

УДК 001

DOI: 10.34670/AR.2022.25.23.030

Духовно-нравственное значение мотивации для стимулирования трудовой деятельности работника в современном обществе

Федотов Владимир Владимирович

Доцент,

Российский университет транспорта,
127994, Российская Федерация, Москва, ул Образцова, 9;
e-mail: vladimirfedotov1@yandex.ru

Аннотация

В рамках статьи раскрывается духовное и нравственное значение трудовой мотивации как фактора производительности труда работника в современных социально-экономических условиях. Используя общепринятые методологические подходы к социально-философскому осмыслению феномена мотивационного стимулирования трудовой деятельности, в статье последовательно рассматриваются различные аспекты социальных механизмов трудовой деятельности индивида и методов их развития. Пирамидальная структура потребностей А. Маслоу рассматривается как перспективный подход в социально-философском осмыслении мотивации труда сквозь призму потребностей самореализации и вовлечения в социальную систему каждого отдельного предприятия. Самоактуализация работника в трудовом коллективе раскрывается как фактор духовного и нравственного развития личности, обеспечивающий исполнение индивидуальной общественной функции путем включенности в трудовую профессиональную деятельность. Неудовлетворенность интеллектуальных потребностей личности работника и отсутствие условий для самореализации рассматривается как антимотивационный механизм, устранивающий человека от соучастия в производственном развитии предприятия и снижающий значимость индивидуального измерения пользы труда. Сделан вывод о том, что самоактуализация работника в трудовом коллективе является нравственным и интеллектуальным вектором рационализации труда в западной культуре, отражающим доминирование содержательного аспекта труда над инструментальным его аспектом.

Для цитирования в научных исследованиях

Федотов В.В. Духовно-нравственное значение мотивации для стимулирования трудовой деятельности работника в современном обществе // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2022. Том 11. № 1А. С. 222-228. DOI: 10.34670/AR.2022.25.23.030

Ключевые слова

Мотивация труда, стимулирование, потребности, работник, полезность, менеджмент.

Введение

Мотивация трудовой деятельности сотрудников, является одной из главных задач менеджмента и управления персоналом. Если рассматривать труд, как фактор производства и трудового потенциала, то можно понять, что данные факторы являются главными в деятельности организации, и в то же время являются самыми не стабильными. Одной из основных проблем в России, остается качество предоставления услуг и обслуживания. Наблюдается незаинтересованность в хорошем обслуживании, неприязненное отношение к клиентам, что в итоге оказывает отрицательное влияние на компанию. На первом месте в любой компании должно быть уважение к клиенту и удовлетворенность от оказанных ему услуг, для того чтобы этого добиться - персонал должен быть мотивирован.

Трудовая мотивация персонала на производстве является одной из самых важных составляющих работы руководителя. Хорошей производительностью и качественной работой персонала можно управлять благодаря стимулированию и мотивации. Для того чтобы определить болезненные точки в работе системы стимулирования и мотивации персонала, большинство руководителей проводят тестирование, благодаря которому можно увидеть мотивационные приоритеты каждого сотрудника а также его профессиональные и личностные характеристики.

Основная часть

Осмысление трудовой мотивации в социальной философии имеет особый акцент. Прежде всего, следовало бы выделить духовно-нравственные основы формирования трудовой мотивации как фактор общественного развития. На основе обобщения концептуальных взглядов известных ученых и мыслителей (К. Маркс [Маркс, 1983], М. Вебер [Вебер, 2021], А. Маслоу [Маслоу, 2003], Н.А. Бердяев [Бердяев, 1999] и др.) можно условно выделить два противоположных «идеальных типа» отношения человека к хозяйственной и трудовой деятельности, к которым в той или иной степени приближаются реальные мотивационные характеристики представителей различных культур. Они различны по доминанте: следование общественной полезности и важности труда либо соблюдение личных интересов. Данный критерий – один из важных, определяющих духовно-нравственные особенности трудовой мотивации, но он является определяющим в отношении человека к труду [Федотов, 2020, 94].

Для этого выявляется профессиональный потенциал каждого сотрудника в отдельности, и разрабатываются рекомендации по индивидуальному подходу к каждому сотруднику и улучшению эффективности его работы. Духовный и нравственный климат также играет огромную роль во взаимоотношениях между сотрудниками, а также между руководителями и подчиненными. Во взаимоотношениях в коллективе важно, чтобы сотрудники поддерживали дружеское общение, ведь проблемы в коллективе могут стать причиной неудачи деятельности предприятия [Аскеров, 2018, 57].

