

УДК 331

**Проблемы мотивации труда в современных
условиях: потенциальный уровень готовности
к немонетарному труду**

Вылегжанина Анастасия Олеговна

Кандидат экономических наук, доцент,
кафедра математических методов, информационных технологий
и систем управления в экономике,
Тюменский государственный университет,
625003, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, д. 6;
e-mail: a.o.vylegzhanina@utmn.ru

Лёвкин Вадим Евгеньевич

Кандидат философских наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
Тюменский государственный университет,
625003, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, д. 6;
e-mail: vadimlevkin@orgpsiholog.ru

Аннотация

В условиях роста автоматизации и компьютеризации человеческого труда, технологической безработицы и развития технологий, способных решить витальные проблемы дефицита в обществе, встают нетривиальные вопросы формирования беспрецедентно новых социально-экономических взаимоотношений. В настоящем исследовании поставлена задача ответить на вопрос, существуют ли люди, которые в принципе готовы трудиться на общее благо без монетарного вознаграждения в условиях удо-

влетворенности базовых потребностей. С помощью интернет-опроса населения в исследуемой выборке респондентов выявлены убеждения о высокой потенциальной готовности респондентов тратить значительную часть своего времени на творческие и общественно полезные проекты в условиях удовлетворенности базовых потребностей и немонетарных трудовых отношений. Проанализирована половозрастная специфика трудовой немонетарной мотивации в данной выборке. Полученные данные дают основания для проверки любых гипотез в гуманитарных науках о мотивации человека к труду и роли социально-экономического контекста в трудовой мотивации, включающих в себя предположение о готовности людей трудиться без монетарного вознаграждения.

Для цитирования в научных исследованиях

Вылегжанина А.О., Лёвкин В.Е. Проблемы мотивации труда в современных условиях: потенциальный уровень готовности к немонетарному труду // Теории и проблемы политических исследований. 2015. № 6. С. 133-153.

Ключевые слова

Немонетарная трудовая мотивация, социально-экономический контекст, факторы мотивации.

Введение

Актуальными основаниями для выбора парадигмы социально-экономического развития являются новые условия информационного общества: достаточно высокий уровень развитости производительных сил, в особенности альтернативные технологии получения энергии и базовых благ, при которых решаемы проблемы дефицита в обществе [Фреско, Медоуз, 2002, www; Вайцзеккер, Ловинс, Ловинс, 2000]; развитие сетевой экономики знаний, стирающей границы между странами, в частности развитые информационно-коммуникационные платформы для эффективной реализации международных проектов и выгодного использования удаленных трудовых ресурсов в организациях; беспре-

цедентный рост скорости коммуникаций и обмена информацией. Научно-технический прогресс в реалиях существующей социально-экономической системы оказывает двойственный эффект на современное производство: с одной стороны, он ведет к гигантскому повышению производительности труда, а с другой – к прогрессирующему сокращению занятости, что закономерно вызывает опасения снижения социальной стабильности и уровня социальной защищенности. Так, известный экономист, философ, эколог и общественный деятель, президент Фонда изучения экономических тенденций Джереми Рифкин прогнозирует, что уже в достаточно недалеком будущем не более 2% от нынешней численности занятых смогут полностью обеспечить все потребности материального производства во всех странах [Rifkin, 1996]. В зависимости от типа формируемой социально-экономической системы и заложенных в нее приоритетных ценностей автоматизация и сокращение вынужденной занятости могут стать либо значимой проблемой, либо ресурсом [Lawrence, 2014, www; Frey, Osborne, 2015, www; Campa, 2014].

При гуманной социально-экономической системе, направленной на стабильное развитие и совершенствование человека в гармонии с природой, автоматизация, роботизация и компьютеризация большей части труда способна обеспечить необходимую основу для максимального раскрытия конструктивного творческого потенциала человека:

- уменьшение рабочего дня, максимизацию продуктивной работы (отсутствие формальной работы, работы «на мусорную корзину», бюрократии);

- увеличение творческой, изобретательской, рационализаторской составляющей в труде;

- реализацию условий для гармоничного совмещения личностного, социального и профессионального развития (высокий уровень прозрачности и достоверности информации о проблемах общества, развитые возможности социального участия в их решении, выбор проектов к реализации по критерию социально-экономической значимости, развитие механизмов социальной интеграции и профессионального сотрудничества, максимальная конструктивная общественная помощь и поддержка полезных проектов) [Вылегжанина, Лёвкин, 2014, www];

– повышение уровня объективности оценки результатов профессиональной деятельности, ориентированной на социально-экономические, а не хрематические¹ цели общества;

– повышение эффективности, осознанности трудовой деятельности и уровня персональной ответственности за результаты труда посредством активизации механизмов немонетарной трудовой мотивации.

