

УДК 101:331.101.3

DOI: 10.34670/AR.2022.52.18.009

## Духовно-нравственные особенности формирования трудовой мотивации в работах европейских мыслителей (М. Вебер, А. Маслоу, К. Маркс)

**Вельм Иван Матвеевич**

Доктор культурологии, профессор,  
завкафедрой «Экономика и гуманитарные науки»,  
Сарапульский политехнический институт (филиал),  
Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова,  
427960, Российская Федерация, Сарапул, ул. Красноармейская, 93;  
e-mail: velm.i.m@gmail.com

### Аннотация

В статье раскрываются особенности формирования трудовой мотивации с позиций известнейших европейских мыслителей. Цель статьи – проанализировать влияние различных факторов на формирование трудовой мотивации. Установлено, что такими факторами являются факторы всех сфер общественной жизни, сложившиеся под влиянием господствующей в данное время идеологии, а также соответствующих потребностей человека (духовных, социальных, экономических и др.). Делается вывод о том, что теория М. Вебера, ставящая рациональность на первое место, очень актуальна в наше рациональное время. Она рассматривает трудовую деятельность как один из вариантов проявления социального действия и формирования побуждающих мотивов с точки зрения социологии. Теория потребностей А. Маслоу эффективна, но, применяя ее, нужно учитывать, что иерархия потребностей человека носит индивидуальный, а не общий характер. Концепция К. Маркса не учитывает никакие другие факторы формирования мотивации, за исключением идеологических, поэтому неэффективна. Наиболее эффективным представляется учение протестантизма во главе с М. Лютером, поскольку учитывает все сферы общественной жизни в их взаимодействии друг с другом, а также позволяет удовлетворить соответствующие потребности человека, не противопоставляя их друг другу, а, наоборот, делая «союзниками». Обоснован вывод о том, что существующие теории нужно рассматривать в совокупности, поскольку они дополняют друг друга.

### Для цитирования в научных исследованиях

Вельм И.М. Духовно-нравственные особенности формирования трудовой мотивации в работах европейских мыслителей (М. Вебер, А. Маслоу, К. Маркс) // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2022. Том 11. № 3А. С. 50-57. DOI: 10.34670/AR.2022.52.18.009

### Ключевые слова

Трудовая мотивация, социальное действие, рациональность, потребности, идеология, сферы общественной жизни.

## Введение

В настоящее время происходят переосмысление духовных ценностей, поиск новых экономических моделей, цифровизация трудовой деятельности. Представляется актуальным обращение к работам наиболее известных европейских ученых, рассматривающих разные аспекты трудовой мотивации исходя из главенствующей теории в своей философии, касающейся преимущественно какой-то одной сферы (либо двух сфер) общественной жизни. В данной статье мы рассмотрим трудовую мотивацию комплексно, поскольку полагаем, что отношение к труду является результатом взаимодействия и взаимовлияния всех сфер жизни общества – духовной, экономической, социальной и политической, а также различных потребностей человека – духовных, социальных, экономических и др. Комплексный подход к трудовой мотивации позволит рассмотреть ее с разных сторон и повысить эффективность трудовой деятельности.

### Трудовая мотивация в социологической теории М. Вебера

Выдающийся социолог М. Вебер определял процесс формирования побуждений человека к действию через следующие стадии: получение опыта – возникновение ценностей – осознание – социальное действие. По его мнению, чтобы трудовая деятельность была эффективной, она должна осуществляться через социальные целерациональные действия, т. е. направленные на распоряжение ресурсами с учетом других индивидов, а для такой целенаправленной деятельности нужно правильно мотивировать работников [Вебер, 1990, 628].

