

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Кафедра «Социально-гуманитарные дисциплины»**

**Курсовая работа
по дисциплине «Экономическая социология»
на тему «Трудовая мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

Направление подготовки – 39.03.01 Социология

Профиль подготовки – Социология

Выполнил студент: Чурбанов И.М., гр. 23НС1

Руководитель: к.филос.н. _____ Борисов Н.А.

Работа защищена с оценкой _____

Дата защиты _____

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы трудовой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.....	6
1.1. Социологические подходы в изучении трудовой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.....	6
1.2. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: формы и методы	8
Глава 2. Прикладные аспекты мотивации и стимулирования труда в современных организациях.....	12
2.1. Особенности применения материальных и нематериальных стимулов в российских организациях (на примере АО «Пензенский электромеханический завод»).....	12
2.2. Проблемы и перспективы совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.....	16
Заключение.....	20
Список использованных источников.....	23
Приложения.....	24

Введение

Актуальность. В современной социологической и экономической повестке вопрос мотивации труда занимает ключевое место. Трансформация экономических отношений, усиление конкуренции на рынке труда и изменения организационной культуры обуславливают необходимость глубокого социологического анализа мотивов и стимулов трудовой активности. Трудовая мотивация рассматривается не только как индивидуальное психологическое состояние или экономический стимул, но и как продукт социальных структур, норм и практик, воспроизводящихся в организации и в обществе в целом. В условиях переходной экономики России особенности социальной стратификации, институциональные изменения и изменение ценностных установок работников влияют на эффективность существующих систем мотивации и требуют их научно-обоснованного пересмотра.

Степень изученности. Проблема мотивации труда широко представлена в отечественной и зарубежной литературе. Классические теории Маслоу, Герцберга и МакГрегора послужили базисом для формирования методологических подходов, однако их критика со стороны социологов указывает на необходимость учёта социальных детерминант. Российские исследования отмечают особые черты, связанные с историко-институциональным развитием рынка труда. Тем не менее существующие эмпирические работы часто акцентируют материальную сторону мотивации и недостаточно глубоко анализируют роль организационных норм, статуса и групповой динамики. Отсутствует единая интегрированная методология, позволяющая соотнести формальные стимулы с неформальными практиками и оценить их взаимодействие в реальных организациях.

Объект исследования. Трудовая деятельность работников в современных российских организациях (АО «Пензенский электромеханический завод»),

характеризующаяся взаимосвязью экономических, институциональных и культурных факторов.

Предмет исследования. Механизмы формирования мотивации и практики стимулирования трудовой активности, включая их социальную обусловленность и влияния организационной культуры и социальной структуры коллектива.

Цель исследования. Выявить и проанализировать социологические основания систем трудовой мотивации и стимулирования, а также определить направления их адаптации в российских организациях с учётом социальных характеристик работников и институциональных условий.

Задачи исследования:

1. уточнить содержание и социологическую интерпретацию понятий «мотивация труда» и «стимулирование трудовой деятельности»;
2. систематизировать основные социологические теории и модели мотивации;
3. проанализировать формы и методы стимулирования с позиций их социальной эффективности;
4. на примере АО «Пензенский электромеханический завод» исследовать влияние социальных факторов на мотивационные установки работников.

Гипотеза исследования. Гипотеза заключается в том, что сочетание материальных и нематериальных стимулов обеспечивает наибольшую эффективность, если при их разработке и внедрении учтены социально-структурные характеристики коллектива (статусные различия, возрастная профессиональная диверсификация, корпоративные нормы) и установлены механизмы обратной связи между работниками и управлением.

Методы исследования. В теоретической части использованы методы системно-структурного анализа, социологической теории и контент-анализа научных источников. Эмпирическая часть опирается на методы вторичного анализа статистических данных, социологическое анкетирование и полуструктурированные интервью, а также на кейс-стади — исследование практик мотивации на примере промышленного предприятия (АО «Пензенский электромеханический завод»). Разделение методов на теоретические (систематизация литературы, сравнительный анализ теорий мотивации) и эмпирические (опросы, анализ внутренних документов предприятия) позволяет обеспечить комплексный взгляд на исследуемую проблему.

Научная новизна и практическая значимость. Научная новизна работы заключается в подчёркнутом социологическом ракурсе исследования мотивации труда — в частности, в попытке интегрировать исследования социальной структуры коллектива и институционального контекста с анализом практик стимулирования. Практическая значимость состоит в разработке рекомендаций для менеджмента российских организаций по дифференциации мотивационных программ с учётом социальных характеристик персонала.

Структура исследования. Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников. В первой главе представлены теоретические основы и социологические подходы к изучению мотивации и стимулирования труда; во второй главе — прикладной анализ практик мотивации с примером АО «Пензенский электромеханический завод» и рекомендации по совершенствованию систем стимулирования.