

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация.

Актуальность и цели. Раскрываются сущность и содержание теоретических подходов к исследованию феномена трудовой мотивации, их место в социологической теории. Цель исследования – теоретический анализ проблемы трудовой мотивации сквозь призму знаний классиков социологии.

Материалы и методы. Изучены и проанализированы классическая и современная научная литература по данной проблематике, публикации отечественных и зарубежных авторов, материалы справочных и периодических изданий.

Результаты. Концептуальный анализ трудовой мотивации раскрывает данный процесс как систему мероприятий, побуждающих человека к активной деятельности на предприятии. Рефлексия основных понятий, сопряженных с тематикой трудовой мотивации, с позиции социологических теорий позволила обозначить основные мероприятия, направленные на формирование данного явления. Речь идет о системе мотивации, обеспечивающей повышение оплаты труда работников и рост производительности труда, а также о различных социальных программах, предоставляющих работникам и членам их семей дополнительные социальные гарантии. Кроме того, корпоративная культура обеспечивает социальную стабильность и благоприятную обстановку в трудовом коллективе, являясь формой мотивации для работников.

Выводы. Анализ проблемы трудовой мотивации сквозь призму существующих подходов классиков социологии позволяет рассмотреть данный феномен с позиции макро- и микроуровней, проследить изменение приоритетов конкретных форм трудовой мотивации в различные исторические периоды.

Ключевые слова: трудовая деятельность, теории научного управления, факторы трудовой мотивации, концептуальный анализ, социологический подход.

Yu. B. Lamikhov, O. G. Antonova

THEORETICAL APPROACHES TO THE STUDY OF LABOR MOTIVATION OF WORKERS

Abstract.

Background. The article reveals the essence and content of theoretical approaches to the study of the phenomenon of labor motivation, their place in sociological

theory. The purpose of the study is a theoretical analysis of the problem of labor motivation through the prism of the knowledge of the classics of sociology.

Materials and methods. The study and analysis of classical and modern scientific literature on this subject, publications of domestic and foreign authors, materials reference and periodicals.

Results. A conceptual analysis of labor motivation reveals this process as a system of measures that encourage a person to be active in an enterprise. Reflection of the basic concepts associated with the theme of labor motivation, from the position of sociological theories, allowed us to identify the main activities aimed at the formation of this phenomenon. We are talking about a motivation system that provides an increase in the remuneration of workers and productivity growth, as well as various social programs that provide employees and their families with additional social guarantees. In addition, the corporate culture provides social stability and a favorable environment in the workforce, being a form of motivation for employees.

Conclusions. Analysis of the problem of labor motivation through the prism of the existing approaches of classical sociology makes it possible to examine this phenomenon from the position of macro and micro levels, to trace the change of priorities of specific forms of labor motivation in different historical periods.

Keywords: labor activity, theories of scientific management, factors of labor motivation, conceptual analysis, sociological approach.

Экономическое развитие любой социально-экономической системы обеспечивается благодаря интенсивным или экстенсивным факторам, часто связанным именно с категорией трудового потенциала. В условиях сильной конкуренции на рынке наличие высококлассных специалистов, мотивированных качественно выполнять свою работу, рассматривается как ведущий фактор успешной деятельности организации. При этом наличие на предприятии работников с соответствующим уровнем образования, квалификации и опыта не дает гарантии, что они будут эффективно выполнять поставленные задачи в случае, если у работников отсутствует мотивация к трудовой деятельности. Соответственно, трудовая мотивация, представленная совокупностью движущих сил, которые побуждают индивида выполнять какие-то действия, является основным связующим звеном между целями предприятия и целями работников. При правильной системе мотивации сотрудников повышается продуктивность, так как позитивная мотивация положительно влияет на деятельность предприятия в целом [1].