М. Вебер полагал, что мотив представляет собой субъективные представления человека, образующие в своей совокупности необходимый фундамент и причину для его действий [Weber, 1978, vol. 1, 11]. Данный ученый различал два способа формирования мотивации индивида: 1) с точки зрения разума, определенных установок, существующих в сознании людей, когда определенную стратегию поведения человек внутренне воспринимает как допустимую, «субъективно приемлемую»; 2) исходя из ориентира на других людей (данный способ основан на индукции, статистических закономерностях, выражающихся в том, что в схожих условиях индивиды действуют подобным образом, считая свое поведение «казуально адекватным») [Кравченко, 2011, 165].

Таким образом, по мнению социолога, человек выбирает определенную линию поведения, в том числе в трудовой деятельности, с позиции рациональности, опираясь либо на свое мировоззрение, либо на поведение других людей, ожидая при этом соответствующих, рациональных действий руководства в своей профессиональной деятельности, поощрительных мер, повышения по служебной лестнице, что естественно, закономерно и рационально улучшает его социальное положение в обществе [Вебер, 1990, 51], побуждая к дальнейшей трудовой деятельности.

М. Вебер считал рациональность главной духовно-нравственной основой формирования мотивации западного человека, определяющей идеей организации деятельности, органичным сочетанием средств и целей [Там же, 94-98]. Основной нравственной ценностью западной цивилизации является индивидуальная свобода, а главным элементом упорядочивающего воздействия – норма, в противовес восточной культуре, в которой трудовая мотивация характеризуется нерациональностью, общественной пользой и всеобщими, а не личными благами [Федотов, 2020, 94-95].

Представляется, что в настоящее время граница между западной и восточной культурой по критерию рациональности стирается, где рациональность в широком смысле слова как мера полезности, адекватности, логичности, а также средство оптимизации любых процессов проникает во все сферы жизни человека даже восточной культуры, а способы формирования мотивов, побуждающих человека к определенным действиям, и их оценка применяются не только в социологии, но и в других науках.

Поскольку трудовая мотивация представляет собой частный случай мотивации человека в общем понимании, рассмотрим некоторые примеры применения теории М. Вебера в других науках. Таким примером является теория А.В. Федотова, действующая в сфере уголовного права, о фикции «среднерационального» человека, согласно которой совершивший преступление использует наиболее разумные с его точки зрения средства совершения преступления, стремится скрыть следы своего деяния, не навлекать на себя подозрений и т. п. Данная фикция помогает определить, исходя из действий подозреваемого, является ли он преступником [Федотов, 2012, ч. 1, 5].

Идее М. Вебера о соотношении индивида своих поступков со своими внутренними установками и интересами других людей также соответствует фикция «среднедобросовестного», «среднеразумного» человека, предложенная А.В. Федотовым, согласно которой предполагается, что каждый человек желает, способен и обязан соблюдать нормы и правила [Там же, 8]. Данное положение применимо и к трудовому праву в виде презумпции невиновности работника, т. е. предположения о том, что он надлежащим образом выполняет свои обязанности, пока не доказано обратное [Жильцов, 2010, 189].

Указанная презумпция положительно сказывается на мотивации работников, поскольку предоставляет им определенный кредит доверия и позволяет не доказывать свою невиновность.

Презумпции как предположения, основанные на статистических закономерностях индуктивных обобщений, в соответствии с которыми установлено, что в сходных обстоятельствах подобные отношения развиваются аналогичным образом [Каминская, 1948, 3], что фактически соответствует позиции М. Вебера о «казуально адекватном» поведении, применяются также, например, в психологии при определении поведения различных типов личности в определенных ситуациях [Федотов, 2001, 48] и повседневной жизни (например, зная характер человека, его привычки, моральные установки, можно предположить, какую линию поведения он выберет в конкретных обстоятельствах, исходя из опыта общения с ним, либо с определенной долей вероятности определить, как в подобной ситуации будет действовать человек, имеющий аналогичные нравственные качества, особенности психики, профессию, социальный статус и т. д., что может быть использовано при изучении трудовой мотивации, вариантов поведения работников в той или иной ситуации и поиске способов влияния на него для повышения эффективности трудовой деятельности).