Низкий уровень реализации базовых потребностей, несоответствие условий труда и самих трудовых отношений гуманистическим ценностям сегодня являются причинами стрессов и депрессий, проявляющихся в таких феноменах, как «синдром эмоционального выгорания», «дауншифтинг», психосоматические заболевания и пр. Фундаментальными предпосылками улучшения условий и повышения эффективности труда являются реализация объективного смысла совместной деятельности в целях совместного прогрессивного развития на базе общечеловеческих ценностей, наличие культуры и атмосферы сотрудничества и сотворчества. Выдающийся ученый, доктор медицины и психологии, автор теории фундаментальных экзистенциальных мотиваций А. Лэнгле рассматривал эмоциональное выгорание как «результат того, что человек в профессии в течение длительного времени не проживает ценностей <...> в нем описывается типичный феномен нашего времени <...> это прагматическое время, наполненное духом потребления, в котором все служит достижению максимальной производительности. Поэтому эмоциональное выгорание можно рассматривать как счет, предъявляемый нам за отчужденную, удаленную от нашей человеческой (экзистенциальной) действительности жизнь в угоду требованиям своего времени» [Лэнгле, 2008, 16]. Явление дауншифтинга также рассматривается как «следствие стресса, переработки и психологических затрат в условиях общества потребления» [Nelson, Rademacher, Paek, 2007, 141].

Типичные для XX века вознаграждения, построенные на монетарных схемах, работают, но только в предельно узком диапазоне условий: работа должна быть рутинной и физической, либо заработная плата должна быть настолько

1 Хрематический – в значении «лишь ради прибыли» (еще Аристотель разделял науки: экономика – это наука о рациональном использовании ресурсов, а хрематика – наука об извлечении прибыли).

низкой, чтобы человек постоянно ощущал напряжение базовых потребностей. Однако с развитием технологий рутинный и физический труд становится все менее актуальным, повышается потребность в интеллектуальном, творческом труде. Одно из самых обоснованных и самых игнорируемых открытий в социальной науке, которое подтверждается экспериментами уже более 40 лет, – факт неэффективности типичных монетарных мотивационных схем при решении интеллектуальных, творческих задач [Glucksberg, 1962; Dan, Amir, Carmon, 2008; Deci, 1971; Harrell, Klick, 1980]. Этот факт подтверждает стремление человека к автономии, совершенствованию, познанию и реальному вкладу в общее дело [Pink, 2011; Chong, Roopnarain, 2014; Барменкова, Вылегжанина, 2013; Fehrler, Kosfeld, 2014; Ashraf, Bandiera, Jack, 2014]. Потенциал данного открытия предоставляет широкие возможности для поиска новых форм и типов социально-экономических отношений, способствующих решению глобальных проблем человечества.

Сегодня большинство исследований в сфере трудовой мотивации решают оперативные и тактические задачи, основываясь на заданных условиях существующей системы бизнеса – то есть исследуют мотивацию людей и способы совершенствования мотивационных механизмов в условиях конкуренции, рассматривая немонетарную мотивацию как дополнение к монетарной [Hammermann, Mohnen, 2014; Nes, Segerstrom, 2015]. Однако существуют и исследования, изучающие немонетарную мотивацию в сообществах, построенных на принципах сотрудничества и имеющих немонетарные цели и ценности [Dóci, Vasileiadou, 2015]. В данном контексте принципиально значимым оказывается вопрос о том, существуют ли люди, которые в принципе готовы трудиться на общее благо без монетарного вознаграждения в условиях удовлетворенности базовых потребностей. Результаты такого исследования позволят прояснить направления дальнейших исследований возможностей применения механизма немонетарной трудовой мотивации в реализации целей устойчивого и гуманного экономического развития в условиях развитой и неизбежно наступающей автоматизации.

Описание методик исследования. Для решения исследовательских задач нами был сконструирован опросник, состоящий из одного развернутого вопро-

са, направленного на получение осознанного ответа респондента о собственной принципиальной готовности трудиться без монетарного вознаграждения в условиях удовлетворенности базовых потребностей. С этой целью в вопросе визуализируется ситуация выбора в не существующих на настоящий момент, но потенциально возможных социально-экономических условиях. Формулировка вопроса и пояснения к нему звучат следующим образом:

«Сколько часов в день (приблизительно) вы будете готовы трудиться на общее благо, с условием, что вы сможете выбирать, чем и когда заняться? Представьте себе мир, в котором за счет технологического прогресса есть все: жилье, питание, одежда, образование, возможность свободно передвигаться в любую точку планеты. Деньги в этом мире отменили за ненадобностью, и вам необязательно работать. Представьте, что вы можете заниматься чем хотите – науками, искусствами, выращиванием цветов, компьютерными играми, воспитанием детей, чтением книг, спортом – любыми созидательными занятиями. Можно и трудиться... ради удовольствия, собственного развития или удовлетворения от своего вклада в развитие общества. Выглядеть, например, это может так: выпили утреннего кофейку и подумали: чем бы сегодня заняться? Зашли на сайт проектов – нашли то, что вас заинтересовало, и нажали кнопку «подключиться к проекту» или создали свой проект и активно приглашаете участников. Ваш профиль (данные о вас – образование, опыт участия в проектах, навыки и пр.) сразу автоматически получает координатор проекта и предлагает участки работ на выбор. Или просит сделать что-то определенное. Вы соглашаетесь или нет, обсуждая или без разговоров... Пожалуйста, отвечайте честно, не завышая и не занижая цифру».