Понятие трудовой мотивации является производным от такой масштабной социологической категории, как труд. Вопросы трудовой мотивации волновали общество с древнейших времен. В Древнем Китае труд мог ассоциироваться как с тяжелым, физическим, изнурительным занятием, так и с умственным, творческим. В Древней Индии считалось, что труд направлен на приумножение того, что уже есть у человека, чтобы было что оставить потомкам. Благодаря такому отношению к труду в Древней Индии были возведены крупные ирригационные системы, храмы и многие города. В античные времена труд являлся одной из центральных тем в дискуссиях философов. Ксенофонт подчеркивал важность разделения труда, считая, что у универсального труда много недостатков. Платон говорил о трудовом воспитании и выборе занятий. По его мнению, у каждого человека должно быть только одно занятие. Разделение труда стало основным принципом построения государства у Платона [2].

Зарубежный опыт изучения трудовой мотивации напрямую связан с процессами внедрения научного управления трудом. Ф. Тейлор, занимавшийся систематическим изучением трудового процесса, отмечал, что традиционная система управления трудом имеет ряд недостатков, причина которых в том числе связана с недостаточной мотивацией рабочих. Согласно Тейлору, у рабочих отсутствует мотивация проявлять накопленные знания и навыки. В свою очередь руководство, не знающее о данных умениях и навыках трудового коллектива, не может их использовать для повышения эффективности деятельности предприятия. Помимо этого, материальное поощрение работников, традиционно выражающееся в оплате труда, недостаточно эффективно и не может стимулировать должную трудовую отдачу. Тейлор ставит перед административным аппаратом предприятия задачу – занять намного более активную и «научную» позицию, что будет выражаться в доскональном изучении производственного процесса и разделении его на отдельные узкоспециализированные операции. Одновременно с этим он подчеркивает важность введения системы оплаты труда, поощряющей выполнение и перевыполнение норм [3, с. 24–35]. В результате внедрения предложенной системы на предприятиях в ряде случаев увеличивалась производительность труда благодаря формированию в трудовом коллективе мотивации работать сверх нормы, добросовестно трудиться. Таким образом, Ф. Тейлором были обозначены принципы, ставшие основополагающими в деятельности промышленной организации и применяемые достаточно широко, хотя зачастую не всегда открыто.

Наиболее очевидным воплощением предложенных Ф. Тейлором принципов мотивации стала деятельность создателя первой автомобильной империи Г. Форда. В вопросах трудовой мотивации Форд делал акцент именно на материальное стимулирование рабочих, считая, что достойная заработная плата устраняет девять десятых проблем психологической неудовлетворенности [4, с. 98].

Период расцвета фордизма (1920–1930 гг.) способствовал росту неудовлетворенности «инженерно-экономическим» подходом к человеческой природе и характеру трудового процесса, что способствовало появлению концепции «человеческих отношений» в США. Одной из первых попыток исследовать трудовую мотивацию в ракурсе «человеческих отношений» стало проведение хоторнских экспериментов под руководством Э. Мэйо. Первый эксперимент он провел в 1923–1924 гг. на текстильной фабрике в Филадельфии, где основной проблемой являлась текучка кадров. Мэйо считал, что это связано с невозможностью сотрудников общаться друг с другом. Когда работникам начали предоставляться перерывы, текучка снизилась, а эффективность работы повысилась [5, с. 27]. Эксперимент показал зависимость производительности труда не только от сугубо технических факторов, но и от социально-психологических, связанных со степенью сплоченности коллектива, благоприятными условиями труда, атмосферой на рабочем месте, взаимоотношениями с руководителем.

Согласно данному подходу, деятельность любой организации должна состоять из специальных методов взаимодействия с работниками как «социально-психологическими» существами. В рамках теории «человеческих отношений» происходит сравнение трудового коллектива с социальной систе-

мой, включающей формальные и неформальные группы, а также общиной, где взаимодействуют отдельные личности. Мэйо считал важнейшей функцией организации удовлетворение социальных потребностей работников в периоды кризисов, обесценивания значения базовых социальных институтов [6, с. 89].