Таким образом, концепция М. Вебера, ставящая рациональность на первое место, очень актуальна в наше рациональное время, где трудовая деятельность рассматривается как один из вариантов проявления социального действия и формирования побуждающих мотивов с точки зрения социологии.

### **Теория потребностей А. Маслоу**

Один из самых известных психологов своего времени А. Маслоу разработал теорию иерархии потребностей, которые, по его мнению, являются главными побуждающими

факторами к деятельности человека.

Данный ученый выделил пять ступеней потребности:

- физиологические (инстинктивные) потребности – еда, отдых и т. д.;
- потребности в безопасности, стабильности, уверенности в будущем (в финансовом и физическом плане);
- социологические (в общении, социализации);
- в самореализации, уважении;
- духовные (в развитии, искусстве и творчестве) [Маслоу, 1982, 63].

А. Маслоу полагал, что потребности удовлетворяются именно в такой последовательности и при неудовлетворенности потребностей первых уровней человек не может и не стремится к удовлетворению высших потребностей. Кроме того, ученый не допускал возврата к низшим потребностям после удовлетворения высших [Теоретические проблемы..., www].

Однако дальнейшие исследования в этой области и практика общественного развития показали, что это не так. Ведь человек нередко стремится к социализации и занимает определенное место в обществе до того, как обретает уверенность в завтрашнем дне [Мескон, Альберт, Хедоури, 1992, 267].

Высказывалась точка зрения, что у каждого человека существует собственная иерархия потребностей в силу индивидуальных качеств, которые данная теория не принимает в расчет [Носкова, 2004, 150]. Убедительность такой позиции наиболее ярко проявляется именно применительно к трудовой деятельности и трудовой мотивации.

Действительно, для кого-то удовлетворение духовных потребностей, занятия творчеством приоритетнее стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Поэтому такой человек удовлетворяет их в первую очередь, выбирает соответствующую сферу деятельности и не имеет мотивации продвигаться по карьерной лестнице в сфере, не связанной с творчеством, если вдруг в силу определенных обстоятельств работает в ней.

Кто-то, заняв более высокое социальное положение, вышестоящую должность и добившись признания, понимает, что для него важнее комфорт, нормированный рабочий день и полноценный отдых, и он меняет место работы, возвращаясь к удовлетворению потребности первого уровня. Другие, наоборот, готовы работать изо всех сил без отдыха и сна, чтобы добиться успеха, признания и самореализации и, достигнув его, двигаться все выше по карьерной лестнице и иерархии А. Маслоу.

Еще одной причиной критики теории этого ученого является отсутствие в ней объяснений сохранения мотивирующей силы некоторых потребностей даже после их удовлетворения [Холлифорд, Уиддет, 2008, 119]. Полагаем, данный факт можно объяснить тем, что удовлетворение потребности не является одноразовой задачей, а представляет собой вектор движения и развития человека на протяжении всей жизни.

Итак, теория А. Маслоу имеет очень большое практическое значение для повышения эффективности трудовой деятельности и формирования трудовой мотивации. Работодателям нужно стремиться создавать условия для удовлетворения работниками выделенных А. Маслоу потребностей всех уровней, при этом не забывать про индивидуализацию иерархии потребностей своих работников при распределении задач, обязанностей и проведении отбора кандидатов на конкретную должность, а также помнить про способы формирования мотивации с точки зрения теории М. Вебера и рационализацию всех процессов трудовой деятельности.

## К. Маркс о труде

К. Маркс полагал, что в высшей форме коммунистического общества труд из средства превратится в главную человеческую потребность, поскольку станет приятной творческой деятельностью. Занимаясь данной деятельностью, человек будет раскрывать свои таланты, поэтому не будет нуждаться в социальном принуждении к работе [Маркс, www].