Нередко духовная мотивация является более эффективной, нежели материальное стимулирование. Стимул – существующий в реальности раздражитель, воздействующий на орган чувств. Механизм, посредством которого создаются условия, побуждающие людей к деятельности, называется мотивационным механизмом. От руководителя и стиля его руководства тоже зависит мотивированность кадров, так как если руководство учитывает мнение персонала, позволяет участвовать в собраниях, в принятии важных управленческих решениях, то это будет говорить о вовлеченности кадров в работу предприятия. Персонал такой

организации будет чувствовать свою причастность к общему делу, и будет стремиться к достижению наивысшего результата. Если основные потребности удовлетворяются, то мотивация будет на высоком уровне. Но мотивы к действию и стимулы у всех разные, так как потребности у всех индивидуальны, поэтому руководство должно все это учитывать при разработке решений по мотивации и стимулированию персонала.

Стимулирование может быть нематериальным, моральным, осуществляться через проведение совместных праздников, семейных вечеров, конкурсов, соревнований, для того, чтобы удовлетворялась потребность в уважении, самореализации и общении.

Общепризнанной теорией мотивации является подход А. Маслоу, который выделял пять уровней потребностей человека и представлял их в виде пирамиды [Маслоу, 2003, 52]. В основания пирамиды потребности, которые зависят от биологической сущности человека, а не от воли или интеллекта. Поэтому их удовлетворение является первоочередным. На втором уровне безопасность, которая достигается за счет уверенности в завтрашнем дне, стабильности. Недостаточная удовлетворенность этой потребности может вызывать чувство тревоги, дискомфорта, что, в свою очередь, сказывается на эффективности трудовой деятельности. В этом случае речь идет об обеспечении душевного равновесия. На третьем уровне удовлетворяется потребность в принадлежности к группе. Человек существо социальное и нуждается в идентификации в какой-либо группе.

При этом речь идет не просто об общении с себе подобными, хотя и это очень важно. Для человека еще более важным является чувство «мы» и ощущение поддержки. Первые три уровня можно назвать базовыми потребностями. В первую очередь к их удовлетворению стремиться подавляющее большинство людей. К удовлетворению четвертого уровня потребностей стремится не каждый, а лишь тот, кто, удовлетворив базовые потребности, все еще стремится к росту. Здесь проявляются и требуют развития потребность в образовании, получению новых знаний, репродукция полученных знаний окружению и получение взамен признания, завоевание авторитета [Тетенов, 20220, 91].

Таким образом, речь идет об удовлетворении потребностей интеллекта. В последнее время отмечается стремление к получению образования, повышению уровня образования, а, при необходимости, к получению еще одного образования в зрелом возрасте также большинства людей.

Пятый уровень потребностей составляют потребности в самореализации. Иногда употребляется термин «самоактуализация». На этом уровне, как правило, удовлетворены потребности первых четырех уровней. Человек осознает свое предназначение, готов отказаться от условностей, иногда бросая вызов обществу ради достижения идеала своего «Я». Таких людей немного и они, как правило, известны многим. Такими людьми сложно управлять в классическом понимании этого термина, так как они самоуправляемы, отличаются интернальным локусом контроля (считают, что все происходящее с ними – успехи и неудачи – зависят от них самих), обладают достаточным уровнем ответственности и самоконтроля [Жемчугов, Жемчугов, 2018, 287].

Таким образом, необеспечение первых трех групп потребностей можно назвать антимотиватором. А действительно мотивирующими факторами являются факторы четвертой, пятой и шестой групп. Эти факторы должны быть обеспечены хорошим управлением. Это забота о личностном развитии подчиненных, поддержание чувства причастности к успеху организации, воспитание желания внести личный вклад в общее дело. Через рационализацию и культурную модернизацию человек приходит к развитию индивидуализма как ведущего

критерия общественного поведения. Смысл труда видится в практической пользе, в индивидуальном измерении пользы. В то же время для человека восточного смысл труда обусловлен его общественной полезностью, возможностью объединиться с коллективным, всеобщим.