К вопросу предлагаются семь стандартизированных вариантов ответа:

- 1) *Нисколько, я буду бездельничать всю жизнь.*
- 2) *Можно иногда присоединяться к проекту, если компания интересная.*
- 3) *Могу периодически присоединяться к проектам, например, чтобы научиться чему-то новому.*
- 4) *Хотелось бы трудиться над полезными вещами постоянно, но не по много часов в день.*

5) *Буду работать сколько угодно, но только над своими проектами.*

6) *Могу целыми сутками работать, если проект интересный, потом месяца два отдыхать.*

7) *Если проект мне интересен или очень важен, я могу тратить на него все свое время.*

Онлайн-метод проведения опроса был выбран нами вследствие ряда существенных преимуществ для поставленной исследовательской задачи [Филиппова, 2000]:

1) психологически комфортные условия заполнения опроса (естественная обстановка, удобное время, отсутствие прямого визуального контакта с интервьюером) повышают уровень осознанности ответов;

2) анонимность располагает респондента к более откровенным ответам, что имеет большую ценность в реализации исследований по острым, деликатным или нетривиальным проблемам. «Открытость» респондентов позволяет получать данные, не искаженные стремлением давать социально желаемые ответы.

При использовании результатов исследования необходимо иметь в виду также значимые ограничения метода онлайн-опроса:

1) отсутствие связи с исследователем. Респондент не может уточнить у интервьюера вопрос. Этот риск минимизируется развернутой постановкой вопроса;

2) возможное искажение информации о себе. Этот риск минимизируется анонимностью опроса (что устраняет возможные мотивы исказить личную информацию) и минимальным числом запрашиваемой личной информации (спрашивается лишь возраст и пол);

3) риск неоднократного участия одного респондента. Данный риск минимизируется автоматическим скрыванием (сразу после ответа) формы опроса и демонстрацией его текущих результатов в виде различных статистик.

Опросник был создан с помощью сервиса Google Forms и встроен на главную страницу сайта www.orgpsiholog.ru. На сегодня, пройдя опрос онлайн, можно увидеть результаты предыдущих ответов в виде данных и диаграмм в режиме онлайн.

Характеристика выборки. Всего на момент анализа участвовало в опросе 134 человека, ответили на вопросы 133 человека, из них 56 мужчин (42%) и 77 женщин (58%). Возраст опрашиваемых варьировался от 14 до 67 лет. Объем выборки позволяет ответить на поставленный вопрос о принципиальном наличии или отсутствии людей, готовых трудиться без монетарной мотивации в условиях удовлетворенности базовых потребностей. В целях выявления возможных гипотез о специфике распределения выбранных ответов по возрастным периодам участники выборки были сформированы в 3 возрастные группы (см. таблицу 1).

Таблица 1. Характеристика выборки по возрастным группам

Возрастная группа	Кол-во человек
14-23	61
24-35	43
36 и более лет	29
Итого	133

Опрос проводится на непрерывной основе с 04.10.2014. В исследовании учтены результаты опроса с 04.10.2014 по 27.08.2015.

Результаты исследования. Примечательно, что среди 133 респондентов ни один человек не выбрал вариант ответа № 1 – «Нисколько, я буду бездельничать всю жизнь». Больше половины респондентов выбрали варианты ответов, выявляющих их принципиальную готовность постоянно трудиться над значимыми проектами с разным режимом отдыха; 28,6% респондентов выбрали ответ № 4 – «Хотелось бы трудиться над полезными вещами постоянно, но не по много часов в день», а 26,3% респондентов – вариант ответа № 7 – «Если проект мне интересен или очень важен, я могу тратить на него все свое время». Многие респонденты (16,5% от общей выборки) проявили расположенность рассматривать совместную трудовую деятельность как средство удовлетворения потребности в социальном общении. Режим «погружения» в проект и затем длительного отдыха выбрали 15,8% опрошенных. Познавательная мотивация в трудовой деятельности превалировала у 11,3% опрошенных. Высокую потенциальную готовность трудиться только над своими проектами продемонстрировали лишь 1,5% опрошенных.

Таблица 2. Общие результаты опроса

Номер варианта ответа в опроснике	Варианты ответов на вопрос: «Сколько часов в день (приблизительно) вы будете готовы трудиться на общее благо, с условием, что вы сможете выбирать, чем и когда заняться?»	Кол-во человек, выбравших ответ	Процент от общего количества опрошенных
4	Хотелось бы трудиться над полезными вещами постоянно, но не по много часов в день	38	28,6%
7	Если проект мне интересен или очень важен, я могу тратить на него все свое время	35	26,3%
2	Можно иногда присоединяться к проекту, если компания интересная	22	16,5%
6	Могу целыми сутками работать, если проект интересный, потом месяца два отдыхать	21	15,8%
3	Могу периодически присоединяться к проектам, например, чтобы научиться чему-то новому	15	11,3%
5	Буду работать сколько угодно, но только над своими проектами	2	1,5%
Итого		133	100

Таким образом, в исследовании доказано, что в действительности существуют люди, готовые трудиться на общее благо без монетарного вознаграждения в условиях удовлетворенности базовых потребностей. Более того, ответы респондентов свидетельствуют не просто о наличии такой потенциальной готовности, но и о высоком ее уровне у значительной части опрошенных. Дополнительный анализ полученных данных позволит заинтересованным исследователям сформулировать гипотезы для дальнейших исследований. Так, например, на рис. 1 показано распределение ответов по гендерному признаку. Визуально можно отметить существенную разницу в распределении ответов мужчин и женщин. Наибольшей популярностью среди мужчин пользовался вариант ответа № 2 – «Можно иногда присоединяться к проекту, если компания интересная». Тогда как женщины наиболее часто выбирали вариант ответа № 4 – «Хотелось бы трудиться над полезными вещами постоянно, но не по много часов в день». В то же время вторым по популярности ответом и среди мужчин, и среди женщин оказался вариант № 7 – «Если проект мне интересен или очень важен, я могу тратить на него все свое время».