Но как замотивировать человека трудиться, чтобы построить такое общество, указанный философ в своих работах не указал, не уделял должного внимания трудовой мотивации. К. Маркс полагал, что в результате обобществления средств производства работник будет ощущать себя их хозяином, как и хозяином страны в целом, в результате чего возникнут сознательная трудовая дисциплина и достаточная трудовая мотивация для эффективной деятельности. Однако на практике работник не стал владельцем средств производства, а уравнительная система оплаты труда, отсутствие конкуренции, рыночных механизмов формирования заработной платы и поощрительных экономических мер, напротив, привели к утрате стимулов работников трудиться качественно, добросовестно и эффективно, проявлять инициативу, стремиться работать лучше, чем другие, что обусловило резкое снижение производительности труда. В связи с этим на государственном уровне вынуждены внедрить сдельную оплату труда, нормирование труда, систему премий за переработку, что, как известно, положительным образом сказалось на производительности труда и на экономике страны в целом [Александров, www].

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что трудовая мотивация не может базироваться только на идеологических факторах, она должна быть подкреплена конкретными экономическими стимулами и учитывать множество других факторов – психологических, духовных, социальных и т. д.

Наиболее гармоничной с точки зрения учета сочетания указанных факторов всех сфер общественной жизни для формирования мотивации человека к ответственной жизни в целом и добросовестной трудовой деятельности в частности представляется концепция М. Лютера, главного идеолога протестантизма (М. Вебер, как известно, называл протестантизм «рационализацией религии» [Вебер, 1990, 50], т. е. признавал эффективность постулатов указанного движения на практике).

М. Лютер полагал, что каждый человек, исполняя свои повседневные обязанности (профессиональные и семейные), выполняет особое призвание, данное ему Богом, и этим обретает путь к спасению (а не только священнослужители, несущие церковную службу) [Философские и духовные искания..., www].

Поэтому поощрялись честный труд, рачительное отношение к финансам и их приумножение, развитие предпринимательства, качественное исполнение своих служебных обязанностей, забота о своей семье, порядочность по отношению к своим коллегам и деловым партнерам, что служило отличной трудовой мотивацией и привело к расцвету всех сфер общественной жизни [Ерохин, 2021, 51].

Таким образом, теория М. Лютера поразительным образом учитывает все сферы общественной жизни в их взаимодействии между собой, а также позволяет удовлетворить соответствующие потребности человека (духовные, социальные, экономические и др.), не противопоставляя их друг другу, а, наоборот, делая «союзниками», что нечасто случается, поэтому является очень эффективным на практике.

## Заключение

Полагаем, что труд не является главной потребностью человека, а представляет собой средство достижения всех его потребностей, которые удовлетворяются либо в процессе самой трудовой деятельности (потребности в самореализации, в развитии, в творчестве, в уважении, в социализации, в желании приносить пользу другим людям своей деятельностью и т. д.), либо путем траты заработной платы на удовлетворение потребностей (еда, активный отдых, стабильность, уверенность в будущем, приобщение к искусству и т. д.) в зависимости от сферы трудовой деятельности человека, а также от индивидуальной иерархии его потребностей.

Указанные факторы обязательно должны учитывать работодатели при анализе трудовой мотивации работников и выборе способов ее повышения. Кроме того, следует помнить, что трудовая мотивация является частью мотивации в целом, на нее влияют множество факторов всех сфер общественной жизни, поэтому теории трудовой мотивации, существующие в литературе и рассматривающие указанную категорию с точки зрения различных наук, нужно рассматривать в совокупности, поскольку они дополняют друг друга, в совокупности обеспечивая большую эффективность, а также не забывать о следующем: чтобы человек был более ответственным, нужно предоставить ему определенную долю свободы, чтобы ему было за что отвечать, о чем принимать решения и т. д., чего, на наш взгляд, не хватает в теории К. Маркса. Только рассматривая все это в совокупности, можно повысить трудовую мотивацию и эффективность трудовой деятельности.