Теория «человеческих отношений» Мэйо обозначила важность отношений работодателя и сотрудников, которые становятся определяющими в формировании трудовой мотивации коллектива. В рамках данной концепции организация представлена «социотехнической системой», что означает существование, наряду с технической, также особой социальной организации, состоящей из формальной и неформальной подсистем. В формальной части организации действует логика (издержек и эффективности), а для неформальной части характерны нелогические действия, в основе которых лежат чувства и аффекты. В итоге промышленная организация видится не как бюрократическая система, а как живой организм, способный к адаптации.

В соответствии с концепцией «человеческих отношений» исполнители являются пассивными актерами, зависящими от управляющих, но в то же время готовы к сотрудничеству. Именно менеджер в таком случае способствует организации внутригрупповой структуры, направленной на удовлетворение социальных потребностей исполнителей как в общении, так и в реализации личных пристрастий в продуктивном направлении. Таким образом, по мнению Мэйо, возможно повысить престиж компании и преданность персонала [7].

Стоит отметить, что тейлористско-фордистский подход к мотивации труда объясняется пониманием сущности «человеческой природы» как эгоистичной, ленивой, асоциальной. Для исполнителей приоритетом является извлечение материальной выгоды. В этой связи управляющий в данных условиях является единственным активным субъектом организации, оптимизирующим соотношение выработки и вознаграждения. В концепции «человеческих отношений», напротив, управлению отводится роль активного субъекта, отдающего предпочтение социальным мотивам по сравнению с материальными, а также коллективному взаимодействию вместо индивидуализма.

К концу 1940-х гг. сформировался Тавистокский институт человеческих отношений, рассматривающий организацию как «открытую социотехническую систему», а психологические характеристики работников – как встроенные элементы трудовых систем. Исследования, проводимые этим институтом, устанавливали психологические последствия применения технологий, позволявшие выявить взаимосвязи между технологиями и социальными интеракциями. Дж. Вудворд объяснял плюрализм организационных структур воздействием факторов технологического свойства. Р. Блаунеро обозначил технологические основы отчуждения труда. Исследователями осуществлялась демонстрация вариантов более или менее выраженного технологического детерминизма и пропагандировался отказ от универсальных управленческих схем.

Рассмотрение малых групп, способных к «ответственной самостоятельности», как объекта менеджмента стало инновацией Тавистокского института человеческих отношений. Среди выделенных принципов трудовой мотивации – в первую очередь стимулирование в исполнителях чувства от-

ответственности за качество работы, разнообразие выполняемых задач, право саморегулирования трудового ритма, расширение возможностей внутригруппового общения; иными словами, расширение зоны трудового самоконтроля и получение исполнителями удовлетворения от труда на предприятии. В целом исследования Тавистокского института не выходили за пределы концепции человеческих отношений и критиковались за излишний психологизм базовых предпосылок [8].

Кризис функционализма 1960–1970-х гг. вызвал развитие альтернативных социологических подходов, среди которых в рамках нашего исследования заслуживает внимания акционализм. Данная концепция социального действия французского социолога Алена Турена позволяет рассматривать индивидуальных исполнителей как субъектов трудовых отношений. Теория действия явилась альтернативой многим социологическим парадигмам, в том числе и марксизму, и внесла особый вклад в развитие теории трудового процесса. Попытка оживления марксистского подхода к сущности труда связана с именем Х. Бравермана, которым были смещены акценты с отношений собственности в сферу, отвечающую за разделение труда и контроль за трудовым процессом. При этом им доказано, что фундаментальные идеи В. Тейлора по-прежнему определяют всю организацию труда как в капиталистических, так и социалистических странах.

Рассмотренные подходы к мотивации трудящихся сформировали «новую философию управления», сложившуюся прежде всего из концепции группового сотрудничества, концепции гуманизации труда и концепции демократизации управления. В этот период изучение трудовой мотивации происходило в том числе благодаря применению метода кросскультурных исследований.