М. Вебер отмечал, что рациональность есть черта западной культуры, а в процессе модернизации она становится главным принципом организации действий и деятельности. Нравственным ориентиром человека западного на протяжении столетий являлась свобода, субъектная основа личностного бытия, а регулятором трудового поведения выступала норма. Формирование духовно-нравственных основ мотивации происходило под воздействием динамично меняющейся картины мироздания. Рационализация как способ объяснения картины мира приводит к развитию вестернизированного взгляда на культуру и нравственность. Все, что не вписывается в рамки картины мира человека западного, характеризуется как «нерациональное» или «иррациональное», и эти определения применяются в том числе к культуре восточной. С этой точки зрения, трудовая мотивация человека восточного также несет в себе черты нерациональности. Специфику мотивации в таком случае составляют: доминирование содержательного аспекта труда над инструментальным его аспектом; желание самореализоваться (прежде всего, в профессиональном отношении); стремление к выполнению индивидуальной общественной функции путем включенности в трудовую профессиональную деятельность.

Отсюда следует, что стимулирование влияет на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностных ориентаций, отношения к труду. Если цели предприятия будут достигаться, то персонал будет вознагражден за результат, и тогда сможет удовлетворить не только свои низшие потребности, но и высшие - в самореализации, общении, уважении. Потребности будут расти, и поэтому персонал будет нацелен на более высокие результаты, если, конечно, вознаграждение будет соответствовать, это уже зависит от руководства предприятия.

Таким образом, стимулирование заключается в выполнении следующих функций.

Экономическая функция заключается в том, что через стимулирование персонала происходит рост производительности, которая влечет рост финансовых результатов и производства предприятия.

Духовно-нравственная функция – через стимулирование создается благоприятный социально-психологический климат в коллективе, появляются ценности в коллективе, активная жизненная позиция и нацеленность на результат, вовлеченность в дело организации и чувство сопричастности и вовлеченности.

Социальная функция заключается в том, что через стимулирование, особенности материальное, происходит рост доходов у людей, тем самым люди начинают удовлетворять не только физиологические потребности, но и высшие, тем самым происходит развитие общества в целом.

Исследования позволяют описать общий мотивационный механизм усредненного работника. Первоочередными задачами являются обеспечение базовых потребностей (физиологические, безопасности и принадлежности по А. Маслоу; жизненно необходимых и принадлежности по К. Алдерферу; гигиенические по Ф. Герцбергу). Потребности высшего уровня, такие как потребность признания и самореализации пока не являются основными мотивами к труду для работников предприятия. Механизм, посредством которого создаются условия, побуждающие людей к деятельности, называется мотивационным механизмом. Различают экономические и неэкономические стимулы. К духовно-нравственным методам относят:

- развитие корпоративного духа, создающего ощущения причастности к команде;
- создание условий для возможности показать свои способности, ощутить собственный успех, полезность для организации;
- признание авторства, в случае внедрения рационализаторских предложений;
- публичное признание и провозглашение личных заслуг работника [Ромадова, 2010, 198].

Заключение

Строгая регламентация труда имеет большие плюсы, о которых говорилось выше, но не формирует внутреннюю мотивацию (самотивацию) и креативность сотрудников. Человек – духовное существо, которое нуждается в общении, дружбе, поддержке, любви, во взаимопонимании. Руководитель организации должен создать стабильный хороший коллектив, доброжелательный моральный климат, социальное взаимодействие в ходе совместной работы, так же обеспечить работу в команде, участвовать в корпоративных мероприятиях, вечеринках, выездах на природу. Каждый работник хочет, чтобы им восхищались коллеги, чтобы ему оказывали знаки уважения. Для человека важен карьерный рост, признание заслуг со стороны руководства. В свою очередь, начальство должно предоставлять важные участки работы, должности, ответственность, привилегии. Руководству следует публично признавать заслуги своих подчиненных. В качестве благодарности или поощрения можно сделать отдельный кабинет или служебную машину работнику, который старался больше и качественнее остальных, чтобы коллеги на его примере старались и стремились к лучшим результатам.

Духовно-нравственное значение трудовой мотивации работников позволяет в полной мере раскрыть потенциал стимулирования их деятельности и обеспечить эффективное функционирование любого предприятия. Правильно выстроенная политика управления персоналом, правильно подобранные инструменты мотивации и стимулирования дают положительный эффект, который выражается как в материальном, так и в духовно-нравственном плане. Для эффективной мотивации менеджеру необходимо решить задачу с несколькими переменными: умело сочетать материальные и духовно-нравственные своевременно реагировать на изменение мотивов трудовой деятельности подчиненных с учетом общей тенденции к повышению потребностей личности.

