с высшим образованием. Как мы видим, этот вывод совпадает с теорией потребностью Маслоу и его последователей П. Херси и К. Бланшарда. Смешанный тип мотивации характерен для специалистов и руководителей низшего звена, статусная мотивация для руководителей высшего звена; материальная мотивация – для рабочих и служащих без высшего образования. Мотивация развития характерна для специалистов и руководителей. К демотивированному типу исследователи отнесли, прежде всего, руководителей низшего звена и рабочих. Исследователи также обнаружили, что мотивы профессионального развития выражены наиболее сильно в группе молодых работников, работников с высшим образованием, со средним и высоким уровнем доходов [8. Озерникова Т. 2002: стр. 30].

Как мы можем наблюдать, выводы современных российских социологов отнюдь не противоречат теории Маслоу.

И, хотя некоторые эмпирические исследования не подтверждали постулаты этой мотивационной теории, идеи А. Маслоу стали крупным вкладом в науку, обогатив и дав научную основу большому количеству изысканий ученых [9. Аширов Д.А. 2005: стр. 57].

Список использованной литературы

1. Маслоу А. Мотивация и личность, СПб: Евразия, 1999, стр. 77.
2. Маслоу А. Мотивация и личность, СПб: Евразия, 1999, стр. 157.
3. Озерникова Т. Служба кадров 2002 № 2, стр. 27.
4. Гидденс Э. Социология, М.: Едиториал УРСС, 2005, стр. 363.
5. Аширов Д.А. Трудовая мотивация, М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, стр. 61.
6. Озерникова Т. Служба кадров 2002 № 2, стр. 27.
7. Озерникова Т. Служба кадров 2002 № 2, стр. 28.
8. Озерникова Т. Служба кадров 2002 № 2, стр. 30.
9. Аширов Д.А. Трудовая мотивация, М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, стр. 57.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВУЗОВ СЕРВИСА

Фокина О. А.

Волгоградский филиал Московского государственного университета сервиса

Современная экономическая и общественно-политическая ситуация в России оказывает существенное влияние на характер высшего профессионального образования. Вступление России в Болонский процесс ускорило процесс разработки третьего поколения государственных образовательных стандартов, ориентирующих подготовку специалистов на основе компетентностного подхода. Несмотря на то, что философия болонских реформ строится на признании и сохранении национальных культурно-образовательных традиций, процессы глобализации, которые затронули и сферу образования, требуют унификации ступеней высшего профессионального образования, выработки общего языка, позволяющего описать, на что направлены учебные программы подготовки специалистов, – языка компетенций и результатов. Назрела необходимость разработки новых концептуально-методологических оснований для обновления содержания образования, гармонично сочетающих в себе достижения и традиции отечественной высшей школы и современных запросов общества и личности, тенденциям, запросам рынка труда и потребностям личности. Анализ государственных документов в сфере образования, результатов исследований по проблеме компетентностного подхода (Байденко В.И., Бермус А.Г., Зимняя И.А., Хуторской А.В., Татур Ю.Г. и др.) обнаруживает переори-