Рис. 1. Распределение ответов по гендерному признаку, чел.

На рис. 1 можно заметить наличие значительных диспропорций в распределении долей мужчин и женщин по вариантам ответов, которые наиболее заметны в вариантах ответов 6 и 2. На рис. 2 более детально сопоставляются соотношения долей мужчин и женщин в процентах в разрезе вариантов ответов. Наибольший разрыв наблюдается в варианте ответа 2 (данный ответ выбрали 33,9% женщин и лишь 3,8% мужчин), а вариант ответа 6 выбрали 21,8% мужчин и лишь 7,1% женщин.

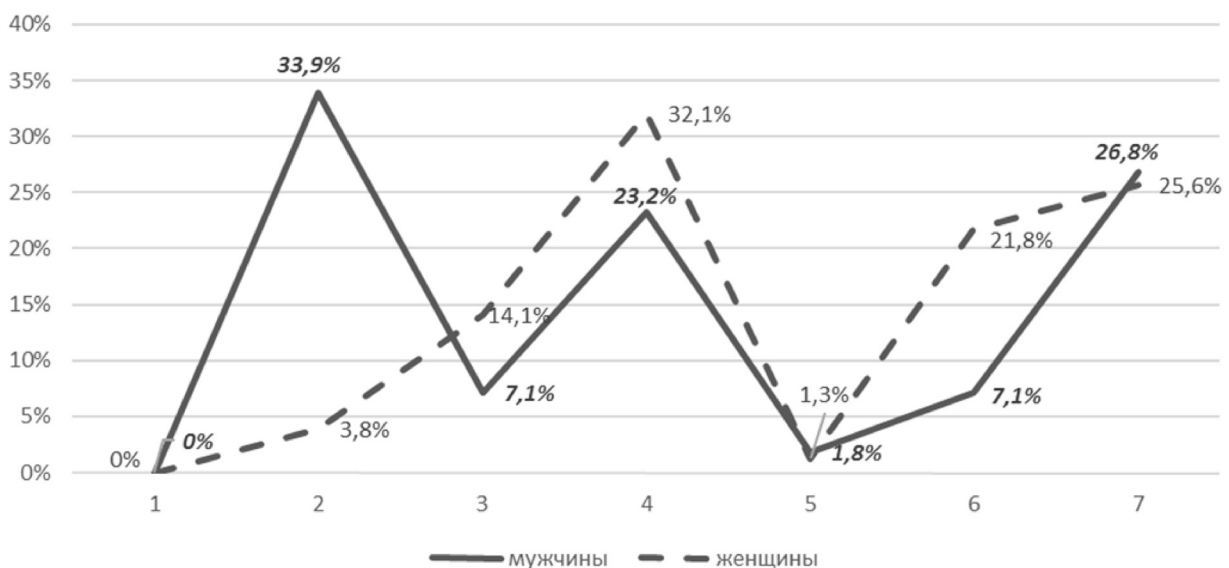


Рис. 2. Распределение ответов по гендерному признаку, %

Распределение ответов по возрастным группам на рис. 3 показывает, что респонденты в возрасте от 14 до 23 лет предпочтительно выбирают варианты 4 и 2, респонденты в возрасте от 24 до 35 лет – варианты 7 и 4, более 35 лет – варианты 3, 4 и 7.