Библиография

1. Аскеров С.Д. Мотивация труда российского работника и основания для ее исследования // Нормирование и оплата труда в строительстве. 2018. № 8. С. 55-60.
2. Бердяев Н.А. О человеке, его свободе и духовности. Избранные труды. М.: Флинта, 1999. 312с.
3. Вебер М. Понимающая социология. М.: Издательство АСТ, 2021. 480с.
4. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Проблема мотивации персонала: практическое решение // Мотивация и оплата труда. 2018. № 4. С. 286-296.
5. Калинина Т.Л. Гуманистический менеджмент: мотивация достижения в управлении персоналом // Самоуправление. 2021. № 1 (123). С. 244-247.
6. Маркс К. Наемный труд и капитал. М.: Издательство политической литературы, 1983. 46с.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. 352с.
8. Ромадова Л.А. Труд как социально-философское понятие // Этносоциум и межнациональная культура. 2010. № 2 (26). С. 197-200.
9. Тетенев С.А. Зачем люди работают? // Современная библиотека. 2020. № 10. С. 90-92.
10. Федотов В.В. Духовно-нравственные особенности формирования трудовой мотивации в культурах Запада и Востока // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 6. С. 92-97.

The spiritual and moral significance of motivation for stimulating the labor activity of an employee in modern society

Vladimir V. Fedotov

Assistant professor,
Russian University of Transport,
127994, 9, Obraztsova str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vladimirfedotov1@yandex.ru

Abstract

The article reveals the spiritual and moral significance of labor motivation as a factor of employee productivity in modern socio-economic conditions. Using generally accepted methodological approaches to the socio-philosophical understanding of the phenomenon of motivational stimulation of labor activity, the article consistently examines various aspects of the social mechanisms of an individual's labor activity and methods of their development. The pyramidal structure of the needs of A. Maslow is considered as a promising approach in the socio-philosophical understanding of labor motivation through the prism of the needs of self-realization and involvement in the social system of each individual enterprise. The self-actualization of an employee in the labor collective is revealed as a factor of spiritual and moral development of the individual, ensuring the performance of an individual social function through involvement in labor professional activity. Dissatisfaction with the intellectual needs of the employee's personality and the lack of conditions for self-realization is considered as an anti-motivational mechanism that eliminates a person from complicity in the production development of the enterprise and reduces the importance of individual measurement of the benefits of labor. It is concluded that the self-actualization of an employee in a labor collective is a moral and intellectual vector of labor rationalization in Western culture, reflecting the dominance of the substantive aspect of labor over its instrumental aspect.

For citation

Fedotov V.V. (2022) Dukhovno-nravstvennoe znachenie motivatsii dlya stimulirovaniya trudovoi deyatelnosti rabotnika v sovremennom obshchestve [The spiritual and moral significance of motivation for stimulating the labor activity of an employee in modern society]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 11 (1A), pp. 222-228. DOI: 10.34670/AR.2022.25.23.030

Keywords

Labor motivation, stimulation, needs, employee, utility, management.

References

1. Askerov S.D. Motivation of the Russian worker's work and the grounds for its research // Rationing and remuneration of labor in construction. 2018. No. 8. pp. 55-60.
2. Berdyaev N.A. About man, his freedom and spirituality. Selected works. M.: Flint, 1999. 312s.
3. Weber M. Understanding sociology. M.: AST Publishing House, 2021. 480s.
4. Zhemchugov A.M., Zhemchugov M.K. The problem of personnel motivation: a practical solution // Motivation and remuneration. 2018. No. 4. pp. 286-296.

5. Kalinina T.L. Humanistic management: motivation of achievement in personnel management // Self-management. 2021. No. 1 (123). pp. 244-247.
6. Marx K. Wage labor and capital. M.: Publishing House of Political Literature, 1983. 46c.
7. Maslow A. Motivation and personality. St. Petersburg: Peter, 2003. 352s.
8. Romadova L.A. Labor as a socio-philosophical concept // Ethnosocium and interethnic culture. 2010. No. 2 (26). pp. 197-200.
9. Tetenov S.A. Why do people work? // Modern Library. 2020. No. 10. pp. 90-92.
10. Fedotov V.V. Spiritual and moral features of the formation of labor motivation in the cultures of the West and East // Socio-humanitarian knowledge. 2020. No. 6. pp. 92-97.