На новом этапе наблюдался рост популярности сравнений американской и европейской управленческих культур, западных и японских управленческих схем. Благодаря японскому опыту в Европе была освоена система пожизненного найма с продвижением по выслуге лет, начался пересмотр отношения к патернализму как форме субординации, в рамках которой происходит сочетание отеческой заботы о своих сотрудниках и достаточно плотного контроля за их действиями. Были раскрыты факты сосуществования строгой формальной иерархии и децентрализации принятия решений. В США и Европе произошло формирование феномена, прозванного «японизацией западного менеджмента». Во многих развитых странах Запада пытаются внедрить японские «кружки качества». Если раньше культом становилась личная лояльность руководителя, то сейчас акцент делается на лояльности фирмы в целом [9].

При выработке новой трудовой мотивации наблюдался качественный сдвиг в ориентациях современных менеджеров, что выражалось в переходе от административного, технологического и экономического принуждения к управленческому манипулированию [10]. Процессы автоматизации и компьютеризации производства способствовали появлению новых стратегий и практик управленческого контроля, получивших название неофордизма. Сегодня многие современные формы мотивации труда являются скорее чем-то средним между неофордизмом и постфордизмом, между деквалификацией и гибкостью.

В итоге стало очевидным, что мотивация зависит от удовлетворенности работников рядом факторов трудовой деятельности, что отразилось в идеях В. Врума и Э. Диси, которые выделяли «патерналистскую» концепцию мотивации труда. Исследователи утверждали, что чем выше степень удовлетворенности людей своей работой, тем больше они будут мотивированы выполнять ее. Соответственно, чем больше награждать их в ходе трудовой деятельности, тем усерднее они будут выполнять свою работу в дальнейшем. Система вознаграждений, используемая при таком подходе, не зависит от продуктивности деятельности работников, а определяется принадлежностью к данному предприятию. Речь идет о различных дополнительных льготах: пенсиях, субсидиях на образование, отдыхе, организованном компанией.

Автор «мотивационно-гигиенической» теории Ф. Герцберг произвел соединение двух описанных выше концепций и обозначил группы факторов, которые воздействуют на удовлетворенность своим трудом. Во-первых, это «гигиенические», являющиеся внешними по отношению к трудовому процессу и самому работнику, и, во-вторых, «мотивационные», которые свойственны самому процессу работы. Первыми факторами Герцберг считал оплату труда, условия труда, корпоративную политику компании, деятельность руководства, интеракции. Если данные факторы носили негативный характер, возникала неудовлетворенность индивида работой; при наличии благоприятных «гигиенических» факторов происходило формирование нейтрального состояния. «Мотивационные» факторы, по мнению Герцберга, были представлены достижениями в трудовой деятельности, признанием со стороны других, интересом к работе как таковой, ответственностью и продвижением по службе. Соответственно, «гигиенические» факторы обладают способностью влияния на неудовлетворенность трудовой деятельностью, а «мотивационные» могут влиять на удовлетворенность работой. Исследования, проводившиеся с опорой на теорию Герцберга, показали, что из числа всех факторов, которые влияют на удовлетворенность трудовой деятельностью, более 80 % – «мотивационные». Из числа факторов, оказывающих влияние на неудовлетворенность работой, примерно 70 % являются «гигиеническими» [11, p. 47–48].