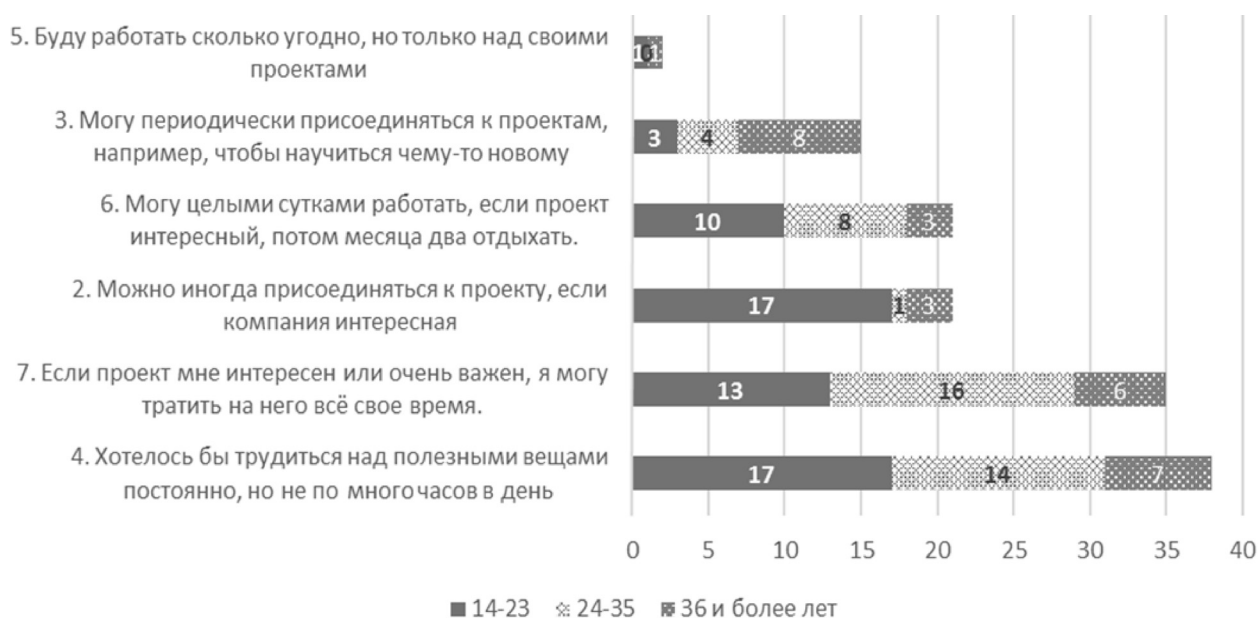


Рис. 3. Распределение ответов в разрезе разных возрастных групп

У «старшей» возрастной группы преобладает познавательная мотивация к труду в отличие от других возрастных групп: 28,6% респондентов в возрасте 36 лет и более выбрали 3-й вариант ответа, тогда как в «младшей» и «средней» группе – лишь 4,9% и 9,3% соответственно. Для «средней» группы гораздо более значимы потребности в реализации важных или интересных проектов, в отличие от других возрастных групп: 37,2% респондентов в возрасте от 24 до 35 лет и более выбрали 7-й вариант ответа, тогда как респонденты, входящие в «младшую» и «старшую» возрастную группу, – 21,3% и 21,4% соответственно. Что касается «младшей» группы, то большинство респондентов в данной группе склонны к нестабильной работе над проектами и мотивируются в основном за счет потребности в интересном социальном общении: 27,9% респондентов в возрасте от 14 до 23 лет выбрали 7-й вариант ответа, а респонденты, входящие в «среднюю» и «старшую» возрастную группу – 2,3% и 10,7% соответственно.

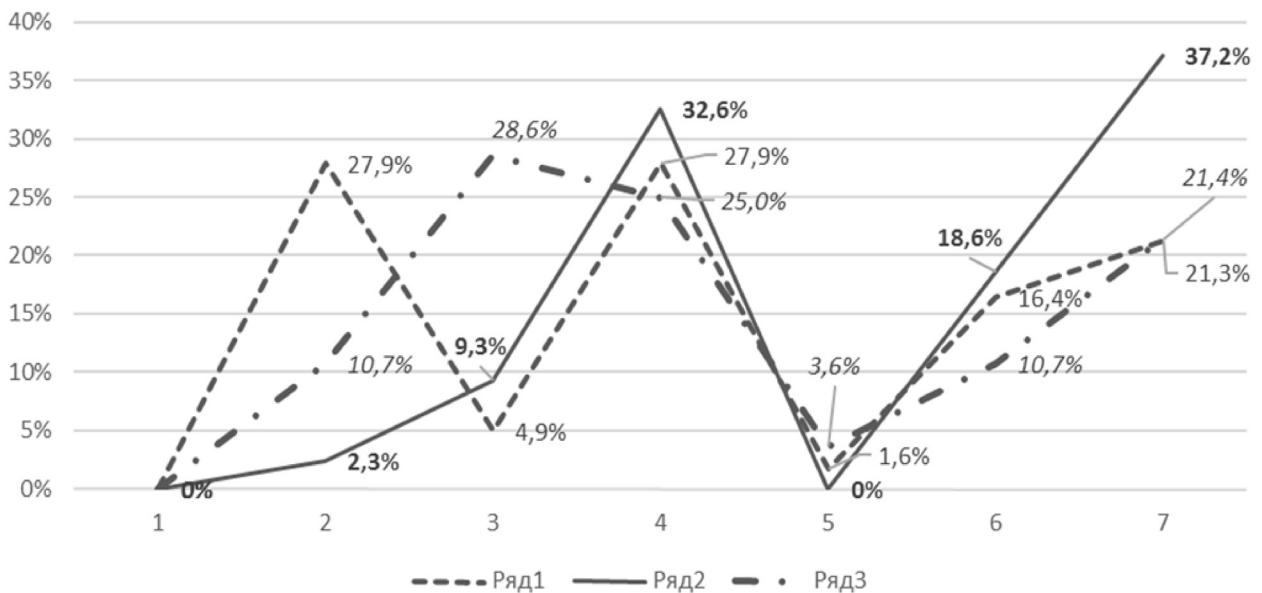


Рис. 4. Распределение ответов разных возрастных групп по вариантам ответа

Обсуждение результатов исследования

1. Основным результатом исследования состоит в выявлении принципиально-го наличия людей, готовых трудиться без монетарного вознаграждения в условиях удовлетворенности базовых потребностей. При этом обнаружен высокий уровень потенциальной готовности респондентов тратить значительную часть своего времени на полезную для общества деятельность. Показательным является тот факт, что ни один человек не имеет намерения не трудиться вообще. На примере исследованной выборки (и в контексте неоднократно подтвержденных исследований о низкой эффективности монетарной мотивации творчества) данный факт позволяет сформулировать обоснованную гипотезу о наличии значительного мотивационного ресурса людей в условиях социально-экономических отношений, построенных на немонетарных принципах, для решения творческих, инновационных и общественно значимых задач. Ввиду высокой практической значимости данная гипотеза должна быть проверена на выборках, репрезентирующих генеральную совокупность.