## Библиография

1. Александров Ю. Трудовая мотивация. URL: <https://econ.wikireading.ru/39359>
2. Вебер М. Основные социологические понятия. М.: Прогресс, 1990. 702 с.
3. Ерохин В.Н. Влияние Реформации на развитие образования, науки и культуры в Англии в раннее Новое время // Сфера культуры. 2021. № 2. С. 51-62.
4. Жильцов М.А. Роль презумпций и фикций в преодолении дефектов трудового права // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 189-191.
5. Каминская В.И. Учение о правовых презумпциях в уголовном процессе. М., 1948. 132 с.
6. Кравченко А.И. Основные принципы веберовской методологии // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. 2011. № 4. С. 153-171.
7. Маркс К. Критика Готской программы. URL: <https://www.marxists.org/russkij/marx/1875/gotha.htm>
8. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты. М.: МГУ, 1982.
9. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 704 с.
10. Носкова О.Г. Психология труда. М.: Академия, 2004. 384 с.
11. Теоретические проблемы трудовой мотивации. URL: [https://studbooks.net/1681503/psihologiya/teoreticheskie\\_problemy\\_trudovoy\\_motivatsii](https://studbooks.net/1681503/psihologiya/teoreticheskie_problemy_trudovoy_motivatsii)
12. Федотов А.В. Понятие и классификация доказательственных презумпций // Журнал российского права. 2001. № 4. С. 45-55.
13. Федотов А.В. Фикция «среднего» человека в российском уголовном праве. М.: Юрлитинформ, 2012. Ч. 1. 571 с.
14. Федотов В.В. Духовно-нравственные особенности трудовой мотивации в культурах Запада и Востока // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 6. С. 92-97.
15. Философские и духовные искания в эпоху Реформации. URL: <https://filosofia.ru/70557/>
16. Холлифорд С., Уиддет С. Мотивация: практическое руководство для менеджеров. М., 2008. 341 с.
17. Weber M. Economy and society: an outline of interpretive sociology. Berkeley, 1978. Vol. 1.

## **Spiritual and moral features of the formation of employee motivation in the works by European thinkers (M. Weber, A. Maslow, K. Marx)**

**Ivan M. Vel'm**

Doctor of Cultural Studies, Professor,  
Head of the Department of economics and the humanities,  
Sarapul Polytechnic Institute (branch),  
Kalashnikov Izhevsk State Technical University,  
427960, 93 Krasnoarmeiskaya st., Sarapul, Russian Federation;  
e-mail: velm.i.m@gmail.com

### **Abstract**

The article reveals the peculiarities of the formation of employee motivation from the positions of the most famous European thinkers. It aims to analyze the influence of various factors on the formation of employee motivation. These are factors of all spheres of public life that have developed under the influence of the ideology prevailing at the time, as well as the corresponding human needs (spiritual, social, economic, etc.). The theory of M. Weber, who puts rationality first, is very relevant in our rational time, it views labor activities as one of the options for the manifestation of social action and the formation of motives from the perspective of sociology. A. Maslow's theory of needs is effective, but when applying it, one must take into account that the hierarchy of human needs is individual, not general. K. Marx's concept does not consider any other factors of motivation formation, except ideological ones, therefore it is ineffective. The most effective teaching is Protestantism led by M. Luther, since it takes into account all spheres of public life in their interaction with each other, and also allows people to satisfy their corresponding needs, not opposing them to each other, but, on the contrary, making them "allies". The author of the article comes to the conclusion that the existing theories need to be considered together, since they complement one another.

### **For citation**

Vel'm I.M. (2022) Dukhovno-nravstvennye osobennosti formirovaniya trudovoi motivatsii v rabotakh evropeiskikh myslitelei (M. Veber, A. Maslou, K. Marks) [Spiritual and moral features of the formation of employee motivation in the works by European thinkers (M. Weber, A. Maslow, K. Marx)]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 11 (3A), pp. 50-57. DOI: 10.34670/AR.2022.52.18.009

### **Keywords**

Employee motivation, social action, rationality, needs, ideology, spheres of public life.