Мы видим, что зарубежные предприятия обладают внушительным опытом в сфере разработки и внедрения систем трудовой мотивации, что подтверждается исследованиями, проводимыми в Америке и Европе. Начало XX в. характеризуется технократическим, инженерно-экономическим подходом к проблематике трудовой мотивации, что объясняется спецификой данного периода, связанного с индустриализацией и построением крупных корпоративно-бюрократических хозяйственных организаций. В 1930-е гг. под влиянием Великой Депрессии и рабочего движения начались поиск и разработка интегрирующих функционалистских механизмов, позволяющих прийти к консенсусу на промышленном предприятии. Технократический оптимизм 1950–1960-х гг. характеризуется тем, что приоритет отдавался в это время социотехническому подходу. В 1960–1970-е гг., связанные со структурным кризисом, вновь обратили внимание на социальные проблемы, что отразилось в теориях акционализма и неомарксизма. Необходимость кросскультурных исследований была обусловлена возникновением новых очагов мирового соперничества. В 1980-е гг. произошел новый консервативный сдвиг на сти-

мулирование активной роли управления с акцентом на национальную конкурентоспособность, инновационность, предпринимательство.

Рассматривать особенности трудовой мотивации необходимо как с позиции макроуровня, так и с точки зрения микросоциологии, что позволит увидеть объективистский и субъективистский подходы к проблеме. Понятия явной и латентной функций, обозначенные Р. Мертоном, позволяют отметить значение трудовой мотивации в жизни работников предприятий. Понятие функции Мертон соотносит с такими категориями, как применение, полезность, цель, мотив, намерение, стремление, следствие [12, с. 381]. Явная функция трудовой мотивации – это побуждение индивида к трудовой деятельности. Выполнение явной функции трудовой мотивации гарантирует социальную устойчивость и социальную стабильность трудового коллектива, создает благоприятное социальное окружение вокруг производства. Латентные функции, по мнению Мертона, – это объективные последствия, не входящие в систему измерения и не осознанные окончательно. Латентная функция трудовой мотивации призвана актуализировать человеческий капитал в ходе трудовой деятельности. Для предприятий представляется важным удерживать высококвалифицированных специалистов, что формирует конкурентную борьбу за них. Конкуренция за квалифицированные кадры предполагает привлечение механизмов финансовой и нематериальной мотивации. К наиболее распространенным способам привлечения трудовых ресурсов относится повышение заработной платы, так как деньги являются мощным стимулом к труду. Однако нематериальная мотивация также становится мощным стимулом для трудовой деятельности. Трудовая мотивация дает работникам возможность удовлетворять свои потребности, интересы и ценностные ориентации [13].

Идеи М. Вебера раскрывают основные мотивы и смыслы трудовой мотивации. Согласно его взглядам, социальным является действие, всегда ориентированное на окружение, т.е. на других людей. Соответственно, трудовая мотивация всегда может рассматриваться как социальное действие, так как ориентирована на работников предприятия. В последнее время на предприятия возлагается ответственность за формирование не только финансовой, но и нематериальных механизмов трудовой мотивации коллектива. Вебером были определены четыре типа социального действия: целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное, традиционное [14]. Трудовую мотивацию следует считать целерациональным действием, так как затраченные материальные и нематериальные ресурсы соотносятся с полученным результатом, выражающимся в воспроизводстве и развитии качественного кадрового состава, воспитании квалифицированных сотрудников и развитии корпоративной культуры.

Микроконтекст проблемы трудовой мотивации раскрывается посредством идеи социального конструирования реальности, предложенного П. Бергером, Т. Лукманом. По мнению авторов, реальность повседневной жизни организуется вокруг ситуации «здесь» и «сейчас», в рамках которой внимание индивида фокусируется на реальности, сформированной в повседневной жизни. Ближайшей зоной повседневности, доступной для физических манипуляций, является мир, в котором индивид может изменить социальную реальность [15]. Социальная реальность работников предприятия включает

в себя не только процесс трудовой деятельности, но и элементы мотивации, элементы, побуждающие человека к труду. Трудовая мотивация связана с ежедневными повседневными практиками на предприятии, реализующимися в ходе трудовой деятельности.