2. Дополнительно можно отметить высокую потенциальную готовность постоянно трудиться над значимыми проектами с разным режимом отдыха:

большинство респондентов согласны тратить все свое время на важные интересные проекты или трудиться над полезными проектами постоянно по несколько часов в день. Данный факт позволяет сформулировать обоснованную гипотезу о возможности создания достаточно стабильной системы трудовой деятельности и профессионального развития в немонетарных социально-экономических отношениях.

3. Многие респонденты (16,5% от общей выборки) проявили большую расположенность рассматривать совместную трудовую деятельность как средство удовлетворения потребности в социальном общении. При этом интересен тот факт, что большую потребность в общении проявили мужчины (33,9% от общего числа респондентов мужского пола), тогда как для женщин данная потребность не является преобладающим мотиватором трудовой деятельности (только 2,3% от общего числа респондентов женского пола выбрали соответствующий вариант ответа). При этом потребность в труде как средстве удовлетворения потребности в социальном общении проявляется в основном в возрастной группе от 14 до 23 лет (27,9% от общего числа респондентов), а в возрасте от 24 до 35 лет она минимальна (2,3% от общего числа респондентов). Можно предположить, что социальное общение в трудовой деятельности имеет большое значение, в частности, в зависимости от возрастных психологических потребностей в социальной адаптации и социальных коммуникациях, с возрастом же все большее значение приобретает смысл деятельности, востребованность обществом ее результатов.

4. В исследованной выборке наиболее настроена на постоянную трудовую деятельность возрастная группа от 24 до 35 лет. Наибольшая доля респондентов в данной группе (37,2%) по сравнению с остальными возрастными группами выразила готовность тратить все свое свободное время на важные и интересные проекты. Данное наблюдение позволяет обоснованно предположить (и это следует проверить в отдельном исследовании), что данная возрастная группа может рассматриваться как основной резерв профессионального роста, генерации и внедрения инноваций и трудовой ресурс экономики в целом.

5. Интересен факт, что познавательная мотивация в трудовой деятельности (трудиться, чтобы научиться чему-то новому) в условиях немонетарных

социально-экономических отношений характерна для «старшей» возрастной группы респондентов (28,6% респондентов возраста 36 лет и более выбирают соответствующий ответ), а не для «младшей» или «средней». При этом потребность в познании нового является определяющей для «старшей» группы среди вариантов мотивации в трудовой деятельности в заданных условиях. Возможно, это обусловлено достаточно высоким уровнем профессионализма, умений и навыков, а также большим, чем в других возрастных группах, уровнем профессиональной и социальной уверенности и самодостаточности, что может обуславливать склонность людей старше 36 лет выбирать решение нетривиальных, новых творческих задач или осваивать новые профессиональные области.

Заключение

На примере исследованной выборки с помощью онлайн-опроса были выявлены убеждения респондентов об их высоком уровне готовности трудиться и о предпочтительном режиме труда в условиях немонетарных социально-экономических отношений. Результаты данного исследования открывают перспективы для дальнейшего изучения структуры и факторов трудовой немонетарной мотивации, предпочитаемых режимов работы, факторов активизации творческой деятельности и гипотез, сформулированных в обсуждении результатов. Полученные результаты будут полезны для более глубокого и разностороннего понимания факторов социального выбора и поведения человека, поиска путей совершенствования концепций устойчивого социально-экономического развития гуманного общества. Во-первых, результаты данного исследования опровергают распространенное мнение о том, что без денежного стимула люди трудиться не будут. Во-вторых, полученные результаты совершенствуют знания о поведении, ценностях и мотивации человека к труду вне устоявшегося социально-экономического контекста в целом, а также в условиях удовлетворенности базовых потребностей и немонетарных трудовых отношений. Учитывая современные тенденции автоматизации, роботизации и компьютеризации труда, а также достаточный уровень современных техноло-

гий для решения проблем дефицита, такие условия есть, и они стимулируют общество к развитию новых социально-экономических систем для достижения гармоничного и гуманного сообщества.

Уже сейчас можно наблюдать действие немонетарной трудовой мотивации в «альтернативном поле» немонетарных инноваций – без всякого денежного вознаграждения люди создают новые технологии, удовлетворяя естественную потребность человека в знаниях, в повышении качества и уровня жизни (бесплатная операционная система Linux, свободные веб-сервер Apache и браузер Mozilla Firefox, инициативные исследования и разработки в области «свободной электрической энергии» и прочее). С каждым годом качественно улучшаются и количественно увеличиваются возможности людей участвовать в выражении общественных потребностей и в определении общественной значимости проектов, развиваются варианты их практической реализации^{2*}. Для достижения целей устойчивого развития общества необходимо развитие исследований, экспериментов и реальных проектов в русле формирующей парадигмы – социоконструирования гуманного общества – развитие и формирование социально-экономических условий, способных раскрыть лучшие стороны человеческой природы и максимально эффективно реализовать конструктивный творческий и трудовой потенциал людей.