### **References**

1. Aleksandrov Yu. *Trudovaya motivatsiya* [Employee motivation]. Available at: <https://econ.wikireading.ru/39359> [Accessed 26/05/22].
2. Erokhin V.N. (2021) Vliyanie Reformatsii na razvitie obrazovaniya, nauki i kul'tury v Anglii v rannee Novoe vremya [The influence of the Reformation on the development of education, science and culture in England in the early modern period]. *Sfera kul'tury* [The sphere of culture], 2, pp. 51-62.

3. Fedotov A.V. (2012) *Fiksiya "srednego" cheloveka v rossiiskom ugolovnom prave* [The fiction of the "average" person in Russian criminal law], Part 1. Moscow: Yurlitinform Publ.
4. Fedotov A.V. (2001) Ponyatie i klassifikatsiya dokazatel'stvennykh prezumptsiy [The concept and classification of evidentiary presumptions]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian law], 4, pp. 45-55.
5. Fedotov V.V. (2020) Dukhovno-nravstvennye osobennosti trudovoi motivatsii v kul'turakh Zapada i Vostoka [Spiritual and moral features of employee motivation in the cultures of the West and the East]. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya* [Social and humanities knowledge], 6, pp. 92-97.
6. *Filosofskie i dukhovnye iskaniya v epokhu Reformatsii* [Philosophical and spiritual searches in the era of the Reformation]. Available at: <https://filosofia.ru/70557/> [Accessed 26/05/22].
7. Hollyforde S., Whiddett S. (2002) *The motivation handbook*. Gardners Books. (Russ. ed.: Hollyforde S., Whiddett S. (2008) *Motivatsiya: prakticheskoe rukovodstvo dlya menedzherov*. Moscow.)
8. Kaminskaya V.I. (1948) *Uchenie o pravovykh prezumptsiyakh v ugolovnom protsesse* [The doctrine of legal presumptions in criminal procedure]. Moscow.
9. Kravchenko A.I. (2011) Osnovnye printsipy veberovskoi metodologii [The basic principles of Weber's methodology]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 18: Sociology and political science], 4, pp. 153-171.
10. Marx K. (1891) *Die Kritik des Gothaer Programms*. (Russ. ed.: Marx K. *Kritika Gotskoi programmy*. Available at: <https://www.marxists.org/russkij/marx/1875/gotha.htm> [Accessed 26/05/22].)
11. Maslow A. (1967) Self-actualizing and beyond. In: *Challenges of humanistic psychology*. New York. (Russ. ed.: Maslow A. (1982) Samoaktualizatsiya. In: *Psikhologiya lichnosti: teksty* [Personality psychology: texts]. Moscow: Moscow State University.)
12. Mescon M.H., Albert M., Khedouri F. (1988) *Management*. New York. (Russ. ed.: Mescon M.H., Albert M., Khedouri F. (1992) *Osnovy menedzhmenta*. Moscow: Delo Publ.)
13. Noskova O.G. (2004) *Psikhologiya truda* [Labor psychology]. Moscow: Akademiya Publ.
14. *Teoreticheskie problemy trudovoi motivatsii* [Theoretical problems of employee motivation]. Available at: [https://studbooks.net/1681503/psihologiya/teoreticheskie\\_problemy\\_trudovoy\\_motivatsii](https://studbooks.net/1681503/psihologiya/teoreticheskie_problemy_trudovoy_motivatsii) [Accessed 26/05/22].
15. Weber M. (1968) Basic sociological terms. In: *Economy and society*. University of California Press, pp. 3-62. (Russ. ed.: Weber M. (1990) *Osnovnye sotsiologicheskie ponyatiya*. Moscow: Progress Publ.)
16. Weber M. (1978) *Economy and society: an outline of interpretive sociology*, Vol. 1. Berkeley.
17. Zhil'tsov M.A. (2010) Rol' prezumptsiy i fiksii v preodolenii defektov trudovogo prava [The role of presumptions and fictions in overcoming defects in labor law]. *Yuridicheskaya tekhnika* [Legal technique], 4, pp. 189-191.