Организация процесса трудовой мотивации работников предполагает наличие определенных атрибутов и ролей, которые необходимы для того, чтобы побуждать сотрудника к трудовым действиям. Соответственно, понять, каким образом выстраиваются практики взаимодействия внутри предприятия, направленные на формирование трудовой мотивации, возможно, обратившись к драматургическому подходу, который предложен И. Гофманом. Автор акцентировал внимание на ритуалах, незаметных работнику в повседневной деятельности и наполняющих феноменологическую культуру предприятия изо дня в день. К таким ритуалам относятся вежливость и хорошие манеры, присутствующие в повседневной культуре человека и транслирующиеся в том числе на профессиональную деятельность. Доброжелательные отношения в трудовом коллективе являются механизмом нематериальной мотивации сотрудников на предприятии.

Таким образом, концептуальный анализ трудовой мотивации раскрывает данный процесс как систему мероприятий, побуждающих человека к активной деятельности на предприятии. Рефлексия основных понятий, сопряженных с тематикой трудовой мотивации, с позиции социологических теорий позволила обозначить основные мероприятия, направленные на формирование данного явления. Речь идет о системе мотивации, обеспечивающей повышение оплаты труда работников и рост производительности труда, а также о различных социальных программах, предоставляющих работникам и членам их семей дополнительные социальные гарантии. Кроме того, корпоративная культура обеспечивает социальную стабильность и благоприятную обстановку в трудовом коллективе, являясь формой мотивации для работников.

В рамках проведенного теоретического анализа представлена авторская интерпретация проблемы трудовой мотивации сквозь призму знаний классиков социологии. Данный анализ позволяет рассмотреть феномен трудовой мотивации с позиции макро- и микроуровней, благодаря чему становятся очевидными объективистское отношение работодателя к процессу стимулирования своих сотрудников, а также скрытые субъективные смыслы, которые вкладывают в явления материального и нематериального поощрения члены трудового коллектива.

Библиографический список

1. **Скворцов, В.** Трудовая мотивация работников в современных условиях / В. Скворцов, Е. Маклакова // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. – 2013. – № 1. – С. 54–55.
2. **Татенов, М.** История человечества – история труда / М. Татенов, М. Татенова // Символ науки. – 2016. – № 8-2. – С. 108.
3. **Тейлор, Ф.** Принципы научного менеджмента / Ф. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с.
4. **Форд, Г.** Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 206 с.

5. **Бурганова, Л. А.** Элтон Мэйо: теоретик и практик управления : монография / Л. А. Бурганова, Е. Г. Савкина. – М. : Инфра-М, 2012. – 111 с.
6. **Мэйо, Э.** Социальные проблемы индустриальной цивилизации / Э. Мэйо. – М. : Институт психологии РАН, 2000. – 315 с.
7. **Тагибова, А. А.** Изучение корпорации как социокультурной системы / А. А. Тагибова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 9. – С. 98.
8. **Матросов, Т. А.** Эволюция управленческих парадигм руководства-подчинения в западной социологии / Т. А. Матросов // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2006. – № 101.
9. **Радаев, В.** Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд / В. Радаев // Российский экономический журнал. – 1995. – № 3. – С. 90.
10. **Антонова, О. Г.** Функции менеджмента в организации / О. Г. Антонова // Некоторые проблемы социально-политического развития современного российского общества : сб. науч. тр. – Вып. 11. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2004. – С. 179–181.
11. **Herzberg, F.** The motivation to work / F. Herzberg, B. Mausner, B. V. Snyderman. – New York, 1959.
12. **Мертон, Р. К.** Явные и латентные функции / Р. К. Мертон // Американская социологическая мысль : тексты / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994.
13. **Багирова И. Х.** Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала / И. Х. Багирова // Проблемы современной экономики : материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2011. – С. 110–115.
14. **Вебер, М.** Основные социологические понятия / М. Вебер // Социологическое обозрение. – 2008. – Т. 7, № 2. – С. 91.
15. **Бергер, П.** Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Лукман. – URL: <http://www.evolkov.net/soc.psychol/Berger.P.Luckmann.T/chapter.1.html> (дата обращения: 12.09.2017).