Библиография

1. Барменкова В.В., Вылегжанина А.О. Основные положения технологии нормирования труда инновационными средствами // Современный менеджмент и инновационная научно-техническая политика. St. Louis: Science & Innovation center, 2013. С. 29-52.
2. Вайцеккер Э., Ловинс Э., Ловинс Л. Фактор четыре. Затрат – половина, отдача – двойная. М.: Academia, 2000. 400 с.

2 Примером является проект «Российская общественная инициатива», которая предоставляет гражданам России возможность формулировать предложения по вопросам социально-экономического развития страны, совершенствования государственного и муниципального управления и способствовать реализации инициатив по результатам голосования.

3. Вылегжанина А.О., Лёвкин В.Е. Фундаментальные причины трудностей инновационного развития современных организаций // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: www.science-education.ru/120-16026 (дата обращения: 01.10.2015).
4. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.
5. Филиппова Т.В. Социология в Интернете // Социологические исследования. 2000. № 5. С. 131-137.
6. Фреско Ж., Медоуз Р. Все лучшее, что не купишь за деньги // e-Reading. URL: http://www.e-reading.club/bookreader.php/1024775/Fresko_-_Vse_luchshee%2C_chno_ne_kupish_za_dengi._Mir_bez_politiki%2C_nischety_i_voyn.html (дата обращения: 30.08.2015).
7. Ashraf N., Bandiera O., Jack K. No margin, no mission? A field experiment on incentives for public service delivery // Journal of public economics. 2014. No. 120. P. 1-17.
8. Campa R. Technological growth and unemployment: a global scenario analysis // Journal of evolution and technology. 2014. No. 1 (24). P. 86-103.
9. Chong M.L., Roopnarain K. The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting // The British accounting review. 2014. No. 3 (46). P. 228-247.
10. Dan A., Amir O., Carmon Z. The dissociation between monetary assessment and predicted utility // Marketing science. 2008. No. 27 (6). P. 1055-1064.
11. Deci E.L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation // Journal of personality and social psychology. 1971. No. 18 (1). P. 105-115.
12. Dóci G., Vasileiadou E. "Let's do it ourselves". Individual motivations for investing in renewables at community level // Renewable and sustainable energy reviews. 2015. No. 49. P. 41-50.
13. Fehrler S., Kosfeld M. Pro-social missions and worker motivation: an experimental study // Journal of economic behavior & organization. 2014. No. 100. P. 99-110.
14. Frey C.B., Osborne M. Technology at work: the future of innovation and employment // Citi GPS: global perspectives & solutions. URL: <https://www.citivelocity.com/citigps/ReportSeries.action?recordId=35> (дата обращения: 28.09.2015).

15. Glucksberg S. The influence of strength of drive on functional fixedness and perceptual recognition // Journal of experimental psychology. 1962. No. 63. P. 36-41.
16. Hammermann A., Mohnen A. The price of hard work: different incentive effects of non-monetary and monetary prizes // Journal of economic psychology. 2014. No. 43. P. 1-15.
17. Harrell A.M., Klick H.D. Comparing the impact of monetary and nonmonetary human asset measures on executive decision making // Accounting, organizations and society. 1980. No. 5 (4). P. 393-400.
18. Nelson M.R., Rademacher M.A., Paek H-J. Downshifting consumer = upshifting citizen? An examination of a local freecycle community // The annals of the American academy of political and social science. 2007. No. 611 (1). P. 141-156.
19. Nes L.S., Segerstrom S.C. Optimism, motivation, and mental health // Encyclopedia of mental health. 2nd ed. Academic Press, 2015. P. 232-236.
20. Lawrence H. Summers on the economic challenge of the future: jobs // Wall street journal. URL:<http://www.wsj.com/articles/lawrence-h-summers-on-the-economic-challenge-of-the-future-jobs-1404762501> (дата обращения: 28.09.2015).
21. Pink D. Drive: the surprising truth about what motivates us. Edinburgh: Canongate Books, 2011. 256 p.
22. Rifkin J. The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. New York: G.P. Putnam's Sons, 1996. 350 p.

Problems of work motivation in modern society: the potential readiness to work without monetary stimuli

Anastasiya O. Vylegzhanina

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of mathematical methods, information technologies
and management systems in economics,
Tyumen State University,
625003, 6 Volodarskogo str., Tyumen, Russian Federation;
e-mail: a.o.vylegzhanina@utmn.ru

Vadim E. Levkin

PhD in Philosophy, Associate Professor,
Department of general and social psychology,
Tyumen State University,
625003, 6 Volodarskogo str., Tyumen, Russian Federation;
e-mail: vadimlevkin@orgpsiholog.ru

Abstract

The article deals with problems of work motivation in modern society and explores the potential readiness to work without monetary stimuli. Processes of increasing automation and computerization of labour, technological unemployment and development of technologies, which are able to solve vital problems of deficit in society, pose nontrivial questions of forming new, unprecedented social-economic relationships. In this study an online survey was carried out to investigate the potential readiness of people to work for the common good without monetary reward when all basic human needs are satisfied. The results of the research have revealed a high potential readiness to spend a significant amount of time on creative and useful projects in the conditions of satisfied basic needs and nonmonetary labour relationships. The authors of the article have analyzed nonmonetary work motivation paying special attention to its gender and age specifics and have come to the following conclusions: the results of the research refute the popular belief that people will not work without a monetary incentive; these results improve the knowledge about the behaviour, values and motivation of people for labour in the conditions of satisfied basic needs and nonmonetary labour relationships.