References

1. Skvortsov V., Maklakova E. *Vestnik LGU im. A. S. Pushkina* [Bulletin of LSU named after A. S. Pushkin]. 2013, no. 1, pp. 54–55.
2. Tatenov M., Tatenova M. *Simvol nauki* [The symbol of science]. 2016, no. 8-2, p. 108.
3. Teylor F. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [Principles of scientific management]. Moscow: Kontrolling, 1991, 104 p.
4. Ford G. *Moya zhizn', moi dostizheniya* [My life, my achievements]. Moscow: Finansy i statistika, 1989, 206 p.
5. Burganova L. A., Savkina E. G. *Elton Mayo: teoretik i praktik upravleniya: monografiya* [Elton Meya: a theoretical and practical manager: monograph]. Moscow: Infra-M, 2012, 111 p.
6. Mayo E. *Sotsial'nye problemy industrial'noy tsivilizatsii* [Social problems of the industrial civilization]. Moscow: Institut psikhologii RAN, 2000, 315 p.
7. Tagibova A. A. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika* [Society: sociology, psychology, pedagogy]. 2016, no. 9, p. 98.
8. Matrosov T. A. *Nauchnyy vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta grazhdanskoy aviatsii* [Scientific bulletin of Moscow State Technical University of Civil Aviation]. 2006, no. 101.
9. Radaev V. *Rossiyskiy ekonomicheskiy zhurnal* [Russian economic journal]. 1995, no. 3, p. 90.
10. Antonova O. G. *Nekotorye problemy sotsial'no-politicheskogo razvitiya sovremennogo rossiyskogo obshchestva: sb. nauch. tr.* [Some problems of sociopolitical development

- of modern Russian society: collected papers]. Issue. 11. Saratov: Izd-vo Sarat. un-ta, 2004, pp. 179–181.
11. Herzberg F., Mausner V., Snyderman B. B. *The motivation to work*. New York, 1959.
12. Merton R. K. *Amerikanskaya sotsiologicheskaya mysl': teksty* [American sociological conception: works]. Moscow: Izd-vo MGU, 1994.
13. Bagirova I. Kh. *Problemy sovremennoy ekonomiki: materialy Mezhdunar. nauch. konf. (g. Chelyabinsk, dekabr' 2011 g.)* [Problems of modern economics: proceedings of an International scientific conference (Chelyabinsk, December 2011)]. Chelyabinsk: Dva komsomol'tsa, 2011, pp. 110–115.
14. Veber M. *Sotsiologicheskoe obozrenie* [Sociological review]. 2008, vol. 7, no. 2, p. 91.
15. Berger P., Lukman T. *Sotsial'noe konstruirovaniye real'nosti* [Social construction of reality]. Available at: <http://www.evolkov.net/soc.psychol/Berger.P.Luckmann.T/chapter.1.html> (accessed Sept. 12, 2017).
-

Ламихов Юрий Борисович

аспирант, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского (Россия, г. Саратов, ул. Астраханская, 83)

E-mail: yuri.lamihov@mail.ru

Lamikhov Yuriy Borisovich

Postgraduate student, Saratov State University (83 Astrakhanskaya street, Saratov, Russia)

Антонова Ольга Геннадьевна

доктор социологических наук, профессор, кафедра истории, теории и прикладной социологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского (Россия, г. Саратов, ул. Астраханская, 83)

E-mail: ogantanova@rambler.ru

Antonova Ol'ga Gennad'evna

Doctor of sociological sciences, professor, sub-department of history, theory and applied sociology, Saratov State University (83 Astrakhanskaya street, Saratov, Russia)

УДК 316.334.22

Ламихов, Ю. Б.

Теоретические подходы к исследованию трудовой мотивации работников / Ю. Б. Ламихов, О. Г. Антонова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 4 (48). – С. 71–80. – DOI 10.21685/2072-3016-2018-4-8.