For citation

Vylegzhanina A.O., Levkin V.E. (2015) Problemy motivatsii truda v sovremennykh usloviyakh: potentsial'nyi uroven' gotovnosti k nemonetarnomu trudu [Problems of work motivation in modern society: the potential readiness to work without monetary stimuli]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6, pp. 133-153.

Keywords

Non-monetary employee motivation, socio-economic context, factors of motivation.

References

1. Ashraf N., Bandiera O., Jack K. (2014) No margin, no mission? A field experiment on incentives for public service delivery. *Journal of public economics*, 120, pp. 1-17.
2. Barmenkova V.V., Vylegzhanina A.O. (2013) Osnovnye polozheniya tekhnologii normirovaniya truda innovatsionnymi sredstvami [Basic concepts of work measurement using innovative tools]. *Sovremennyyi menedzhment i innovatsionnaya nauchno-tekhnicheskaya politika* [Modern management and innovative scientific and technical policy]. St. Louis: Science & Innovation center.
3. Campa R. (2014) Technological growth and unemployment: a global scenario analysis. *Journal of evolution and technology*, 24 (1), pp. 86-103.
4. Chong M.L., Roopnarain K. (2014) The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. *The British accounting review*, 46 (3), pp. 228-247.
5. Dan A., Amir O., Carmon Z. (2008) The dissociation between monetary assessment and predicted utility. *Marketing science*, 6 (27), pp. 1055-1064.
6. Deci E.L. (1971) Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and social psychology*, 18 (1), pp. 105-115.
7. Dóci G., Vasileiadou E. (2015) "Let's do it ourselves". Individual motivations for investing in renewables at community level. *Renewable and sustainable energy reviews*, 49, pp. 41-50.
8. Fehrler S., Kosfeld M. (2014) Pro-social missions and worker motivation: an experimental study. *Journal of economic behavior & organization*, 100, pp. 99-110.
9. Filippova T.V. (2000) Sotsiologiya v Internete [Sociology on the Internet]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 5, pp. 131-137.
10. Fresco J., Meadows R. (2002) *The best that money can't buy*. (Russ. ed.: Fresko Zh., Medouz R. (2002) Vse luchshee, chto ne kupish' za den'gi. *e-Reading*. Available at: http://www.e-reading.club/bookreader.php/1024775/Fresko_-_Vse_luchshee%2C_chno_ne_kupish_za_dengi._Mir_bez_politiki%2C_nischety_i_voyn.html [Accessed 11/10/15].)

11. Frey C.B., Osborne M. (2015) Technology at work: the future of innovation and employment. *Citi GPS: global perspectives & solutions*. Available at: <https://www.citivelocity.com/citigps/ReportSeries.action?recordId=35> [Accessed 28/09/15].
12. Glucksberg S. (1962) The influence of strength of drive on functional fixedness and perceptual recognition. *Journal of experimental psychology*, 63, pp. 36-41.
13. Hammermann A., Mohnen A. (2014) The price of hard work: different incentive effects of non-monetary and monetary prizes. *Journal of economic psychology*, 43, pp. 1-15.
14. Harrell A.M., Klick H.D. (1980) Comparing the impact of monetary and non-monetary human asset measures on executive decision making. *Accounting, organizations and society*, 5 (4), pp. 393-400.
15. Längle A. (2008) Emotsional'noe vygoranie s pozitsii ekzistentsial'nogo analiza [Emotional burnout from the perspective of the existential analysis]. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology], 2, pp. 3-16.
16. Lawrence H. (2014) Summers on the economic challenge of the future: jobs. *Wall street journal*. Available at: <http://www.wsj.com/articles/lawrence-h-summers-on-the-economic-challenge-of-the-future-jobs-1404762501> [Accessed: 28/09/15].
17. Nelson M.R., Rademacher M.A., Paek H-J. (2007) Downshifting consumer = upshifting citizen? An examination of a local freecycle community. *The annals of the American academy of political and social science*, 611 (1), pp. 141-156.
18. Nes L.S., Segerstrom S.C. (2015) Optimism, motivation, and mental health. In: *Encyclopedia of mental health*. 2nd ed. Academic Press.
19. Pink D. (2011) *Drive: the surprising truth about what motivates us*. Edinburgh: Canongate Books.
20. Rifkin J. (1996) *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G.P. Putnam's Sons.
21. Vylegzhanina A.O., Levkin V.E. (2014) *Fundamental'nye prichiny trudnostei innovatsionnogo razvitiya sovremennykh organizatsii* [Fundamental reasons for difficulties in the innovative development of modern organizations]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and educa-

tion], 6. Available at: <https://www.science-education.ru/120-16026> [Accessed 11/10/15].

22. Weizsäcker E., Lovins A.B., Lovins L.H. (1997) *Factor four: doubling wealth-halving resource use*. London: Earthscan. (Russ. ed: Vaitszekker E., Lovins E., Lovins L. (2000) *Faktor chetyre. Zatrata – polovina, otdacha – dvoynaya*. Moscow: Academiya Publ.)